

WAPE

Likes
by jamk

sanomat

Varhaiskasvatuksen
ja perusopetuksen
henkilöstön
työyhteisöissä
hyvä meininki on
lisääntynyt

Liikunta- ja
elintapa-
ohjauksella
vaikuttavia
tuloksia
työkykyyn

Työhyvinvointi
on kannattava
sijoitus



Sisältö

Avaussanat: Nopeat lähdöt ovat monesti parhaita! – Jyrki Komulainen.....	3
Hanketiivistelmä: Työ- ja toimintakykyä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstölle	4
Motivaatiota, monipuolista tietoa ja muutosten todentamista Kehon kuntoindeksi -mittauksilla – Jarmo Heiskanen, Heidi Lindfors, Hermann Oksanen.....	5
Liikunta- ja elintapaohjauksella tukea henkilöstön työssä jaksamiseen – Essi Nirhamo.....	8
Palautumisen teemat esillä webinaarisarjassa – Kaisa-Riitta Aho.....	13
Suunnitelmallinen hyvinvointijohtaminen tuo tuloksia – Kaisa-Riitta Aho	16
Kaupungeissa saavutettiin yhteisöllisyyden iloja ja taitoja – Tino Kohonen, Hanne Lahtinen, Anu Kaasalainen, Taru Lahtinen, Jenni Asikainen-Kihlman, Saara Alanen, Iina Alankoja.....	19
Työhyvinvoinnin asiantuntijoilta räätälöityjä ratkaisuja – Teemu Ripatti, Tino Kohonen, Erna Kasterinne, Kaisa-Riitta Aho.....	25
Osallistujat kertovat kokemuksistaan – Kaisa-Riitta Aho.....	28
Poimi piirrosvideo käyttöösi ja vakuuta kokouspöydissä!	31
Päätössanat – Teemu Ripatti.....	32
Lisää materiaalia työhyvinvoinnin tukemiseen	33

Jyrki Komulainen, ohjelmajohtaja, Liikkuva aikuinen -ohjelma, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Jarmo Heiskanen, testauspäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Heidi Lindfors, mittauskoordinaattori, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Hermann Oksanen, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Essi Nirhamo, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Kaisa-Riitta Aho, viestinnän asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Teemu Ripatti, Vape-hankkeen projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
Tino Kohonen, hyvinvointikoordinaattori, Keuruun kaupunki
Erna Kasterinne, liikuntasuunnittelija, Raision kaupunki
Hanne Lahtinen, Rantakylän yhtenäiskoulun rehtori, Mikkelin kaupunki
Anu Kaasalainen, Tikanpellon päiväkodin johtaja, Mikkelin kaupunki
Taru Lahtinen, Huhtasuon päiväkodin johtaja, Jyväskylän kaupunki
Jenni Asikainen-Kihlman, Huhtasuon yhtenäiskoulun apulaisrehtori, Jyväskylän kaupunki
Saara Alanen, luokanopettaja ja työhyvinvointivastaava, Kuloisten koulu, Raision kaupunki
Iina Alankoja, varhaiskasvatuksen opettaja, Pasalanpuiston päiväkotit, Raision kaupunki

ISBN 978-951-830-705-4 (Painettu)

ISBN 978-951-830-706-1 (PDF)

Copyright® Tekijät ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Rahoitus: Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kustantaja: Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2023

Likes
by jamk

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Nopeat lähdöt ovat monesti parhaita!



” Liikunnallisten toiminta-
kulttuurien luominen on keskeinen tapa edistää varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön työhyvinvointia.

VARHAISKASVATUKSEN JA PERUSOPETUKSEN henkilöstön parissa on ollut havaittavissa väsymystä, palautumisen ongelmia ja työn imun vähentymistä. Pandemian tuomat poikkeusolot kärjistikivät tilannetta. Suuri huoli tästä nähtiin opetus- ja kulttuuriministeriössä, jonka erityisavustuksen turvin Vape-hanke käynnistyi Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesissä joulukuussa 2021.

Hankkeen aihepiirille oli vahva yhteiskunnallinen tilaus, joten hankkeen valmistelussa ei emmitty, vaan hihat käärittiin rivakasti. Hankehakemusta lähdettiin laatimaan pikavauhtia. Nopea lähtö takasi, että mukaan saatiin rekrytoitua sopivia hankekaupunkeja.

Mukaan saatiin neljä kaupunkia: Jyväskylä, Keuruu, Mikkeli ja Raisio. Tunnelma ensimmäisissä Teams-kokouksissa oli todella lämmin ja innostunut. Työhyvinvoinnin kehittämisen tarve tunnistettiin ja intoa toimien aloittamiselle löytyi. Toki suhtautumiseen vaikutti myös lupaus taloudellisesta tuesta tulevalle vuodelle.

Maaliskuussa 2022 hankekaupungit olivat jo laatineet omat toimenpidelistauksensa, joita oli työstetty kuulemalla myös hankkeessa mukana olevien yksiköiden henkilöstöä. Ensimmäisinä toimenpiteinä käynnistettiin Kehon kuntoindeksi -mittaukset kaikissa hankekaupungeissa henkilöstön alkutilanteen selvittämiseksi.

Käsillä oleva, Vape-sanomiksi ristimämme loppukoonti kertoo, mitä hanke on saanut aikaan konkreettisesti. Aikaansaannokset eivät olisi onnistuneet ilman hankekaupunkien aktiivisesti mukana olleita henkilöitä ideoineen. Suunnittelu- ja toteutustyötä on tehty yhteistyössä hankekaupunkien koko sivistystoimien, hallinnollisten johtajien, liikuntatoimen päättäjien sekä työterveyshuollon, liikuntaneuvonnan ja elintapaohjauksen edustajien kanssa.

Kaupunkien toisistaan hieman poikkeavat tekemisen sisällöt loivat hankkeesta rikkaan kokonaisuuden, josta mukanaolijat pystyivät ammentamaan omaan arkeensa uusia tuulia. Iso kiitos kuuluu kaupungeissa tehdyille hyvälle koordinoinnille.

Kaikki hankekaupungit jatkavat työhyvinvointia tukevan toiminnan toteutusta jossain mitassa hankkeen tultua päätökseen. Hankkeessa toteutetun verkostomaisen yhteistyön erityisiä vahvuuksia olivat säännölliset Teams-tapaamiset, ajankohtaiset asiantuntijawebinaarit, soveltuvat toistetut mittaukset ja tiedonkeruu. Näitä toimintatapoja hyödynnetään myös jatkossa kaupunkien henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistyössä.

Hanke toimi kiinteässä yhteistyössä Liikkuva aikuinen -ohjelman kanssa. Tämä yhteistyö edistää mm. hankkeessa saatujen tulosten tehokasta levitystä. Hankkeen tulokset antavat Liikkuvat-kokonaisuuden työkyvyn ylläpito- ja edistämistoimille varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön osalta vankan pohjan.

Tässä julkaisussa jaamme hankkeessa tehtyjä oivalluksia ja hyväksi havaittuja käytäntöjä muidenkin kaupunkien käyttöön.

Inspiroivia hetkiä Vape-sanomien parissa!

JYRKI KOMULAINEN

Ohjelmajohtaja

Liikkuva aikuinen -ohjelma, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Työ- ja toimintakykyä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstölle (Vape)

Hankkeessa on etsitty ratkaisuja varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin sekä työstä palautumiseen. Toteutus on tapahtunut neljän kaupungin (Mikkeli, Raisio, Keuruu, Jyväskylä) ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesin yhteistyönä.

Toimenpiteet

Kaikille yhteiset toimenpiteet:

- Kehon kuntoindeksimittaukset
- Firstbeat-mittaukset
- Liikunta- ja elintapaohjaukset

Hankkeessa keskeistä on ollut kohdeyhteisölähtöinen ote. Jokaisessa kaupungissa henkilöstö on päässyt itse vaikuttamaan toimiin, joita hankkeen puitteissa toteutetaan.

Esimerkkejä kaupunki-kohtaisista kokeiluista:

- Esihenkilöiden valmennukset
- Verkkokoulutukset
- Sparky-hyvinvointisovelluskokeilu
- Tunnetyöpajat
- Taukuhuonetempaukset
- Yhteiset lajikokeilut
- Työterveyshuoltoyhteistyön tiivistäminen
- Sähköpyöräkokeilu osana työmatkaliikettä

Toimivat ja hyväksi havaitut toimintamuodot on pyritty vakiinnuttamaan pysyväksi osaksi hankkeessa mukana olevien organisaatioiden arkea. Parhaimpia käytäntöjä jaetaan edelleen muidenkin kuntien käyttöön.

Toimenpiteiden tavoitteet

- Henkilöstön uupumus vähenee
- Henkilöstön työhyvinvointi, työkyky ja palautuminen paranee
- Johdon ja esihenkilöiden mahdollisuudet ja keinot tukea työhyvinvointia vahvistuvat
- Fyysinen aktiivisuus lisääntyy
- Hyvät käytännöt leviävät ja vakiintuvat arkikäyttöön

Hanketta on rahoittanut opetus- ja kulttuuriministeriö.
Hankkeen kesto: 1.12.2021–30.6.2023.
Lisätietoja hankkeen [verkkosivulta](#).





Motivaatiota, monipuolista tietoa ja muutosten todentamista Kehon kuntoindeksi -mittauksilla

JARMO HEISKANEN, testauspäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
HEIDI LINDFORS, mittauskoordinaattori, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
HERMANNI OKSANEN, asiantuntija, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

Kehon kuntoindeksi -mittaukset tuovat konkretiaa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Siksi Vape-hankkeessa toteutettiin fyysisen kunnon lähtötasomittaukset ja seurantamittaukset kaikissa hankkeeseen osallistuvissa yksiköissä. Mittaukset koettiin niin innostavina, että niihin on tilattu jatkoa useammassa kaupungissa omarahoitteisesti.

ALKUKEVÄÄLLE 2022 ja loppusyksylle 2022 ajoittuneet mittaustoimet olivat keskeinen hanketoimenpide, jolla haluttiin motivoida ja kannustaa osallistujia työhyvinvoinnin fyysisten kysymysten äärelle. Lähtötasomittauksiin osallistui 300 henkilöä, joista valtaosa oli naisia.

Mittauksia toteuttivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesin mittausyksikön asiantuntijat Hermanni Oksanen ja Heidi Lindfors (Keuruu ja Jyväskylä), Lounais-Suomen liikunta ja urheilu ry. (Raisio) sekä Tanhuvaaran urheiluopisto (Mikkeli).

Motivoivat mittaukset

Alkumittaukset toimivat yksilönäkökulmasta motivointityökaluna. Mittaustulos antaa tietoa oman filiksenn rinnalle siitä, että mikä on fyysinen kunnon lähtötilanne. Osallistujat saavat numeraalista tietoa,

joka konkretisoi omaan työkykyyn vaikuttavia kunnon osatekijöitä ja herättää tietoisuutta elintapavalintojen yhteyksistä fyysiseen kuntoon ja työssä jaksamiseen.

Elämäntapamuutokseen motivoitumista voidaan kuvata muutosvaihemallilla, jonka yksi tärkeä osa on harkintavaihe (Prochaska ym. 1992). Harkintavaiheessa tyypillistä on tilanteen tiedostaminen konkretian avulla, ja juuri mittaustulokset voivat olla tärkeässä roolissa tässä vaiheessa alkusysäyksen antajana. Myös IMB-mallin mukaan tieto ja muutokseen tarvittavat käyttäytymistäidot ovat olennainen osa elämäntapamuutoksen aloittamista (Fisher ym. 2003; Maupome ym. 2020).

Seurantatellit antavat palautetta siitä, saavutetaanko toivottuja muutoksia. Mittaamalla asioita voi selkeästi nähdä oman edistymisensä ja asettaa itselleen konkreettisia ja seurattavia tavoitteita.

Monipuolista tietoa Kehon kuntoindeksi -menetelmällä

Mittauksissa käytettiin Likesin vuonna 2007 konseptoimaa Kehon kuntoindeksi® -mittausmenetelmää. Kehon kuntoindeksillä on tutkitusti ennustearvoa henkilön tulevaisuuden toimintakykyyn ja terveyteen. Mittausohjelmistoa hyödynnetään nykyään myös liikunnan aluejärjestöissä sekä monissa suomalaisissa terveys- ja liikunta-alan yritysissä.

Yksi mitatuista fyysisen kunnon osatekijöistä oli kestävyyskunto. Käypähoitosuosituksen mukaan kestävyyskunnolla on keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Riittävä liikunta-aktiivisuus on erittäin tärkeää, sillä hyvä kestävyyskunto on yhteydessä parempaan työkykyyn sekä vähentää sairauspoissaoloja (Kolu ym. 2022). Kestävyyskunto ei kuitenkaan ole vain liikuntatulos, vaan se vaikuttaa kaikkeen arjen jaksamiseen – myös työkykyyn. Jos kunto on keho, työ kuormittaa suhteettoman paljon. Hyvä kestävyyskunto takaa, että virtaa jää myös vapaa-ajalle.

Kehon kuntoindeksillä mitataan seuraavia asioita:

- ▶ kehonkoostumus (rasvan ja lihasten määrä, lihastasapaino, sisäelinten ympärillä olevan rasvan määrä)
- ▶ vyötärön ympäryys (tulos ennustaa riskiä kakkostyypin diabetekseen ja verenkiertoelimistön sairauksiin)
- ▶ kestävyyskunto (tulos kertoo hapenottokyvystä ja kestävyyskunnosta)
- ▶ puristusvoima (tulos ennustaa toimintakykyä ikääntyessä)

Näiden eri testien tuloksista lasketaan kokonaisarvio eli Kehon kuntoindeksi. Se ilmoitetaan pistemäärällä, joka muodostuu, kun kehon kuntoa verrataan muihin mitattavan kanssa saman ikäisiin ja samaa sukupuolta oleviin suomalaisiin. Vertailuaineisto perustuu maailmanlaajuisesti ainutlaatuisen aineistoon, joka sisältää vuosina 2007–2021 Likesin toimesta kerättyä mittautustietoa suomalaisesta 18–64 v. työikäisestä väestöstä (n = 67 080). Sekä yksilö- että ryhmävertailut ovat hyvin yleistettävissä kattavan aineiston ansiosta. (Heiskanen ym. 2012.)

Kehon Kuntoindeksi -mittauksiin osallistuminen pyrittiin rakentamaan osallistujille mahdollisimman helppoksi. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että mittaukset

toteutettiin paikan päällä kouluissa ja päiväkodeissa, jolloin osallistumaan pääsi helposti työpäivän lomassa. Jokainen osallistuja sai varata itselleen sopiva mittausajan, joten ruuhkiakaan ei päässyt syntymään. Yhdellä henkilöllä mittaukseen meni aikaa vain noin 15 minuuttia. Mittauksiin saattoi osallistua vaivattomasti arkivaatteissa hikoilematta ja hengästyttä.



” Mittauksiin osallistujat pääsivät kokemaan, miten helposti nykyään kestävyyskunto saadaan mitattua makoilemalla rennosti 5 minuuttia paikallaan!

