

Sari Mänttari

LIKUNNAN JA KUNTKURSSIN MERKITYS KOTKAN VARHAISKASVA- TUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOIN- TIIN

Opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Elokuu 2015



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät Sari Mänttari	Tutkinto Sosionomi (AMK)	Aika Elokuu 2015
Opinnäytetyön nimi Liikunnan ja kuntokurssien merkitys Kotkan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin		74 sivua 5 liitesivua
Toimeksiantaja Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut Tanja Hellsten (Kalle Honkanen)		
Ohjaaja Lehtori Miia Heikkinen		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli tuoda tietoa yhteistyökumppanina toimineelle Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluille varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja toimintakykyä parantavista liikuntaryhmistä ja kuntokursseista sekä niiden merkityksestä varhaiskasvattajan työhyvinvointiin. Tutkimukseen on kerätty toiveita, mielipiteitä ja kehittämiskohteita työhyvinvointitoimintaan juuri varhaiskasvattajan näkökulmasta, liikunnallista toimintaa painottaen.</p> <p>Tuloksia koottiin kyselytutkimuksella, joka lähetettiin jokaiselle Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksessa työskentelevälle työntekijälle henkilökohtaiseen sähköpostiin. Kyselyn piiriin kuului neljä Kotkan kaupungin päivähoitoaluetta, yhteensä 24 päiväkotia ja lisäksi perhepäivähoitajia. Yksityisiä päiväkoteja ei kyselyssä huomioitu.</p> <p>Kyselyn tulokset vahvistivat työnantajan liikuntaa tukevat toimet tarpeellisiksi ja työhyvinvointia tukeviksi toiminnoiksi. Kaupungin henkilöstölle suunnatut, edulliset uimahallin ja kuntosalin sisäänpääsymaksut ovat innostaneet monet työntekijät liikkumaan. Esteiksi työnantajan järjestämille liikuntakursseille osallistumiselle koettiin päivähoidon työajat ja resurssipula. Työterveyshuollon roolia yhteistyökumppanina ja liikuntatiedouden lisääjänä, ohjaajana ja liikuntakurssien tiedottajana sekä motivoijana pidettiin tärkeänä kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa.</p> <p>Jokaisen työhyvinvointi tarvitsee hyvää toimintakykyä ja jaksamista niin arjessa kuin vapaa-ajallakin. Toiminnan tulisi olla rentouttavaa, mielekästä, fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti motivoivaa. Hyvän työhyvinvoinnin saavuttamiseksi tarvitaan jokaisen työntekijän omaa panosta, vastuuta huolehtimaan omasta terveydestään yhteistyössä työnantajan ja työterveyden tarjoamien tukitoimien kanssa, työkaverin tukemista unohtamatta.</p>		
Asiasanat varhaiskasvatus, työhyvinvointi, TYKY-toiminta, TYK- kuntoutukset		

Author (authors) Sari Mänttari	Degree Bachelor of Social Services	Time April 2015
Thesis Title Importance of Physical Activity and Fitness Courses for Early Childhood Educators' Wellbeing in the City of Kotka.		74 pages 5 pages of appendices
Commissioned by Perconnel Services in the City of Kotka.		
Supervisor Miia Heikkinen, Senior Lecturer		
Abstract <p>The objective of the thesis was to provide information about physical education groups and condition courses, which improve work welfare and ability to function among the early childhood educators in Kotka. Wishes, opinions and suggestions to develop the work welfare have been collected from the point of view of early childhood educators with emphasis on physical activity.</p> <p>The sphere of the inquiry included four day care areas, altogether 24 kindergartens and furthermore, private childminders. Private kindergartens were not included in the query.</p> <p>According to the results, the employer's support for physical education was experienced necessary and it supported the work welfare among the childhood educators. Low entrance fees of the swimming pool and the fitness room encouraged many workers to exercise. Working hours and the shortage of resources were regarded as obstacles to the participation in the physical education courses arranged by the employer.</p> <p>To reach a good ability to function and manage at work, every worker's own contribution and responsibility are needed to take care of his/her own health in cooperation with the support offered by the employer and by occupational health.</p> <p>The thesis brought up wishes, opinions and developing suggestions for the work welfare from the early childhood educators' point of view.</p>		
Keywords early childhood education, work welfare, TYKY-action, TYK-rehabilitation		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ JA VARHAISKASVATTAJAN TYÖNKUVA	8
2.1	Varhaiskasvatussuunnitelma	9
2.2	Varhaiskasvattajan ammattitaito	10
3	TYÖHYVINVOINTI.....	13
3.1	Työhyvinvoinnin portaat – malli.....	17
3.2	Työhyvinvoinnin tavoite varhaiskasvatuksessa	20
3.3	Päivähoidon työympäristön haasteet	21
3.3.1	Henkinen kuormitus	22
3.3.2	Fyysinen kuormitus	23
4	LIIKUNNAN HYVÄT VAIKUTUKSET TERVEYTEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN	25
4.1	Liikunta on lääkettä.....	28
4.2	Liikunnan taantumisen ehkäisemisen malli.....	32
5	KOTKAN KAUPUNGIN HYVINVOINTISTRATEGIA JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVIÄ TOIMIA HENKILÖSTÖLLE	34
5.1	Henkilöstökertomus ja tavoitteet	35
5.2	TYKY-toiminta.....	36
5.3	TYK-kuntoutus ja kuntokurssit	39
5.4	Työhyvinvointiluennot ja muutosvaihteoria	41
5.5	Monipuolisuutta liikuntaan	44
5.6	Liikkumisresepti	47
5.7	Liikuntapiirakka	48
6	KYSELYTUTKIMUS.....	50
6.1	Tavoitteet.....	50
6.2	Toteutus.....	51
7	TULOKSET	53
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	63
9	POHDINTA	65
	LÄHTEET.....	70

LIITTEET

Liite 1. Webropol-kyselyn saatekirje

Liite 2. Webropol-kysely

1 JOHDANTO

Kotkan kaupungissa hoito- ja päivähoitohenkilöstön määrä kasvaa koko ajan. Vuoden 2013 henkilöstökertomuksessa päivähoitohenkilöstöä oli 363,5 ja henkilöstön keski-ikä 48,5. (Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2013). Itse kuulun tähän päivähoitohenkilöstön keski-ikänsä saavuttaneiden ryhmään. Varhaiskasvatusjohtaja Maija Rikbergin mukaan vuonna 2015 päivähoitohenkilöstön määrä on 416. Sosiaali- ja terveysministeriön ennustuksen mukaan kymmenen vuoden kuluttua eläkkeelle siirrytään 64 ja 70 vuoden ikäisenä nykyisen 63 ja 68 vuoden sijaan. Liikunta on tehokas tapa estää ikääntyvän työntekijän toimintakyvyn heikkeneminen.

Varhaiskasvatushenkilöstön työkuvaan kuuluu paljon nostelua perushoitotilanteissa, lattiatasolla toimimista, pienten lasten auttamista ruokailutilanteissa, kyykistelyjä ja kurotteluja eri tilanteissa. Edellä mainittuihin tilanteisiin liittyy äkinäisiä selän kiertoliikkeitä ja reagoiteja, nopeita puuttumisia lasten tapaturmien ehkäisyksi. Nämä työtilanteet aiheuttavat muun muassa selän kipeytymistä. Päivähoitohenkilöstön arki on vastuuta, valppautta ja liikettä vaativaa työtä, jota pitäisi jaksaa toteuttaa terveenä pidentyneeseen eläkeiän saavuttamiseen asti.

Vaikka diagnosoidut tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat Kotkan kaupungin työntekijöillä selvästi laskussa, niin tuki- ja liikuntaelin vaivat (tule-vaivat) ovat edelleen suuri ongelma varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa. Kyseiset vaivat rajoittavat työntekoa, heikentävät työnlaatua, tehoa ja työntekijän työhyvinvointia päivähoidossa. Terveyttä heikentäviin ja työkyvyttömyyttä aiheuttaviin tekijöihin on jokaisen työntekijän ja työnantajan puututtava. Huomiota on kiinnitettävä omaan työympäristöön, työtapoihin, työasentoihin ja yleensäkin ennaltaehkäisevään työhyvinvointiin ja erityisesti liikunnan hyviä terveysvaikutuksia korostaen.

Itse kärsin selkävaivoista, jotka ajoittain vaivaat ja muistuttavat oikeista työasunnoista pienten lasten kanssa. Pari vuotta sitten pääsin Kelan, Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen ja Kymijoen työterveyden järjestämälle viikon kestävälle tuki- ja liikuntaelin kuntoremonttiin Pajulahden urheiluopistolle. Viikko sisälsi kuntotestejä, terveysluentoja, ohjeita hyvään ergonomiaan ja ohjattua liikuntaa sekä erilaisia liikuntalajikokeiluja. Kuntoremontti oli itselleni ”herätys” ja katsaus omaan hyvinvointiin ja kuntoon. Sain kurssilta konkreettista

ohjausta ja tietoa, kuinka liikunnallisoin keinoin pystyn pitämään itseni työkykyisenä ja hyvinvoivana. Liikunnasta on tullut minulle päivittäinen rutiini hyvinvoinnin lisäämiseksi, työssä jaksamiseen ja selkävaivojeni ennaltaehkäisyyn.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset liittyvät Kotkan kaupungin järjestämiin työhyvinvointia tukeviin toimintoihin, koska yksi henkilöstöstrategian päätavoitteista on ollut henkilöstön työhyvinvoinnin ja ammattitaidon parantaminen. Tutkimuskysymykseni etsivät vastauksia siihen, miten varhaiskasvatushenkilöstö kokee työnantajan järjestämät ja tukemat TULE-kuntoremontit (tuki- ja liikuntaelin kuntoremontit) ja liikuntakurssit ja -ryhmät, sekä koetaanko ne hyödyllisiksi/tarpeellisina/riittävinä varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Vastauksia etsitään myös kysymykseen: Millaista liikuntaa Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen tulisi tarjota ja järjestää, jotta se edistäisi juuri varhaiskasvatushenkilöstön näkökulmasta heidän työhyvinvointiaan ja toimintakykyään?. Työhyvinvointia edistävässä toiminnoissa on ollut yhteistoiminnassa mukana erityisesti Kymijoen työterveys.

Tutkimukseni keskittyy erityisesti liikunnasta saataviin suotuisiin vaikutuksiin työhyvinvoinnin lisääjänä. Työelämässä kuin vapaa-ajallakin tiedämme kuitenkin, että terveys koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta, ei ainoastaan liikunnasta.

Mikkolan ja Nivalaisen (2014, 84) sanoin:

Varhaiskasvatuksessa jokaisella lapsella on oikeus jaksavaan, motivoituneeseen ja ammattitaitoiseen työntekijään, joka on kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista, siksi työntekijän, työyhteisön, esimiehen ja koko organisaation täytyy voida hyvin. Jos hallinto, esimies, työyhteisö tai työntekijä uupuu, kuka silloin on kannattelemassa lapsen kasvua?

2 VARHAISKASVATUS TYÖYMPÄRISTÖNÄ JA VARHAISKASVATTAJAN TYÖNKUVA

Varhaiskasvatustyö on kokenut muutoksia erityisesti viime vuosikymmeninä. Muun muassa Helimäki ja Brotherus (1990, 18–24) sekä Hujala, Puroila, Parila-Haapakoski ja Nivala (1998, 111) toteavat, että:

Vaikka kätevyys, käytännöllisyys ja lauluääni ovat edelleen eduksi varhaiskasvattajan työssä, työn muuttuminen käsityömäisestä kasvatustyöstä teoreettisesti hallituksi asettaa yhä suuremmat vaatimukset varhaiskasvattajan ammattilliselle osaamiselle.

Työntekijöiltä odotetaan myös laaja-alaisempaa asiantuntijuutta, joustoa ja pyritään kustannuksia säästävään työhön, jolloin toiminnassa tavoitellaan kokonaistuvia työnkuvia, joustavia ratkaisuja ja innovaatioita. *Työnkuvissa korostuvat moniammatillisuus, tiimityö ja verkostoituminen sekä yhteisöllinen oppiminen.* (Engeström 1995, 24–39; Engeström 2004, 19, 59–61; Tast 2005, 5. Viinamäen 2008, 100 mukaan)

Varhaiskasvatuksessa työskentely on pienten alle 6-vuotiaiden lasten, heidän perheidensä ja eri päivähoidon ammattilaisten yhteistyötä. Päiväkodin johtaja, lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, lähihoitajat, päivähoitajat, sosiaalikasvattajat, sosionomit, avustajat, laitosapulaiset ja moniammatillinen yhteistyötiimi toimivat yhdessä lapsen hyvän kasvun- ja kehityksen tukemiseksi. Perhepäivähoitajat hoitavat lapsia omassa kodissaan, jossa työtilat eivät aina ole taroituksen mukaiset pienten lasten hoidolle tai kasvattajan ergonomia, työasennot huomioon otettuna. Ryhmäperhepäiväkodit voivat toimia omakotitalossa tai kerrostaloasunnossa, joissa varhaiskasvatustyö tehdään myös kodinomaisissa tiloissa.

Varhaiskasvatuksen työkenttä on monipuolinen, laaja ja koko ajan muuttuva työympäristö. Pienten lasten kasvatustyö on vaativaa, jatkuvaa muutosta, joka edellyttää jatkuvaa "hereillä oloa", sopeutumista ja uuden oppimista. Vaikka käytettävissämme on enemmän tietoa lapsen kehityksestä, kasvatuksesta ja oppimisesta, sen käsittelyyn ja omaksumiseen tuntuu jäävän aikaa entistä vähemmän. Kuntien taloudelliset resurssit ovat tiukentuneet samaan aikaan kun lasten ja perheiden tarpeet ja odotukset lisääntyvät ja erilaistuvat. (Mikkola & Nivala 2013, 7).

2.1 Varhaiskasvatussuunnitelma

Päiväkodissa tehtävää varhaiskasvatustyötä ohjaa valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma. Jokainen kunta tekee omia, perheitä palvelevia linjauksiaan, strategioita ja tavoitteita oman kuntansa varhaiskasvatussuunnitelmaansa. Jokaisen kunnan oma varhaiskasvatusyksikkö tekee oman yksityiskohtaisemman suunnitelman, jossa tulevat esille yksikön erityispiirteet ja painotukset.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on valtakunnallinen varhaiskasvatuksen ohjauksen väline. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjana ovat valtioneuvoston periaatepäätöksenä 28.2.2002 hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, jotka sisältävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2005, 7–8.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on lisätä varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista tietoisuutta, vanhempien osallisuutta lapsensa varhaiskasvatuksen palveluissa ja moniammatillista yhteistyötä sellaisten eri palvelujen kesken, joilla tuetaan lasta ja perhettä ennen lapsen oppivelvollisuuden alkamista. Yhdessä esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteiden kanssa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet muodostavat valtakunnallisesti lasten hyvinvointia, kasvua ja oppimista edistävän kokonaisuuden. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2005, 7–8.)

Varhaiskasvatustyö, päiväkodissa työskentely on pienten alle kouluikäisten lasten kasvatuksellista vuorovaikutusta. Työn tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista sekä tukea yhteistyötä vanhempien kanssa lastensa kasvatuksessa moniammatillista yhteistyötä unohtamatta.

Varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun lapsi voi hyvin, hänellä on mahdollisimman hyvät kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytykset. Hän nauttii yhdessäolosta lasten ja kasvattajien yhteisössä, sekä kokee iloa ja toimimisen vapautta kiireettömässä ja turvallisessa ilmapiirissä. Lapsi on kiinnostunut ympäristöstään, ja hän voi suunnata energiansa leikkiin, oppimiseen ja arjen toimiin itselleen sopivin haastein. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2005, 15.)

Lapsen hyvinvointia edistävät mahdollisimman pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet ja arjen toiminnat.

2.2 Varhaiskasvattajan ammattitaito

Varhaiskasvatuksen perustana on koulutettu, ammattitaitoinen henkilöstö. Laadukas varhaiskasvatus edellyttää, että koko kasvatusyhteisöillä ja jokaisella yksittäisellä kasvattajalla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus omasta kasvattajuudesta ja sen taustalla olevista arvoista, asenteista ja eettisistä periaatteista.

Varhaiskasvattajalta edellytetään sitoutuneisuutta työhön, herkkyyttä ja kykyä reagoida lapsen tunteisiin ja tarpeisiin kasvatuskumppanuutta arvostaen. Kasvattajat ammatillisuudellaan mahdollistavat aikuisten ja lasten yhteisössä hyvän ilmapiirin, jossa lapset voivat kokea yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta. Kasvatustyö on koko työyhteisön ja yksittäisen ryhmän tiimityötä. Työnkuvaan kuuluvat havainnointi, dokumentointi ja oman työn itsearviointi, työtapojen muuttaminen tarvittaessa ja itsensä kehittäminen, ammatillinen kouluttaminen arvioinnin myötä sekä omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen. Varhaiskasvattajan on tiedostettava varhaiskasvatuksen muuttuvat tarpeet, joihin sosionomi (AMK) -koulutuskin on kehitetty: yhteistyöhön, sosiaalityön ammattilaiseksi, vertaiseksi työpariksi lastentarhanopettajan rinnalle.

Varhaiskasvattaja on esimerkkinä lapsille. Varhaiskasvatuksen työntekijän liikunnallinen into, oma osallistuminen, innokkuus ja esimerkillisyys erilaista sisä- ja ulkoliikuntaa kohtaan luovat hyvän pohjan yksittäisen lapsen liikkumiseen päivähoidosta alkaen.

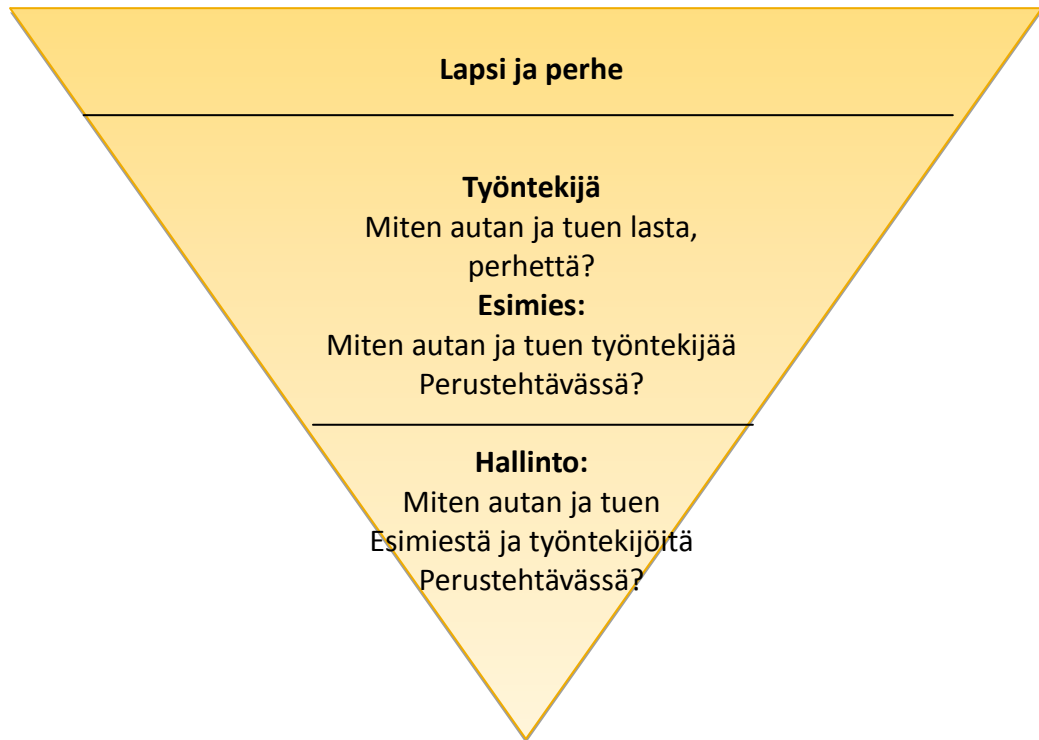
Liikunnallisen elämäntavan kehittyminen alkaa jo varhaislapsuudessa. Liikkuminen on lapselle luonnollinen tapa tutustua itseensä, toisiin ihmisiin ja ympäristöönsä. Lapsen tietoisuus omasta kehostaan ja sen hallinnasta luo pohjaa terveille itsetunnolle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 22).

Työ varhaiskasvatuksessa muuttuu koko ajan haasteellisemmaksi. Rajattomuus, erilaiset käyttäytymishäiriöt ja lasten erilaiset diagnoosit ovat lisääntyneet. Monikulttuurisuus, resurssien kaventaminen ja henkilöstön saatavuuden vaikeutuminen asettaa haasteita selviytymiseen etenkin esimiehille työntekijöitä unohtamatta. Työn kuormittavuus lisääntyy jatkuvasti, ja vähemmillä resursseilla pitäisi saada aikaan sama työpanos tai jopa enemmän kuin aikaisemmin. (Mikkola & Nivalainen 2013, 84.)