Ennen mittausta osallistujat täyttivät esitietolomakkeen, jossa kysytään mm. itsearviot nykyisestä työkyvystä (asteikolla 0 – 10) ja työpäivän jälkeen koetusta uupumuksesta (asteikolla 1 – 5). Itsearvioiden on huomattu olevan selvästi yhteydessä Kehon kuntoindeksi -mittauksen eri osa-alueisiin. Jo pelkästään positiivinen muutos itsearvioissa kuvastaa parempaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Osallistujat saivat heti mittausten jälkeen mukaansa tuloslomakkeen kehonkoostumusmittauksesta sekä yhteenvetolomakkeen, jossa eri fyysisen kunnon osa-alueita kuvataan havainnollisella liikennevaloista tutulla värilogiikalla. Jokaisessa kaupungissa pidettiin myöhemmin Teamsin välityksellä palautetilaisuuksia, joissa Lindfors ja Oksanen selittivät tulosten merkitystä. Mittauksiin osallistuneita kiinnosti erityisesti kehonkoostumusmittauksen tulos ja sisäelinten ympärille kertyneen viskeraalisen rasvan määrä. Myös lihasmassan määrä oli rasvan ohella monia kiinnostava asia, jota käsiteltiin palautetilaisuudessa.

Mittausten välillä hankekaupungeissa järjestettiin fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi sekä yksikkökohtaisia toimenpiteitä että hankkeen tarjoamaa liikunta- ja elintapaohjausta. Yksilö- ja ryhmämuotoisella ohjauksella tuettiin niitä, joilla on mittaus tulosten perusteella korkeampi riski sairastua mm. elintapasairauksiin.

Todennettuja muutoksia

Osallistujat pääsivät seuraamaan kunnan kehitystään alku- ja loppumittauksin. Kaikkiaan 163 henkilöä antoi luvan tulostensa tallentamiseen ja kävi sekä kevään että syksyn mittauksissa. Heistä 68 % paransi tulostaan toisessa mittauksessa. Fyysisen kunnan kokonaistulosten muutos syntyi monista mitatuista osa-alueista, mutta eniten muutosta havaittiin kestävyyskunnossa ja sisäelinten ympärillä olevan rasvan määrässä.

” Hyvässä fyysisessä kunnossa oleva henkilö jaksaa paremmin työn fyysistä ja psyykkistä kuormitusta ja hän myös palautuu paremmin työn rasituksista.

Merkittävää oli se, että alkumittauksissa huolestuttavan tuloksen saaneiden osuus tuloksiaan parantaneiden joukossa oli 78%. Toimilla onnistuttiin vaikuttamaan tärkeimpään kohderyhmään. Suurimmat positiiviset muutokset tapahtuivat siis huonokuntoisimmilla. Toivomme, että tämä kantaa hedelmää pysyvinä elintapamuutoksina.

Seurantamittausten perusteella myös itsearviointi työkyky lisääntyi. Isoin koettu parannus on tapahtunut niillä, joiden alkumittaus tulos oli huolestuttava tai keskimääräinen.

Kuntoindeksi -testaukset sopivat erityisen hyvin työkykyjohtamisen työkaluksi. Tulokset antavat selkeän ennusteen työyhteisön tulevasta kunnosta ja etenkin fyysisestä työkyvystä. Työkyky kuvaa, miten ihmisen ”kyky toimia” riittää oman työn tekemiseen. Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky.

” Fyysisen kunnan kokonaistuloksen parantuminen ennustaa parempaa työssä jaksamista ja samalla vähäisempää työkyvyn vajeiden todennäköisyyttä.

Mittaukset toteutettiin lyhyen hankeajan puitteissa melko lyhyellä aika välillä, mistä johtuen muutokset olivat pieniä, mutta silti tilastollisesti merkitseviä. Itsearvioiden perusteella yksilötasolla koetut muutokset ovat olleet tärkeitä.

Kaikki muutokset eivät näy koko ryhmän keskiarvoissa, mutta ne ovat silti sekä yksilön että työnantajan kannalta huomattavia. Usein mittaukset myös lisäävät työyhteisössä keskustelua oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin merkityksestä, mikä voi tuottaa elintapamuutoksia myöhemmässäkin vaiheessa.

Mittaukset koettiin niin motivoivina ja hyödyllisinä, että Vape-kaupungeissa on suunnitteilla myös uusia mittauksia. Jyväskylässä tehtiin mittaukset uudelleen toukuussa 2023 päiväkodissa ja koululla. Keuruullakin on ollut omarahoitteinen mittaus jo kahdesti tammi-kuussa ja toukokuussa 2023. Samalla haluttiin laajentaa kohderyhmää Vape-henkilöstöstä myös kaupungin asukkaisiin. Raisiokin päätti laajentaa mittauksia muille henkilöstöryhmille, ja se toteutti Firstbeat mittauksia hallinnon työntekijöille.

Lähteet

- Fisher, W. A., Fisher, J. D. & Harman, J. 2003. The information-motivation-behavioral skills model: A general social psychological approach to understanding and promoting health behavior. Teoksessa Teoksessa Suls J., Wallston K.A (toim.) Social psychological foundations of health and illness, 11th ed. Cornwall: Blackwell Publishing Ltd, 82-106.
- Heiskanen, J. ym. 2012. Kehon kuntoindeksi – kroppa pakkasella vai plussalla? Kuntotestauspäivät, Helsinki 21.-22.3.2012 (posterisitys).
- Kodama, S., Saito, S., Tanaka, S., Maki, M. ym. 2009. Cardiorespiratory fitness as a quantitative predictor of all-cause mortality and cardiovascular events in healthy men and women: A meta-analysis. JAMA 301(19), 2024-2035.
- Kolu, P., Raitanen, J., Sievänen, H., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H., Nieminen, E. & Vasankari, T. 2022. Cardiorespiratory fitness is associated with sickness absence and work ability. Occupational Medicine, 72(7), 478-485.
- Maupome, A. L., Muro Ma de los, A. V., Garduño Ma Luisa, M. 2020. Improving Food Choices When Eating with Peers: An IMB Model-Based Weight-Loss Intervention. Current Developments in Nutrition, 4, Issue Supplement 2, June 2020, 1327-1337.
- Prochaska, J., DiClemente, C. & Norcross, J. 1992. In search how people change: Applications to addictive behaviors. American Psychologist 47/1992.
- Sasaki, H., Kasagi, F., Yamada, M. & Fujita, S. 2007. Grip strength predicts cause-specific mortality in middle-aged and elderly persons. The American Journal of Medicine, 120(4), 337-342.
- Williams, P.T. 2001. Physical fitness and activity as separate heart disease risk factors: A meta-analysis. Medicine and Science in Sports and Exercise, 33(5), 754-761.
- Vape-hankkeen alkumittausiivistelmä ja seurantamittausiivistelmä 2022., molemmat saatavilla hankkeen [verkkosivulta](#).



ESSI NIRHAMO,
Liikuntalääketieteen TtM,
ensihoitaja amk
Asiantuntija, Likes,
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Liikunta- ja elintapaohjauksella tukea henkilöstön työssä jaksamiseen

Liikunta- ja elintapaohjaus oli kaikille Vape-kaupungeille yhteinen hanketoimenpide. Toteutuksessa huomioitiin kuitenkin kaupunkikohtaiset tarpeet ja ohjauksen sisällöt räätälöitiin osallistujien toiveiden mukaan. Osallistujapalaute, kyselyt sekä mittaustulokset osoittavat, että liikunta- ja elintapaohjausta kannattaa järjestää työntekijöiden työssä jaksamisen tueksi jatkossakin. Siksi jokaiseen hankekaupunkiin on nyt rakennettu henkilöstön liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolku.

TERVEELLISET ELINTAVAT tukevat yksilön terveyttä ja toimintakykyä, jotka ovat työkyvyn sekä työssä jaksamisen perusta. Terveellisillä elintavoilla voidaan ennaltaehkäistä monia kroonisia kansansairauksia, tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä mielenterveysongelmia, jotka aiheuttavat merkittävän osan sairauspoissaoloista sekä työkyvyttömyyseläkkeistä Suomessa ja globaalisti (World Health Organization 2020).

Riittävä liikkuminen auttaa kestäämään työn kuormitusta ja lieventää työperäisestä stressistä johtuvia psyykkisiä sekä ja fyysisiä oireita (Itkonen ym. 2018). Lisäksi riittävän liikkumisen ja monipuolisen ravitsemuksen on todettu olevan yhteydessä parempaan työn tuottavuuteen (Robroek ym. 2011).

Tutkimusten mukaan liikunta- ja elintapaohjauksella pystytään vaikuttavasti tukemaan yksilöä omak-

sumaan terveelliset elintavat ja tekemään pysyviä elintapamuutoksia (Valtioneuvosto 2018). Siksi Vape-hankkeessa yhdeksi keskeiseksi toimenpiteeksi valittiin yksilöllinen liikunta- ja elintapaohjaus.

Asiakaslähtöistä ohjausta

Liikunta- ja elintapaohjaus on asiakaslähtöinen prosessi, jonka aikana yksilöä autetaan tekemään terveyttä ja hyvinvointia edistäviä arjen muutoksia ja valintoja (Kansanterveyden neuvottelukunta 2022). Ohjauksessa käsitellään eri teemoja, kuten liikunnasta, ravitsemuksesta, unta ja palautumista asiakkaan tarpeiden mukaisesti.

Liikunta- ja elintapaohjausta tarjottiin Vape-kaupungeissa niille varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen



Keuruulla osallistajat iloitsivat ryhmän antamasta tsempeistä uusien liikunta- ravitsemusrutiinien opetteluun.

ammattilaisten tapaamisille määritettiin asiakkaan ja elintapaohjauksen vastuutyöterveyshoitajan keskustelussa prosessin alussa. Muissa kaupungeissa liikunta- ja elintapaohjauksesta vastasi koko prosessin ajan pääosin yksi terveyden edistämisen ammattilainen.

Kaikissa kaupungeissa ohjaus oli keskustelevaa ja osallistujien tarpeet huomioivaa. Osallistuneet saivat tietoa eri elintapojen merkityksestä terveydelle ja liikumisen lisäksi tapaamisissa keskusteltiin esimerkiksi unesta, ravitsemuksesta ja palautumisesta. Ohjauksen aikana käytiin kokeilemassa eri liikuntamuotoja yhdessä ja halukkaat saivat myös omaan arkeen sopivan liikkumishohjelman.

” Olen oivaltanut, mitä palauttava liikunta on. Ymmärrän vasta nyt, että kaiken liikunnan ei tarvitse olla verenmaku suussa tapahtuvaa, jotta siitä on hyötyä.

– Osallistujan palaute

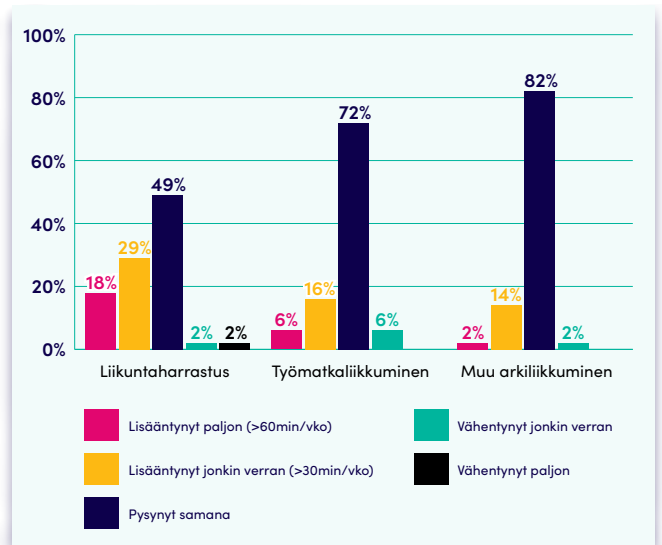
Tukitoimilla tuloksia

Kaikille hankkeen kohderyhmään kuuluville järjestettiin uudet Kehon Kuntoindeksi –mittaukset syksyllä 2022. Lisäksi elintapaohjaukseen osallistuneet täyttivät seurantakyselyn elintapojensa nykytilasta ja antoivat palautetta elintapaohjauksesta. Mittaukset ja kysely toistettiin, jotta liikunta- ja elintapaohjauksen sekä hankkeen muiden tukitoimien vaikutuksia pystyttiin arvioimaan.

Seurantamittauksiin osallistuneista 68 % (n=110) paransi fyysisen kunnon kokonaistulosta. Tulostaan parantaneista 78 % (n=86) oli saanut alkumittauksissa huolestuttavan fyysisen kunnon kokonaistuloksen. Tästä voidaan päätellä, että hankkeen toimilla on-

nistuttiin tukemaan juuri niitä, jotka olivat terveyden ja toimintakyvyn kannalta huolestuttavimmassa asemassa hankkeen alkaessa. Uupuneisuudessa ei havaittu mittausten välillä muutosta, mutta koettu työkyky oli parantunut hieman hankkeen aikana.

Liikunta- ja elintapaohjauksen seurantakyselyyn vastasi 49 ohjaukseen osallistunutta ja heistä 78 % (n=38) koki, että liikunta- ja elintapaohjauksesta oli ollut hyötyä. Melkein puolet kyselyyn vastanneista (47 %, n=24) arvioi, että liikuntaharrastus oli lisääntynyt ohjauksen aikana vähintään puoli tuntia viikossa.



Osallistajat arvioivat liikunta- ja elintapaohjauksen aikana tapahtunutta liikkumisen määrän muutosta.

Moni ohjaukseen osallistunut koki saaneensa uusia ideoita siihen, miten terveellisistä elintavoista pystyy huolehtimaan omassa arjessa paremmin ja helpommin. Lisäksi innostus ja motivaatio elintapamuutokseen oli kasvanut, mikä edesauttoi liikkumisen lisäämistä, ruokavalion monipuolistamista ja riittävästä unesta huolehtimista. Myös ryhmämuotoisen ohjauksen vertaistuki ja yhteiset liikuntahetket koettiin tärkeäksi.

” Oli mukavaa, kun oli ryhmä, jossa tehtiin säännöllisesti yhdessä. Olen vähän laiska itsekseeni urheilemaan. Olen oivaltanut, että porukassa liikkuminen motivoi minua liikkumaan! Minulle porukassa on voimaa.

– Osallistujan palaute

Polutuksella jatkuvuutta

Liikunta- ja elintapaohjauksesta saadut tulokset ja palaute osoittavat, että ohjausta kannattaa järjestää työntekijöiden työssä jaksamisen tueksi. Hankkeessa onkin kevään 2023 aikana työskennelty ahkerasti, jotta liikunta- ja elintapa vakiintuisi hankekaupungeissa kaupunkien henkilöstön työkyvyn tukikeinoksi.