Työn ja vapaa-ajan välillä tulisi olla selkeä ero. Työpaikalla tehdään työt ja suunnitelmat, kotona vietetään muuta elämää. Työpäivän asiat tulisi jättää työpaikalle ja kotoa lähtiessä kotiasiat jäävät sinne. Työpaikalla keskitytään työntekoon. Valitettavasti tämän ohjeen toteuttaminen on vaikeaa monella varhaiskasvatuksen työntekijällä ja se on iso työhyvinvointia kuormittava ongelma.

Kuvassa 1 on esitetty Mikkola ja Nivalaisen (2013) varhaiskasvatuksen asiakkuus ja perustehtävän tuki. Keskiössä pitäisi olla lapsi ja perhe, jotka asettavat varhaiskasvatuksen perustehtävät ja tuet. Useasti työtä kuormittavat kuitenkin hallinnon kiristyvät strategiat ja budjetit, joiden vaikutukset heijastuvat työnkuviin, työmotivaatioon ja erityisesti lapsiin.

Asiakkuus ja perustehtävän tuki: Näin pitäisi olla.



Keskiössä on lapsi ja perhe, jotka määrittelevät organisaation oikeutuksen ja perustehtävän koko organisaation perustehtävä saattaa vääristyä., jos hallinnon ja kentän välille syntyy vastakkainasettelua. Esimiehen vastuulla on välittää hallintoon tietoa siitä, millainen varhaiskasvatuksen arki oikeasti on.

Mutta usein se kääntyy näin.



Mikä työssä kuormittaa ja minkälaisilla resursseilla ja ohjauksella perustehtävästä selvitään? Hallinnossa on pystyttävä kuulemaan kentän viestit ja reagoimaan niihin rakentavasti. Vastakkainasettelun sijaan on rakennettava aitoa ymmärrystä ja yhteistyötä.

Kuva 1. Asiakkuus ja perustehtävän tuki ja kuormittavuus (Mikkola ja Nivalainen 2013, 85)

Mikkola ja Nivalainen (2013), kuvaavat työelämän jatkuvaa muutosta abstraktina terminä, joka voi olla mitä tahansa. Heidän mukaansa luonnon kiertokulku on hyvä metafora muutokselle

sillä luonto muuttuu koko ajan. Sama maisema on joka päivä hieman erilainen. Myös työn maisema muuttuu päivittäin. Pitäisi kyetä tunnistamaan ja ymmärtämään, mistä ja millaisesta muutoksesta on kyse, jotta perustehtävä pysyisi hallinnassa.

(Mikkola & Nivala 2014, 87.)

Muutosten paineissa työyhteisö tarvitsee yhdessä sovittuja, hyväksytyjä ja kaikkien arvioitavissa olevia rajoja. Muutosprosessit tarvitsevat konkreettisia tavoitteita ja aikatauluja. Turvallisessa työyhteisössä saadaan muutostilanteisiin resursseja ja työssäjaksamista ihmissuhteista. Työyhteisön vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot, keskustelut, tunteiden läpikäymiset, ongelmatilanteet ovat tärkeitä purkaa ja avata työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Jos asioiden läpikäymiset jäävät puhumatta ja selvittämättä, syntyy klikkejä, vastakkainasettelua ja linnoittaudutaan eri leireihin ja pahimmassa tapauksessa kangistutaan vanhoihin kaavoihin ja katkeroidutaan.

Toimiva päiväkodin työyhteisö tarvitsee paljon yhteisiä sopimuksia, ja osa sopimuksista kannattaa kirjata. ***Koko elämää ei voi kuitenkaan ohjeistaa vaan täytyy luottaa työntekijöiden ammatillisuuteen sekä maalaisjärkeen.*** (Mikkola & Nivalainen 2014, 86–89.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran asiantuntijat kuvaavat työhyvinvointia neljästä, toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevista näkökulmista. Voidaan todeta, että työhyvinvointi ei ole yksittäisen asian summa vaan muodostuu moniulotteisesta kokonaisuudesta (kuva 2).



Kuva 2. Työhyvinvoinnin neljä osa-aluetta (Etera)

Osaaminen kuvastaa työn hallinnan edistämiseen vaikuttavia tekijöitä.

Osaava ammattilainen hallitsee työnsä ja sen riskitekijät. Ammattitaitoinen henkilöstö on yrityksen tärkein menestystekijä, ja vastuu ammattitaidon ylläpidosta on ensisijaisesti yrityksellä. Osaamiseen kuuluvat muun muassa:

- *työntekijöiden ammattitaito ja sen arvioiminen*
- *työntekijöille järjestetty täydennys- ja jatkokoulutus*
- *perehdytys*
- *työturvallisuudesta huolehtiminen*
- *työnkuvien monipuolisuus*
- *osaamisen kehittämisestä huolehtiminen*
- *kehityskeskustelut.*

Rakenteet mahdollistavat työn tekemisen.

Rakenne pitää sisällään yrityksen johtamisen, tavoitteet ja toimintatavat. Niiden rakentaminen ja ylläpitäminen on yrityksen vastuulla ja vaikutukset kohdistuvat koko organisaation työkuuntoon. Rakenteen muodostavat muun muassa:

- *yrityksen organisaatio*
- *yrityksen kilpailutilanne ja kasvusuunnitelmat*
- *johtajuus ja esimiestyö*
- *vastuut ja velvollisuudet*
- *työvaiheet ja töiden järjestely*
- *tiedonkulku*
- *pelisäännöt ja ohjeet*
- *riskikartoitukset ja työyhteisökyselyt.*

Vointi liittyy yksilön valintoihin.

Jokainen työntekijä on myös yksilö. Hänellä on ensisijaisesti vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Työnantaja voi kuitenkin monin keinoin tukea työntekijöidensä hyvinvointia. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa:

- *työterveyshuolto*
- *toimintatavat työssä ja vapaa-aikana*
- *oma asenne työturvallisuuteen*
- *sairauspoissaolot ja niiden käsittely*
- *terveelliset elämäntavat*
- *vapaa-aika, ihmissuhteet, harrastukset*
- *stressin hallinta*
- *lepo.*

Työyhteisön muodostavat työyhteisössä toimivat ihmiset

Työyhteisö muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Hyvän työyhteisön rakentaminen on yksilöiden vastuulla, mutta vaikutukset heijastuvat koko organisaation työkuuntoon. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa:

- *työyhteisön koko ja hajanaisuus*
- *ilmapiiri ja työviihtyvyys*
- *ihmisten väliset suhteet*
- *osallistuminen*
- *joukkuehenki*
- *yhteistyötaidot*
- *erilaisuuden hyväksyminen. (Etera.)*

Työpaikalla, jossa viihdytään ja voidaan hyvin, tehdään töitä eläkeikään asti. Yrityksille henkilökunnan työhyvinvointi merkitsee säästöjä sairauspoissaolo-, työkyvyttömyys- sekä rekrytointikustannuksissa. Työhyvinvointitoimet kohdennettuina oikein tuottavat itsensä kymmenkertaisesti takaisin. Yksilön kannalta työssä jaksaminen vanhuuseläkeikään saakka merkitsee parempaa eläketurvaa. Kun töissä jaksaa hyvin, jaksaa myös kotona vapaa-ajallakin. Työurien pidentämisellä on myös hyviä taloudellisia vaikutuksia koko yhteiskunnalle. Työhyvinvoinnissa voittavat yksilö, yritys ja yhteiskunta. (Etera.)

Sosiaali- ja terveysministeriö tulkitsee työhyvinvoinnin työksi, joka on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa. Sairauspoissaolojen määrä putoaa.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kaikesta huolimatta suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (STM 2014.)

Työterveyslaitos kuvaa työhyvinvointia työnantajan ja työntekijän yhteisvastuulliseksi kehittämiskohteeksi. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä, johon tueksi otetaan myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä yhteistyökumppani on työterveyshuolto.

Koska hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara, työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä jopa moninkertaisena takaisin.

Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet saattavat olla taloudellisesti merkittäviä ja kannattavia. Saatu hyöty on tutkimuksen mukaan keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden. Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo siis kuusi euroa takaisin. (Työterveyslaitos.)

3.1 Työhyvinvoinnin portaat – malli

Päivi Rauramo on terveystieteiden maisteri ja työfysioterapeutti. Hänellä on pitkä kokemus työhyvinvoinnin kehittamisestä, kouluttamisesta ja hän toimii asiantuntijana työturvallisuuskeskuksessa. Rauramo ilmaisee selkeästi ja ytimekkäästi työhyvinvoinnin tavoitteen ja keinot, joilla turvataan turvallinen, terveellinen työ ja työympäristö sekä tuloksellinen toiminta ja työhyvinvointi. Tärkeää on huomioida yksilöiden elämäntilanne, terveydentila sekä niihin liittyvien voimavarojen huomioon ottaminen työuran eri vaiheissa. Lisäksi tarvitaan avoin, arvostava, luottamuksellinen sekä vastuullinen työilmapiiri. Organisaation osaaminen ja yksilön ammattitaito vahvistavat kilpailukykyä ja auttavat työkuormituksen ja muutosten hallinnassa. (Työturvallisuuskeskus TTK.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa oleellista on hallita talouden realiteetit, mutta samalla ymmärtää ihmisen ja työn välisiä yhteyksiä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on hyvä työ, joka on paitsi tuottavaa ja tuloksellista, myös ihmisen hyvinvointia tukevaa. (TTK.)

Työ on ihmiselle olennainen hyvinvoinnin lähde ja siihen heijastuvat monet henkilökohtaiset arvot, työn mielekkyys, asenteet, persoonallisuustekijät, ihmissuhteet, elämäntavat, tarpeet, sosiaaliset suhteet sekä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutukset (Rauramo 2012, 10).

Päivi Rauramo (2012) esittää kirjassaan ”Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta toimintamallin, joka perustuu Abraham Maslow`n motivaatio-teoriaan (1940–1950-luvulla), ihmisen tarvehierarkiateoriaan. Fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve ovat riippuvaisia toisistaan. Portaiden yläosaan päästään kiipeämään, kun alimpien portaiden tarpeet on tyydytetty ja kunnossa. Malli on edelleen käyttökelpoinen ja sopii työhyvinvoinnin arvioimiseen ja kehittämisen tueksi.

Työhyvinvoinnin portaissa Rauramo vertaa ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja työmotivaatioon. Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä aikaisempia jo olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä toimintoja ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja sekä määritelmiä, vertaillen ja yhdistäen niiden sisältöjä Maslow`n tarvehierarkian mukaisesti. Mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras kerrallaan. (Rauramo 2012,13.)

Kuvaamalla työhyvinvoinnin kehittämissysteemiksi malliksi (kuva 3) on ollut mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään tai sen osiin. Systeemiajattelu pyrkii ymmärtämään eri osien vaikutusta kokonaisuuteen.

Porras 1. Psykofysiologiset perustarpeet

Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.



1. Psykofysiologiset perustarpeet
 Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto
 Työntekijä: Terveelliset elintavat
 Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnan mittaukset

Porras 2. Turvallisuuden tarve

Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.



2. Turvallisuuden tarve
 Organisaatio: Työsuhte, työolot
 Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat
 Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys

Porras 3. Liittymisen tarve

Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksetta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.



3. Liittymisen tarve
 Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot
 Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoseisyyys
 Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt

Porras 4. Arvostuksen tarve

<p>Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.</p>		<p>4. Arvostuksen tarve Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>
---	--	--

Porras 5. Itsensä toteuttamisen tarve

<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.</p>		<p>5. Itsensä toteuttamisen tarve Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>
---	---	---

Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat (TTK)

Rauramo kirjoittaa blogissaan 2.1.2012 hyvästä työstä ja elämästä. Rauramo painottaa ”tasapainoista” työpaikkaa, jossa voidaan luoda puitteet, joissa yksilön on asemasta ja työtehtävästä riippumatta mahdollista hyödyntää omia kykyjään täysipainoisesti, kokea työn iloa, mielekkyyttä ja onnistumista.

Rauramon (2012) mukaan työ on ihmiselle väylä, mahdollisuus ilmaista itseään ja toteuttaa sosiaalisia tarpeitaan kunhan perusasiat ovat kunnossa. Terveys ja turvallisuus muodostavat hyvinvoinnin perustan.

Menestyvissä, kestävään kehitykseen pyrkivissä organisaatioissa osoitetaan aitoa välittämistä, ymmärrystä ja kannustetaan sekä rohkaistaan henkilöstöä vahvistamaan henkilökohtaista kasvuaan kohti itsensä toteuttamista. Kokonaisvaltainen henkinen kasvu edistää paitsi yksilöllistä hyvinvointia myös työn tuloksellisuutta. (Rauramo 2012.)

Rauramo toteaa kehittymistä tapahtuvan työn ohella, harrastusten parissa, ihmissuhteissa, opinnoissa ja elämän kokemuksissa. Kaikesta tästä on hyötyä myös itse työssä. Siksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot ja toimintatavat ovat osaltaan paitsi hyvinvoinnin myös työn tuloksellisuuden edellytys. (Rauramo 2012.)

Työpaikalla voidaan luoda puitteet, joissa yksilön on asemasta ja työtehtävästä riippumatta mahdollista hyödyntää omia kykyjään täysipainoisesti, kokea työn iloa, mielekkyyttä ja onnistumista. (Rauramo 2012)

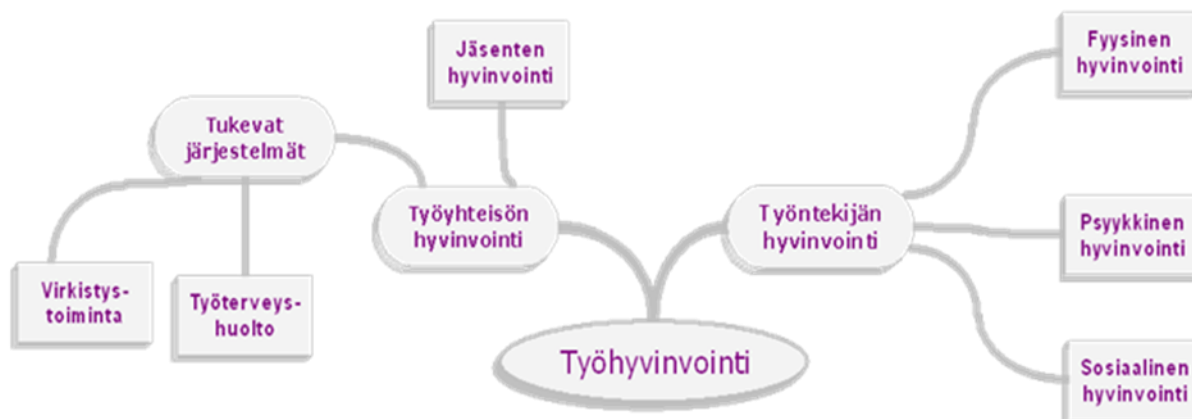
Maslow kuvaa itseään toteuttavia ihmisiä tosiasioita ihaileviksi ja arvostaviksi, spontaaneiksi ja aktiivisiksi keksimään uusia ideoita. Itseään toteuttavat ihmiset ovat luovia ja kiinnostuneet ratkaisemaan ongelmia sekä tuntevat läheisyyttä toisia ihmisiä kohtaan. Heillä on sisäinen moraalinen systeemi, joka on riippumaton ulkoisista auktoriteeteista sekä he ovat hyvin käyttäytyviä, kunnollisia ja he omaavat kyvyn ajatella ja toimia objektiivisesti ennakkoluulottomasti. (TTK, Päivi Rauramon blogit 2012.)

3.2 Työhyvinvoinnin tavoite varhaiskasvatuksessa

Ristinoja ja Tamminen (2010) osoittavat varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tavoitteiksi terveet ja koko työuran ajan työkykyiset työntekijät. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa on työyhteisön jäsenten yhteistyön tulosta. Tärkeää on tuntea työpaikkansa perustehtävä ja toimenkuva. Työhyvinvointia edistää toimiva ja selkeä organisaatio, jossa johdetaan suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti. Jokaisella työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen johtamiseen ja toisaalta velvollisuus aktiivisuuteen, rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä vaikeidenkin asioiden puheeksi ottamiseen. (Ristinoja 2010, 5).

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu huolehtia omasta terveydestään, hyvästä ryhmähengestä, työtoverin kunnioittamisesta ja arvostamisesta yksilönä ja asiiantuntijana sekä toimivasta palautteen antamisesta. Tutkimusten mukaan työntekijä voi hyvin, kun häntä arvostetaan, onnistuu työssään ja saa siitä palautetta. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä esimiehet ovat avainasemassa, mutta myös jokaisen työntekijän panosta tarvitaan. (Ristinoja 2010, 5.)

Työnantaja ja työntekijä ovat vastuussa työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tarvitsee johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Tärkeimmät työhyvinvointia tukevat, seuraavat ja tarkkailevat yhteistyötahot ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (TTL.) Kuvassa 4 on esitetty työhyvinvointiin tarvittavat osatekijät.



Kuva 4. Työhyvinvoinnin osatekijät (TTL)

Työhyvinvointi koostuu monesta osatekijästä, jotka ovat sidoksissa keskenään. Työyhteisön tulisi olla läheisin yhteistyökumppani, jonka tulisi olla sen jäseniä tukeva ja kannatteleva voimavara ja josta jokaisen tulisi pitää huolta. Positiivinen, korjaava ja rakentava palautteen antaminen tulisi olla jokapäiväinen edellytys, sekä jokaiselle työntekijälle, esimiehelle ja alaiselle on annettava mahdollisuus korjata toimintaansa. (Mukaiillen Marja-Leena Peltomäen suunnittelupäivän yhteenvetoa 6.2.2015 Utumetsän päiväkodissa.)

3.3 Päivähoidon työympäristön haasteet

Varhaiskasvatustyön arki muuttuu haasteellisemmaksi koko ajan ja vaatii työntekijältä paljon. Julkisen talouden resurssit ja säästötoimenpiteet kiristyvät ajassamme aiheuttaen huolta lomautuksista ja arjesta selviytymisestä. Kotkan kaupungin talouskriisi ja YT-neuvottelut 10 miljoonan euron säästöjen saamiseksi puhuttaa. Henkilöstöä askarruttavat mahdolliset vähennykset ja lomauttamiset, jotka Kotkan kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Nina Brask toteaa mahdollisiksi toimiksi säästöjen toteutumiseksi. (Kymen Sanomat. Eija Anttila 2015. 17.3.2015.)

Kunnallisten päiväkotien työsuojelutarkastuksissa nykypäivän haasteeksi nousevat lisääntyvät työpaikkojen sisäilmaongelmat, kosteus- ja homevaurioepäilyt, vaativat asiakastilanteet ja niihin liittyvä epätietoisuus sekä yllättävät poikkeustilanteet ja järjestelyt työntekijöiden sairastuessa. Omasta osaamisestaan ja koulutuksesta sekä työ- ja toimintakyvystä pitäisi pitää huolta poikkeustilanteissakin.

Mikkola ja Nivala (2013) painottavat kasvattajien persoonallista työtapaa, mutta muistuttavat hyvän, motivoituneen työyhteisön tärkeyttä, ammattitaitoista ja ammatistaan ylpeitä työntekijöitä, jotka ovat valmiita tarkastelemaan työtapojaan kriittisesti ja kehittävät päiväkodin arkea toimivammaksi ja inhimillisemmäksi. Hyvässä yhteisössä kasvavat kaikki – niin lapset kuin aikuisetkin. (Mikkola & Nivala 2013, 7.)

Esimiestyöhön kohdistuu paljon odotuksia ja vaatimuksia, jotka ovat hallinnollisen työn (henkilöstöjohtaminen) ja lapsiryhmässä toimimisen jatkuvassa ristipaineessa. Esimiesasema velvoittaa viranhaltijalle monta roolia: välittäjä, tiedottaja, johtaja, lapsiryhmävastuurooli suhteessa työnantajaan, työntekijöihin, työyhteisöön, asiakkaisiin (perheisiin) ja muihin viranomaistahoihin mm. terveydenhoitoon ja lastensuojeluun. (Kiviniemi 2008, 9.)

3.3.1 Henkinen kuormitus

Asiakkaiksi tulevat erilaiset perheet erilaisin tarpein. Perhetilanteiden vaihtelut, huoltajuuskiistat, lähestymiskiellot, perheiden vaatimukset ja toiveet, jotka voivat olla eri syistä haasteellista toteuttaa. Erityistä huomiota vaativien lasten määrällinen lisääntyminen näkyy mm. henkilökohtaisten avustajien tarpeen lisääntymisenä. Ajankohtaista on monikulttuurisuus ja molemminpuolisen ymmärretyksi tuleminen sekä kulttuurierojen ymmärtämisen haaste. Näihin em. tarpeisiin tarvitaan edelleen lisäkoulutusta osaamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Kiviniemi 2008, 10–11.)