Vakiinnuttaminen vaatii uudenlaisen palvelupolun rakentamista. Kaikissa kohdekaupungeissa on jo tarjolla yksilöllistä liikuntaneuvontaa tai elintapaohjausta erilaisille kohderyhmille julkisena palveluna, mutta kaupunkien henkilöstön omaa palvelupolkua liikuntaneuvontaan tai elintapaohjaukseen ei ole vielä missään Vape-kaupungissa. Tarve tällaiselle työkalulle henkilöstön työkyvyn tukemiseksi on kuitenkin kiistaton. Kaupunkien henkilöstölle tarkoitettu liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolku voidaan rakentaa jo olemassa olevia, laadukkaita palveluja hyödyntäen.

Kaikissa kaupungeissa liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolun rakentaminen on lähtenyt jouhevasti käyntiin. Yhteistyötä on tehty liikuntaneuvontaa sekä elintapaohjausta jo tarjoavien tahojen kanssa. Jyväskylässä, Raisiossa ja Keuruulla liikuntaneuvonnasta vastaa kaupungin liikuntatoimi ja Mikkelissä elintapaohjausta tarjoaa Etelä-Savon Hyvinvointialue.

Suunnittelutyötä on tehty jokaisen kaupungin kanssa erikseen, jotta polussa voidaan huomioida kaupunki-kohtaiset tarpeet ja piirteet. Suunnitteluun ovat osallistuneet Vape-kaupunkien henkilöstöhallinnosta ja työhyvinvoinnista vastaavat henkilöt sekä kaupunkien liikuntatoimen, työterveyshuollon, liikuntaneuvonnan ja elintapaohjauksen edustajat.

Liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolun toimivuuden kannalta tärkeää on työterveyshuollon sekä liikunta- ja elintapaohjauksen tarjoajan saumaton yhteistyö. Työterveyshuolto kohtaa paljon sellaisia työntekijöitä, joiden työkykyä ja työssäjaksamista liikunta- ja elintapaohjauksella voitaisiin mahdollisesti edistää.

Jokaiseen hankekaupunkiin on muotoiltu henkilöstön liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolun prosessikuvaus, joka tarjoaa keskeiset toimintaohjeet työterveyshuollolle sekä liikunta- ja elintapaohjauksen palveluntarjoajalle. Prosessikuvauksessa määritetään esimerkiksi asiakkaan tunnistamiseen, ohjaukseen lähettämiseen ja seurantaan liittyviä tekijöitä.

KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYSHUOLLON JA LIIKUNTANEUVONNAN PALVELUPROSESSIN KUVAUS

Asiakas hakeutunut työterveyshuoltoon: Terveystarkastus, sairausvastaanotto, työkykyasiat, kuntoutukseen hakeutuminen ja jälkiseuranta. Työterveyshuolto tunnistaa liikuntaneuvonnasta hyötyvän asiakkaan

Työterveys arvioi asiakkaan soveltumisen, kriteerit:

- ▶ Liikkuu vähemmän kuin kerran viikossa
- ▶ Haluaa työkaluja parempaan jaksamiseen arjessa
- ▶ On kiinnostunut liikkumisen lisäämisestä
- ▶ Koettu työkyky 5–10 (0–10)

Työterveyshuollon tarvittavat mittaukset:

- ▶ DM2 riskipisteet, paino, bmi, vyötärön ympärysmitta
- ▶ RR, veren rasva- ja sokeriarvojen vaihtelusta kertovat tutkimukset
- ▶ Työkyvyn riskit, koettu työkyky

Asiakas ohjataan liikuntaneuvontaan:

- ▶ Lähetteenä toimii suojattu sähköposti, jossa yhteystiedot, perussairaudet ja miksi ohjautuu liikuntaneuvontaan.
- ▶ Liikuntaneuvonta ja seurattavat terveysarvot kirjataan asiakkaan henkilökohtaiseen terveyssuunnitelmaan

Liikuntaneuvonnan prosessi:

- ▶ Kesto 6–12 kk, sisältää 6–8 tapaamista
- ▶ Neuvoja on yhteydessä työterveyshuoltoon matalalla kynnyksellä asiakkaan tilanteen vaatiessa
- ▶ Liikuntaneuvontaprosessin kanssa samanaikaisesti työterveyshuollon käynnejä tarvittaessa esim. työpsykologin tai -fysioterapeutin käynnit

Seuranta työterveyshuollossa liikuntaneuvontaprosessin päätyttyä

- ▶ Liikuntaneuvonnasta aina yhteenvedo työterveyshuoltoon salattuna sähköpostina
- ▶ Kirjataan tilanne henkilökohtaiseen terveyssuunnitelmaan
- ▶ Tarvittaessa asiakas varaa käynnin työterveyshuoltoon

Innostuksella eteenpäin

Liikunta- ja elintapaohjaus sai siihen osallistuneilta paljon positiivista palautetta ja se koettiin hyödylliseksi työkaluksi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamisessa. Kaupungeissa onnistuttiin räätälöimään ohjaus osallistujille sopivaksi yksilöllisen ja keskusteltavan lähestymistavan sekä kattavan alkukartoituksen avulla.

Palvelulle on herännyt kaupunkien henkilöstön puolesta lisäkysyntää. Sen lisäksi, että jokaiseen hankekaupunkiin on rakennettu kaupungin henkilöstölle oma liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolku, Keuruulla ja Raisiossa jatketaan liikunta- ja elintapaohjausta ryhmämuotoisena vuoden 2023 aikana.

“**On ollut superkiva huomata, että kaikki suunnittelussa mukana olleet ovat nähneet palvelupolun kehittämisen tärkeänä. He ovat aktiivisesti ja innostuneesti ryhtyneet viemään asiaa eteenpäin omissa kaupungeissaan.**

–Essi Nirhamo

Vape-kaupunkien henkilöstön liikunta- ja elintapaohjauksen palvelupolkua päästään käynnistämään kaikissa kaupungeissa kevään loppuun mennessä. On kuitenkin tärkeää, että kaupungit ottavat tästä eteenpäin aktiivisen roolin palvelupolun jatkokehittämisestä sekä toiminnan ja sen vaikutusten seurannasta. Säännöllinen yhteistyö kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnista vastaavien henkilöiden, työterveyshuollon edustajien sekä liikunta- ja elintapaohjauksen järjestäjän välillä on palvelun toimivuuden kannalta keskeisessä asemassa myös tulevaisuudessa.

Vape-kaupungit eivät ole ensimmäisiä, joissa kaupungin oma liikuntaneuvonta toimii henkilöstön työkyvyn tukena. Esimerkiksi Helsingissä vastaava palvelupolku työterveyshuollon ja liikuntaneuvonnan välillä on toiminut jo useita vuosia. Helsingin toimintamallia sovellettiin hankkeen kehittämistyössä.

Suomessa on kuitenkin enemmän sellaisia kaupunkeja, joissa jo olemassa olevaa liikuntaneuvontaa tai elintapaohjausta ei hyödynnetä systemaattisesti kaupungin henkilöstön työkyvyn tukena. Vape-hankkeessa tehdyn kehittämistyön kaltaiselle työlle on siis jatkossakin tarvetta, sillä liikunta- ja elintapaohjauksessa on paljon potentiaalia työkyvyn ja työssäjäämisen kokonaisvaltaiseen tukemiseen. Osaaminen ja asiantuntijuus vastaavalle kehittämistyölle löytynee melkein jokaisesta kaupungista tai kunnasta. Ensimmäinen askel on koota oikeat ihmiset saman pöydän ääreen.

Keskeisiä tulossa olevia toimenpiteitä Vape-kaupungeissa:

- ▶ Liikunta- ja elintapaohjauksen sekä työterveyshuollon tapaamiset palvelupolun käynnistämiseksi. Liikuntaneuvoja/elintapaohjaaja menossa kertomaan työterveyshuollon henkilöstölle liikunta- ja elintapaohjauksen sisällöstä.
- ▶ Liikuntaneuvoja/elintapaohjaaja menossa kertomaan palvelusta varhaiskasvatuksen sekä perusopetuksen perusopetuksen esihenkilöille, jotta nämä osaavat tiedottaa henkilöstöä palvelusta. Tulevaisuudessa vastaavia tapaamisia voidaan toteuttaa kaupungin muillakin toimialoilla.
- ▶ Info liikunta- ja elintapaohjaukseen hakeutumisesta kaupunkien intra-sivuille. Ohjaukseen voi hakeutua myös itse ilman työterveyshuoltoa.

Lähteet

Itkonen, H., Lehtonen, K. & Aarresola, O. 2018. Tutkimuskatsaus liikuntapoliittisen selonteon tausta-aineistoksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2018:6.

Jensen, M. D., Ryan, D. H., Apovian, C. M., Ard, J. D., Comuzzie, A. G., Donato, K. A., Hu, F. B., Hubbard, V. S., Jakicic, J. M., Kushner, R. F., Loria, C. M., Millen, B. E., Nonas, C. A., Pi-Sunyer, F. X., Stevens, J., Stevens, V. J., Wadden, T. A., Wolfe, B. M., & Yanovski, S. Z. 2014. 2013 AHA/ACC/TOS Guideline for the Management of Overweight and Obesity in Adults: A Report of the American College of Cardiology/American Heart Association Task Force on Practice Guidelines and The Obesity Society. *Journal of the American College of Cardiology*, 63(25, Part B), 2985–3023.

Kangasniemi, A. & Kauravaara, K. 2016. Kohti muutosta – Arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämiseksi. 2. painos. Vantaa: Liikunta- ja hyvinvointiakatemia oy.

Kansanterveyden neuvottelukunta, elintapaohjauksen työryhmä. 2022. Elintapaohjauksen tarkistuslista – Työkalu elintapaohjauksen yhdyspintapalvelujen suunnitteluun ja valmisteluun. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Elintapaohjauksen tarkistuslista – työkalu elintapaohjauksen yhdyspintapalvelujen suunnitteluun ja valmisteluun. Kansanterveyden neuvottelukunta, Rakenteet ja menetelmät -jaosto/ Elintapaohjauksen työryhmä. Työterveyslaitos. Liike ja mieli –verkkomateriaali.

Robroek, S. J. W., van den Berg, T. I. J., Plat, J. F., & Burdorf, A. 2011. The role of obesity and lifestyle behaviours in a productive workforce. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(2), 134–139.

Valtioneuvosto. 2018. Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta. World Health Organization. 2020. Guidelines on physical activity and sedentary behaviour.

Palautumisen teemat esillä webinaari-sarjassa



KAISA-RIITTA AHO,
Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

Hyvinvointiwebinaarit tarjoavat kustannustehokkaan ja joustavan tavan esitellä ajankohtaista tutkimustietoa ja vinkkejä hyvinvoinnin tukemiseen. Vape-hankkeen webinaarisarjan pääteemaksi valikoitui palautuminen ja siihen satsaamisen tärkeys osana työhyvinvointia. Kokonaisuuteen sisällytettiin kolme webinaaria ja viisiosainen kurssi etätoteutuksella.

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN tarkoittaa kehon ja mielen elpymistä työn rasituksista. Palautuminen auttaa katkaisemaan stressin kasautumisen kehän ja suojelee terveyttä sekä työkykyä. Riittävä palautuminen auttaa voimaan hyvin ja suoriutumaan paremmin työtehtävistä.

Palautuminen on kirjattu Vape-hankkeen keskeiseksi teemaksi tutkimustiedon perusteella: Kasvatus- ja opetushenkilöstön parissa on todettu väsymystä, palautumisen ongelmia ja työn imun vähentymistä. OAJ:n selvityksen mukaan vuonna 2021 70 % opettajista kärsi eriasteisesta uupumuksesta. Kevan selvityksessä puolestaan todetaan, että vuonna 2022 joka viides varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki henkisen työkykynsä heikoksi.

Palautuminen osaksi arkea

Webinaarisarjan keskeinen viesti on, että palautumisen tulee olla osa arkea. Palautumista tapahtuu niin vapaa-ajalla ja lomilla kuin myös työpäivän aikana tauoilla. Palautumista ei voi tehdä varastoon ja lomailunkin myönteiset vaikutukset palautumiseen

ovat lyhytkestoisia. Siksi palautuminen arjessa on äärimmäisen tärkeää.

Työyhteisön ja johdon suhtautuminen palautumiseen ratkaisee, millainen toimintakulttuuri työpaikalle muodostuu: esimerkiksi onko mahdollisuuksia työn tauottamiseen vai ei. Webinaarisarjalla haluttiinkin puhutella sekä henkilöstöä että esihenkilöitä. On yhteinen etu löytää työpaikoille kuormituksen ja palautumisen tasapaino.

Hyvinvointirutiinit opitaan toistoja tekemällä

Toukokuussa 2022 ravitsemusterapeutti **Anette Palsaa** avasi webinaarisarjan puheenvuorollaan "Laihduttelusta pysyvään painonhallintaan – tietämisestä tekemiseen". Hän painotti, että elintapojen muuttamisessa on aina kyse uuden oppimisesta. Opittavana on ennen kaikkea uusia konkreettisia rutiineja, sillä tietämystä meillä yleensä jo on riittämiin siitä, mitä pitäisi tehdä hyvinvoinnin lisäämiseksi.

- YHTEISÖLLISYYS
- PALAUTUMINEN
& LEPO
- LIKKUMINEN
- RAVITSEMUS



Palssa antoi vinkkinsä uusien rutiinien rakentamiseen:

- ▶ Aloita lisäämisestä, sillä lisääminen on psykologisesti helpompaa kuin jonkin asian vähentäminen. (esim. Jos jo käyt kävelylenkeillä, lisää lenkkiin hiukan pituutta.)
- ▶ Ketjuta toimintoja: Lisää rutiiniksi muodostuneeseen asiaan uusi toiminto. (esim. Jos juot joka päivä iltapäiväkahvit, yhdistä siihen jonkin hedelmän syöminen.)
- ▶ Päätä tehdä asioita, jotka ovat realistisesti mahdollisia arjessasi. Valitse rutiineiksi asioita, jotka ovat suht helppoja ja suht mieluisia. (esim. Jos arki on kiireistä, kannattaa tehdä mieluummin nopeasti valmistuvia ruokia kuin päättää kokata paljon aikaa vieviä ruokia.)

Muutosten esteenä ovat usein ajatusansat, tunteet ja aiemmat tavat. Palssan mukaan hyvinvointia edistäviä muutoksia haettaessa on hyvä pysähtyä reflektoimaan vanhojen toimintatapojen taustoja ja pyrkiä tunnistamaan esimerkiksi tottumuksiin vaikuttavat tunteet tai itselle haitalliset uskomukset.

Palssa totesi, että pysyvä painonhallinta on kokonaisvaltaisen näkökulman omaksumista. Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus, joten mikään taukko ei voi lopulta kertoa yksilön terveyden kannalta parasta painoa, vaan jokaisen on löydettävä se itse. Lukuihin keskittyvä painopuhe saattaa joskus vääristää näkökulmaa. Kannattaa muistaa, että syömiseen liittyvien elintapojen kohentaminen ja liikkuminen vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin, vaikka paino ei laskisikaan.

” Painonhallinta on asia, joka ei saa viedä elämänlaatua tai hyvinvointia huonompaan suuntaan.

Uni suojaa terveyttä

Hyvään uneen kannattaa panostaa osana työssä jaksamisesta. Näin totesi elokuussa 2022 unilääkäri **Henri Tuomilehto**, joka alusti aiheesta ”Mitä voin itse tehdä hyvän unen eteen?”. Hän totesi, että hyvinvoinnin kannalta unesta on tullut arvokkaampaa kuin koskaan, sillä yhä useampi kärsii unen puutteesta. Merkittävä osa suomalaisista nukkuu jatkuvasti vähemmän kuin arvioi tarvitsevansa unta. Valitettavasti unen puutteen tuomia haittavaikutuksia on kuitenkin itse vaikea huomata.

Keskeinen harhaluulo on se, että hyvä uni tulee ikään kuin automaattisesti. Tuomilehdon mukaan hyvän unen takaamiseksi on tehtävä aktiivisia tekoja, pelkkä hyvän unen odottelu ei riitä. Laadukas uni rakentuu ennen kaikkea vireystilan säätelystä ja harkitusta päivän rytmittämisestä. Kun päivän aikana vaalitaan hyvää vireystilaa, illalla väsyttää varmemmin ja myös nukkuminen on mahdollisempaa.

” Hyvä uni kuuluu hyvään elämään. Unta pitää arvostaa. Mitä rankempaa aikaa elät, sitä enemmän uneen pitäisi satsata.

Nukkumista on pidetty aikaisemmin jopa laiskuutena. Nykyään tiedämme, että yli 95 % ihmisen palau-

tumisesta tapahtuu unen aikana. Esimerkiksi aivot puhdistuvat nukkuessamme ja se edistää muistitoimintoja. Vähäinen nukkuminen tai huono unen laatu iskee ensimmäisenä tunne-elämään, joten riittävä uni palvelee myös mielialaa. Unta voidaan pitää ennaltaehkäisevänä voimana, joka suojaa terveyttä monin tavoin. Siksi siihen kannattaa panostaa.

Psykologinen palautuminen on koko työyhteisön asia

Työterveyslaitoksen tutkija ja psykologi **Anniina Virtanen** esitteli marraskuussa 2022 psykologista palautumista selittävää Drama-mallia. Malli sisältää kuusikohtaisen listauksen psykologisen palautumisen ydinelementeistä. Listauksen avulla voidaan pohtia omia keinoja palautua.

Virtanen korosti puheenvuorossaan, että mielen palautuminen työkuormituksesta ei ole pelkkää lepoa ja rentoutumista, vaan myös mukavaa tekemistä. Kun palautumista tapahtuu jo työpäivän aikana, ei kaikkea kuormitusta tarvitse korjata vapaa-ajalla. Palautumista voivat edistää esimerkiksi mahdollisuus uuden oppimiseen ja itsensä haastamiseen sekä työ-kavereiden kanssa yhdessä koetut merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteet. Työpäivän aikana yhteinen huumori ja naurukin palauttavat.

Palautumista ei voi Virtasen mukaan jättää pelkääntään yksittäisen työntekijän vastuulle. Työpaikalla vallitsevaa arvomaailmaa ja käsitystä palautumisen merkityksistä kannattaa tarkastella koko yhteisön kesken. Ihannoidaanko suorittamista? Nähdäänkö kiire ja suuri työkuorma itsestänselvyyksinä? Entä jos tehokkain työntekijä onkin hän, joka osaa tauottaa viisaasti, rajata työtään ja säädellä vireystilaansa ennakoivasti?

“**Psykologinen palautuminen on tärkeä työelämätaito, jota jokainen voi kehittää omalta osaltaan. Se on kuitenkin myös asia, jota työpaikoilla on tärkeää edistää yhdessä kehittämällä työoloja.**

Jo muutaman minuutin mikrotauot palauttavat. Taitava palautuja suosii pieniä palautumistekoja työpäivän aikana ja irrottautuu työstään välillä. Tauottamisesta on helpompi pitää kiinni, kun siitä on yhteisössä etukäteen sovittu. Olennaista on muistaa, että palautumista täytyy vaalia myös innostavassa ja merkityksellisessä työssä.

Kehon viestien kuuntelu kannattaa

Viime aikoina kehoa ja mieltä yhdistävät menetelmät ovat olleet nousussa, sillä on todennettu, että kehon kuunteluun ja kokonaisvaltaisuuteen perustuvalla liikkumisella on positiivinen vaikutus hyvinvointiin. Herkistyessä kehon viestien kuunteluun on helpompi tiedostaa, milloin itse tarvitse rentoutumista ja palautumista.

Keväällä 2023 järjestettiin viisiosainen Keho-Mieli-Palautuminen -kurssi, jossa tavoitteena oli vahvistaa palautumisen ja itsestä huolehtimisen taitoja kehollisten menetelmien avulla. **Hanna-Mari Peotta** Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesistä ja **Merja Kalaja** Jyväskylän yliopistosta johdattivat osallistujia kuuntelemaan oman kehon viestejä ja mielen sisäistä puhetta. Kurssi tarjosi helposti arkeen sovitettavia keinoja, joilla edistää omaa hyvinvointia arjessa.

“**Hitaissa, lempeissä harjoituksissa minulla on selvästi vaikeuksia rauhoittua liikkeen vietäväksi. Mieli ei tahdo antautua. Huomasin, että tarvitseen todella tätä kurssia.**

- Osallistujan palaute

Kurssin keholliset harjoitukset perustettiin tutkimustietoon hermoston toiminnasta, rentoutumisen mekanismeista, toiminnallisesta anatomiasta sekä hengityksen psykofysiologiasta. Aiheina olivat mm. kehon kireyksen purkaminen, liikkuvuus, vireystilojen säätely, rentouttava hengitys ja kehotietoisuuden kehittäminen.

Toteutustapa erosi perinteisistä taukoliikuntatuokioista siinä, että fyysisiä harjoitteita taustoitettiin alustuksella. Kurssille osallistuminen ei ollut vain uuden tiedon omaksumista tai pelkkää kehon liikuttamista, vaan yhdistelmä molempia. Osallistujat antoivat kiitosta erityisesti rauhallisesta etenemisestä ja lempeästä ohjaustavasta.

Lisätietoa

Palsaa, A. 2020. Rauhoita stressivatsa. Löydä mielen ja vatsan toimiva yhteys. Tammi.

Tuomilehto, H. & Vornanen, J. 2019. Nukkumalla menestykseen. Tammi.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tuuma-kustannus.

Keven verkkosivut: [Julkisen alan työhyvinvointitutkimus 2022](#)

OAJ:n verkkosivut: [Opetusalan työolobarometri 2021](#)

Työterveyslaitoksen verkkosivut: [Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta](#)

Työhyvinvoinnin asiantuntijoilta räätälöityjä ratkaisuja

TINO KOHONEN, Keuruun kaupunki
ERNA KASTERINNE, Raision kaupunki

TEEMU RIPATTI, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes
KAISA-RIITTA AHO, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

Tuloksekas työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen edellyttää henkilöresursseja. Työhyvinvointiin panostaminen asiantuntijavoimin on investointi, joka vaikuttaa merkittävästi organisaation tuottavuuteen, taloudelliseen kannattavuuteen ja työnantajakuvaan.

JOKAINEN TYÖYHTEISÖ on uniikki samoin kuin jokainen yksilö työyhteisön sisällä. Jotta työhyvinvoinnin toimenpiteet ovat tarkoituksenmukaisia ja vaikuttavia, tarvitaan nimetty henkilö viemään niitä käytännön tasolle. Työhyvinvointitoimien onnistumista varmistaa organisaation ominaispiirteitä tunteva promoottori, joka tarttuu toimeen selvittämällä, suunnittelemalla ja koordinoimalla toimenpiteet kunkin työyhteisön tarpeiden mukaisesti.

Vape-hankkeessa kohdekaupungeille tarjottiin mahdollisuus kaupunkikohtaisen kehittämisen tehostamiseen täyspäiväisen asiantuntijan työpanoksen avulla. Kuhunkin kaupunkiin rekrytoitiin työhyvinvoinnin asiantuntijaa kolmen kuukauden määräaikaiseen tehtävään. Jyväskylässä ja Mikkelissä prosessi ei tuottanut toivottua tulosta, mutta Raisioon ja Keuruulle palkattiin työhyvinvoinnin asiantuntijat syksyllä 2022.

Koordinointia ja juurruttamistoimia

Raisiossa **Erna Kasterinteen** ja Keuruulla **Tino Kohosen** tehtäväkenttä kiinnittyi kolmeen eri painopisteeseen. Ensimmäkin asiantuntijan toivottiin suunnittelevan juurruttamistoimia kaupungin omien käytäntöjen jatkuvuuden takaamiseksi hankkeen jälkeen. Toiseksi asiantuntijan tavoitteena oli jatkokehittää Suomen aktiivisin työpaikka (SAT) -kartoituksen pohjalta liikuntaohjelmaa yhdessä kaupungin henkilöstöhallinnon kanssa. Kolmanneksi asiantuntija huolehti kaupunkikohtaisten toimenpiteiden käytäntöön viemisestä. Asiantuntijan työhön kuului esimerkiksi lajikokeilujen, seurantamittausten sekä liikunta- ja elintapaohjauksen koordinointia.

Työtehtäviä tarkennettiin edelleen syyskuun aikana kaupunkikohtaisten johdon sparritapaamisten myötä

(Lue aiheesta lisää tässä julkaisussa jutusta Suunnitelmallinen hyvinvointijohtaminen tuo tuloksia). Toisaalta asiantuntijoiden tekemä työ avasi työhyvinvoinnin kokonaisuutta tuoden johdolle sekä esihenkilöille uusia näkökulmia strategiseen kehitystyöhön.

Loppuvuoden aikana asiantuntijat myös tiivistivät yhteistyötä muiden hankekaupunkien kanssa. Muun muassa verkostotapaamiset olivat paikka, jossa otettiin oppia muiden kaupunkien hyväksi havaituista käytännöistä ja vaihdettiin kuulumisia myös kohdusta haasteista työhyvinvointitoimissa.

Kohderyhmät suunnittelun lähtökohtana

Kohonen kertoo havainneensa, että arjessa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen työn puitteet ovat hyvin erilaisia. Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään pääsääntöisesti tiimeissä, mutta perusopetuksessa pääosin yksin tai työparin kanssa. Toisaalta perusopetuksen puolella on päivän aikana paljon lyhyitä taukoja, jotka keräävät koko opetushenkilöstön yhteen, kun taas varhaiskasvatuspuolella taukoja on vähemmän ja kahvitukset porrastetaan siten, että kahvihuoneessa on kerrallaan vain muutamia henkilöitä, hän kuvailee.

– Suunnittelun suhteen tämä merkitsi selkeitä tavoitteenasetteluja: varhaiskasvatukseen lisää pieniä taukoja ja perusopetuspuolelle lisää yhteisöllisyyttä asiantuntijatyön oheen.

Yksiköiden toimintakulttuurien erojen lisäksi lukuvuoden sykliisyys vaikutti suuresti hankkeen toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen, Kohonen jatkaa.

– Varsinkin peruskoulupuolella kesällä vietettiin hiljaisloa, mutta loppukevällä ja syksyllä aikataulu muodostui varsin tiiviiksi toimenpiteiden toteuttamisessa.

Toiveiden kuuntelemista

Kohosen mielestä on ollut näkökulmaa avartavaa päästä keskustelemaan henkilöstön kanssa heidän kokemuksistaan ja toiveistaan, miten työhyvinvointia pitäisi tukea.

– Päällimmäisenä henkilöstö toivoi vapaamuotoista yhdessä tekemistä. Tärkeänä pidettiin mahdollisuuksien luomista yhteisille kahvihetkille tai jouluruokailuille. Yhteisöllisyyden edistämisestä tuli siksi tärkeä osa omaa suunnittelutyötäni.

Kasterinne puolestaan kertoo, että Raisiossa toimenpiteitä suunnitellessa henkilöstö painotti usein, että työhyvinvointitoimien toivottiin tapahtuvan työajalla. Siksi lähtökohdaksi muodostui löytää ajankohtia, joina lapset voisivat olla lyhyennetyllä päivällä ja

henkilöstö kykenisi pyhittämään iltapäivän esimerkiksi hyvinvointikoulutukseen osallistumiseen.

– Työnantajan tehtävänä on luoda työhyvinvointia tukevat puitteet. Tässä opittiin, että yksi konkreettinen työhyvinvointia edistävä toimi työnantajalta on varata henkilöstön työaika työhyvinvointivalmennuksiin osallistumiseen.

Sinnittelystä kestäviin ratkaisuihin

Pärjäämisen ja periksiantamattomuuden käyttäytymismallit ottavat alaa työyhteisöissä ja siinä voi piillä työhyvinvoinnin vajeidenkin perusta, Kasterinne pohtii.

– ”Kyllä minä jaksan!” -mentaliteetilla sinnitellään mahdollisimman pitkälle. Kuvittelemme, että sinnittely on jonkinlainen hyve, vaikka päinvastoin se pitkällä tähtäimellä nakertaa sekä henkilökohtaista että työyhteisön tuottavuutta. Nykyään vauhti on välillä niin kova, ettemme ehdi pysähtyä kysymään itseltämme: Kuinka minä voin? Siksi sinnittelyä on itse vaikea tunnistaa.



” On syytä miettiä keinoja edistää priorisointia työhyvinvointiasioihin, jotta resurssipulankaan keskellä työhyvinvointia tukevista konkreettisista toimista ei tingittäisi tulevaisuudessa.

–Tino Kohonen



“ **Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointia edistävä toimenpide voi olla vaikka pieni hengitysharjoitus tai muutaman minuutin musiikin kuuntelu palaverin alkuun.**

–Erna Kasterinne

Vaikka nykyään työhyvinvointi tunnustetaan tärkeäksi ja siihen suhtaudutaan kentällä positiivisesti, Kohosen mukaan konkreettiset työhyvinvoinnin edistämistoimet voivat jäädä ns. ”tärkeämpien” asioiden jalkoihin ja toissijaisiksi kiireen takia.

– Työhyvinvointi saattaa olla se, mistä haastavissa olosuhteissa ollaan valmiita nipistämään resursseja ensimmäisenä. Tämän ilmiön taklaamiseen tarvitaan työhyvinvoinnin asiantuntijoidenkin työpanosta.

Oivalluttamista yksilöille ja yhteisöille

Kestävät ratkaisut löytyvät yleensä vaikuttamalla rakenteisiin. Kasterinne kertoo Raisiossa otetusta linjasta, jossa valituilla toimenpiteillä haluttiin tarjota ajateltavaa sekä yksilöille että yhteisöille.

– Pidän tärkeänä, että oivallutamme yksilöitä heidän omista arvoista, käyttäytymismalleista ja niiden vaikutuksista ryhmädynamiikkaan. Kun ulkopuolisen ohjeen sijaan oivallus nousee omasta itsestä, on motivaatio hyvinvointia tukeville muutoksille usein parempi ja vastuu tekemisestä myös vahvempi.