Tolvanen (2014, 2) selvittää pro gradu -tutkielmassaan henkisen kuormittavuuden lisääntymistä varhaiskasvatuksen kasvattajatiimin keskustelujen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta. Varhaiskasvatustyön arkeen kuuluu erilaisia keskusteluja, arjen muuttuvat tilanteet, toiminta ja suunnitelmat vaativat henkilökunnan kesken keskustelua ja vuorovaikutusta sekä vanhempien kanssa käytävät varhaiskasvatus- ja lapsen päivää koskevat keskustelut ja juttutuokiot. Keskustelujen olosuhteet eivät ole aina parhaat mahdolliset, koska kiire ja katkonaisuus valtaavat tilan keskusteluun toiminnan lomassa. Monia asioita tehdään yhtä aikaa resurssien puuttumisen vuoksi ja henkilökunnalle kohdistetaan aiempaa moninaisempia odotuksia. (Karila & Nummenmaa 2011, 15; Tolvanen 2014, 2.)

Karila ja Kinon (2012) Tolvasen (2014) tutkielmassa selvittävät lastentarhanopettajan tyypillistä työpäivää. Tutkimuksen tuloksina todettiin lastentarhanopettajan päivän olevan katkonainen ja monilta osin täynnä päällekkäin toteutettavia työtehtäviä. Lasten hoito, kasvatus ja opetus muodostavat vain yhden keskeisen osan työstä. Toinen osa muodostuu erilaisista palavereista ja tapaamisista. Näiden molempien tehtävien parissa työskennellään yhtä aikaa, jolloin toiminta keskeytyy jatkuvasti. Keskeyttämiset syntyvät satunnaisista vuorovaikutustilanteista aikuisten kanssa. Tiimityö toteutuu siis eheyden kustannuksella, koska kasvattajien väliselle yhteistyön toteuttamiselle ei ole varattu riittävästi aikaa. (Mts., 62–65.) Myös Ek (2005, 77–78) havaitsi, että päiväkodeissa työhön liittyvistä asioista keskustellaan monessa paikassa ja suunnittelutyötä tehdään muiden toimintojen ohella.

Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksessa varhaiskasvattajat kuvasivat työympäristön haasteellisuutta. Kiire, työtehtävien moninaisuus, jatkuvat muuttuvat työtilanteet, päiväkodissa olevien lasten ja heidän taustojensa moninaisuus, epäselvyys eri ammattiryhmien vastuissa, työnkuvat sekä kuntatalouden heikkenemisen heijastuminen henkilöstön riittämättömyyteen nousivat esiin varhaiskasvattajien kokemuksista. (Mts., 34.) Työympäristö asettaa haasteita tutkimuksen mukaan myös varhaiskasvattajien yhteistyön toteutumisen. Kuten edellä on mainittu, on tiimityön toimivuus kuitenkin edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle, joten arjen vuorovaikutukseen on pystyttävä kiinnittämään huomiota. Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksen tulokset osoittavat, että ammattilaisten vuorovaikutus, tiimin toiminnan laatu ja yksilön asema tiimissä ovat keskeisiä tekijöitä työidentiteetin muodostumiselle varhaiskasvatuksessa. (Tolvanen 2014, 5–6.) Toimiva työpaikka, työtavat ja työyhteisö lisäävät päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia.

3.3.2 Fyysinen kuormitus

Varhaiskasvatuksen varhaiskasvatuksellinen työ on henkisesti kuormittavaa, mutta myös fyysinen kuormittuminen on huomattavaa. Alle kolmevuotiaiden ryhmässä erityisesti fyysinen työnkuva, perushoitotilanteet painottuvat suuressa määrin ja aiheuttavat kuormituksia selässä, hartioissa ja polvissa.

Käsin tehtävät nostot ja siirrot ovat päivähoitotyössä jokapäiväistä toimintaa. Nostojen ja siirtojen kesto, taakan paino ja toistuvuus riippuvat ryhmän lasten iästä ja koosta. 1–3 vuotiaiden ryhmässä nostelua tulee paljon enemmän kuin

yli 3-vuotiaiden ryhmässä. Työterveyshuollon työfysioterapeutti ohjaa ergonomiakäynneillä oikeat nosto- ja siirtotekniikat, työasennot ja muutosehdotukset työtapoihin ja työtiloihin monessa päiväkodissa. Oikeisiin työasentoihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota.

Työvälineet, kuten pöydät, -tasot ja tuolit vaativat monissa päiväkodeissa uudistamista henkilökunnan ergonomiia ajatellen. Avustaminen esim. ruokailussa, askartelussa, pukemisessa ja wc-käynneillä asettaa työntekijälle monia keuhonhallinnan vaatimuksia ja oikeiden työasentojen käyttämistä. Päiväkodin rakenteelliset tekijät voivat myös rajoittaa optimaalisia työasentoja esim. lasten pesutilat (suihku, käsienpesualtaat, eteiset, pukemis- ja riisumistilat ja kiinteät sängyt). Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1. § edellyttää kiinnittämään huomiota työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseen ja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/7381. §).

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan varhaiskasvatustyö kuormittaa erityisesti niskahartiaseutua, selkää ja alaraajoja. Varhaiskasvattajan työ päiväkodissa on luonteeltaan vaihtelevaa; istumista, seisomista ja liikkumista arjen tilanteista riippuen. Selkä on usein kumarassa, kyykkyasennot, lasten nostaminen ja kantaminen ovat yleistä työnkuvaa. Työympäristö on usein meluisa ja voi aiheuttaa kuulon alenemaa, äänihäiriöitä, stressiä ja keskittymishäiriöitä. Ulkoiltaessa on ajoittain kuuma tai kylmä Suomen sääoloista riippuen. Vaaratilanteita aiheuttavat lattialla olevat lelut ja talvella ulkona liukkaus. Työ ja terveys Suomessa kyselyn mukaan työntekijöillä esiintyvät runsaasti niskahartiaseudun, selän ja alaraajan vaivoja. (Työterveyslaitos.)

Melu ja melulle altistuminen on koettu useissa päiväkodeissa kohtalaiseksi jopa merkittäväksi riskiksi ja sairastumisen vaaraa aiheuttavaksi ongelmaksi, johon on mietitty ratkaisuja työterveyshuollossa sekä työsuojelussa. Melun vähentämiseksi ja poistamiseksi on kehitetty ratkaisuksi sisustusmateriaalit, akustiikkalevyt, lasten ryhmäkoon jakaminen pienempiin ryhmiin ja -tiloihin. Ammatillinen ote, oman äänen käytön muuttaminen tai ”melukorvan” esille laitto ovat melun vähentämiseksi tehtyjä toimintoja. ”Melukorva” on liian kovaan meteliin reagoiva kuva korvasta, jonka väri muuttuu punaiseksi, jos on liikaa melua. Ajoittainen korvatulppien käyttö on harkittava ammatillinen asia.

4 LIIKUNNAN HYVÄT VAIKUTUKSET TERVEYTEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN

Sukupuoli, ikä, perhesuhteet, koulutus- ja tulotaso, ammatti ja etninen tausta vaikuttavat liikuntaan osallistumiseen. Miehistä ja naisista osallistuu saman verran harrastuksena tai harrastuksissa toteutuvaan liikuntaan. Naiset harrastavat miehiä kevyempiä ja riskittömämpiä liikuntamuotoja sekä naiset liikkuvat työmatkoillaan enemmän kuin miehet. Iän myötä harrastukset kevenevät ja yksipuolistuvat.

Perintötekijöillä on osoitettu olevan yhteyksiä liikunnan harrastamiseen, esimerkiksi yksilön erityisestä lihasrakenteesta on hyötyä kestävyyttä vaativissa liikuntamuodoissa. Yksilön psyykeen luonteenlaadulla on geneettinen tausta ja luonteenlaadulla on merkitystä liikuntaan osallistumiseen ja sisältöön. (Vuori 2003, 86–88.)

Työntekijän tärkein pääoma työelämässä on hänen työkykynsä. Muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä heijastuvat työkykyyn. Fyysisellä aktiivisuudella on keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Riittävällä fyysisellä aktiivisuudella voidaan edistää ja ylläpitää sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja näin säilyttää työkyky pitkälle eläkevuosiin asti. (KKI.)

Työntekijä selviytyy useimmiten fyysisesti raskaista töistä, jos hän pystyy säilyttämään kestävyyskuntonsa normaalitasolla eli reippaan tasamaakävelyn aikana pystyy keskustelemaan tai nousemaan yhtäjaksoisesti viisi kerrosväliä nopeasti, hengästymättä. Työn aiheuttama fyysinen rasitus ei takaa toimintakyvyn säilymistä. Palautuminen on tärkeää turvata sopivalla tauotuksella sekä työpäivän aikana että työpäivän ja työviikon jälkeen. Oikein ajoitettu ja omaan kuntotasoon mitoitettu liikunta tehostaa liikkujan palautumista ja liikuntasuoritus laukaisee ylimääräisiä jännityksiä ja paineita, rentouttaa, parantaa unen saantia ja vilkastuttaa hermostollista tietojen käsittelyä ja muistia. Aikaa kunnon lepoon ja oleiluunkin täytyy jäädä. Levon ja liikunnan oikea rytmittäminen tehostaa terveydelle ja kunnon kehittymiselle suotuisia vaikutuksia. (Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen & Saarinen 2007, 55–62.)

Liian vähäisen liikunnan voidaan arvioida aiheuttavan Suomessa 300–400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Näistä yli puolet aiheutuu sairauspoissaoloista ja työn tuottavuuden heikkenemisestä. Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt ovat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tuki- ja liikuntaelin sairaudet, joiden perusteella työkyvyttömyyseläke yleisemmin myönnetään, ovat erilaiset selkäsairaudet, nivelrikko ja nivelreuma. Liikunnalla on todettu jonkin asteinen positiivinen vaikutus kaikkien näiden sairauksien ehkäisyssä tai hoidossa.

Elpymisen tarve lisääntyy iän myötä ja vaikka liikuntaa painotetaankin työhyvinvoinnissa, myös sen oikea ajoitus ja annostelu ovat tärkeää. *Samasta ponnistuksesta palautumiseen tarvitaan erilainen aika 50-vuotiaana kuin 20-vuotiaana.*

Riskiyksilöä voidaan arvioida, Fogelholm et al. mukaan seuraavilla kysymyksillä (Fogelholm et al. 2007, 55–62.):

- *Onnistutko nousemaan muutaman kerran kyykystä ylös suhteellisen vaivattomasti?*
- *Jaksatko taivuttaa ylävartaloasi edes muutamia kertoja selinmakuulta ylös?*
- *Saatko seisten suoristettujen käsien etäisyydeltä tehtyä muutamia ”punnerrusliikkeitä” seinää vasten?*

Säännöllinen liikuntatuokio laukaisee kiireen ja aikapaineen aiheuttamaa kiihitymistilaa, liikunta ei kuitenkaan saa aiheuttaa stressiä. Tavoitteellisuus on hyväksi motivaatiolle, mutta tarpeettomia suorituspaineita kannattaa välttää. Liikuntasuoritus on osattava suhteuttaa omaan kuntoon ja päivittäiseen vireystilaan sopivaksi. Kova rasitus väsyneenä voi pahentaa tilannetta ja aiheuttaa ylikuntoa muistuttavan tilan, mutta toisaalta kunnon hikiliikunta voi auttaa katkaisemaan turhan kuormittumiskierteen. Liikunta aiheuttaa mielihyvää, täytyy löytää vain itselle sopivat liikuntamuodot ja tavat. Jotkut haluavat liikkua yksin metsässä, toiset taas kaipaavat sosiaalista vuorovaikutusta liikuntasuorituksensa ohessa.

Työterveyshuolto voi tehdä ja suunnitella niin sanotun riskikartoituksen. Kartoituksen pohjalta työterveyshuolto voi ohjata työpaikalle tai työtehtävää varten täsmäliikuntaa tai palveluketjun liikunta-alan ammattilaisten kanssa. Tähän

edellä mainittuun toimintaan sisältyy myös korjaavien ja kuntoa ylläpitävien toimien seuranta. Jatkotoimiin kuuluu aina työn kuormituksen vähentäminen, koulutuksen, työn organisoinnin ja ergonomian parantaminen. Työn riskien ominaispiirteisiin pitää puuttua ja panostaa terveysriskien vähentämiseksi. (Fogelholm et al. 2007, 65–67.)

Liikkumattomuus ja liikkeen puute ovat nopea tapa heikentää ihmisen terveyttä. Jopa kolmen viikon vuodelepo tekee kunnolle yhtä paljon hallaa kuin 30–40vuoden ikääntyminen. (Ekström 2014, 44).

Nykypäivän työelämän toimintakäytännöt eivät tue fyysistä aktiivisuutta. Kaikkea työpäivän aikaista istumista ei voi, eikä tarvitsekaan estää, mutta on hyvä tiedostaa runsaan istumisen riskit. Istuminen on haitallista myös fyysisesti aktiiviselle henkilölle, jos arjessa muu aika vietetään pääsääntöisesti istuen.

Yksittäisillä lyhyillä puuttumisilla tai kampanjoilla ei välttämättä saavuteta pitkäaikaista vaikutusta istumisen vähentämiseksi tai arjen aktiivisuuden lisäämiseksi. Tueksi tarvitaan myös muutoksia työskentelytapoihin ja uusia käytäntöjä, jotka tukevat fyysistä aktiivisuutta edistäviä valintoja arjessa.

Fyysiseen aktiivisuuteen kannustaminen tuo työelämälle moninaisia hyötyjä. Työpaikalla voi tehdä terveyden ja työkyvyn edistämiseen tähtäviä toimenpiteitä esimerkiksi arjen valinnoilla, työmatkapyöräilyllä, taukojumpalla ja hankkimalla välineitä taukoliikunnalle. Työntekijän hyvä työkyky hyödyttää paitsi yksilöä itseään, myös työnantajaa ja yhteiskuntaa. Työntekijän terveys, työ- ja toimintakyky sekä elämänlaatu paranevat. Työnantajan näkökulmasta sairauspoissaolot vähenevät, työnantajakuva paranee ja työn tuottavuus lisääntyy. Yhteiskunnan kannalta hyötynä on työn määrän säilyminen tai jopa lisääntyminen. (KKI.)

Jokainen ihminen tietää liikunnan edistävän kokonaisvaltaista terveyttä. Terveyskirjasto Duodecimin mukaan liikunta on yksi tehokkaimmista ja mukavimmista keinoista edistää terveyttä ja ylläpitää toimintakykyä. Liikunta on täsmäase, jolla voi ehkäistä tai hoitaa tiettyä oiretta tai sairautta, mutta ennen kaikkea se on yleislääke, jolla oikein annosteltuna voidaan vaikuttaa edullisesti lähes kaikkiin elimistön toimintoihin. (Huttunen 2012. Terveyskirjasto Duodecim.)

Kunnossa kaiken ikää -ohjelman (KKI-ohjelma) tavoitteena on arkisen liikkumisen, liikunnan harrastamisen ja terveellisten ruokailutottumusten sekä arkiliikkumista suosivan ympäristön avulla lisätä työikäisten ja juuri eläkkeelle siirtyneiden terveyttä ja hyvinvointia. KKI-ohjelma tukee näitä tavoitteita muun muassa jakamalla taloudellista tukea liikunnan paikallishankkeille, järjestämällä tapahtumia, koulutuksia ja kampanjoita sekä julkaisemalla materiaaleja. KKI-ohjelmalle on luonteenomaista terveysliikunnan verkostojen luominen, ylläpito ja kehittäminen.

KKI-ohjelma on liikuttanut suomalaisia menestyksellisesti jo vuodesta 1995 lähtien. Vuosien mittaan eri puolille Suomea on syntynyt lähes 1 000 paikallista KKI-hanketta, jotka ovat järjestäneet liikuntatoimintaa sekä työikäisille että ikääntyneille. KKI-ohjelman tukemat hankkeet ovat lisänneet merkittävästi poikkihallinnollista yhteistyötä kunnissa. kannustaa työyhteisöjä huomioimaan liikunnan ja terveellisten elintapojen merkityksen työkyvyille ja työhyvinvoinnille. (KKI.)

Työyhteisöjä kannustetaan kehittämään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa toimintamalleja, jotka kannustavat henkilöstöä lisäämään fyysistä aktiivisuutta ja kiinnittämään huomioita terveellisiin elintapoihin. Tavoitteena on edistää henkilöstön fyysistä aktiivisuutta työssä, työmatkoilla ja vapaa-ajalla sekä näin tukea liikunnallisen elämäntavan muodostumista.

KKI-ohjelman tukemissa hankkeissa kannustetaan huomioimaan erityisesti terveytensä kannalta liian vähän liikkuvat työyhteisön jäsenet. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa korostuu etenkin liian vähän liikkuvien tunnistamisessa ja heille järjestettävien palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa (KKI.)

4.1 Liikunta on lääkettä

Kehossamme on yli 600 sitä liikuttavaa lihasta. Lihaksemme, jänteet, luusto, aivot ja sisäelimemme hyvä aineenvaihdunta ja toiminnan ylläpito vaatii jokapäiväistä liikettä ja liikuntaa. Myös geenit, hormonit ja hermojärjestelmä tarvitsevat liikettä toimiakseen normaalisti. Liikunnan tärkeästä merkityksestä kertoo verenkiertomme. Sydän pumppaa verta jalkoihin, ja jaloista veri palaa takaisin kohti sydäntä parhaiten silloin, kun jalkojen lihakset supistuvat. Jalan lihakset supistuvat liikkeessä ei istuessa. Kun lihaksia rasitetaan, ne puhdistavat kehosta pois myrkyjä lymfajärjestelmän (imusuoniston) kautta sekä ylimääräisiä rasvoja (triglyseridejä) ja glukoosia verenkierrosta. (Ekström 2014, 43–44.)

Liikunnalla on kymmeniä hyviä vaikutuksia ihmisen elintoimintoihin. Liikunta parantaa sokeriaineenvaihduntaa, vahvistaa luustoa, helpottaa stressin hallintaa, alentaa verenpainetta, ehkäisee hengitys-, sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 diabetesta, auttaa painonhallinnassa sekä vähentää tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Liikunta helpottaa vaihdevuosisoireita, ahdistusta, reumasairauksia, masennusta, keskittymis-, muisti- tai nukkumisongelmissa ja kuumautisoireissa. (Huttunen 2012. Terveyskirjasto Duodecim.)

Säännöllisellä liikunnalla on hyviä vaikutuksia mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunnan on toistuttava riittävän usein ja pitkään, sekä rasitettava kohtuullisesti, jotta liikunnasta saataisiin terveyshyötyjä. Eri liikuntamuodoilla on erilaisia vaikutuksia elimistön toimintoihin. (Huttunen 2012. Terveyskirjasto Duodecim.)

Suurin osa alaselän kivuista ovat aiheutuneet muusta syystä kuin selkärangasta tai muusta sairaudesta. Varhaiskasvatuksen työnkuvassa runsaat nostot, istumiset ja huonot työskentelyasennot lisäävät alaselän kipujen riskiä.

Alaselän kivuissa on tärkeää rajoittaa makuulla olo ja muu liikkumattomuus mahdollisimman lyhyeen ja lähteä liikkeelle mahdollisimman nopeasti kivusta huolimatta. Tärkeää on saada selkälihasten jännitys ja kireys laukeamaan ja pitämään lihakset rentoina.

Monipuolisella liikunnalla edesautetaan saavuttamaan hyvät keskivartalon vahvat ja kestävät lihakset. Lihakset toimivat keskivartalon tukiliivinä auttaen selviämään päivittäisestä kuormituksesta. Monipuolinen liikunta ja selän vahvuus antavat taitoja käyttää selkää tehokkaasti ja turvallisesti. Venyttely, selkävaivojen ehkäisyyn suunnitellut liikuntaohjelmat, kuntosaliohjelmat, taikoliikunta ja voimistelu ovat hyväksi selän jäykistymisen ehkäisyyn. (Vuori 2015, 57–63.)

Useimmiten niskakivut ja niihin liittyvä päänsärky johtuvat niskan ja hartiaseudun lihasten pitkään kestäneestä jännityksestä. Erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön työnkuvaan liittyvät pään kiertyneet asennot, vartalon kumarat ja kiertyneet asennot esimerkiksi sadevaatteita lapsille pukiessa (sadehousujen tiukkojen punttien asettelu kumisaappaiden päälle).

Liikunta suojaa ja vahvistaa luustoa ja luusto tarvitsee liikettä. Monipuolista, tärehdyksiä sisältävä liikunta lisää luuston lujuutta, joka vahvistuu jo kasvuiässä liikuntaa harrastettuna. Ilman harjoittelua 30 ikävuoden jälkeen lihasvoima surkastuu noin 10–15 % jokaista kymmentä vuotta kohti, ja surkastuu entuudestaan, jos asiaan ei kiinnitetä huomiota. (Ekström 2014, 45.)

Jatkuva sairastelu voi johtua liian vähäisestä fyysisestä aktiivisuudesta. Lihasten työ voi vähentää kehossa olevia tulehdusreaktioita. Ekström (2014, 45) selvittää, että jo kuuden minuutin kova liikunta vaikuttaa positiivisesti immuunitoimintaan. Mitä enemmän lihaksia on liikkeessä, sen parempi vastustuskyvyn kannalta. Liikunta, etenkin kova liikunta nostaa kasvuhormonin määrää ja vähentää insuliiniresistenssiä (insuliini-hormoni siirtää veressä olevan sokerin elimistön polttoaineeksi sopivassa määrin), tällöin kudokset uusiutuvat ja paranevat nopeammin. Nivelongelmista kärsivien on huomattava sopeuttaa liikkumisen tapa, määrä ja teho itselle sopivaksi. (Ekström 2014, 45.)

Liikunta parantaa aivojen verisuonitusta, koska hyvä verenkierto mahdollistaa paremman ravinnon- ja hapenkuljetuksen aivoihin. Samalla aivoperäinen hermokasvutekijän lisääntyminen aivoissa auttaa vanhoja hermoyhteyksiä säilymään, uusia syntymään ja samalla se suojaa hermoyhteyksiä vaurioilta. Kun aivot saavat hyvin ravintoa ja happea, on oppiminen helpompaa ja muisti toimii paremmin. Liikunnan tuoman aivojen immuunitoiminnan parantumisen uskotaan vähentävän masennusta sekä liikuntaa harrastavilla on pienempi riski sairastua myös Parkinsonin tautiin ja dementiaan. Tutkimukset puoltavat liikunnan tärkeyttä myös vakavissa sairauksissa mm. Alzheimerin taudissa, skitsofreniassa ja vakavan masennuksen hoidossa. Liikunnan on todettu lisäävän luovuutta, ja monelle uudet ajatukset syntyvät helppossa liikuntalajissa, jossa ei tarvitse keskittymistä. (Ekström 2014, 46–47.) Tämän olen todennut todeksi monesti lenkeilläni miettiessäni ratkaisuja opiskelutehtäviini.

Sopiva määrä, hallittu stressi on ihmiselle hyväksi, se pitää virkeänä ja valmistaa toimimaan eri tilanteissa. Liika määrä stressiä, stressaavia tilanteita ylikuormittaa ja uuvuttaa ihmistä. Tuloksena voi olla loppuun palaminen eli burn out, tosin jokainen kokee stressin yksilöllisesti.

Tutkimusten mukaan noin 70 % kaikista sairauksista on yhteys stressiin. Liian suurella stressillä vaikutukset näkyvät erilaisina oireina muun muassa jatku-

vana jännittyneisyytenä, univaikeuksina, mielialan laskuna, paniikkioireina, ai-neenvaihdunnan häiriöinä sekä tuki- ja liikuntaelimestön ongelmina, kuten sel-käkipuina.

Liikunta vähentää stressiä, koska liikunnan jälkeen stressihormoni adrenaliinin ja kortisolin määrä kehossa laskee, kun taas mielihyvää lisäävien välittäjäai-neiden määrä aivoissa nousee. Aivolisäke lähettää hormoneja, jotka panevat lisämunuaisen kuorikerroksen toimimaan. Kuorikerroksen stressihormoni, kor-tisoli, vaikuttaa myös elimistöön, ihmisen keholle on luonnollista purkaa stres-siä liikkumalla. (Vainio 2009. Terveyskirjasto Duodecim.)

Liikunta vähentää stressin tunnetta sekä ohjaa stressihormonit niille tarkoite-tuille toiminnoille. Säännöllinen liikunta näyttäisi vaikuttavan aivojen soluihin positiivisesti, jolloin ne kestävät paremmin rasitusta. (Ekström 2014, 48.)

Teoreettisella tasolla on kauan tiedetty, että mieli ja ruumis toimi-vat kokonaisuutena, mieli vaikuttaa ruumiiseen ja ruumis mieleen. Ruumiin keinoja vaikuttaa mieleen ovat hormonit ja hermosolujen välittäjäaineet, jotka vaikuttavat mielialaan. (Vainio 2009. Terveys-kirjasto Duodecim).

Unen aikana aivot täydentävät energiavarastojaan ja liiallinen valvominen ajaa aivot maitohapoille. Unen on myös todettu korjaavan ja rakentavan elimistöä. Uni lisää vireyttä, edistää oppimista ja on edellytys eheyden tunteelle, luovuu-delle ja mielenterveydelle.

Biologisesta näkökulmasta katsottuna unen perimmäinen tehtävä on aivojen glykokeenivarastojen täydentyminen unen aikana. Verenkierron toimittama glykoosi on aivojen tärkein energian lähde. Hermosolujen energiantarve on niin suuri, että pelkästään verenkierron kuljettama glukoosi ei riitä. Aivoissa on glykokeenivarastoja, jotka täydentävät verenkierrosta saatavaa glukoosia. Ih-misen nukkuessa hyvin ja riittävästi nämä aivojen tärkeät glykokeenivarastot täydentyvät. *Nukkuessaan ihminen on itse asiassa aivojen aktiivinen varasto-työntekijä.* (Kannas, Eskola, Välimaa & Mustajoki 2010, 138–140.)

Liikunnasta hyötyvät kaikki, lapsista vanhuksiin saakka. Liikunta on todettu keskeiseksi ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi erilaisissa sairauksien hoidoissa ja kuntoutuksissa kaikissa suurissa tautiryhmissä. Ikääntymisen myötä sai-rastumisien ja sairauksien vaara kasvaa. Liikunnallinen elämä vähentää en-nenaikaista kuoleman vaaraa muidenkin kuin sydän- ja verisuonisairauksien osalta. Ihmisen kestävyyskunto ennustaa sydäntapahtumien riskitekijöitä se-

kä terveillä että sydän- ja verenkiertosairauksia potevilla. (Tervettä liikettä 2007, 105.)

Liikunnan avulla voidaan ehkäistä, hoitaa ja kuntouttaa monia pitkäaikaissairauksia, kuten tyypin 2 diabetesta, kohonnutta verenpainetta, lihavuutta, sepelvaltimotautia, sydämen vajaatoimintaa, astmaa, keuhkohtaumatautia, polven nivelrikkoa, nivelreumaa, niska- ja alaselkävaivoja sekä masennusta. (Tarnanen, Kesäniemi, Kettunen, Kujala, Kukkonen-Harjula & Tikkanen 2010. Terveyskirjasto Duodecim)

Liikunnan lisääminen on keskeinen elintapamuutos, joka auttaa useiden pitkäaikaissairauksien ehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa. Se kannattaa yhdistää muihin elintapamuutoksiin. Liikkumattomuus on terveydelle haitallista. Liikunnalla on oikein toteutettuna vain vähän terveystaittoja verrattuna sen tarjoamiin hyötyihin. (Tarnanen et al. 2010. Terveyskirjasto Duodecim.)

Liikunta yhdistettynä vähäenergiseen ruokavalioon parantaa laihtumistulosta pelkkään ruokavalioon verrattuna. Laihdutuksessa ja painonhallinnassa tarvitaan siis aina myös ruokailutottumusten pysyvää muutosta. Energian kulutuksen lisääminen vähentää sisäelinten ympärille kertyvän rasvan määrää jopa silloin, kun liikunta ei johda painon vähenemiseen, mutta kehon koostumus siis muuttuu edullisemmaksi. (Tarnanen et al. 2010. Terveyskirjasto Duodecim.)

Päivittäinen vähintään 30 minuutin pituinen kestävyystyyppinen liikunta voi ehkäistä tyypin 2 diabeteksen ilmaantumista. Jos sairaus on jo kehittynyt, liikunta parantaa veren sokeritasapainoa. (Tarnanen et al. 2010. Terveyskirjasto Duodecim.)

4.2 Liikunnan taantumisen ehkäisemisen malli

Tämä sosiaalisen oppimisen teoriaan perustuva malli on hyvä tiedostaa, jotta henkilö jatkaa positiivista käyttäytymistä toisin sanoen liikuntaa myös tilanteissa, joissa uhkana on palaaminen aikaisempaan käyttäytymiseen, liikkumattomuuteen. Taantumisen ehkäisemisen mallissa henkilöä opastetaan tunnistamaan uhkaavat tilanteet ennakolta, karttamaan ja keksimään keinot ja suunnitelma haittojen, esteiden poistamiseksi tai pienentämiseksi. Tilapäisen repsahduksen ja pysyvän retkahduksen ero tehdään selväksi, jottei aiheutet-

taisi haitallisia syyllisyyden ja pätemättömyyden tunteja. Selviytyminen uhkavista tilanteista puolestaan lisää pystyvyyden ja hallinnan kokemuksia. Mal- lissa opastetaan henkilöä välttämään joko tai – ajattelua, jotakin on paljon pa- rempi kuin ei mitään. Tavoitteissa ja niiden toteutumisessa on syytä sallia ja olla joustoa. (Vuori 2003, 77.)

Ympäristön monet tekijät voivat rajoittaa tai estää liikunnan suorittamista. Ra- joitukset ja esteet tulisi pyrkiä poistamaan tai vähentämään liikunnan edistä- miseksi. Rajoitteita ja esteitä voivat olla muun muassa aiemmat liikuntakoke- mukset, oma käsitys liikkujana, elinympäristön pysyvä ahtausta, melu, liikenne- ruuhkat, väkivalta, rikollisuus ja niiden pelko. Ympäristön epäjärjestys, hoita- mattomuus, rikutut ikkunat ja töherrykset vähentävät liikuntahalukkuutta ja mahdollisuuksia varsinkin vähän liikkuvilla.

Liikuntaa voidaan edistää ympäristön hyvällä järjestyksellä, siisteydellä, avoi- milla tiloilla, istutuksilla ja viheralueilla. Hoidetuilla yhtenäisillä jalkakäytävillä ja tietyille toiminnoille varatuilla toimipaikoilla esimerkiksi leikkipuistoilla, lähili- kuntapaikoilla, lenkkeilyyn ja hiihtoon tarkoitettuilla valaistuilla pururadoilla voi- daan edistää liikunnallista aktiivisuutta.

Jotta liikunnan edistämisen näkökohdat otettaisiin huomioon ympäristön suun- nittelussa ja käytössä, olisi tarpeen tunnistaa tutkimuksen, kokeilun ja kehitys- työn avulla ne keskeiset sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön liittyvät tekijät, joihin vaikuttamalla liikuntaa voidaan edistää tehokkaasti, taloudellisesti ja yh- teiskuntien kokonaistoimintojen kannalta tarkoituksenmukaisesti. Tulosten saavuttaminen edellyttää asian puolesta puhumista eri yhteisöissä ja eri ta- soilla, esimerkiksi kouluissa, työpaikoilla, terveydenhuollossa ja liikenteen ja yhdyskuntasuunnittelun eri elimissä paikallisella ja laajemmalla tasolla, politi- kassa. (Vuori 2003, 77–78.)

Liikunnan harjoittamisen myönteinen tulos johtaa liikunnan toteuttamiseen ja jos tämä tuottaa odotuksia vastaavia seuraamuksia, liikuntaa toistetaan ja vä- hitellen riittävät toistot toteutetaan lähes automaattisesti ja siitä tulee pysyvä tapa.

5 KOTKAN KAUPUNGIN HYVINVOINTISTRATEGIA JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVIÄ TOIMIA HENKILÖSTÖLLE

Työhyvinvointistrategiassa määritellään erilaisia työhyvinvointia tukevia toimintamalleja, suunnitelma, joilla työnantaja pyrkii tavoitteisiin sekä konkreettisiin työhyvinvointia ja työkykyä lisääviin ja tukeviin toimintoihin arjen tasolla. Kotkan kaupungin hyvinvointistrategia on tarkoitettu koko Kotkan kaupungin henkilöstölle, joka tarkoittaa sitä, että toimintoja käsitellään yksikkötasolla säännöllisesti. Työhyvinvointitoimintojen tiedottaminen ei saisi jäädä pelkän intranetin varaan.

Toimintaa ja tavoitteita seurataan ja arvioidaan erilaisin työhyvinvointi mittarein esimerkiksi työnantajan ja työterveyden työhyvinvointikyselyin, kehityskeskusteluissa, puheeksi otolla ja seurannalla. Arviointi on keskittynyt paljolti työhyvinvointia yleisesti seuraavaksi tai sairauspoissaolojen määriin ja maksuihin. Työssä jaksamiseen ja jatkamiseen panostetaan, joka on erityisen tärkeää ja merkityksellistä saavutettujen tulosten näkökulmasta. Työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen tukeminen on työhyvinvointistrategiaa. Tutkimuksen mukaan kunnissa, joissa työssä jatkamisen tukemiseen oli panostettu runsaasti, työhyvinvointi nähtiin juuri strategisena valintana ja osana koko organisaation kehittämistä (ks. Kaartinen 2010). Toisaalta pelkkä strategia tai laadittu työhyvinvointisuunnitelma ei kuitenkaan riitä vaan merkityksellistä on se, kuinka menestyksekkäästi asetetut tavoitteet on viety käytäntöön. Usein ongelmana onkin se, että strategiat jäävät vain hienoiksi tavoitelausemuiksi vailla todellista vaikutusta arkipäiväntyöhön (Tuomi & Viljanen 2008). Työnantajan myönteisellä ja kannustavalla asenteella on merkitystä työssä jaksamisessa sekä työssä jatkamisessa (KEVA).

Vuonna 2013 järjestettiin kaksi tupakoinnin lopettamisen ryhmää hyvin tuloksin. Henkilöstöpalvelut, Kymijoen työterveys ja Kotkan kaupungin liikuntayksikkö ovat järjestäneet yhteistyössä useita liikuntaryhmiä, joissa teemoina ovat olleet muun muassa kuntosaliharjoittelu, vesiliikunta sekä tules-vaivat. AS-LAK- ja TYK-kuntoutuksia sekä kuntoremonttitoimintaa järjestetään edelleen eri teemoihin keskittyen. Henkilöstölle on järjestetty ravinto- ja liikuntaseminaareja sekä omaan ajanhallintaan ja positiiviseen työilmapiiriin liittyviä koulutuspäiviä. Syksyllä 2013 päätettiin, että ryhmäkuntoutukset (kuntoremontit) ovat 2014 alusta lähtien osallistujille palkallisia.

Henkilöstöpalveluiden tukeman virkistystoiminnan kävijämäärät ovat nousussa. Vuonna 2013 vakinaistettiin myös ”eurolla uimaan”-käytäntö. Kotkan kaupungin henkilöstö pääsee käyttämään uimahallia euron sisäänpääsymaksulla henkilökorttia näyttämällä. (Henkilöstökertomus 2013.) Vuonna 2015 uimahallin sisäänpääsyn hinta nousi 30 sentillä. Henkilöstöä on tuettu kesäisin myös Kotkan meripäiväjuoksun osallistumismaksun maksamisella.

Syksyllä 2014 kaupungin henkilöstölle järjestettiin avoimia liikuntaryhmiä Opintokeskus Karhussa Karhulassa sekä Vanhalla paloasemalla Kotkansaaressa. Avoimissa liikuntaryhmissä liikuntatarjontaa oli vesijuoksusta jumpparyhmiin. Jumpparyhmissä sai kokeilla erilaista liikuntaa muun muassa Kuntojumppaa, lihaskuntoa kehittäviä lajeja, kuminauhajumppaa, keppijumppaa, pallojumppaa, sykejumppaa, Flexibaria, pump-treeniä, Corea sekä rauhallisempaa liikuntaa mm. meditaatiota, Chi Kungia ja joogaa muutamia mainitakseni. Avoimet liikuntaryhmät jatkavat edelleen toimintaansa vuonna 2015.

Kotkan kaupunki panostaa henkilöstöstrategiassaan toimiviin, laadukkaiden palveluiden takaamiseen ja osaavaan, motivoituneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön sekä talouden tasapainottamiseen. (Kotkan kaupungin henkilöstöstrategia 2013–2016).

5.1 Henkilöstökertomus ja tavoitteet

Kotkan kaupungin henkilöstöstä varhaiskasvatuksen parissa työskentelee 363,5 (2013) ja nyt vuonna 2015, 416 vakituista henkilöä. Keski-ikä on 48,5 vuotta ja keskimääräinen palvelusaika on 17,9 vuotta. (Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2013). Kotkan kaupunki saavutti 2013 sairauspoissaoloja koskevissa tavoitteissaan erinomaiset tulokset. Tavoitteena oli sairauspoissaolojen vähentäminen yhdellä päivällä työntekijää kohden. Laskua tulikin 2,1 päivää. Kaupunki on etsinyt ratkaisuja pitkien sairauspoissaolojen vähentämiseksi ennaltaehkäisevin menetelmin ja vahvistanut varhaisen tuen käyttämistä esimiestyössä. Yleisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnoosit ovat selvässä laskussa Kotkassa, mutta tules-vaivojen osuus sairastumisista on edelleen suuri. Kaupunki pyrkii työhyvinvointisuunnitelman toimenpiteillä keskittämään näiden vaivojen ennaltaehkäisyyn.

Ennaltaehkäiseviä toimia ovat muun muassa työhyvinvointitoiminnan entistä laajempi tukeminen, työkyvyn ylläpitäminen, hyvä johtaminen sekä varhaisen tuen ja työhön paluun tuen vahvistaminen esimiestyössä. Henkilöstöstrategian päätavoitteita on ollut myös henkilökunnan työhyvinvoinnin ja ammattitaidon parantaminen sekä työkyvyn, työssä jaksamisen sekä hyvän työilmapiirin edistäminen. Varhaista tukea käytetään niin, että työkyvyn ongelmia käsiteltäisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Kotkan henkilöstökertomus 2013.)

Työpaikkaliikunta nousee suureen rooliin työhyvinvoinnin ennaltaehkäisyssä ja strategioiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Työpaikkaliikunnalla on kolme hyötyjää: yritys, yhteiskunta ja yksilö. Suomen valtio ja kunnat hyötyvät ensimmäiseksi. Jos työpaikat onnistuisivat kannustamaan henkilökuntansa liikkeelle riittävästi, vaikuttaisi se väestön ikääntymisen ja epäterveiden elintapojen syntymisen paineista sosiaali- ja terveystien kohtaan. Hyvinvoinnilla työntekijällä voi olla huomattavasti enemmän voimaa kollegaa verraten paremmat edellytykset olla tehokas, oppiva ja innovatiivinen ja näillä edellä mainituilla edellytyksillä on kasvava merkitys työelämässämme. Suurin hyötyjä kuitenkin on jokainen liikkuja itse, hän saa terveyttä ja hyvää oloa. (Toim. Aura & Sahi. 2007, 11–12.)

5.2 TYKY-toiminta

TYKY-toiminta liittyy vahvasti työhyvinvointistrategiaan. Se on toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työntekijän työ- ja toimintakykyä, työssä jaksamista, työkyvyn säilymistä työuran kaikissa vaiheissa. TYKY-toiminta kehittää henkilöstön työkykyä, terveyttä, työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota.

TYKY-toiminta on osa työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön kanssa yhteistyössä. Työterveyshuolto on mukana tukemassa, auttamassa ja ohjaamassa TYKY-toimintaa. Esimerkiksi työterveyshuollon työfysioterapeutti voi ohjeistaa työntekijät oikeaan ergonomiaan tai taukoliikuntaan. TYKY-toiminnan vastuu kuuluu myös työntekijöille.

TYKY-toiminnan käytännön toimenpiteitä ovat työn- ja työympäristön kehittäminen (työvälineet, hankalien työasentojen vähentäminen ja työturvallisuuden parantaminen), työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen

(työnsuunnittelu, laadun parantaminen, yhteistyö ja osallistumisen lisääminen) sekä työntekijän terveyden, toimintakyvyn (liikunnan ja harrastusmahdollisuuksien lisääminen) ja ammatillisen osaamisen kehittäminen ja edistäminen.

TYKY-toiminta edellyttää työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. Edellytyksenä on myös se, että yhteistyö antaa kaikille mahdollisuuden vaikuttaa TYKY-toiminnan suunnitteluun. Työhyvinvointia tulee edistää johtamisen ja esimiestyön kaikilla tasoilla. Työterveyshuoltolaissa korostetaan lisäksi toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä työterveyshuollon osuutta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä. (TTL.)