Kasterinne puhuu arkisten oivallusten puolesta. Samalla tärkeää on muistaa, että jokaisella työyhteisössä on oma tahtinsa: Joku saa oivalluksia esitellyistä työkaluista heti koulutuksen aikana, toiselle asia jää kytemään mieleen ja hoksaus tapahtuu vasta aikojen kulluttua.

–Pienet, omaan arkeen helposti solahtavat muutokset jäävät yleensä elämään. Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointia edistävä toimenpide voi olla vaikka pieni hengitysharjoitus tai muutaman minuutin musiikin kuuntelu palaverin alkuun.

Hyvä fiilis ei vaadi aina isoja budjetteja, Kasterinne muistuttaa. Maltillisella budjetilla ja yhdessä tehden Raision opettajanhuoneeseen sekä varhaiskasvatuksen henkilöstölle saatiin työpäivän aikaista palautumista tukevat viihtyisät tilat, hän kertoo.

Kasterinteen mukaan jatkossa voisi olla tarpeen toteuttaa Vape-hankkeen puitteissa järjestettyjen liikunta- ja elintapaohjauksen starttiryhmiä lisäksi myös jatkoryhmiä tai eri teemoihin keskittyviä syventäviä valmennuskertoja niille, joille liikkuminen on jo vakiintunut osaksi arkea. Näin voitaisiin vähentää uusien elämäntapojen kanssa tulevia notkahduksia.

Aihioita tulevaisuuteen

Työhyvinvoinnin asiantuntijoiden palkkaaminen oli yksi Vape-hankkeen toimenpide, jolla pyrittiin takaamaan hankeajan yli kantavia vaikutuksia organisaatioihin ja tekemään näkyväksi ne hyödyt, joita työhyvinvoinnin kehittämiseen nimetyn asiantuntijan mukaan ottamisessa on, **Teemu Ripatti** kommentoi:

– Jälkiviisaasti voidaan todeta, että työhyvinvoinnin asiantuntijoille olisi riittänyt tekemistä koko hankeajalle. Silloin kaupunkikohtaisiin toimenpidetoteutuksiin olisi saatu suunnittelu- ja organisoitapua jo aikaisemmassa vaiheessa.

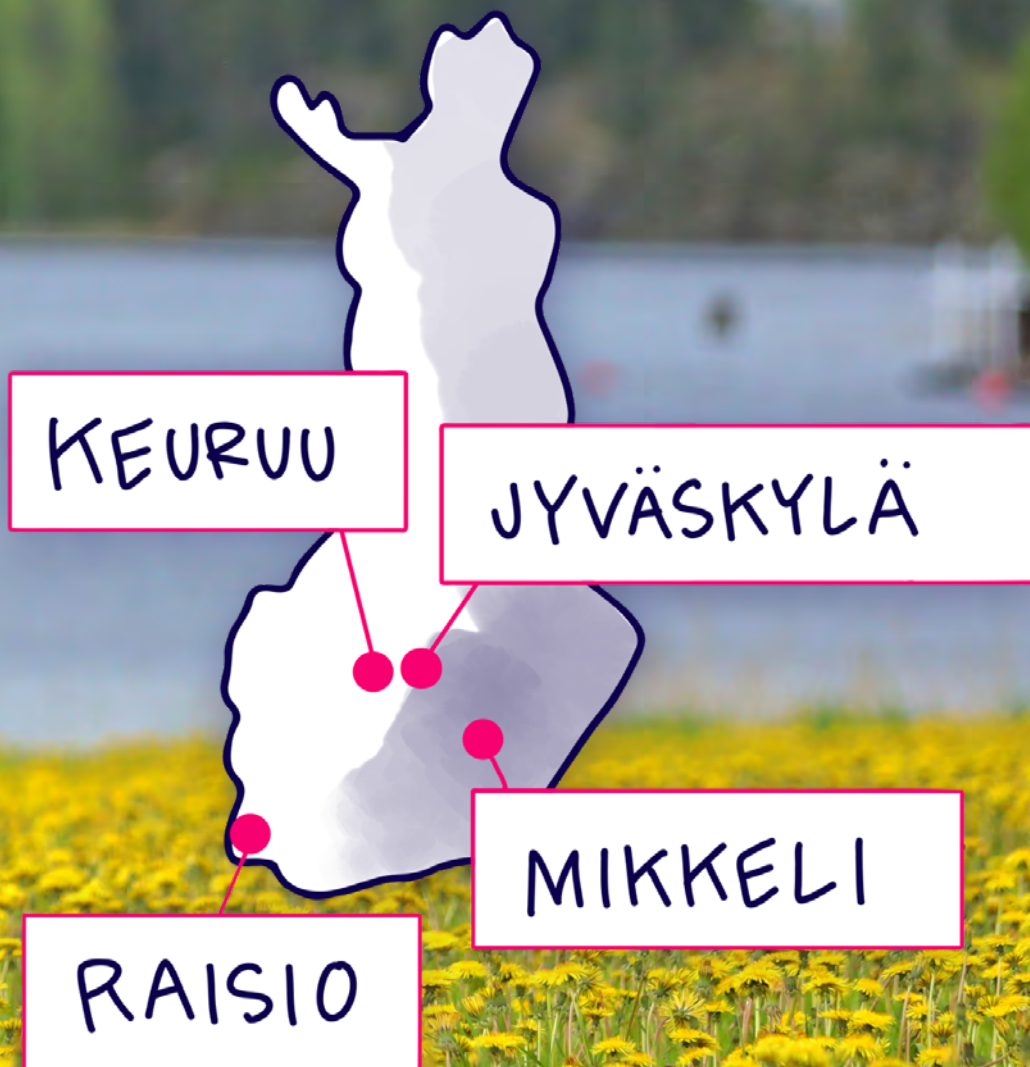
Vuosi on lyhyt aika muutosten läpiviemiseen niin yksilö- kuin työyhteisötasollakin. Lisäksi hankkeessa järjestettyjen valmennusten ja koulutusten vaikutus näkyy viiveellä. Ripatti kuitenkin uskoo, että työhyvinvoinnin asiantuntijoiden tekemä työ on jättänyt kytemään monia hyviä aihioita tulevaisuuteen. Keuruulla esimerkiksi henkilöstön hyvinvointimittaukset ja elintapaohjaus jatkuvat. Raisiossa suunnitelmassa on muun muassa yksiköiden omien työhyvinvointivastaavien kouluttaminen, jotta jatkossa sparraaja työhyvinvointiaiheisiin löytyisi läheltä.

“ **Toimintakulttuurien erot tulee ottaa huomioon hyvinvointitoimien suunnittelussa, jotta saadaan aidosti arkeen istuvia käytäntöjä.**

–Teemu Ripatti

Kaupungeissa saavutettiin yhteisöllisyyden iloja ja taitoja

Vape-kaupungeissa tehtiin yhteisten toimenpiteiden lisäksi kaupunkikohtaisia toimia, joihin henkilöstö pääsi vaikuttamaan. Kaupunkien taustatilanteet työhyvinvoinnin tukemiseen olivat erilaiset, joten valittujen toimien painopisteet ja tavoitteet vaihtelivat kaupungeittain. Kaupunkien terveiset kertovat kuitenkin yhteistä tarinaa siitä, että kaikissa mukana olleissa yksiköissä yhteisöllisyyden tunne lujittui ja sen merkitys työhyvinvoinnin tekijänä oivallettiin matkan varrella.





MIKKELI

MIKKELISSÄ työyksiköidemme päätavoite hanketoiminnoissa oli työhyvinvoinnin edistäminen ja koronan jälkeen yhdessä tekemisen vahvistaminen. Hankkeen avulla pääsimme kokeilemaan montaa uutta liikuntalajia, nauttimaan kulttuurista ja hakemaan ruuanlaittoon uusia tuulahduksia.

Liikuntalajeista kokeiltiin joogaa, uintia, juoksua, maastopyöräilyä, keilailua, ammuntaa, ratsastusta, lumikenkäilyä, army-trainingia, melontaa ja padelia. Lajikokeilujen lisäksi keväällä 2022 vuokrattiin sähköavusteisia polkupyöriä. Pääsääntöisesti varaus oli vuorokauden mittainen, jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus kokeilla sähköavusteisen pyörän käyttöä työmatkapyöräilyyn. Pyöriä sai kuitenkin varata viikonlopunkin ajaksi.

Työyksiköihin hankittiin laaja valikoima taukoliikuntavälineitä: kahdet puolapuut, painohulavanteet, jumppakuminauhut, jumppakepit ja kahvakuulat sekä jumppamatot.

” Taukoliikuntavälineet ovat olleet ahkerassa käytössä välituntien aikana. Niistä on saatu iloa yhdessä jumpaten ja nauraen.

Yhteiset tapaamiset kulttuurin parissa tapahtuivat kesäteatterin, Mikkelin teatterin, joulukonsertin, teatteriravintola ILO:n esityksen ja artistivieraan esityksen merkeissä. Lisäksi osallistuttiin Mikkelin teatterin kuraattori Jimmy Asikaisen työhyvinvointikoulutukseen



ja Savon Marttojen kahdeksanosaiselle ruuanvalmistuskurssille, joka tutustutti erilaisten makujen pariin. Työhyvinvointia edistettiin myös Helsingin yliopiston Aivot ja työ -verkkokurssilla sekä Sparky-työhyvinvointikonaisuuden avulla, johon sisältyi henkilöstön sparrausta ja esihenkilöiden koulutusta.

Kaikesta yhdessä tekemisestä on noussut eniten esille ilo, jota erilaiset aktiviteetit ovat tuottaneet. Korona-aika vei meidät erilleen ja nyt on taas päästy nauttimaan yhdessä tekemisestä ja samalla kurkistamaan uusiin liikuntalajeihin. Henkilöstön arkeen on jäänyt liikunnan harrastaminen yhdessä kavereiden kanssa, taukoliikuntavälineiden hyödyntäminen sekä Sparky-keskusteluista tutut ”mitä kuuluu” - treffit. Rahoituksen käytön jatkoaika mahdollisti, että suosittu yin-jooga jatkui keväällä 2023 ja army-trainingia voitiin kokeilla jälleen uudestaan. Moni Kehon kuntoindeksi -mittauksissa käynyt henkilö innostui kunnan kohotuksesta ja saikin tuloksia aikaiseksi.

HANNE LAHTINEN, Rantakylän yhtenäiskoulun rehtori
ANU KAASALAINEN, Tikanpellon päiväkodin johtaja

JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄSSÄ tärkeimpänä tavoitteena oli yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Lisäksi halusimme kiinnittää huomiota työyhteisön vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin.

Saimme hankkeen aikana esihenkilöille ja tiiminvetäjille koulutusta vuorovaikutuksen ja itsereflektion kehittämiseen. Lähiesihenkilöt ovat vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista, mutta käytännössä esihenkilöllä ei kuitenkaan ole kaikkia johtamiseen tarvittavia tietoja tai päätösvaltaa.

Arkeen tarvittaisiin enemmän aikaa yhteiselle keskustelulle ja psykologisen turvallisuuden vahvistamiselle tiimeissä ja työyhteisössä, jotta saataisiin rohkeutta ja avoimuutta vuorovaikutukseen sekä kehitettyä puheeksi ottamisen kulttuuria. Työilmapiiriin, työhön liittyvien tunteiden, vuorovaikutuksen ja henkisen hyvinvoinnin näkyväksi tekeminen Sparky-sovelluksen avulla olikin yksi työntekijöille tarjottu mahdollisuus. Käyttöön lähdeettiin vaihtelevasti mukaan, koska sovellus oli useille vielä vieras.

Havaitsimme hankkeen aikana, että haasteena on työntekijöiden leipääntyminen. Jotta työ pysyisi mielekkäänä, kannustimme aktiivisuuteen muokata omaa työtä ja tarvittaessa pyytää siihen apua. Vastuu motivoi työntekijöitä, joten pyrimme jakamaan vastuuta aiempaa laajemmin. Tällöin jokaisen työntekijän vahvuudet ja potentiaali pääsevät käyttöön.

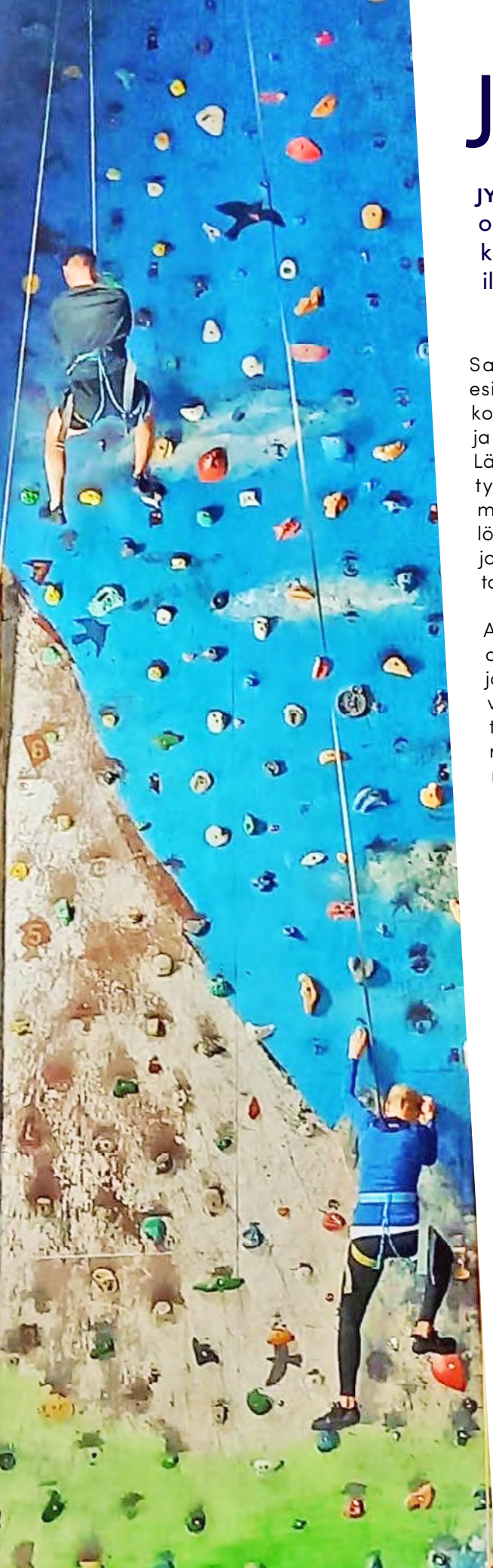
Hankekauden aikana työntekijöiden omaehtoinen liikunta lisääntyi: aktiiviset kuntosalikävijät ovat ottaneet mukaansa uusia työntekijöitä ja työyhteisölle järjestetyn liikuntailan jälkeen useat työntekijät aloittivat mm. padel-harrastuksen. Päiväkotimme liikuntasali on iltaisin täysin työntekijöiden käytettävissä, eikä muita iltakäyttäjiä ei ole. Lisäksi työpäivän aikana yhdessä lapsiryhmän kanssa voi esimerkiksi ulkoilla tai järjestää liikunta- ja rentoutumistaukioita, jos työntekijä vain hoksaa hyödyntää näitä mahdollisuuksia.

” **Tärkeä oppi hankekaudelta on, että varhaiskasvatus- ja perusopetusalan työ itsessään mahdollistaa oman hyvinvoinnin edistämisen työn arjessa.**

Hankkeen loppumetreillä tulemme vielä saamaan koko työyhteisölle sparrausta Sparky-sovellukseen liittyen ja jatkamme omaehtoiseen liikuntaan kannusta-

mista. Lisäksi järjestämme vielä yhden kehonkoostumusmittauksen ja yhteisen liikunnallisen hyvinvointi-illan. Avoin keskustelu ja itsereflektointi on hankkeen aikana lisääntynyt – toivottavasti myös kehittämismyönteisyyss.

TARU LAHTINEN, päiväkodin johtaja, Huhtasuon päiväkot
JENNI ASIKAINEN-KIHLMAN, apulaisrehtori,
Huhtasuon yhtenäiskoulu



KEURUU

” Palautteiden perusteella eniten työhyvinvointia edistävaksi tekijäksi on koettu yhteisesti vietetty vapaa-aika työyhteisön kesken.

KEURUULLA hankkeen kohderyhmään kuului koko varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstö. Työhyvinvoinnin kehittämistä lähestyttiin kahdesta näkökulmasta:

1. Haluttiin edistää henkilöstön osaamista ja kykyä edistää omaa työhyvinvointia sekä herättää innostus aihepiiriä kohtaan.
2. Nähtiin tärkeänä valmentaa esihenkilöitä laadukkaampaan työkykyjohtamiseen ja alaisten työkyvyn tukemiseen. Esihenkilöille järjestettiin työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvää koulutusta Varalan urheilupuistolla.

Henkilöstön hyvinvointiosaamista tuettiin järjestämällä koulutusta. Openminds Oy:n järjestämä koulutus koostui neljästä puolentoista tunnin pituisesta lähikoulutuksesta sekä etäopiskelusta. Tuntien teemoina olivat mm. työn merkityksellisyys, arvostava kohtaaminen, vuorovaikutustaidot, vahvuuksien voima ja tunteet työpaikalla.

Henkilöstöä myös osallistettiin suunnittelemaan oman yksikkönsä tyky-toimintaa. Tyky-päivien sisällöt vaihtelivat teatterireissusta keilaukseen ja äänimaljarentoutukseen. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus työpäivän aikaiseen hierontaan (yksi kerta/henkilö). Elämäntapavalmennusryhmien toiminta koettiin mielekkääksi, ja niinpä seuraava henkilöstön elämäntapavalmennusryhmä käynnistyy syksyllä 2023.

Paljon kiitosta henkilöstöltä on tullut erityisesti hankekaudella järjestetystä tyky-toiminnasta. Hanke mahdollisti myös monien kokeilujen pilotoimisen, jotka olisivat jääneet toteuttamatta ilman hanketta. Nyt olemme ryhtyneet ideoimaan, miten hankkeessa opittua voitaisiin laajentaa koko kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen.

TINO KOHONEN, hyvinvointi-koordinaattori, Keuruun kaupunki



RAISIO

KULOISTEN KOULUSSA työyhteisön hyvinvoinnin saavuttamiseksi valikoitui kolme pääteemaa: työilmapiirin parantaminen, työstressistä palautuminen sekä henkilökohtaisen motivaation herättely oman fyysisen ja psyykkisen kunnon parantamiseksi.

Työilmapiirin parantamiseen saimme eväitä ratkaisukeskeiseltä lyhytterapeuttilmentaja Maria Ruokokoskelta. Valmennus alkoi työyhteisön yhteisellä merimatkalla Airistolla, minkä jälkeen valmennukset jatkuivat koululla. Saimme ajattelemisen aihetta omasta itsestä ja siitä, miten puhumme toisillemme ja otamme muut huomioon. Koulun taukotilaan ilmestyivät pian kehumalja ja toivemalja, joihin jokainen saattoi kirjoittaa toiveita hankkeelle sekä kehuja työkavereille.

” Vinkki: Kehumalja ja toivemalja työyksikön taukotilassa antavat jokaiselle mahdollisuuden vaikuttaa työyhteisön henkeen.

Työstressistä palautumisen parantamiseksi opettajien taukotilaa uusittiin. Työyhteisömme jäsen sisusti siitä toimivamman ja viihtyisemmän, mikä on ollut erittäin merkityksellistä arjessamme. Punaisena lankana uudistamisessa oli palauttavat tauot, ilo, nauru ja rauhoittuminen. Stressitasojen laskuun auttoi myös hieronta, jota hanke kustansi jokaiselle työntekijälle yhden kerran verran. Nyt hieronta jatkuu omakus-

PASALANPUISTON PÄIVÄKODISSA suurimmaksi kehittämistarpeeksi koettiin muutokset taukojen viettämiseen. Halusimme tukea työyhteisön hyvinvointia myös työajan ulkopuolella panostamalla yhteiseen toimintaan. Henkilökunta oli jo aikaisemmin kaivannut monipuolisempaa tyhy-toimintaa ja Vape-hanke antoi meille siihen hyvät mahdollisuudet.

Hanke alussa kartoitettiin, mitä henkilökunta kaipaa tauoilta työpäivän aikana. Esille nousivat rauha, hiljaisuus ja mahdollisuus rentoutua. Tätä pyrittiin toteuttamaan joka perjantai järjestetyillä kehonhuolto- tai rentoutumistuokiolla. Tuokiot mahdollistivat oman ajan ottamisen työpäivän keskellä. Äänenvoimakkuus saattaa päiväkodissa välillä nousta korkealle, joten päiväkodille suunniteltiin myös hiljaisen tauon tila, jossa voi lepuuttaa korviaan ja hengähtää hetken.

tanteisesti. Lisäksi halukkaat saivat muutamia kertoja yksilöllistä, henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti suunniteltua työhyvinvointivalmennusta työpäivän aikana.

Henkilökohtaisen aktiivisuuden lisääminen vapaa-ajalla ja motivaation herättely oman kunnon parantamiseksi olivat keskeisiä tavoitteita. Lähes koko hankkeen ajan työntekijöille tarjottiin mm. äänimaljarentoutusta, joogaa, tanssia, kehonhuoltoa ja keilausta. Keväällä 2022 vietimme työyhteisön hyvinvointipäivää Harjattulan ranta-alueella, jossa oli lajikoikeilumahdollisuutena golf, melonta, tanssi ja padel. Puhetta herätti myös sähköpöytien ja satulatuolien tarpeellisuus.

Työyhteisömme oppi hankkeen myötä varmasti sen, miten tärkeää oma hyvinvointi on koko työyhteisön hyvinvoinnissa. Koimme tärkeänä työyhteisön yhteisen ajanvieton työajan ulkopuolella. Työilmapiiri on tällä hetkellä hyvä ja uskon, että jokainen meistä on saanut itselleen hiukan lisää työkaluja omaan ja sen myötä myös työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen.

SAARA ALANEN, luokanopettaja ja työhyvinvointivastaava, Kuloisten koulu



Henkilöstölle oli tarjolla paljon erilaisia lajikoikeiluja, joihin jokaisella oli mahdollisuus osallistua omien kykyjen ja voimavarojen mukaan. Jokainen sai myös toivoa lajeja, mikä innosti monet kokeilemaan uusia aktiviteetteja. Aluksi lajikoikeiluihin lähdettiin selkeästi rentoutuminen edellä: äänimaljarentoutusta pidettiin useamman kerran. Hankkeen edetessä lisättiin lajikoikeiluihin vauhtia ja hiki nousi pintaan. Kokeilimme esimerkiksi Kangoo jumps -kenkiä ja Bollywood-tanssia.

” Henkilökohtaisessa hyvinvointimentoroinnissa pääsimme pohtimaan, mikä auttaa itseä jaksamaan töissä ja millaiset muutokset voisivat tukea hyvinvointia.

Liikunnan lisäksi saimme mahdollisuuden päästä luovuus valloilleen läsnäolon taidetyöpajassa sekä kukkapajassa, jossa teimme pöytäkoristeita kukista. Vuoden 2022 lopulla viihdyimme Raskasta joulua -konsertissa. Hanke tarjosi halukkaille osallistumisen konserttiin ja mahdollisuuden fiilistellä joulua taitavia solisteja ja soittajia kuunnellen. Tunnelma oli katossa.

Saimme myös työnohjausta niin tiimeille kuin henkilökohtaisestikin. Työnohjaus koettiin hyvänä ja otimme kaiken irti siitä, että oli mahdollisuus istua alas keskustelemaan omista ajatuksista ja mahdollisista huolista sekä haasteista.

Meillä oli läpi hankkeen hyvät vaikutusmahdollisuudet hanketoimiin. Hanke tarjosi meille työyhteisönä mahdollisuuden rauhoittua, kehittää itseämme ja viettää aikaa yhdessä monenlaisen tekemisen parissa. Nykyään muistamme, että jokainen meistä on oikeutettu taukoon työpäivän aikana. Hiljaisen tauon tila on edelleen käytössä työpäivien lomassa.

IINA ALANKOJA, varhaiskasvatuksen opettaja, Pasalanpuiston päiväkoti



Kokeilut tuottivat tietoa ja hyvää meininkiä

Yksiköissä tehtiin hankkeen aikana monenlaisia kokeiluja. Kaupungeissa kerätyn palautteen perusteella tiedetään nyt, mikä toimii ja mikä ei. Kokeemukset kokeiluista antavat eväitä kaupunkien omalle jatkokehittämiselle.

Erityisen positiivisena voidaan pitää sitä, että hankerahalla alkujaan toteutetut toimet ovat saaneet jatkoa. Esimerkiksi osa liikuntaryhmistä on jäänyt elämään työntekijöiden innostuttua lajikeiluista ja yhdessä tekemisestä. Myös mittauksia on jo hankittu lisää kaupunkeihin omakustanteisesti.

Pandemian poikkeusolojen jälkeen hanketoimilla on saatu tervetullutta piristystä yksiköiden työilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen. Kaupunkien kuulumisista välittyy, että satsaukset työhyvinvoinnin tukemiseen ovat tuottaneet tulosta myös tunnetasolla.

– Uudenlainen yhteisöllisyys ja hyvän meininki ei ole jäänyt huomaamatta yksiköissä vierailoilta ulkopuolisiltakaan, kertoo hankkeen projektipäällikkö Teemu Ripatti Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesistä. Yhteisöllisyys tukee tutkitusti työhyvinvointia, joten voidaan olla tyytyväisiä tuloksiin. Kokeilut tuottivat tiedon lisäksi paljon hyvää pöhinää, hän jatkaa.



Suunnitelmallinen hyvinvointijohtaminen tuo tuloksia

KAISA-RIITTA AHO,
Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

Työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan johtamiseen tarjottiin kaupunkikohtaista tukea, kun Vape-hankkeessa järjestettiin syksyllä 2022 asiantuntijan vetämä kehittämisspolku. Nyt Vape-kaupungeissa on kaupunkikohtaisia kirjauksia, joihin johto ja esihenkilöt voivat jatkossa tukeutua tehdessään työhyvinvoinnin edistämistoimia omissa yksiköissään varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen piirissä.

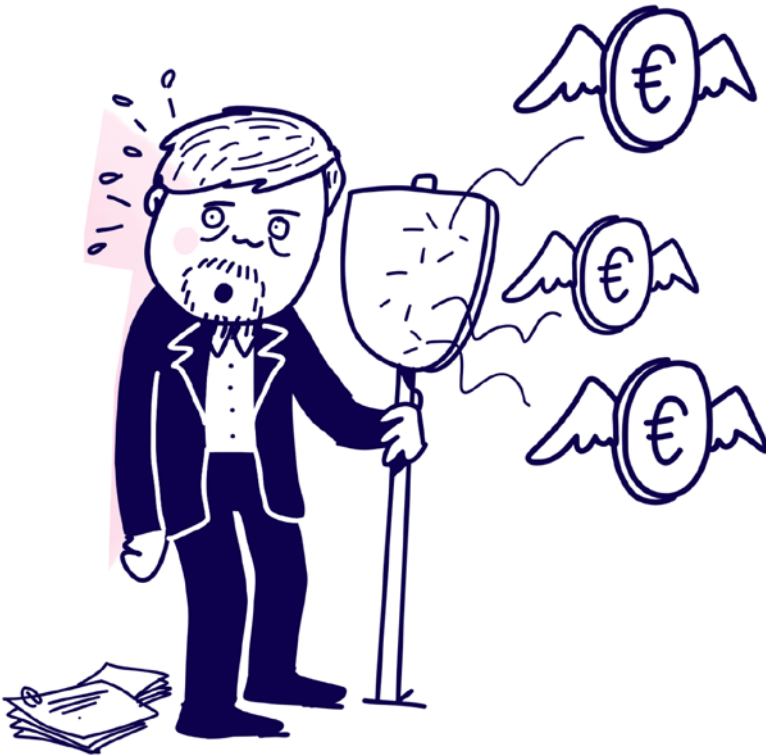
Työnantajien näkökulmasta työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö tarkoittaa parempaa tulosta. Liikkuminen parantaa työntekijöiden työssä jaksamista ja vähentää sairauspoissaoloja. Henkilöstön työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon satsaaminen kertoo vastuullisuudesta, vahvistaa työnantajamielikuvaa ja lisää organisaation vetovoimaisuutta rekrytoinneissa ja toisaalta vähentää vaihtuvuutta. (Vänskä 2022.)

Tämä luo kestävästä kilpailuetua varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköille.

Johdon ja esihenkilöiden rooli työhyvinvoinnin edistämässä on keskeinen. Johdon tuki, selkeät roolit ja kaikkien tiedossa olevat toimenpiteet luovat hyvän pohjan henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Strategiatyö on kaiken a ja o

Työhyvinvoinnin puutteet aiheuttavat kansantaloudellisesti mittavia kustannuksia sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläkkeinä. Sairauspoissaolojen määrää on kuitenkin mahdollista vähentää, työssä jaksamista parantaa ja työhön sitoutumista lisätä panostamalla suunnitelmallisesti henkilöstön työhyvinvointiin. (Vänskä 2022.)



Optimaalista on, että henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen on osa päivittäistä johtamistyötä ja sisältyy organisaation strategiaan. Liikunnallisten keinojen tulee olla osa henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta. "Liian paljon on sitä ajatusta, että työntekijälle liikuntasetelit kouraan ja nyt työhyvinvointi on hoidettu. Työhyvinvoinnin edistäminen on syvällisempi juttu", toteaa Vape-hankkeen projektipäällikkö **Teemu Ripatti**.