TYKY-toimintaa liittyy läheisesti käsite työhyvinvointi, tällöin kohteena ovat koko työyhteisön ilmiöt, koettu työhyvinvointi ja työyhteisön toimivuus. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat muun muassa luottamuksen ilmapiiri ja oikeudenmukaisen kohtelun kokemukset.

Työhyvinvoinnin johtamisessa on otettava huomioon asiat, jotka edistävät työntekijän terveyttä ja hyvinvointia sekä ehkäistä ja poistaa työhyvinvointia vaarantavat tekijät.

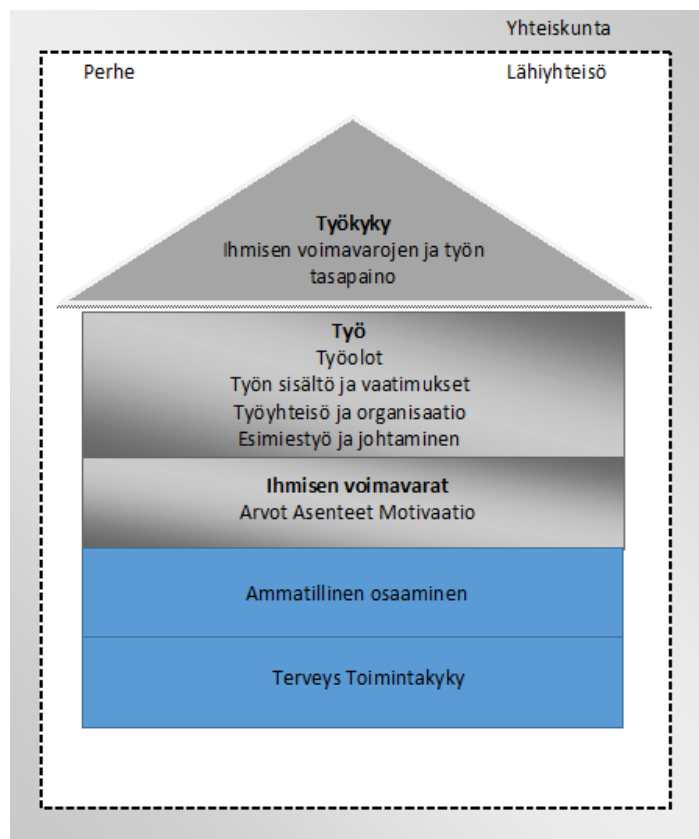
Työkykyä arvioidaan suhteuttaen työn ja ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarojen tarve riippuu työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista, työympäristöstä ja työyhteisöstä. (TTL.)

TYKY-toiminnan tulisi olla osallistavaa: ihmisten, joita toiminta koskee, tulisi olla toiminnan suunnittelussa mukana varhaisesta vaiheesta alkaen. Toiminnan tulisi olla laaja-alaista. Toiminnan olisi oltava yksilöä kehittävää sekä työoloihin, että työyhteisöön vaikuttavaa toimintaa. Näyttää kuitenkin siltä, että työyhteisöjen TYKY-toiminta on pitkälti terveyskampanjoita, joissa pyritään muistuttamaan työntekijöitä huolehtimaan omasta kunnostaan, terveydestään ja elintavoistaan. Suurin osa toiminnasta on liikuntapainotteista ja yksilökeskeistä toimintaa. TYKY-toiminnan liikunta- ja terveyskampanjamallin yhtenä vaarana on se, että ne työkyvyttömyyden tai syrjäytymisen riskiryhmät, jotka todella "tarvitsisivat" TYKY-toimintaa, jäävät helposti hakeutumatta toiminnan piiriin. Toimintaan hakeutuvat innokkaimmin hyväkuntoiset ja keskimääräistä paremmassa asemassa olevat työntekijät. TYKY-toiminnan tulisi toimia myös

välittäjänä työpaikan ja kuntoutusjärjestelmän välillä siten, että sen kautta työkyvyn alenemisen uhka voitaisiin riittävän ajoissa havaita. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 188–189.)

Työterveyslaitoksella on kehitetty työkykymalli, työkykytalo (kuva 5), jonka mukaan ihmisen työkyky muodostuu yksilön erilaisista voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä, sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä. Nämä tekijät vastaavat talon eri kerroksia työkyvyn tasapainottamiseksi työiän aikana.

Ilmarinen ym. (2003, 2006) ovat kuvanneet työkykytalon kirjassa Kuntoutuksen perusteet (Järvikoski & Härkäpää 2011, 118).



Kuva 5. Työkykytalo. (Mukaiillen Ilmarisen ym. työkykytaloa 2003, teoksessa Järvikoski & Härkäpää 2011, 118).

Uusi vuoden 2014 työterveyshuoltolaki korostaa työterveyshuollon tärkeää roolia kuntoutukseen ohjaamisessa sekä kuntoutustarpeessa olevan työntekijän löytämisessä riittävän varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto tekee aikaisempaa enemmän yhteistyötä Kelan, työeläkejärjestelmän ja työhallinnon kanssa. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 184.)

Tulevaisuuden TYKY-toiminnassa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän muuttuvat tarpeet. Huomiota on kiinnitettävä fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen, henkisen ja sosiaalisen työkyvyn ylläpitämiseen sekä työyhteisöjen toimivuuteen. Erityinen huomio tulee kiinnittää ikääntyvien työkyvyn ja osaamisen varmistamiseen.

Myös eri syistä työrajoitteisten, vajaakuntoisten ja niin sanottujen haavoittuvien ryhmien työkyvyn säilyttämiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Näillä alueilla tehdyt kokeilut ovat olleet myönteisiä. Kokeilujen myötä luodut käytännöt arvioidaan ja levitetään laajemmin työpaikkojen käyttöön.

On tärkeää ulottaa TYKY-toiminta kaikkien työssä käyvien pariin kaiken tyyppisissä työpaikoissa ja erilaisissa työsuhteissa. Tehtyjen arviointitutkimusten tuloksista voi päätellä, että ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu TYKY-toiminta osaltaan tukee työssä jatkamista ja työkyvyn säilymistä, ehkäisee syrjäytymistä ja työkyvyttömyyttä. Samalla se parantaa yritysten kannattavuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla. (TTL.)

Keväällä 2005 Kotkan kaupunki toteutti työpaikkojen liikuttajien liikuttajakokouksien koulutuksen tyky-vastaaville. Tavoitteena oli vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin liikunnan keinoin. Koulutukseen osallistui 32 tyky-vastaavaa eri yksiköistä. Tavoitteena oli saada tyky-vastaaville osaamista liikuntaryhmän ohjaamiseen työpaikalla ja käsitys terveyttä edistävästä liikunnasta. Vapaasti valittavana oli joko ravitsemuksen starttikurssi ja yksi liikuntalajien terveystiikuntasovellus. Tyky-vastaavien liikuntakoulutus oli osa Kotkan kaupungin henkilöstöstrategian toteuttamista. (Toim. Aura & Sahi 2007, 185.)

5.3 TYK-kuntoutus ja kuntokurssit

Toimintakyvyn arviointia pidetään usein perustana sekä kuntoutuksen suunnittelulle että kuntoutuksen tulosten arvioinnille. Toimintakykyä ja sen eri osa-alueita on perinteisesti selvitetty joko yksilön oman kokemuksen pohjalta (itsearviointi) tai niin sanottuna objektiivisena asiantuntija-arviona, esimerkiksi työterveyslääkärin arviona. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 92.) *Työntekijällä on usein itsellään hyvä näkemys siitä, mikä hänen työkykyään parantaisi* (Ahola 2011, 51).

Työterveyshuolto on lähin asiantuntija, josta työntekijä saa opastusta kun työkykyä ja työssä selviytymistä uhkaa sairaus, vamma tai jaksamisen ongelmat.

Tästä yhteydenotosta voi käynnistyä kuntoutusprosessin suunnittelu ja yhteistyö Kelan ja kuntoutuksen järjestäjän kanssa. Kuntoutuksen järjestäjä on Kelan valitsema tai työterveyshuollon ehdottama kuntoutuslaitos. Kelan rahoittama kuntoutus voidaan toteuttaa ammatillisena kuntoutuksena, esimerkiksi työkykyä ylläpitävänä valmennuksena (TYK), lääkinnällisenä kuntoutuksena, esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaiden kuntoutuskurssina tai ammatillisena varhaiskuntoutuksena, (ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus, ASLAK). (Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen & Saari-
nen. 2007, 89.)

Kuntoutusten ja kuntokurssien yhteisenä tavoitteena on, että kuntoutuskursseilla kokemukset liikunnasta ja usein uusista liikuntamuodoista ovat turvallisia ja myönteisiä ja että kuntoutuja luottaa omatoimiseen liikkumiseensa ilman asiantuntijan ohjausta myös kuntoutusjakson jälkeen. On tärkeää, että kuntoutuja tunnistaa omassa arkielämässään mahdollisuutensa terveystuokseen ja että hän saa tukea kotikuntansa liikuntapalvelutunneilta työterveyshuolloilta. (Fogelholm et.al. 2007, 89.)

TYK-kuntoutus on työkykyä ylläpitävää kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa sekä fyysistä että psyykkistä työ- ja toimintakykyä. Kuntoutuksessa kiinnitetään huomiota työympäristöön ja olosuhteisiin työpaikalla. Työntekijä voi parantaa omaa työkykyään TYK-kuntoutuksessa ja kuntoutus voi olla ratkaisu todetun sairauden, vian tai vamman työkykyä tai ansiomahdollisuuksia heikentävään elämään. Kuntoutus tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen on turvattu. Kuntoutukseen pääsy edellyttää, että kuntoutustarve ja mahdollisuudet on riittävästi selvitetty työpaikalla ja työterveyshuollossa ja, että työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet työpaikalla eivät ole riittävät työkyvyn ylläpitoon. Työntekijä voi myös hakea perusterveydenhuollon tai työterveyshuollon kautta ammatilliseen kuntoutukseen. Rahallista tukea työkykyä ylläpitävään ja parantavaan valmennukseen (TYK-kuntoutus) voi saada Kelasta.

Valmennus on aina yksilöllisesti suunniteltua ja se voidaan toteuttaa yksilökohtaisesti, ammattiala- tai työpaikkakohtaisina ryhminä. Toiminnan suunnitteluun osallistuu Kela, kuntoutuslaitos, työnantaja ja työterveyshuollon edustajat.

Kuntoutuksessa kiinnitetään huomiota ohjaukseen ja neuvontaan työhön, työkyvyn ylläpitoon, ammattitaitoon, työssä selviytymiseen ja työntekijän elämäntapojen sekä työympäristön muutosmahdollisuuksiin. Yksilökohtaisissa TYK-kuntoutuksissa työpaikkayhteyksiä järjestetään kuntoutujan tarpeen mukaan.

Kuntoutus tapahtuu kuntoutuslaitoksessa esim. Pajulahden urheiluopistolla. Kuntoutukseen kuuluu 1–12 vuorokauden selvitysjakso, jossa laaditaan yksilöllinen valmennussuunnitelma, sekä valmennusjakso, joka kestää enintään 19 vuorokautta. Kuntoutusjaksot voidaan toteuttaa myös lyhyissä jaksoissa, joiden välillä työntekijä työskentelee työpaikallaan. Koko kuntoutusprosessin kesto on n. 1–2 vuotta. (Kela)

Kotkan kaupungin ja henkilöstöpalvelujen eri teemoin järjestämät työhyvinvointia tukevat kuntokurssit (kuntoremontit) kestävät viikon ajan sisältäen erilaisia kuntotestejä ja työhyvinvointiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa sekä ennen kaikkea motivointia omasta kunnosta ja terveydestä huolehtimiseen. Puolen vuoden kuluttua on kuntokurssin seurantajakso, viikonloppu (3 pv), jossa mitataan yleisen kunnon, hyvinvoinnin ja terveyden kehittymistä.

5.4 Työhyvinvointiluennot ja muutosvaihteoria

Liikkumattomien aktivointi ja kiinnostus oman hyvinvoinnin kohentamiseen tarvitsee perustietoa liikunnasta ja sen vaikutuksista. Luennot ovat yksi tapa saada tietoa ja taitoa omatoimisen liikunnan lisäämiseksi. Luentojen tavoitteena on käynnistää aktivoitumisprosessi liikuntatottumusten muuttamiseen sekä saada tietoa terveysliikunnan suosituksista, todetut vaikutukset terveyteen ja annetaan vinkkejä liikunnan aloittamiseen ja oman terveysliikunnan aloittamiseen. Liikunnan hyödyt ja liikunnallisesti passiivisen elämän haitoista käydään keskustelua sekä omista liikuntakokemuksista että tuntemuksista. Oman fyysisen kunnon tiedostaminen on oleellinen osa liikuntaan aktivoitumista, ja kunnon muutosten seuraaminen on hyvä motivointikeino säännölliseen liikuntaan. (Toim. Aura & Sahi 2007, 132.)

Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut järjesti 27.5.2014 henkilökohtaiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvän teemapäivän yhdessä DeepLead Oy:n kanssa. ”Terveys, hyvinvointi ja jaksaminen – Sanoista tekoihin!” Merikeskus Vellamossa. Luennoitsijana oli lääketieteen lisensiaatti, työterveyslääkäri Mika Liukkonen. Teemapäivässä käsiteltiin terveyden moniulotteisuutta,

kokonaisvaltaista hyvinvointia, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista pääomaa hyvinvoinnin kokonaisuudessa. Terveiden muuttuvaa tilaa käsiteltiin, pysähtymistä oman terveyden ja hyvinvoinnin äärelle, terveyden, käyttäytymisen ja valintojen merkityksestä omalle hyvinvoinnillemme. Liukkonen luennoi elintapojen merkityksestä, itsensä johtamisesta, itsetuntemuksesta, arvoista ja asenteista hyvinvoinnin lähteenä sekä lopuksi jokainen teki henkilökohtaisen elämänmuutospäätöksen.

Liukkosen luennolta poimittua: *--istuminen on terveyshaaitta- - ja - - tämän päivän terveys perustuu kaikkeen siihen, mitä ennen tätä on tapahtunut ja tämän päivän päätöksillä ja teoilla vaikuttamme tulevaan terveyteen - on tehtävä valintoja tulevaisuutta varten.*

Liukkosen mukaan ikääntyminen on 20–30% geenien määrittämää ja jopa 75 % ikääntymismuutoksista riippuu omista valinnoistamme ja elinympäristöstämme, terveelliseen elämään ja liikunnan lisäämiseen viitaten. (Liukkonen, M. Luento 2014).

Luennossa kannustettiin ja vahvistettiin liikunnan erittäin suurta tärkeyttä hyvinvointiin, säännöllisyyttä monipuoliseen ja pitkäkestoiseen liikuntaan. Liukkosen mukaan terveyskäyttäytymisen muutosvaihe (Prochaska et. al. 1997) on ratkaisevaa ymmärtää omassa elämäntapamuutoksessaan, ja se, että kaikki muutokset eivät ala ja tapahdu hetkessä.

Terveyskäyttäytymisen muutosvaihe alkaa Prochaskan ja DiClementen mukaan eri vaiheista, joissa tarvitaan muutoksen omaksumista, ylläpitämistä ja kehittymistä pysyväksi toiminnaksi. Eikä ole sama, missä vaiheessa ja miten tätä muutosprosessia tuetaan. Väärään aikaan ajoitetut toimet todetaan tehottomiksi, turhauttaviksi ja terveydenhuollon voimavaroja haaskaaviksi. (Terveyskirjasto Duodecim.)

Tämä muutosvaiheteoriat tunnetaan **transteoreettisena mallina** (Vuori 2003, 71–76), joka alun perin on yhdistelmä useista teorioista ja on alun perin kehitetty tupakan vierottamisen avuksi. Mallin perusosa on käyttäytymisen jako eri vaiheisiin toiminnan sisällön ja sen muuttumisen motivaatiovalmiuden perusteella. Yleisimmin käytetään viittä vaihetta.

Esiharkintavaiheessa henkilöä ei kiinnosta liikunnan aloittaminen ja hän suhtautuu siihen kielteisesti. Esiharkintavaihe voidaan jakaa myös liikunnan aloittamiseen kielteisesti, neutraalisti tai välinpitämättömästi suhtautumisen vaiheeseen. Tähän vaiheeseen liittyy liikunnan merkityksen tiedostuksen puute

tai liikunnan aloittaminen koetaan sillä hetkellä, elämäntilanteessa vaikeaksi aloittaa. Siirtyminen seuraavaan vaiheeseen on voinut olla henkilön saamat uudet tiedot terveydestään tai myönteiset kokemukset liikunnasta esimerkiksi henkilöstön virkistyspäivässä.

Harkintavaiheessa henkilö ei osallistu liikuntaan, mutta harkitsee sen aloittamista. Hän tiedostaa liikunnan hyödyt tai tarpeen itselleen ja hän saattaa aloittaa liikunnan tulevaisuudessa.

Valmisteluvaiheessa henkilöllä on vakava aikomus aloittaa liikunnan harrastaminen. Hän ottaa selvää liikuntamahdollisuuksista, valmistelee liikunnan aloittamista. Tähän valmisteluvaiheen ryhmään lasketaan myös ne, jotka osallistuvat liikuntaan epäsäännöllisesti tai vähemmän kuin suositellaan ja jotka eivät aio lisätä liikuntaansa.

Aloitteluvaiheessa henkilö on aloittanut säännöllisen liikunnan kuuden kuukauden sisällä ja pyrkii jatkamaan sitä, mutta jatkaminen ei ole varmaa. Kokemukset kertovat, että suurin osa liikunnan aloittaneista keskeyttää sen puolen vuoden kuluessa.

Ylläpitovaiheessa henkilö on jo osallistunut liikuntaan yli puolen vuoden ajan. Tässä vaiheessa hän jatkaa sitä vakiintuneena tapana.

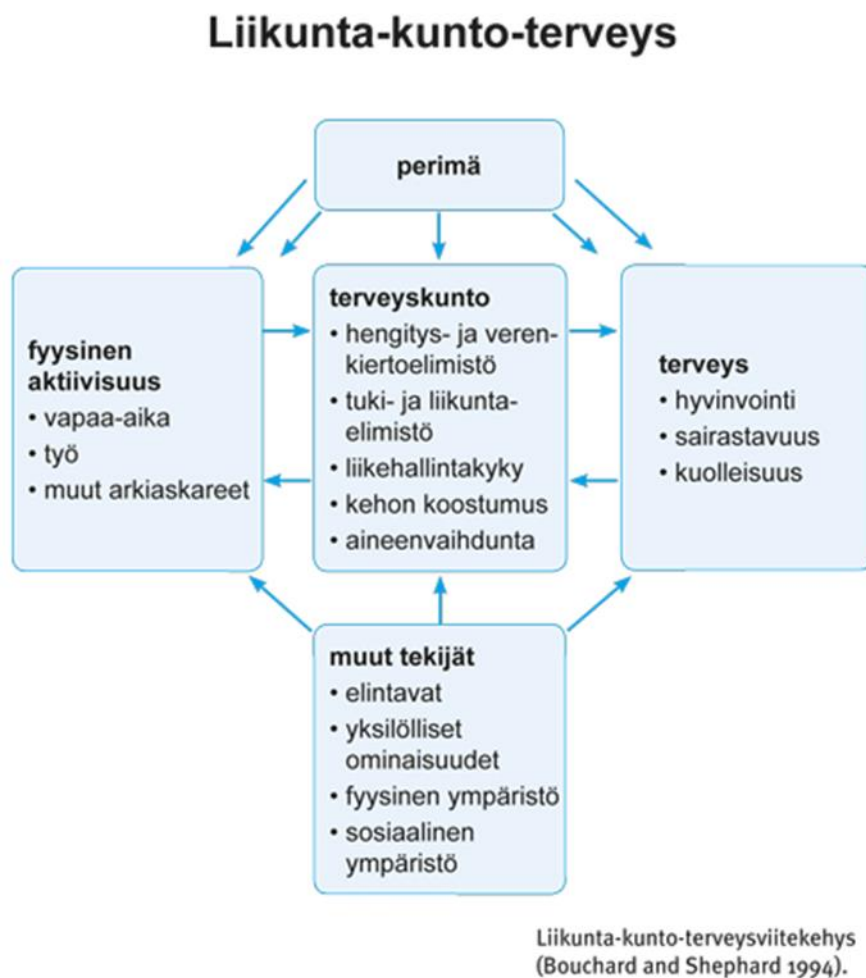
Liikunnan jatkuminen ei aina onnistu, vaan saattaa vähentyä oleellisesti, keskeytyä, taantua tai tulla repsahduksia. Useimmiten meillä kaikilla liikuntaan osallistuminen vaihtelee koko elämän ajan ja siirrymme liikunnan muutosvaiheista toiseen. Liikunnan muutosvaiheilla on olennaista valmius muuttaa liikuntaa että itse liikunta ja siihen osallistuminen. Muutokset eivät tapahdu hetkessä. Päivän ohjelma saattaa haitata päivän liikuntaohjelman suorittamista tai liikunnasta saattaa tulla rasitusvammoja, jotka johtavat helposti liikunnasta taantumiseen. Liikuntakäyttämisen muutokset suositellaankin muutettavaksi riittävän verkkaisesti ja erilaisia vaihtoehtoja kokeilemalla. Seuranta, sitoutuminen liikuntaan, palkitseminen ja läheisten sekä ammattihenkilöiden kannustava palaute ovat tärkeitä liikunnan aloittajalle. (Vuori 2003, 71–76.)

Liukkosen luento oli kannustava, haastava, herättelevä ja mielestäni tällaiset luennot kuuluvat ehdottomasti työhyvinvoinnin lisäämisen ja toteuttamisen kärkipäähän. Jokaisen on otettava vastuu omasta hyvinvoinnistaan, kukaan ei voi tehdä sitä jonkun toisen puolesta. Uusi toiminta vaatii vähintään ½-vuotta

vakiintuakseen (elämänmuutokset) elämäntavaksi. Liukkonen luennoi terveellisestä ruoasta, ravitsemussuosituksista ja sen määrästä, ruokatrendien ”uusia tuulia” unohtamatta.

5.5 Monipuolisuutta liikuntaan

Liikkuminen, kunto ja terveys koostuvat monesta eri kokonaisuudesta ja osaluueesta. Perimä vaikuttaa terveyteen, terveyskuntoon ja fyysiseen aktiivisuuteen. Muut tekijät parantavat tai heikentävät yksilön yleistä terveyttä (kuva 6). (UKK-instituutti.)



Kuva 6. Liikunta-kunto-terveysviitekehys (UKK-instituutti).

Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat kuntoliikunnallisesti erilaisia. Liikuntatoeutukset ja liikuntaryhmien tulee vastata sekä liikuntaa aloittelevien että liikuntansa laatua kehittävän tarpeisiin.

Liikuntaa aloittavien liikuntamuodoille on hyvä asettaa erilaisia kriteerejä, jotta mielenkiinto, turvallisuus ja motivaatio liikuntaa kohtaan pysyvät yllä. Näitä ovat mm. riittävän alhainen kynnys osallistua, matalat riskit ja monipuoliset terveydelliset hyödyt. Liikuntalajin tulee olla riittävän helppo, esimerkiksi sauvakävely, jotta kaikilla halukkailla on mahdollisuus osallistua huolimatta aikaisemmista liikuntataidoista. Liikuntalajin riskit tulee olla myös matalat, jotta välttäisiin kuormittamasta liikaa tuki- ja liikuntaelimestöä. Ensimmäisten liikuntakertojen tulisi tuottaa terveyshyötyjä, hyvää oloa ja mieltä. Ensimmäinen liikuntakerta tuo mielikuvan ja pohjan liikuntatottumusten jatkumolle.

Liikunnallisesti aktiiviset ihmiset harrastavat liikuntaa, vaikka työnantaja tai työyhteisö ei tukisikaan henkilöstön liikuntaharrastuksia taloudellisesti. Työyhteisöliikuntaan osallistujat etsivätkin työyhteisön liikunnasta jotain muuta kuin taloudellista hyötyä esimerkiksi sosiaalisten kontaktien ylläpitoa, yhteisöllisyyden tunnetta tai me-henkeä. Aktiiviliikkujalle on tärkeää, että liikunta on riittävän rasittavaa fyysisesti ja monilla ovat tavoitteena aerobisen kestävyyskunnan tai lihaskestävyyden parantaminen. Joillakin voi olla tavoitteena maratonin juokseminen tai jokin muu liikuntatapahtuma toisille riittää liikunnan avulla saatu hyvä fyysinen kunto ja suorituskyky.

Liikuntatoimintaa suunniteltaessa tulee huomioida liikunnallisesti aloitekyvyttömät ja aktiiviset. Tälle ryhmälle tarvitsee suunnitella erilaisia liikuntapalveluja rasittavuus- että vaatavuustasoltaan. Eri kohderyhmien tavoitteet voivat olla poikkeavat toisistaan, joten yhteisten liikuntaryhmien suunnittelu voi olla erittäin hankalaa. Hyvä suunnittelu ja eri kohderyhmien tarpeet kartoittamalla voidaan saada hyvä, kaikkien tarpeita, motiiveja ja tavoitteita palveleva liikunta-toiminta. (Toim. Aura & Sahi 2007, 233–234.) Tästä hyvästä suunnittelusta on esimerkki kevään aikana toteutetut Kotkan kaupungin avoimet liikuntaryhmät henkilöstölle.

Liikkumiseen motivoivia psykologisia tekijöitä ovat Ilkka Vuoren (2003) mukaan muun muassa ulospäin suuntautuva persoonallisuus, hyvä psyykinen terveys, henkilön käsitys pystyvyydestään liikuntaan, liikuntaa koskevat aiko-

mukset ja mahdollisuudet vaikuttaa osallistumisen edellytyksiin, sisäinen motivaatio, liikunnasta nauttiminen, liikunnasta saatujen hyötyjen odotukset, myönteiset käsitykset liikkujana ja liikuntakäyttäytymisen suotuisa muutosvaihe. Liikunnan edistämiseksi on löydettävä keinoja ja toimintatapoja, joilla nämä tekijät voidaan helposti ja luotettavasti tunnistaa ja joilla niitä voidaan muuttaa. (Vuori 2003, 90–91) Liikuntapiirakan käyttö (kuva 7.) on yksi hyvä motivoija liikkumiseen.

Ihmisen liikuntatottumuksiin vaikuttavat aikaisemmat liikunta ja urheilukokemukset lapsuudessa, lapsuuden ja nuoruuden koululiikunnasta. Elintavoilla on merkitystä liikuntaan osallistumiseen. Kielteisiä asioita liikunnan esteiksi löytyy monia, mutta liikunnan myönteisten vaikutusten ja näkökohtien painottaminen voimakkaammin ennustaa jossain määrin liikuntaan osallistumista.

Sosiaalisella tuella on suuri merkitys liikunnan aloittamiseen ja siinä mukana pysymiselle. Sosiaalista tukea ovat konkreettinen liikuntaan mahdollistava apu, liikuntamahdollisuuksia koskevan tiedon antaminen, henkinen tukeminen, rohkaisu ja kannustaminen. Liikuntaharrastuksen ohjaajan tuki ja palaute auttavat henkisesti jaksamaan liikunnanharrastamista edelleen. Ryhmän yhteenkuuluvuudentunteella voi olla suuri merkitys ja motiivi liikkumisen ylläpitämiseen. (Vuori 2003, 94–95.)

Monet julkisuuden henkilöiden elämäntapamuutokset esimerkiksi ”kulttuurijulkiksen”, Raakel Lignellin painonpudotus on ollut paljon naistenlehtien sivuilla ja lööpeissä esikuvana ja opastajana hyvään terveyteen, sekä erilaiset television painonpudotusohjelmat. Nämä voivat olla yksittäisen ihmisen kannustimena, esimerkkinä, innostajana omaan elämänmuutokseen, toisaalta ohjelmien kriittinen katseleminen on huomioitava.

Motivaation todetaan syntyvän tavoitteista, kuinka paljon haluamme jotakin asiaa ja kuinka todennäköisenä pidämme sen saavuttamista. Epäonnistumiset voivat lamauttaa hetkeksi motivaation, kunnes suuri tarve saavuttaa tavoite tuo motivaation takaisin, joskus jopa entistä vahvempana Kirsi Valasti (2009, 173–174) toteaa naisen juoksukirjassaan. Tavoitteen saavuttamisen hitaus voi huonontaa motivaatiota esimerkiksi liikunnan aloittamisessa tai painon pudottamisessa, siksi välitavoitteet ovat motivaation kannalta tärkeitä.

Motivaatio tarvitsee onnistumisen kokemuksia, itseluottamus vahvistuu ja siksi välitavoitteiden täytyy olla realistisia ja saavutettavissa. Omat voimavaramme

vaikuttavat motivaation ylläpitoon, esimerkiksi elämän vaikeat tilanteet, kuten ihmissuhdeongelmat, rahavaikeudet tai työpaikan ongelmat. Näissä hankalissa elämäntilanteissa motivaatio ei ehkä riitä suuriin haaveiden toteuttamisiin ja maltillinen tavoite on silloin paikallaan. Valasti (2009) neuvoo tarttumaan rohkeasti siihen, mitä haluaa ja millaiseksi haluaa tulla ja täytyy vakuuttaa itselleen, että pystyy ja osaa. *Arvostamalla ja kunnioittamalla itseäsi saat luottamusta omaan kykyihisi ja tavoitteen toteutumiseen. Kaikki on mahdollista--- Myönteisyys on paras voiman lähde.* (Valasti 2009, 173–174.)

5.6 Liikkumisresepti

Liikuntaresepti on UKK-instituutin kehittämä apuväline terveydenhuoltoon. Tarkoituksena on saada potilas ohjauksella, keskustelulla oikean liikunnan pariin, josta on hänelle terveydellisiä hyötyjä. Työterveyslääkäri tai työfysioterapeutti voi kirjoittaa asiakkaan kanssa yhdessä liikkumisreseptin, johon kirjataan asiakkaalle sopivat liikuntamuodot ja suositeltava aika/seurattava ajanjakso niiden suorittamiseen.

Liikkumisreseptiin kirjataan potilaan liikuntatottumukset, liikunnan riittävyys terveyden kannalta sekä liikkumisen tavoitteet ja ohjeet seurantoineen. Liikuntareseptillä voi ohjata asiakkaan myös kunnan liikuntaryhmiin. (UKK-instituutti.)

Liikkumisreseptin käyttö jakaa mielipiteitä. Esimerkiksi Lappeenrannassa on saatu hyviä tuloksia vuoden aikana liikuntareseptin käyttöön otolla. Monet liian vähän liikkuvat ihmiset on saatu liikkumaan enemmän ja tekemään suuria muutoksia elintapoihin liikunnan ja liikuntaan ohjauksen avulla. Liikuntaneuvojan palveluja ja ohjausta oman lajin löytymiselle pidettiin hyvänä ja tärkeänä. (Yle-uutiset.)

Ylen uutisoinnin mukaan liikuntareseptien määräystä ei ole otettu edes kunnolla käyttöön muun muassa erillisen ei sähköisen kirjaamisen hankaluuden vuoksi sekä sen, että sitä ei voi määrätä noin vain kenelle tahansa. Liikuntareseptin vaikuttavuus todettiin myös hyödyttömäksi suurten massojen liikuttamiseen. Lääkärit haluavat ottaa liikunnan hyvät vaikutukset toisella tavoin esille asiakasta ohjatessaan.

Resepti on vielä olemassa, mutta tilastollista tietoa sen käytöstä ei ole. (Yle-uutiset.) Kotkan työterveyslääkäreille lähettämän sähköpostikyselyni mukaan, johon yksi lääkäri vastasi, ei liikuntaresepti ole käytössä.

5.7 Liikuntapiirakka

UKK-instituutti on sosiaali- ja terveysministeriön sekä terveydenhuollon alalla toimiva yksityinen tutkimus- ja asiantuntijakeskus. UKK-instituutin tehtävänä on edistää väestön terveyttä ja toimintakykyä liikunnan ja muiden terveellisten elintapojen avulla sekä toimia vapaa-ajan tapaturmien vähentämiseksi. UKK-instituuttia ylläpitää Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiö. Instituutti perustettiin vuonna 1980, mutta varsinaisesti toiminta alkoi vuonna 1984 toimintatilojen valmistuttua Tampereen Kauppiin.

UKK-instituutti on kehittänyt Liikuntapiirakan, johon on kiteytetty terveystuotteen suositus 18–64-vuotiaille (kuva 7). Myös yli 65-vuotiaiden terveystuotteen suosituksista on tehty oma liikuntapiirakkansa. Lisäksi on julkaistu useita liikuntaan liittyviä erityissuosituksia. (UKK-instituutti.)



Kuva 7. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti)

Liikuntapiirakkaan on koottu viikoittainen terveystuotteen suositus:

- **Kestävyyskunnan** parantaminen liikkumalla useana päivänä ainakin **2 t 30 min** reippaasti tai **1 t 15 min** rasittavasti.
- Kohenna **lihaskuntoa** ja kehitä **liikehallintaa** ainakin **2** kertaa viikossa.

Oman peruskunnan ja tavoitteen mukaan voi valita kestävyyskuntaa kohentavan liikkumisen kuormittavuuden. Aloittelijalle ja terveysliikkujalle riittää reipas liikkuminen vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa. Sopivia liikkumismuotoja ovat kävely ja pyöräily, esimerkiksi työ- ja asiointimatkoilla, sauvakävely tai raskaat koti- ja pihatytöt. Huonokuntoisella tällainen liikkuminen kohentaa myös kuntoa.

Tottunut ja hyväkuntoinen liikkuja tarvitsee kuntonsa kohentamiseksi rasittavampaa liikkumista, mutta puolet vähemmän eli vähintään tunnin ja 15 minuuttia viikossa. Lajeja voivat olla esimerkiksi ylämäki- ja porraskävely, juoksu, maastohiihto, nopea pyöräily, kunto-uinti ja vesijuoksu. Nopeat maila- ja juoksupallopelit sekä aerobicjumpat ovat kestävyyttä parantavia ryhmäliikuntalajeja. (UKK-instituutti.)

Liikuntapiirakka ohjeistaa liikkumaan ja jakamaan liikunnan usealle päivälle viikossa ja sen kesto täytyy olla vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Terveiden kannalta vähäinenkin liikunta on parempi vaihtoehto kuin ei ollenkaan. Täytyy kuitenkin muistaa, että terveysliikunnaksi eivät riitä muutaman minuutin kotias-kareet.

Pidempikestoiset tai rasittavat liikuntasuoritukset on havaittu nostavan terveyshyötyjä enemmän kuin minimisuosituksessa suositellaan. Kestävyysliikunnan lisäksi tarvitaan vähintään kaksi kertaa viikossa lihaskuntoharjoituksia, liikehallintaa ja tasapainoa kehittävää liikuntaa. Suurten lihasryhmien vahvistavia liikkeitä suositellaan tehtäväksi 8-10 ja jokaista liikettä kohden tulisi tehdä toistoja 8-12. Kuntosaliharjoittelu ja kuntopiirit ovat suositeltuja lihasvoiman kehittämiseen. Pallopelit, luistelu ja tanssiliikunta kehittävät liikehallintaa ja tasapainoa. Säännöllisellä venyttelyllä ylläpidetään liikkuvuutta. Liikuntapiirakka on hyvä muistutus viikoittaisen liikunta-annoksen muistuttajaksi ja toteuttamiseksi. Jokainen voi tehdä oman liikuntapiirakan, tulostaa ja täyttää itselleen UKK-instituutin verkkosivuilta liikuntasuunnitelman ”**houkuttimeksi**” ja muistutukseksi, jota kannattaa noudattaa oman kunnan kohottamiseksi. Omia merkintöjä kannattaa vertailla tavoiteltavaan liikuntapiirakkaan, onko liikuntaa tarpeeksi ja monipuolisesti. Säännöllinen kirjaus auttaa vertailemaan tuloksia ja omaa liikkumista. (UKK-instituutti.)

6 KYSELYTUTKIMUS

6.1 Tavoitteet

Tutkimukseni liittyy varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin liikunnallista elämäntapaa ja liikunnan terveysvaikutuksia korostaen. Päivähoitohenkilöstö, varhaiskasvattajat tekevät arvokasta ja monipuolista hoito-, ohjaus- ja kasvatustyötä pienten lasten parissa, jossa on huomioitava lasten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus sekä hyvä vuorovaikutus niin lasten, vanhempien kuin työyhteisön työntekijöidenkin kanssa. Työn monipuolisuus ja nopeasti vaihtuvat työtilanteet vaativat työntekijältä hyvää fyysistä peruskuntoa ja voimavaroja.

Kotkan kaupunki tukee henkilöstönsä työhyvinvointia kannustamalla henkilöstöään liikkumaan eri tavoin muun muassa tukemalla edullisilla uimahallin pääsymaksuilla ja avoimilla liikuntaryhmillä, mutta riittävätkö nämä toimenpiteet työhyvinvoinnin ja toimintakyvyn säilymiseen hyvänä ja onko työnantaja vastuussa henkilökunnan liikkumisesta vapaa-ajallaan? Selvitän, millaista liikuntaa Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen sekä työterveyden tulisi suunnitella ja tarjota työntekijöidensä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi varhaiskasvatushenkilöstön näkökulmaa korostaen.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten varhaiskasvatushenkilöstö kokee tuki- ja liikuntaelin kuntoremonttien (TULE – kuntoremontit) hyödyllisyyden ja riittävyys?**
- 2) Millaista liikuntaa Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen tulisi tarjota varhaiskasvatushenkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi, varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta?**

Hyvinvoinnin perusasioita ovat fyysinen ja psyykinen kokonaisuus sosiaalista elämää ja terveellistä ravintoa unohtamatta. Sirpa Ruotsalainen-Niskanen kirjoittaa Kymen Sanomien näkökulmassa (14.6.2014) nykyajan työntekijöistä, jotka osaavat tekniikat ja eri työtavat, mutta kahdeksan tunnin työpäivä on liikaa ja heidät on laitettava kuntoutukseen. Näkökulma kyseenalaistaa työurien pidentämisen, jos ihminen ei tee rappautevalla kehollaan mitään.

Istuminen ja fyysinen passiivisuus tappaa meidät. Liikkumattomuus on pahempi pandemia kuin virukset. (Ruotsalainen-Niskanen 2014. Kymen Sanomat.)

Terveyttä edistävä liikunta ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. Työterveys- huollon rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, ohjauksessa ja riittämättömästi liikkuvien työntekijöiden motivoinnissa, on myös erityinen haaste ja mahdollisuus. Väestön ikääntyessä sairauksia potevien työntekijöiden määrä lisääntyy ja meidän kaikkien työssä selviytymistä on tuettava. Liikunta on tärkeä osa kaikkien sairauksien hoitoa sekä luonnollinen osa varhaista kuntoutusta, ennaltaehkäisyä ja toimintakykyä ylläpitävää lääkettä. (Fogelholm et al., 2007, 8.)

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten Kotkan kaupungin varhaiskasvatushenkilöstö kokee erilaiset järjestetyt liikuntaryhmät ja TULE-kuntokurssit (Tuki- ja liikuntaelin kuntokurssit), sekä koetaanko työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävät TYKY-toiminnot, henkilöstölle pari kertaa vuodessa järjestetyt koko kaupungin tyhy-päivät (työhyvinvointia ylläpitävät), vapaaehtoiset liikuntamahdollisuudet, työpaikkakohtaiset tykypäivät (työkykyä ylläpitävät toiminnot) ja taukoliikunta hyödyllisenä, riittävänä ja tarpeellisenä työhyvinvointia tukevana toimintana.

Selvitän millaista liikuntaa Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen tulisi tarjota varhaiskasvatushenkilöstölle työhyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseksi. Tarkoituksena on saada rehellistä, aitoa palautetta, tietoa ja kehittämiskohteita työnantajalle varhaiskasvatuksen työkentältä sekä liikunnan ja kuntokurssien merkityksestä Kotkan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointiin. Oikeanlaiset liikuntaryhmät tai toiminta poissulkevat turhat rahaa haaskaavat toiminnot. Toisaalta, jos yksikin ihminen saadaan houkuteltua liikunnan pariin, onko mitään turhaa liikuntaryhmää?

6.2 Toteutus

Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii, on järkevää kysyä asiaa häneltä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72). Tuomi ja Sarajärvi (2009) painottavat lomakehaastattelun yksinkertaisena ideana sitä, että tavoitteena on saada vastaus jokaiseen kysymykseen annettujen vaihtoehtojen sisällä ja haastattelijan (kyselyn) määräämässä järjestyksessä. Lomakehaastattelu puoltaa kysymyksiä, jotka tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta ovat merkityksellisiä kysymyksiä. Jokaiselle kyselyn kysymykselle pitäisi löytyä perustelu tutkimuksen viitekehuksesta, tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetystä tiedosta.

Lomakekysely mahdollistaa kyselyyn vastanneet henkilöt tyypittelyyn laadullisiin luokkiin esimerkiksi asiasta hyvin kiinnostuneisiin ja ei kiinnostusta – tyyppeihin. Tämä tulee parhaiten esiin avoimien vastausten mahdollisuus kohdissa.