Henkilöstöliikkumisen tukeminen voi tapahtua **kolmella eri tasolla**. Hyödyt jakautuvat sen mukaan, millaisia keinovalikoimia organisaation käyttää. Henkilöstöliikuntaa toteutetaan yhä nykyään useimmiten pääasiallisesti alimmalla tasolla eli yksilöiden liikkumisen näkökulmasta esimerkiksi tarjoamalla liikuntaseteleitä tai järjestämällä työpaikalle liikuntavälineitä. Tällöin menetetään henkilöstöliikunnan hyödyt laajemmassa kuvassa organisaation tuottavuuden, ilmapiirin ja työnantajakuvan edistäjänä. (Aura, Laakkonen, Malvela & Nurmela 2022.)

Vape-hankkeessa on tähdätty siihen, että hankekautungeissa henkilöstöliikunnan tukeminen viedään kunnianhimoisimmalle kolmannelle tasolle ja liikunta otetaan osaksi organisaation arkista toimintakulttuuria kirjattuna strategiana. Tällöin henkilöstöliikuntaan tehdyistä satsauksista saadut hyödyt ovat selvästi suuremmat.

Johtamisen laatu ratkaisee

Vape-kaupungeissa läpikäytiin työhyvinvoinnin johtamisen kehittämispolkua syksyn 2022 aikana. Jyväskylässä, Keuruulla, Mikkelissä ja Raisiossa muotoiltiin kaupunkikohtaiset suunnitelmat varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen yhteistyössä strategisen hyvinvoinnin johtamisen asiantuntija **Ossi Auran** kanssa.

Vape-hankkeen mahdollistamaa kehittämispolkua taustoittaa Liikkuva aikuinen -ohjelman teettämä **Henkilöstöliikunnan barometri 2021**. Se osoittaa, että työhyvinvoinnin johtamisen laatu vaikuttaa niin henkilöstöliikunnan toteutukseen kuin henkilöstön osallistumisaktiivisuuteenkin. (Aura, Laakkonen, Malvela & Nurmela 2022.)



Aura painottaa päätöksenteon merkitystä osana onnistunutta työhyvinvoinnin johtamista: "Organisaatioissa saatetaan käyttää paljon aikaa työhyvin-

voinnin edistämisestä puhumiseen, mutta yllättävän usein konkreettiset päätökset puuttuvat. Olennaista on muistaa, että peruspäätökset ratkaisevat.” Työhyvinvoinnin johtamisen peruspäätöksiä ovat tavoitteen päättäminen, suunnitelman tekeminen, esihenkilöiden vastuun päättäminen ja arviointityökalujen määrittäminen (Aura & Ahonen 2016).

“ **Laadukas työhyvinvoinnin johtaminen on sitä, että tavoitteet, vastuut ja toimintaroolit on linjattu selkeästi eri tasoilla johtoryhmästä päälliköihin ja esihenkilöihin niin, että kaikki tietävät, mitä heiltä odotetaan ja miten toimia seurataan ja arvioidaan.**

–Ossi Aura

Kehittämisprosessi on sijoitus tulevaisuuteen

Työhyvinvoinnin johtamisen kehittämistä tehtiin prosessina. Vaiheita olivat nykytilan kartoitus, työhyvinvoinnin johtamisen analyysi, johtamisen valintojen testaaminen, työhyvinvoinnin johtamismatriisin muotoilu ja jatkoaskelmien laatiminen vuodelle 2023.

Vape-hankkeen kehittämispolun ensimmäisenä askeleena hyödynnettiin **Suomen Aktiivisin Työpaikka (SAT)** -kartoitusta. Se on organisaatioiden liikuntaohjelmien suunnitteluun ja arviointiin kehitetty työkalu. SAT-kartoituksessa tarkastellaan henkilöstöliikunnan toteuttamista yhdeksällä eri osa-alueella, jotka arvioidaan ja pisteytetään erikseen. SAT-kartoituksen tulokset tarjosivat kullekin kaupungille kuvauksen omasta lähtötilanteesta ja konkreettiset kehittämisehdotukset, miten henkilöstöliikuntaa voidaan jatkossa edistää tehokkaasti.

Toisena vaiheena olivat Auran fasilitoimat työpajat. Jokainen kaupunki sai sparrausta kahden työpajan verran. Työpajojen välissä tehtiin välitehtäviä, jotka liittyivät kaupunkikohtaisiin kokeiluihin ja työpajoissa läpikäytyihin tulkintoihin tarpeellisista toimista. Lo-

puksi tuotettiin kaupunkikohtainen kokonaisraportti työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan johtamisen jatkoaskeleista.

Marraskuussa 2022 pidetyssä kehittämispolun yhteenvetowebinaarissa neljän kaupungin edustajat kokoontuivat kuulemaan toistensa kokemuksia prosessista ja hakemaan ideoita toisiltaan jatkokehittämiseen. Tapaamisessa saatiin viitteitä sparrausten hyödyistä ja keskusteltiin vilkkaasti kaupunkikohtaisista havainnoista.

“ **Kehittämispolun steppien ottaminen on sijoitus tulevaisuuteen ja henkilöstötuottavuuteen, mutta tulos ei näy hetkessä, vaan sijoitus palkitsee isossa mittakaavassa pitkällä aikavälillä.**

–Teemu Ripatti



“Vaikka kehittämispolku toteutettiin suhteellisen nopeassa aikataulussa, prosessi on varmasti toiminut hyvänä sysäyksenä työhyvinvoinnin johtamisen kysymyksiin käsittelyyn”, Ripatti kuvailee ja kertoo, että työhyvinvoinnin kehittämistyötä jatketaan kaikissa kohdekaupungeissa edelleen.

Kirjallisuus

- Aura, O., Laakkonen, R., Malvela, M. & Nurmela, S. 2022. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411. Liikkuva aikuinen -ohjelma.
- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki. Talentum Pro.
- Vänskä, M. 2022. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Väitöskirja. Vaasan yliopisto.

Osallistujat kertovat kokemuksistaan

KAISA-RIITTA AHO, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

Vape-hanke on tarjonnut resursseja rakentaa liikunnallisia toimintakulttuureja, jotka edistävät työkykyä, hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä osana jokaista työpäivää. Mukana olleissa yksiköissä on pohdittu keinoja lisätä liikkumista niin työmatkoilla, työpäivän aikana kuin vapaa-ajalla. Osallistujat kertovat, millaisia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä oivalluksia on syntynyt.

KEURUUN ALA-ASTEELLA Kivelän koululla luokanopettajana toimiva **Tarja Rotola-Pukkila** on yksi heistä, jotka ovat osallistuneet Vape-hankkeen tapahtumiin ja tarjontaan. Hänelle hankeajan toiminnot ovat näyttäytyneet monipuolisina. Toisaalta on lyöty faktat pöytään fyysisen kunnon mittauksilla ja asiantuntijoiden tietoisuilla, toisaalta on tarjottu mahdollisuuksia kokeilla eri lajeja ja saada elämyksiä yhdessä työkalvereiden kanssa. Tuoreessa muistissa hänellä ovat muun muassa omat tulokset kevään seurantamittauksista ja Keho-Mieli-Palautuminen -kurssin opit.



Ideoiva yhteisö

Kivelän koulu on kooltaan pieni ja siellä on notkeasti lähdeyhteyksiä kehittämään työhyvinvointia. Rotola-Pukkila kertoo huomaavansa, että hankkeen myötä työyhteisössä kynnys on madaltunut järjestää yhteisiä juttuja. Viimeisin tempaus oli henkilökunnan ulkoiluretki eräänä iltapäivänä.

– Nykyään, kun joku heittää ilmoille idean, väki lähtee siihen mukaan. Eväät repussa käveltiin ja höpötettiin

ja purettiin viikon kuulumiset. Samalla tutustutettiin paikkakunnalle muuttanut uusi opettajakin paikallisiin ulkoilumahdollisuuksiin.

Opettämisen arjessa suorittajatyypeille riittää suorittamista. Usein vapaa-aikaakin suoritetaan, Rotola-Pukkila pohtii. Hän näkee positiivisena, että opehuoneessa on otettu asiaa puheeksi.

– Meillä on selvästi keskusteltu enemmän siitä, mikä riittää. Se käynnistää ajatusprosessia omassa tai kaverin päässä. Siinä saattaa huomata, että joskus vähempikin riittää. Ei tarvitse överisti suorittaa työtä eikä liikuntaa.

“ **Olen pitänyt lenkivanhempainvartteja. Siinä ollaan puhuttu lapsen asiat läpi ja askeleita on kertynyt ihan huomaamatta.**

Pienet palautumisteot

Hankkeen puitteissa Keuruulla järjestetyt personal trainerin vetämät ryhmät saavat kiitosta Rotola-Pukkilalta. Mukavaa on ollut pätevä vetäjä ja tunne siitä, että voi osallistua sellaisena kuin on.

– Levollinen meininki on minulle tärkeää. Nuorempana olen hönkinyt tukka putkella sykemittarin kanssa. Nykyään yritän löytää säännöllisesti palauttavaa aikaa, vaikka ajoittain se onkin haastavaa.

Viikkorutiiniksi on muodostunut uimahallilla käynti yhtenä päivänä viikossa. Hän kertoo nauttivansa erityisesti aamusaunasta.

– Siellä saan maata yksin lauteilla ja nostaa jalat seinälle. Rentoudun vain ja heittelen löylyä. Työpäivä on mukava aloittaa, kun on ensin käynyt virkistymässä.

” Hyvinvoinnin edistäminen voi olla pieniä palautumistekoja. Aina ei tarvitse olla hirveää suorittamista.

Hyvinvointia koskevat asiat ovat hankkeen toiminnan kautta olleet aktiivisesti mielessä ja työyhteisön puheenaiheina. Se on Rotola-Pukkilan mukaan edesauttanut omien hyvinvointitekojen tekemistä.

– Asian esillä pysyminen arjessa on tehnyt sen, että aivan uudella tavalla silmä huomaa esimerkiksi somesta hyvinvointiaiheiset webinaarit, äänikirjat ja muut itseä kiinnostavat jutut. Niitä olen oikein haalinut itselleni. Siten on tullut jatkoa hankkeen järjestämiin webinaareihin.

Kannustusta tarvitaan

Keuruulla fyysisen kunnon seurantamittauksia tarjottiin myös keväällä 2023. Rotola-Pukkila kertoo kokeneensa kannustavan yllätyksen mittauksissa: Tuloksista selvisi, että muutamissa kuukausissa pyöräily on tuonut lisää lihasta jalkoihin.

– Ei ole tarvinnut olla kuin kolmen kilometrin työmatka päivittäin. Ihan tavallinen vanha pyöräkin on riittänyt. Tulosten jälkeen päätin, että nyt pitää ruveta pyöräilemään enemmän vapaa-aikana.

Mittauksin todennetut muutokset ovat yksi tapa säilyttää intoa liikkumiseen. Joskus yhteisöllinen tuki ja kannustus ovat avainasemassa uusien rutiinien omaksumisessa.

– Paljon olen miettinyt sitä, miten saisi ihan kaikki mukaan liikkumaan. Yleensä ne, jotka liikkuvat jo paljon, lähtevät innokkaammin mukaan kokeilemaan myös uusia juttuja. Täytyy vain kovasti yrittää houkutellessa muitakin, että tulisi heillekin se oivallus liikkumisesta.

Jokainen askel ja jokainen lähteminen edesauttaa omaa hyvinvointia, Rotola-Pukkila summaa. Hänen mielestään olisi tärkeä painottaa, että kaikkia elintapamuutoksia ei tarvitse tehdä kerralla. Riittää, että ottaa kerrallaan vain yhden asian.

– Ei tarvitse lopettaa herkkujen syömistä kokonaan, eikä pistää koko elämää uuteen uskoon. Kaikki pienet teotkin ovat kotiinpäin. Ihan kaikki.



MIKKELIN RANTAKYLÄN yhtenäiskoulusta Suomen kielen ja kirjallisuuden opettaja **Karoliina Saarikoski** tunnistaa, että hankkeen myötä omassa yksikössä yhteishenki on kohonnut. Liikuntaan on tullut uutta intoa sekä henkilökohtaisesti että työyhteisössä.

Kiksejä portaista

Lista on pitkä, mitä kaikkea Rantakylän yhtenäiskoulussa on tehty. On ollut esimerkiksi lajikojeiluja, kuntosaliopastusta, kävelyhaaste ja jaossa uimalippuja. Saarikoski on käynyt myös suunnistamassa Navin kuntorasteja työkaverinsa kanssa.

– Meillä on otettu ilolla vastaan kaikki, mitä hankkeesta on saatu. Itse innostuin eniten Kalevankankaan kuntoportaista jo ensimmäisellä kerralla. En olisi ilman porukkaa älynnyt edes kokeilla niitä, mutta nyt niistä on tullut oma juttu. Saan kiksejä, kun jaksan lähättää ylös ja pystyn haastamaan itseäni.

” Ilman porukkaa en olisi älynnyt edes kokeilla kuntoportaita, mutta nyt niistä on tullut oma juttu.



Tärkeänä Saarikoski pitää sitä, että koko työporukan yhteisiä juttuja jatketaan myös hankkeen jälkeen. Hänelle mukava uutinen on, että Armytraining-harjoituksiin on jo saatu lisäkertoja.

Katse lukuja pidemmälle

Saarikoski kertoo, että fyysisen kunnon mittauksissa ensimmäinen tulos oli hänelle järkytys. Onneksi **Mirka Jussilan** vetämä liikunta- ja elintapaohjauksen ryhmä osoittautui mukavaksi paikaksi keskustella ravitsemuksesta, liikunnasta, levosta ja erilaisista mieltä askarruttaneista kysymyksistä.

– Muistan, että viskeraalirasva puhututti meitä ryhmäläisiä paljon. Omissa mittaustuloksissa tietysti mietitytti, mitä voi konkreettisesti tehdä, jotta rasva vähenee. Mirkan kanssa sitäkin käytiin läpi.

Motivaatio ensimmäisten tulosten muuttamiseen oli kova. Saarikoski hyödynsi ryhmän tukea ja liikkui paljon. Hän toteaa, että kaikki ei kuitenkaan mennyt odotusten mukaan.

– Toisen mittaustuloksen jälkeen olin kiukkuinen ja pettynyt. Liikun enemmän kuin koskaan, mutta luvuissa ei näkynyt muutoksia. Tuli hetkeksi jopa sellainen olo, että eipä sitten liikuta enää, jos ei siitä ole mitään hyötyä.

Kokemuksensa jälkeen Saarikoski on sitä mieltä, että henkilökohtaisella ohjauksella on merkitystä. Työterveyshuolto voitaisiin jatkossa ottaa mukaan prosessiin, jotta mittaustuloksia voisi käsitellä esimerkiksi työterveyshoitajan kanssa tarkemmin, hän ideoi.

” **Oma hyvä olo on paras mittari. Tajusin, että ei kannata tuijottaa vain lukuja. Pääasia on, että liikkuu.**

Aikaa palautumiselle

Firstbeat-mittaus kuvaa palautumisen riittävyttä ja auttaa tunnistamaan stressaavia tekijöitä omassa työssä sekä vapaa-ajalla. Hankkeen aikana kahteen kertaan käytössä ollut sovellus on ollut Saarikosken mukaan hyödyllinen. Sen piirtämä henkilökohtainen stressikäyrä konkretisoi, miksi palautumisestakin kannattaa pitää huolta.