Kyselytutkimuksessani haastattelu olisi mahdollistanut kysymysten asettelun, sanamuotojen väärinymmärtämisen mahdollisuuden selventämisen ja oikaisun Ks. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 73–75).

Strukturoitua kyselylomaketta puolsi tehokkuus ja aineiston nopea analysointi ja raportointi tietokoneen avulla, mutta tulosten tulkinta voi olla ongelmallinen, koska aineistoa voidaan pitää pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomina Ks. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195).

Yhteistyökumppanini henkilöstöpalvelut pitivät opinnäytetyön aihetta tärkeänä ja ajankohtaisena. Silloinen henkilöstösuunnittelija Kalle Honkanen ohjasi merkittävästi laadullisen tutkimuksen tutkimuskysymyksiä oikeaan muotoon sekä tarjoutui avustamaan opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa.

Tein strukturoidun kyselylomakkeen Webropol-kyselyohjelmalla, joka sisälsi myös avoimia kysymyksiä. Kyselyssä oli 18 kysymystä, joista 12 oli strukturoituja kysymyksiä, lisäksi avovastausmahdollisuus niihin. Loput kuusi kysymystä olivat avoimia kysymyksiä. Kyselyn kysymykset muotoutuivat tutkimuskysymyksiin vastausta hakevista kysymyksistä ja avoimista vastauksista. Avointen vastausten mahdollisuus antoi vastaajalle vapauden vastata omin sanoin, jos kysymysten vastausvaihtoehdot eivät olleet sopivia. Kyselyn lopussa olevat avointen kysymysten vastaukset mahdollistivat uutta suunnitelmaa työhyvinvointi toimintaan, uudet näkökulmat, kehittämiskohteet, ideat, esteet ja edistävät asiat huomioiden.

Kysely lähetettiin kaikille Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksen sähköpostitusosoitteen omaaville työntekijöille henkilökohtaiseen sähköpostiin eli yhteensä 476 henkilölle, lastentarhanopettajille, päiväkodin johtajille, alue-esimiehille, lastenhoitajille, päivähoitajille, perhepäivähoitajille, avustajille, laitosapulaisille ja muille varhaiskasvatuksen alalla työskenteleville. (Liite 1)

Kotkassa toimii neljä päivähoitoaluetta: Kotkansaari, Karhula, Länsi-Kotka ja Mussalo. Kysely lähetettiin kaikille Kotkan kaupungin kunnallisen päiväkodin

henkilökunnalle 24 päiväkotiin. Yksityiset päiväkodit jäävät tutkimukseni ulkopuolelle. Toisaalta yksityinen sektori olisi ollut vertailevaa tutkimusta, jos kyselyni olisi ollut kaikille avoin internetissä.

Kysely oli auki 13.1.–28.2.2015 eli kyselyyn vastaamisen ajankohta asetettiin heti joululoman jälkeen ja ajatuksena oli henkilökunnan virkeys ja innokkuus vastaamiseen ja realistisiin, stressittömiin vastauksiin heti loman jälkeen. Kyselyyn oli aikaa vastata yli kuukausi. Koska erilaiset kyselyt kuormittavat henkilökuntaa ajallisesti, kysely oli pyritty tekemään nopeaksi täyttää. Kysely lähti eteenpäin nopeasti kaikille Kotkan kaupungin varhaiskasvatus sähköpostilistalla oleville (476) ammattinimikkeitä erittelemättä. Koska työhyvinvointia koskevia kyselyitä tammikuulle oli tulossa muitakin ja vastausinnokkuuden puuttoa oli huoli, kysely lähti nopeasti varhaiskasvatushenkilöstölle. Vakituisia päivähoiton työntekijöitä on keväällä 2015 kirjattu 416 henkilöä. (Liite 2.)

Kysymyslomakkeen vastaukset analysoin Webropol-tietokoneohjelman peruseräraportti-toiminnolla. Ohjelma laskee prosentit valmiiksi vaihtoehdoista ja tuottaa jakaumat taulukoina. Avoimet vastaukset teemoittelin tyypillisten vastausten mukaan eri otsikoiden alle.

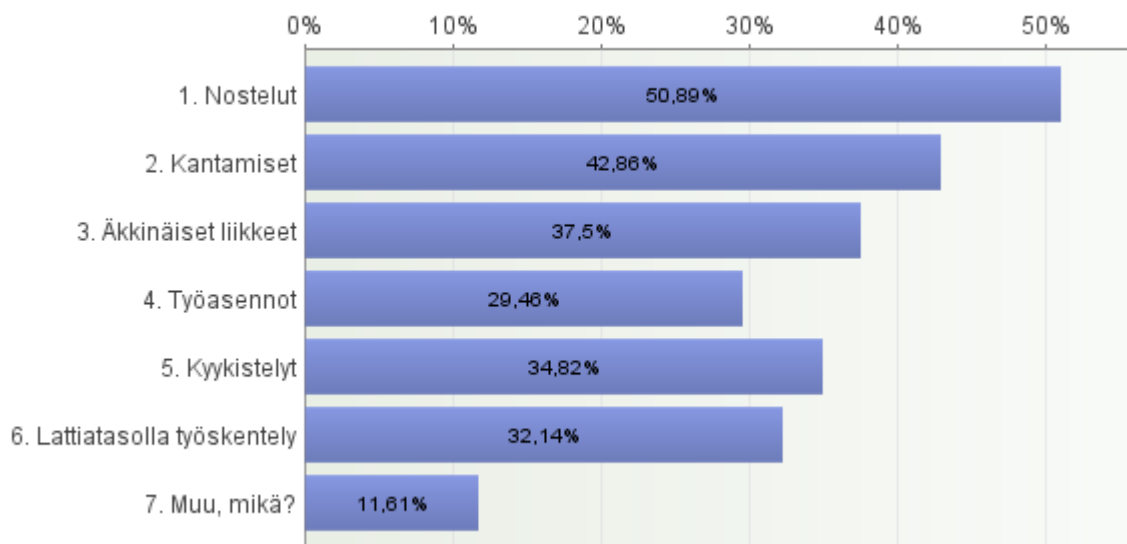
7 TULOKSET

Kyselyjä lähetettiin 476 ja siihen vastasi 113, kyselyn vastausprosentti oli 24 %. 63 henkilöä oli avannut kyselyn lähettämättä sitä. Osa vastaajista oli jättänyt joihinkin kysymyksiin vastaamatta, joten jokaisessa kysymyksissä on eri vastaajalukumäärä. Jorma Kanasen (2014) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei ole olemassa selvää haastateltavien määräsääntöä ja laadullisia tutkimuksia voidaan tehdä yhdelläkin havaintoyksiköllä. Jos kriteerinä käytetään saturaatiota, kylläntymistä, tarvitaan havaintoyksiköitä määrä, jonka jälkeen tulkinta ei enää muutu. Tutkimusaineistoa on riittävästi, kun uudet tapaukset eivät enää muuta tulkintaa. Tämä saavutetaan yleensä vähän yli kymmenellä haastattelulla. Perustan tutkimukseni tulkinnan ja analyysin Kanasen sanoihin: *laadullisessa tutkimuksessa aineiston laatu on määrää tärkeämpi.* (Kananen 2014, 95).

Kyselyn vastaajien ikäjakauma oli 21–60 vuotta ja kaiken kaikkiaan vastaajien keski-ikä oli 44,31 vuotta. Kysely oli tarkoitettu kaikille varhaiskasvatuksen ammattilaisille, joista lastenhoitajat ja päivähoitajat saavuttivat suurimman vastausprosentin (53,98 %), toiseksi eniten vastauksia kirjasivat lastentarhanopettajat (23,89 %). Muita kyselyyn vastanneita ammattilaisia olivat päiväkodin johtajat (7,96 %), laitospulaiset (7,08 %), avustajat (2,65 %) ja muut (4,42 %) sisältäen perhepäivähoitajia.

Vastaajien päivähoitoalueita oli neljä, ja suurin vastausprosentti (43,75 %) saavutettiin Karhulan päivähoitoalueella. Toiseksi suurin vastausprosentti (29,46 %) oli Länsi-Kotkan ja Mussalon päivähoitoalueella, kolmanneksi suurin vastausprosentti (26,79 %) saavutettiin Kotkansaaren päivähoitoalueella. Suurimmat vastausprosentit selittyvät päivähoitoalueen päiväkotien määrillä, esimerkiksi Karhulan päivähoitoalueella on kymmenen päiväkotia ja Kotkansaarella viisi.

Kyselyn 4. kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä työn rasittavuudesta ja eniten rasittavista työasunnoista juuri varhaiskasvattajan työnkuvan näkökulmasta. Vastaajien määrä oli 112. Vastausvaihtoehtoon numero seitsemän antoi mahdollisuuden avoimeen vastaukseen.



Kuva 8. Eniten rasittavat työasennot päivähoitajan henkilökunnan näkökulmasta

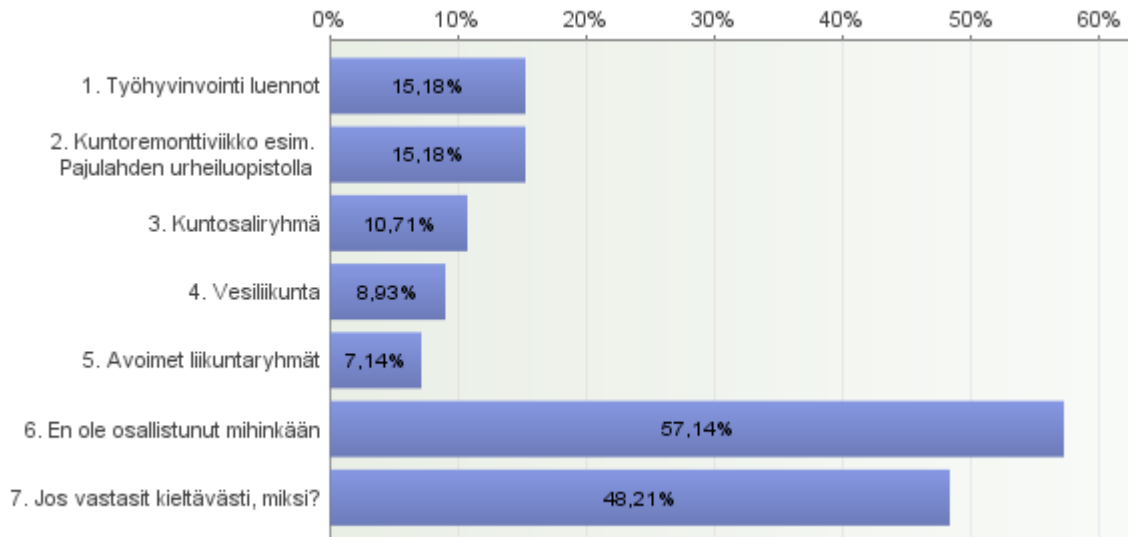
Kuvasta 8 nähdään, että työn rasitteeksi osoittautuivat nostelut, etenkin lasten nostelut, kantamiset ja sylittelyt perushoitotilanteissa ja työpäivän aikana. Äk-

kinäiset, yllättävät liikkeet tapaturmien, tilanteiden (lasten keskinäiset riitatilan- teet, ulkoilun vaarat) estämiseksi ja kyykistelyt lapsia pukiessa ovat henkilös- tön arkea. Hyvän nostotekniikan ja ergonomian muistaminen helpottaa näissä edellä mainituissa tilanteissa. Lattiatasolla työskentely perustuu ajatukseen ja tapaan, jossa kasvattaja toimii ja on paremmin vuorovaikutuksessa lapsen kanssa samalla tasolla (pituusero). Tähän on pyritty kiinnittämään huomiota oikealla ergonomialla, kalustehankinnoilla ja erilaisilla säätötuoleilla.

Avoimessa vastauksessa (vastausvaihtoehto 7. kuvassa 8) työn rasittavuus- dekksi koettiin seuraavaa:

työasennot pieniä lapsia syöttäessä ja lapsia nukuttaessa nukkarin (lepohuo- neen) ahtaissa tiloissa, sänkyjen välissä sekä tiukkojen punttien vääntäminen saappaiden päälle. Liian pienet tai muuten sopimattomat ulkovaatteet.

Kysymyksessä 5 tiedusteltiin osallistumista Kotkan kaupungin henkilöstöpal- velujen työhyvinvointia edistäviin tilaisuuksiin tai liikuntaryhmiin. Tähän kysy- mykseen vastauksia tuli 112 ja vastausvaihtoehdot prosentteineen ovat ku- vassa 9. Luennot ja kuntoremontit nousivat suosituimmiksi.



Kuva 9. Työhyvinvointia edistäviin tilaisuuksiin ja liikuntaryhmiin osallistuminen

Suurin vastausprosentti (57,14 %) esiintyi vastausvaihtoehdossa ”en ole osal- listunut mihinkään työhyvinvointia lisäävään toimintaan”. Avoimen vastauksen mahdollisuus antaa osaselityksen suureen vastausprosenttiin. Monen työnte- kijän elämään kuului liikunnallinen harrastus ilman työnantajan avustamaa lii- kuntatukea tai toimintaa (avoimet liikuntaryhmät).

Harrastan liikuntaa monipuolisesti itselle sopivampana aikana tarpeitteni mukaan tai olen liikkunut omalla ajalla. liikuntaryhmien aika ei ole sopinut minulle.

En ole osallistunut koska en oikein tiedä niistä mitään. Ja toisaalta tilaisuuksiin on hankala päästä, koska tapahtumat ovat päivä aikaa. Päiväkotia ei voi sulkea jotta pääsisimme tilaisuuksiin.

Avoimista vastauksista nousee esille selkeitä teemoja, jotka vaikuttavat kieltävään vastaukseen: 1. Liikunta kuuluu jo arkeen ilman työnantajan tukea, 2. Ajankohta työnantajan järjestämälle toiminnalle ei ole sopiva, 3. Motivaation puute ja 4. Osallistumiseen mahdollisuuden puuttuminen.

Kyselyssä haluttiin saada selville myös, mistä varhaiskasvatushenkilöstö saa tietoa järjestettävistä työhyvinvointia tukevista tilaisuuksista, liikuntakursseista ja TYHY-toiminnasta (Työhyvinvointia edistävä toiminta). Vastaajista (n=113) 38, 94 % sai tiedon Kotkan kaupungin omasta sisäisestä viestinnästä, Helmeristä. Päiväkodin johtajan roolia TYHY-toiminnan tiedottajana viikkopalaverissa pidettiin tärkeänä (27,43 %) sekä työkaverilta saatua tietoa (15,93 %). Työterveys tiedon lähteenä oli myös mainittu monessa vastauksessa.

Kysymykseen: ”Onko työhyvinvointia ja liikkumiseen kannustavia kursseja ja toimintaa tarpeeksi?”, 52,29 % vastaajista vastasi kieltävästi. Kyllä-vastauksia kerääntyi 47,71 % (n=109). Mielenpitoet jakaantuivat lähes tasan.

Kieltävien vastausten syiksi kuvailtiin muun muassa täysiä liikuntaryhmiä, liikuntaryhmän alkamisen ajankohtaa tai *esimerkiksi ohjatuille kuntosalikursseille pääsee vasta jos on jotain tuki- ja liikuntaelin vaivoja.*

Suurin osa avoimien kyllä-vastausten viesteistä oli, että liikuntatarjontaa on paljon, mutta lisääkin voisi olla. Esteenä nähtiin liikuntaryhmien alkamisajankohta ja työajalla suoritettavien liikuntatoimien vähäisyys. Omaan aktiivisuutta osallistumiseen korostettiin:

avoimet liikuntaryhmät-hieno homma. eurolla uimaan+kuntosalille-hieno homma. jne. paljon omasta aktiivisuudesta kiinni.

Kysymyksessä 8 otettiin selvää henkilöstöpalvelujen järjestämistä liikunnallisten toimien hyödyllisyydestä. Hyödylliseksi oli toiminnan kokenut 33, 96 % ja melkein saman verran 35,85 % eivät kokeneet toimintaa hyödylliseksi. Syyt olivat osittain samoja kuin kysymyksessä 5, miksi ei osallistu tyky-toimintaan. Esimerkiksi motivaation puute, ajankohta liikunnan suorittamiseen ja mieluisan liikuntalajin puuttuminen esiintyivät useasti esteiksi osallistumiseen. Taasen

osa henkilöstöstä koki liikunnalliset toiminnot ja kuntokurssit hyödyllisiksi, innostaviksi ja motivoiviksi:

Herättelee toimimaan oman hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kyllä, mutta jonkinlainen ”jatko seuranta” olisi ehdoton edellytyskurssille.

Kuntokurssilla olin useampi vuosi sitten ja koin sen hyvin virkistäväksi keholle ja mielelle!

Ei minulle sopivaa liikuntamuotoa

En ole kokenut että olisi minulle hyötyä, niin siksi omat harrastukset ovat tärkeämmässä roolissa.

eipä pahemmin ole; esim. kaupungin tyhy-päivään on aika mahdotonta päivähoitosta lähteä

Palkalliseksi muuttuneen kuntoremonttijakson osallistumisinnostus nousi vuonna 2014 kuntoremonttien muututtua palkallisiksi. Työntekijät kokivat asian positiivisena (63,21 % 106 vastaajasta). Toisaalta 36,79 % vastaajista ei kokenut palkallisen kuntoremontin vaikuttavan osallistumiseen. Kyllä- vastauksissa tuotiin esille seuraavia asioita:

Hienoa, että ihmisten työssä jaksamista tuetaan ja kannustetaan.

Aikaisemmin en ole kokenut mitään tarvetta kuntoremonttiin, mutta totta on että osallistumista olisi vaikeuttanut rahallinen menetys.

Työkyvyn ylläpitoon tähtäävän kuntokurssin kuuluu olla palkallista. Kysymys on perusterveyttä ja työkykyä ylläpitävästä kurssista, ei omasta harrastuksesta.

rahalla suuri merkitys myös sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin.

En-vastauksissa tuotiin esille seuraavia asioita:

Palkalla ei ole väliä, jos haluaa saada itsensä kuntoon!

toki hyvä että on palkallinen, mutta tarpeen vaatiessa ei sillä ole (ollut) väliä

Maksullisuus tai maksuttomuus ei ole merkitsevä tekijä, vaan oma hyvinvointi

haluaisin, mutta luulen, että olen liian ”nuori”. Vanhemmat ja huonokuntoiset pääsevät ensin... 😊

Kuntokursseille osallistumista tulevaisuudessa kannatti 12,73 % vastaajista (n= 110). Kielteisen osallistumisen vastauksen antoi 60 %. Tekijöitä suurelle kielteiselle vastausmäärälle oli avoimissa vastauksissa seuraavasti:

kohennan kuntoani omatoimisesti

Näistä tiedotetaan mielestäni huonosti. En itse ainakaan tiedä milloin seuraava edes olisi.. Ja mitkä ovat hakukriteerit

Osallistuin kuntoremonttikurssille vuonna 2014. Tänä vuonna on toisten vuoro.

Olen yrittänyt päästä jo useamman vuoden ajan.

Kyselyn mukaan päivähoitohenkilöstön liikunta-aktiivisuus on runsasta. Vastanneista (n= 112) 110 kertoi harrastavansa erilaista liikuntaa arjessaan. Varhaiskasvatushenkilöstö hoiti kuntoaan vapaa-ajallaan noin 2-3 kertaa viikossa, jotkut päivittäin. Suosituimmat lajit olivat lenkkeily, kuntosali ja kävely. Muita harrastamisen lajeja olivat vesijuoksu, vesijumppa, erilaiset ryhmäliikuntatunnit, sauvakävely, uinti, pyöräily, spinning, juoksu, kuntonyrkkeily, zumba, latin-mix-tanssi, hiihto, jooga, pilates, kahvakuula, geokätköily, keilailu, koripallo, gymnaestrada–kenttäohjelma, itämainen tanssi sekä työmatkapyöräily, hyötyliikunta ja koiran kanssa lenkkeily mainittiin useassa vastauksessa.