– Siinä näki havainnollisesti, että koko päivän käyrä on punaisella. Se oli selkeä merkki, että on mietittävä, miten rauhoittaa itseään työpäivän aikana. Nuorten kanssa kun toimii, kaikenlaista tulee vastaan, eikä rauhoittuminen ole aina helppoa. Mittauskäyrän näkeminen muistutti ottamaan aikaa palautumiseen.

Ratkaisuksi on löytynyt omien hiljaisten hetkien järjestäminen ainakin kerran työpäivän aikana. Lisäksi Saarikoski on ottanut tavaksi pitää kerran viikossa työkaverinsa kanssa teehetken, jolloin ei puhuta työasioista.

– Joskus on jouduttu toteamaan, että kiireen vuoksi ei ehditty teehetkeä pitämään. Tärkeintä minusta on kuitenkin jatkuva pyrkimys rauhoittaa arkea. Yhteiset sopimukset säännöllisistä hetkistä ovat tosi tärkeä juttu.

Poimi piirrosvideo käyttöösi ja vakuuta kokouspöydissä!

Vape-hankkeen tuottama piirrosvideo on vapaasti käytettävissä työhyvinvointi-aiheiden ja kehittämistarpeiden puheeksi ottamisen välineenä. Se sopii näytettäväksi esimerkiksi kaupunginvaltuuston tai kasvatus- ja opetuslautakunnan kokouksissa, koulun ja varhaiskasvatuksen yksiköiden tilaisuuksissa sekä vesopäivillä.

Miten opettajien ja varhaiskasvattajien työhyvinvointia voitaisiin edistää vaikuttavasti? Tämä kysymys on ollut esillä viime aikoina monissa yhteyksissä.

Vape-hankkeen piirrosvideon viesti on, että yksittäisten työpäivien sijasta henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä voitaisiin hahmottaa strategiatasolla. Liikunnan kirjaaminen osaksi henkilöstöstrategiaa ja yksikkökohtaiset arjen aktiivisuutta mahdollistavat toimet ovat avain työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyden lisääntymiseen.

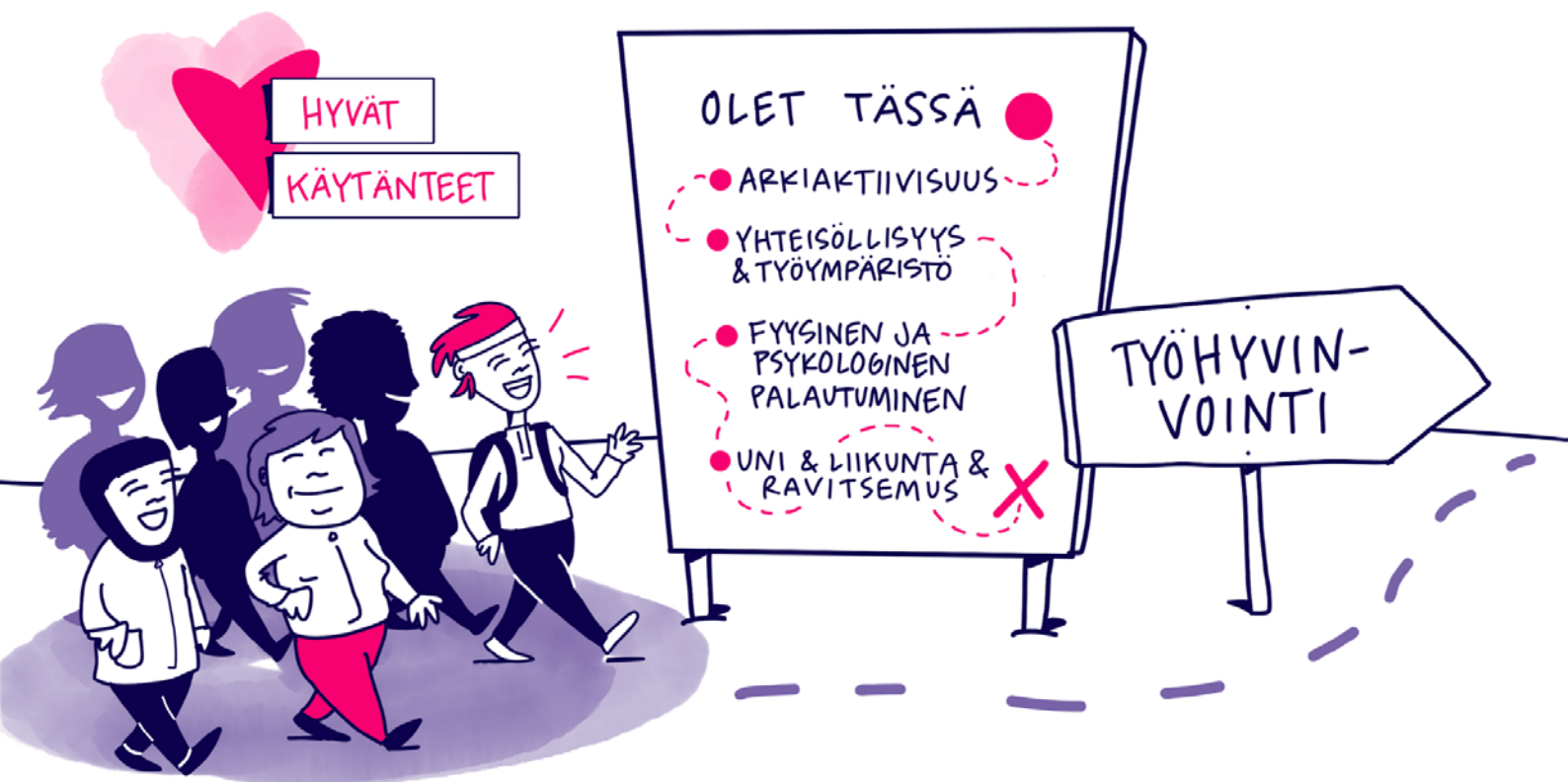
– Päätöksenteon tueksi tarvitaan materiaaleja, jotka innostavat tekemään pitkäjänteisen satsauksia henkilöstön työhyvinvointiin. Lähdimme suunnittelemaan videota pitääksemme hyväksi havaitut työhyvinvointitoimet esillä hankkeen loppumisenkin jälkeen,

kertoo Vape-hankkeen projektipäällikkö Teemu Ripatti Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likesistä.

Video toimii napakkana tietoiskuna, joka esittelee ratkaisevat työhyvinvointitoimet ja onnistumiset hankkeita kaupungeissa. Tavoitteena on innostaa katsoja mukaan henkilöstön työhyvinvointitalkoisiin omasta roolistaan käsin.

Video on suunnattu valtakunnallisesti kaupunkien ja kuntien valtuutetuille, sivistystoimessa työskenteleville sekä muille työhyvinvointikysymyksiin osallistuville päätöksentekijöille.

– Jakakaa vapaasti verkostoissanne ja vinkatkaa kollegoille, Ripatti kannustaa.



Päätössanat



” **Henkilöstön työhyvinvointi on kannattava sijoitus. Tuloksia tulee, kun työhyvinvointiin suunnataan resursseja ja johtaminen on suunnitelmallista.**

OPETUSHENKILÖSTÖ JA VARHAISKASVATTAJAT tekevät työtään suurella sydämellä. He ovat keskeinen osa kunnan organisaatiota, kun hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden alusta. Heille lankeaa suuri vastuu tärkeästä työstä. Ei ole aivan sama, missä kunnossa tämä joukko työtään tekee.

Tavoitetilaksi voitaisiin ottaa se, että ”liikunta kuuluu työyhteisön strategiaan”, kuten **Liikkuvan työelämän suositukset** linjaavat. Tämä on liikuntaseteleitä kunnan himoisempi henkilöstöliikunnan tukemisen taso. Se tarkoittaa, että liikunta on osa organisaatiokulttuuria ja arvoja. Tällöin henkilöstöliikunnan investoinnit ovat kannattavia, tuottavuus lisääntyy ja työnantajakuva paranee.

Vape-hankkeen yksi tärkeä anti työyksiköille on ollut mahdollisuus etsiä räätälöityjä ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseen. Hyviä käytäntöjä löytyikin. Työyhteisöjen yhteinen tekeminen paransi työskentelyilmapiiriä. Taukokuoneiden uudelleenjärjestelyt ja taukojumppavälineiden hankinta lisäsivät työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista. Myös lajikoelut saivat henkilöstöltä hyvää palautetta. Nyt hyväksi havaittuja toimia jatketaan. Tästä esimerkkinä mm. Kaupunkikohtainen **työterveyshuollon ja liikuntaneuvonnan polutus**.

Mukana olleissa yksiköissä on havaittu, että yksilötasolla saavutetuista hyvistä mittaustuloksista ja arkiaktiivisuuden lisääntymisestä huolimatta, tekemistä vielä riittää. Esimerkiksi työssäjaksamisen tukemiseen on kiinnitettävä huomiota työpaikoilla jatkossakin henkilöstön toiveita ja ehdotuksia kuulemalla. Myös **kaupunkikohtaisten strategiatason suunnitelmien** kehittäminen jatkuu.

Yksi hanke ei pysty lopullisesti ratkomaan opettajien ja varhaiskasvattajien työssäjaksamisen haasteita. Onneksi liikuntaväki on tänä keväänä koonnut rivinsä valtakunnallisella tasolla ja tuonut esille oman esityksensä uuteen hallitusohjelmaan liikkumattomuuden haasteiden ratkaisemiseksi. Luotan siihen, että todellinen koko Suomen kilpailukykyä ja **hyvinvointia tukeva kärkihanke** voi muodostua. Yhteiselle toimintakykyohjelmalle on suuri tilaus ja se on nähty konkreettisesti Vape-hankkeessakin. Liikkuvat-ohjelmakokonaisuus on tehnyt hyvää työtä työikäisten liikuttamiseksi, mutta rinnalle kaivataan laajempia tehostamistoimia.

Vape-kaupungit ovat saaneet hankkeen resurssien myötä hyvät askelmerkit tulevaisuuteen. Varhaiskasvatus- ja perusopetusaloilla henkilöstöpula on akuutti, mutta ne yksiköt, joissa henkilöstön työttyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen panostetaan aidosti, lisäävät omaa vetovoimaansa työnantajina. Uskon, että ne kaupungit, jotka panostavat henkilöstönsä työhyvinvointiin ja resursoivat siihen, tulevat olemaan voittajia.

Jyväskylä, Keuruu, Mikkeli ja Raisio ovat tehneet hyvää työtä ja pilotoineet toimintamalleja työhyvinvoinnin tehokkaaseen tukemiseen. Nyt on uusien kaupunkien vuoro. Vape-sanomien pääviesti on: Johto voi startata työhyvinvoinnin tukemisen pienillä teoilla, mutta pitkäjähtäimen tuloksia saadaan strategisella toiminnalla ja selkeästi työhyvinvointiin resursoimalla.

Hankkeessa toteutetut toimenpiteet ja materiaalit ovat kaikkien käytettävissä. Kokeilkaa rohkeasti ja kertokaa, kuinka kävi!

Mikkelissä 25.4.2023

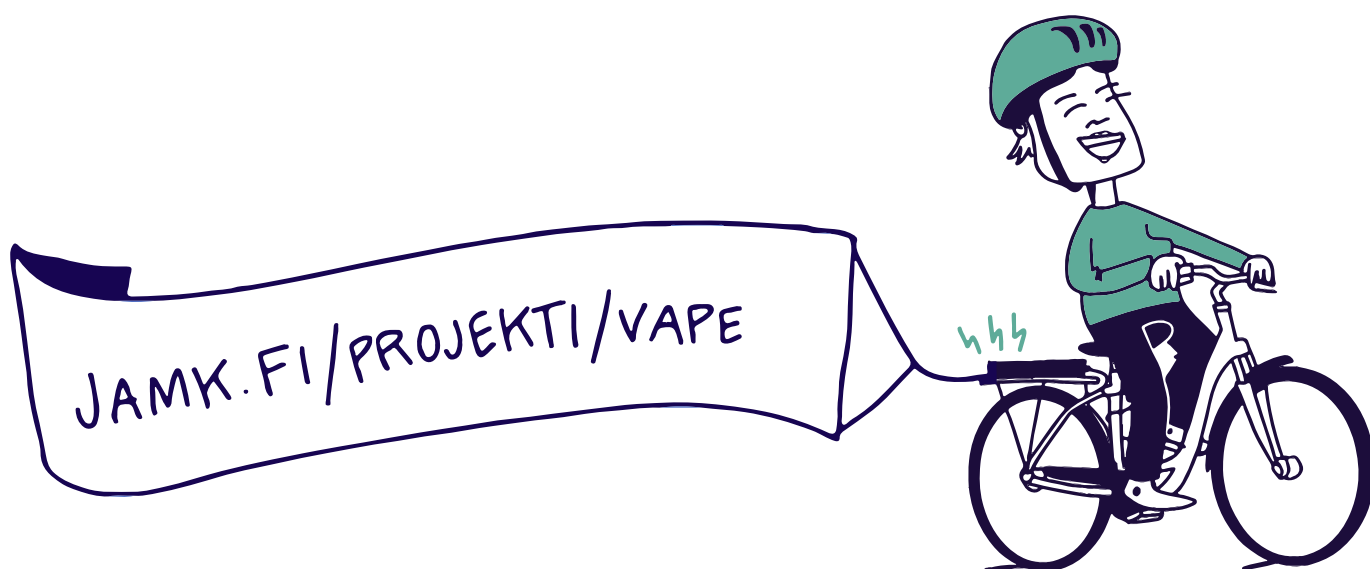
TEEMU RIPATTI

Vape-hankkeen projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulun Likes

A woman with dark, curly hair, wearing a red long-sleeved athletic top and a black watch, is smiling and holding a long wooden staff horizontally across her shoulders. She is standing in a forest of birch trees with white bark and green foliage in the background.

Lisää materiaalia työhyvinvoinnin tukemiseen

- ▶ Tutustu Liikkuva aikuinen -ohjelman kokoamaan materiaalipankkiin. Siitä löydät kootusti hyödyllistä liikuntaneuvontaan ja liikkuvaan työelämään liittyviä tiedostoja ja materiaaleja. Kaikki materiaalit ovat vapaasti käytettävissäsi. liikkuva aikuinen.fi/materiaalit
- ▶ Liikkuva varhaiskasvatus -ohjelma on julkaissut henkilöstön työhyvinvoinnin teemoihin keskittyvän työkirjan. Se sisältää työkaluja, kysymyksiä ja ideoita keskustelun pohjaksi työyhteisöille. Mukana on teemoina esimerkiksi lasten kanssa liikkuminen, työnantajan tarjoama tuki sekä työergonomia. liikkuvarhaiskasvatus.fi/tukimateriaali/liikkumalla-tyohyvinvointia-tyokirja



Likes
by jamk

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