Liikunta kuuluu vahvasti elämääni. Harrastan liikuntaa tarpeitteni mukaan. Hölkkä, lenkit, kuntosali, ryhmäliikunta, spinning, hiihto, rentoutuminen/mindfulness kehonhuolto;) Liikunta määrät vaihtelevat elämäntilanteeni mukaan. Pysin huolehtimaan liikunnan ja levon tasapainosta

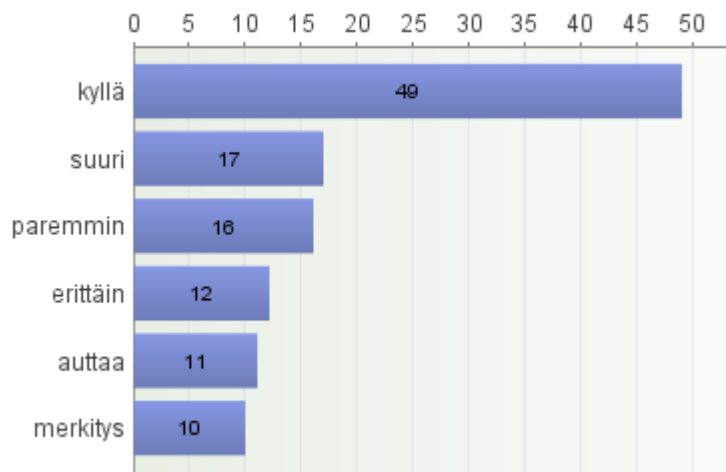
Liikun säännöllisesti 8h 30 min viikossa, tanssia, joogaa, pilatesta, venyttelyä. Siihen tietty hyötyliikunta päälle.

lenkkeilen, hoidan lastenlasta, käyn satunnaisia joogan ja pilateksen kursseja

Ei oikeastaan. Muut harrastukset vievät kaiken iltaajan sekä lasten kuljettelu paikasta toiseen

Joka päivä lenkkeilyä. salia ja uintia saisi olla enemmän

Kysymyksessä 12 selvitettiin liikunnan merkitystä työhyvinvointiin ja kyllä-vastausten määrä (49 kpl) toi esille liikunnan olevan erittäin tärkeä työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukimuoto. Kuvan 10 tulos on saatu Webropolin sanapilvi-analysoinnilla (Ks. Kuva 11). Se sana, joka esiintyy vastauksissa eniten, korostuu kuvassa isoimmalla fontilla.



Kuva 10. Liikunnan merkitys työhyvinvointiin

Sanapilvi

salilla jaksaminen huomaan pidän tietysti harrastaa fyysisen vaihtelevat syömiseen kipeinä mukanaan fyysiset vaikka lattiatasolla haasteita päänsäryt sairauksien liiku hyvinvointia onnistumisen ehdottoman näyttää psyykinen kannalta persoonaan jaksamista virkeänä eivät jaksa sillä työhyvinvointiini jaksamisessa työpäivän koska selkä olisi liikun antaa muuten varsinkin jälkeen työhyvinvointiin merkitystä liikkuu ilman hyvinvointiin edistävä puolella tulee paineet todella poistaa terveenä kehon liikunnalla stressiä kunto vaikutus kunnossa voisi liikkua todellakin pysy liikuntaa enemmän työssä fyysinen fyysisesti liikunta paljon töissä jaksamaan jaksaa ehdottomasti merkitys auttaa erittäin paremmin suuri **kyllä**

Kuva 11. Sanapilvi.

Vastaukset puoltavat liikunnan suurta merkitystä päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin. Vastauksissa korostuu myös oma vastuu:

Kyllä, ehdottomasti. Voin paljon paremmin henkisesti ja fyysisesti. Kestän työpaineita paremmin. liikunta on jaksamisen ehtoni

Sillä on valtavan suuri merkitys kokonaisvaltaisesti elämään!! LIIKUNTA ON LÄÄKETTÄ, joka poistaa stressiä, selkeyttää ajatuksia ja "lataa akkuja." Tuo iloa ja onnistumisen kokemuksia parhaimmillaan. Työn tuomat paineet poistuu ja luovuus lisääntyy ☺

Kyllä on. Ihmisellä itsellä on päävastuu omasta työhyvinvoinnista ja liikunta auttaa siinä suuresti.

On varmaan. Fyysinen nostelu, kantelu ja kyykkiminen rasittaa elimistöä ja tarvitsee terveen ja hyvinvoivan kehon.

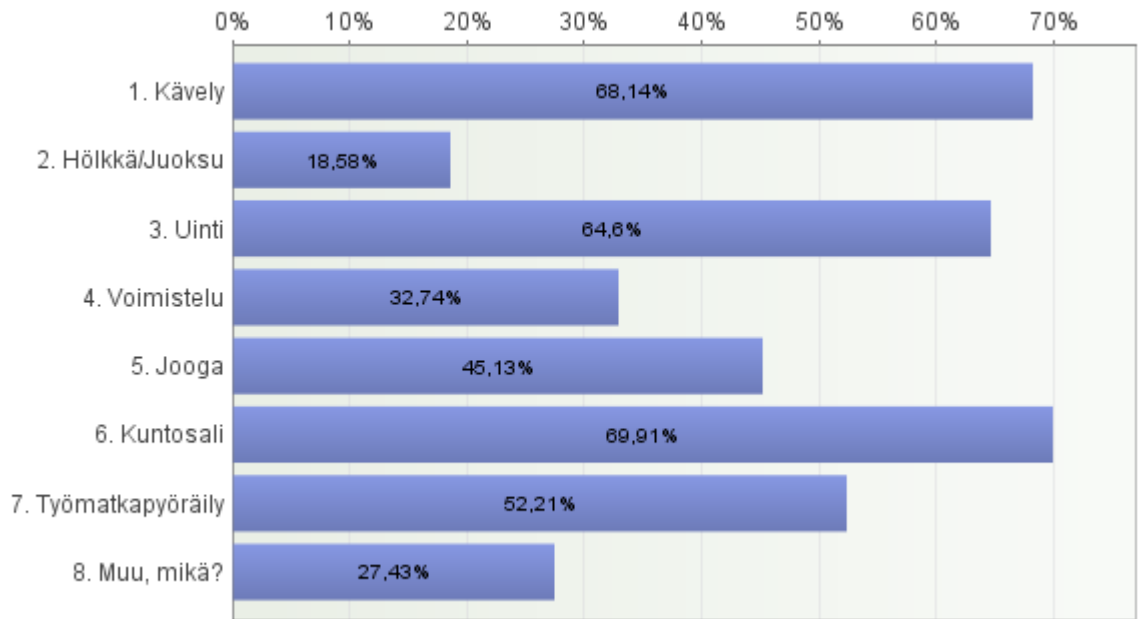
Parempikin voisi olla, mutta se on itsestä kiinni, ei tarjonnasta.

Huomaan että pian on tehtävä muutos ja alettava liikkua enemmän, koska ikä näyttää tuovan mukanaan haasteita, joita en aikaisemmin osannut ajatella. Enää en ole niin notkea kuin ennen ja huomaan että voimat eivät ole entisellään.

on suuri merkitys. Työpäivän aikana liikun erittäin paljon sekä ulkona että sisällä ja koen itseni aika vetreäksi ikäisekseni...

KYLLÄ!! Liikunta "tyhjentää" päätä, auttaa nukkumiseen, poistaa stressiä, kun liikkuu niin saa syödä suklaata ;) näin kilot pysyy kurissa yms...

Sopiviksi liikuntamuodoiksi päivähoitohenkilöstölle kirjattiin kuntosali, kävely ja uinti. Tarvittavat liikuntapiirakan terveysliikuntasuosituksset, kestävyyskunnan harjoittaminen, lihaskunnan ja liikehallinnan alueet näyttäisivät olevan kohdallaan päivähoitohenkilöstön liikunnallisissa harrastuksissa.



Kuva 12. Sopivat liikuntamuodot varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Avoimissa vastauksissa korostui monipuolisuuden tarve sekä yksilöllinen mielipide itselle sopivaan liikuntaan:

Mahdollisimman laaja-alaisesti, kaikille jotain!

Monipuolisesti kaikkea omien mieltymysten mukaan, mutta sopivasti rasittaen. Minusta jokaiselle ihmiselle löytyy joku paras vaihtoehto. On hyvä huomioida oman kehon tarpeet. Jos on kovin väsynyt, juoksulenkki voi olla liian raskas ja silloin on hyvä valita rauhallisempaa liikuntaa. Siis voinnin ja fiiliksen mukaan. Ja rokeus kokeilemalla löytää uusia hyviä liikuntamuotoja.

Ei voi arvottaa mitään toistaan paremmaksi.

kuka tykkää mistäkin ja mikä laji sopii kenellekin, pääasia että tulisi jokaisen tehtyä jotain oman hyvinvoinnin eteen

Liikunta kuin liikunta on hyvästä, ei ole yhtä ainoa oikeaa, toiselle käy toinen ja toiselle toinen.

Rahallinen palkitseminen ei muuttanut kyselyyn vastanneiden liikuntatottumuksia tai määrää (43 %). Vastaajia oli 113, ja avoimet vastaukset toivat esille sen, että liikunnan merkitystä, terveyttä ja työhyvinvointia ei voi mitata rahassa. Varhaiskasvatushenkilöstö pitää huolta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan liikkumalla myös vapaa-ajallaan ja liikunnan erityinen arvo huomioidaan työhyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpidossa. 35 % vastaajista koki palkitsemisen kannustavana. Työnantajan huomionosoitus liikkuvalla työntekijälle toisi lisää motivaatiota ja esimerkillistä kannustusta muidenkin työntekijöiden liikkumiseen.

Työpaikan TYHY-toiminnan tarpeellisuutta pidettiin tärkeänä (94,59 %), mutta esteeksi koettiin ajankohta kaupungin yhteisille TYHY-tapahtumien osallistumisille, jopa epäoikeudenmukaisena, koska päiväkodin iltapäivän hoitojärjestelyt aiheuttavat kohtuuttomasti järjestelyjä. TYHY-toiminta koetaan yhteishenkeä kohottavaksi, iloiseksi sosiaalisesti yhdessäoloksi. Omalla työpaikalla järjestettävä TYHY-toiminta koettiin myös edistävän työhyvinvointia ja etenkin, jos toiminta on työaikana järjestettyä. Kysymyksessä, mitkä asiat estävät varhaiskasvatuksen oman yksikön TYHY-toimintaan osallistumista korostui muun muassa vaikeus päättää, mitä tehdään päiväkodin yhteisessä tyhy-päivässä, jotta se olisi kaikille mieluinen sekä kiire, kiristetty mitoitus ja ajan rajaus (neljä tuntia).

Viimeisellä opinnäytetyöni kysymyksellä sai tuoda esiin toiveita, kehitettävää tai vapaan sanan työhyvinvointitoiminnasta. Avoimia vastauksia kirjoitti 44 vastaajaa. Jotta avoimista vastauksista saataisiin selkeä kokonais käsitys ja tutkimuskysymyksiin vastauksia, ryhmittelin eli klusteroin aineiston sekä pelkistin eli redusoin ilmaisut käyttämällä erivärisiä kyniä ja jaoin ilmaisut eri otsikoiden alle. Kävin aineiston läpi tarkasti käyttäen ja etsien samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia lauseita ja sanoja. (Kts. Tuomi & Sarajärvi 2009.) Teemat, jotka korostuivat vastauksissa, olivat: konkreettinen työhyvinvointitoiminta, toiminnan ajankohta ja TYHY-toiminnan kehittäminen.

Työnantajan järjestämää työhyvinvoinnin ylläpitoon tarkoitettua toimintaa toivottiin jatkettavan, monipuolisuutta lisäämällä, säästötoimista huolimatta. Työajalla järjestettävää liikuntaa toivottiin lisää sekä liikkuvien työntekijöiden huomiointia ja palkitsemista. Huomiointi motivoisi muitakin liikkumaan. Yhteisiä päivähoiton liikuntaryhmiä tai jumppaa toivottiin lähiliikuntapaikoille tai oman alueen päiväkodeissa järjestettäväksi. Työhyvinvointitapahtumista tiedottamista toivottiin jokaisen henkilökohtaiseen sähköpostiin.

Kaupungilla voisi olla tyhy-toiminnasta lista, jonka kaikki päiväkodit kävisivät vuorollaan järjestyksessä läpi. Alueiden yhteisiä tyhy-illoja toivoisin lisää.

Asiaa on tärkeää pitää esillä, etenkin nyt kun kaupungilla on kovat säästötavoitteet, ettei vaan näitä henkilöstöä virkistävää toimintaa su-pisteta.

Lisää ryhmiä vesiliikuntaa ja kuntosaleille mahdollisesti työajalla

Uskon vahvasti että sairauspoissaolot saadaan vähenemään tätä kautta!

Liikunta setelit olisi hyvä koska kaikki ei käytä kuntosaleja uimaloita ynm. Yksityiset liikunnantuottajat pitäisi olla myös valinnaisena kaupungilla.

Ymmärrän että TYHY-toimintaa voidaan toteuttaa ja toteutetaan myös yksilötasolla, mielestäni jokainen on vastuussa siitä, että mahdollistaa itselleen hyvän olon töissä ja pyrkii löytämään keinoja joilla se mahdollistuu.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymysten vastauksissa saavutettiin reliabiliteetti, koska mielestäni uusintamittaus vahvistaisi tutkimustulokset. Kuntoremontit ja erilaiset liikuntaryhmät koettiin tärkeäksi osaksi varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja niiden toivottiin jatkuvan. Kaikki halukkaat eivät mahtuneet haluttuihin, suosituihin esimerkiksi kuntosali- tai vesijumpparyhmiin, ja tätä toimintaa toivottiin kehitettävän. Liikuntaryhmien järjestämisen alkamisajankohtaa toivottiin mietittävän varhaiskasvatuksen työaika huomioiden. Tämä edellä mainittu asia sai jonkin verran kritiikkiä päivähoitohenkilöstöltä.

Työajalla suoritettavaan liikuntaan ja tyhy-toimintaan (työhyvinvointitoimintaa tukevaa) toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota ja kehiteltävänä kohtana työhyvinvointia lisäävänä asiana. Työnantajan järjestämistä työ- ja toimintakykyä ylläpitävistä liikunnallisista ynnä muista työhyvinvointiin kannustavista toiminnoista on ollut osalle vastaajista, 33,96 % hyötyä. Taasen 35,85 % vastasi kielteisesti. Loput vastaajista olivat vastanneet avoimena vastauksena mielipiteensä, käyttävätkö työnantajan tarjoavaa toimintaa vai eivät. Vastausmäärät eivät poikenneet paljoakaan toisistaan. Ne, jotka pitävät liikuntaa tärkeänä osana elämässään ja harrastuksissaan terveyden ja työkyvyn ylläpitäjänä, liikkuvat vapaa-ajallaankin ilman työnantajan järjestämää toimintaa. Työnantajan järjestämät toiminnot nähdään motivoivina ja kimmokkeena omaehtoiseen liikumiseen, työterveyden kanssa tehtävää yhteistyötä unohtamatta.

Validiteetti toteutuu kyselyn kysymyksissä, koska kysymysasettelussa kysytään sellaisia asioita ja aiheita, joihin halutaan vastaus, ja jotka hyödyttävät antamaan vastauksia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin.

Kotkan kaupungin varhaiskasvatushenkilöstö toivoo edelleen tukea liikkumiseen muun muassa edullisia sisäänpääsymaksuja liikuntapaikkoihin, liikuntakokeiluja ja uutena toimintana erilaisia palloilulajikokeiluja. Henkilöstön ehdo-

tuksena oli myös päivähoitoalueen oma liikunnanvetäjä, joka suunnittelisi lähi-alueen liikuntapaikoille säännöllistä liikuntatoimintaa ja liikuntakokeiluja, sekä seuraisi esimerkiksi kuntosalikäynneillä, että liikkeet tehdään oikealla tavalla.

Kuntokurssit todettiin tärkeinä terveyteen ja liikuntaan motivoivina toimintana. Rahallinen kannustus ja palkitseminen hieman motivoivat liikkumiseen ja pidettiin hyvänä ajatuksena, mutta se ei ollut päämotivoija liikkumiseen. Jokaisen omaa liikkumista ja terveyden edistämistä ja ylläpitämistä pidettiin jokaisen työntekijän omavastuuna, ei pelkästään työnantajan järjestämänä toimintana.

Varhaiskasvatushenkilöstölle sopiviksi ja suositeltaviksi liikuntamuodoiksi ja työhyvinvointia ylläpitävänä liikuntamuotona muodostui kyselyn mukaan kuntosaliharjoittelu (69,91 %), kävely (68,14 %) ja uinti (64,6 %). Edulliset uimahallin ja kuntosalin sisäänpääsymaksut ovat tärkeä, pidetty kannuste Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden liikkumisen motivoijana ja ylläpitäjänä.

Fogelholm et al. mukaan terveyden edistämisen tavoitteena on hyvinvoinnin lisääminen ja toimintakyvyn säilyminen. Jos työntekijä ei ole fyysisesti aktiivinen ja hän omaa muitakin terveyden riskitekijöitä, niin todennäköisesti hänen sairauspoissaolonsakin lisääntyvät ja hänen työssään selviytymisensä heikenee. Usein nämä riskitekijät kasaantuvat ja työntekijä kokee työhyvinvointinsa heikoksi. Riskitekijöihin vaikuttamalla, hyvällä elämän hallinnalla vähennetään haittoja. (Fogelholm et al. 2007, 11.) Liikunta on yksi parhaimmista ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja riskitekijöiden ehkäisijänä. Onko liikuntaan aktivointi työnantajan vai työntekijän vastuulla?, kysyvät Aura ja Sahi (2007) sekä vastaavat kysymykseen: on tosiasia, ettei kukaan voi liikkua toisen puolesta, samoin kuin se, että liikunta ei varastoidu. (Aura & Sahi 2007, 130.)

Varhaiskasvatushenkilöstö käyttää työnantajan järjestämiä liikuntapalveluja, kuntokursseja, avoimia liikuntaryhmiä, uimahallia ja kuntosalia ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa, jotka auttavat henkilöstön fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Yhteiset tapahtumat lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta ja parantavat työyhteisön ilmapiiriä. Työhyvinvointia tukevaa liikuntaa toivotaan toteutuvan työajallakin. Kuntien säästötoimia mietittäessä toivotaan, että työntekijöiden liikunnallinen tukeminen, liikuntaryhmät ja kuntoremontit jatkuisivat.

Aki Soudunsaaren pro gradu-tutkielman tulokset liikunta- ja hyvinvointipalveluista työhyvinvoinnin kehittäjänä (2010) vahvistavat opinnäytetyöni tuloksia. Tutkimuksen mukaan liikunta- ja hyvinvointipalvelujen onnistumisen edellytyksenä ovat mm. hyvin organisoitu ohjausryhmä, säännöllinen ja liikunnan roolia esiintuova sisäinen viestintä, liikuntaryhmiin ja toimintaan osallistumisen helpous ja saatavuus heti työajan yhteydessä sekä vaivaton liikkuminen liikunta- paikalle. Ohjausryhmässä tulisi olla useita eri henkilöstöryhmien edustajia sekä mahdollisesti liikuntaan ja terveyteen erikoistunut alan ammattilainen. (Soudunsaari 2010.)

Vaikka varhaiskasvatushenkilöstö pitääkin hyvänä palkallisia kuntoremontteja sekä rahallista palkitsemista se ei ollut pääasiana liikunnalle ja osallistumiselle. Jonkinlainen liikkujien ja omasta hyvinvoinnistaan huolta pitävien työntekijöiden reippaampi huomiointi tai palkitseminen olisi paikallaan. Moni työntekijä kulkee päivittäiset työmatkansa pyöräillen tai kävellen ja hoitaa kuntoaan hyöty liikkuen, arkiliikunnalla. Liikkuvat työmatkapyöräilijät voisi palkita laadukkaalla heijastinliivillä (turvaliivillä). Kotka-logolla varustettu heijastinliivi olisi samalla hyvää mainosta ”liikkuvalle Kotkalle”.

Liikunnan pitäisi aluksi olla kevyttä, vähitellen lisääntyvää, leppoisasti lämmittävää eikä liiaksi voimille ottavaa. Liikunnan pitäisi olla mahdollisimman suuressa määrin luonnollista ja sitä pitäisi olla runsaasti. Rajua liikuntaa tulisi harrastaa säästeliäästi ja vain kun se on tarpeellista.

Hippokrates 2400 vuotta sitten

9 POHDINTA

Kuten Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2013) toteavat laadullisessa tutkimuksessa, erityisesti analyysi koetaan vaikeaksi. Vaihtoehtoja on paljon tarjolla eikä tiukkoja sääntöjä ole olemassa. Aineistoon tutustuessaan ja sitä teemoittaessaan tutkija tekee jo alustavia valintoja. Hirsijärvi et al. (2013, 222–224.) toteavat myös aineiston litteroinnista laadullisessa aineistossa aineiston litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta ja tämä tekeekin opinnäytetyön laadullisen aineiston analyysin ja koko laadullisen tutkimuksen mielenkiintoiseksi mutta toisaalta se tuo epävarmuuden tulosten oikeista johtopäätöksistä, kokemattoman, itseoppineen tutkijan näkökulmasta.

Strukturoiduista (valmiit vastausvaihtoehdot ovat valmiina kyselykaavakkeessa) kyselylomakkeen kysymyksistä oli Webropol-kyselyohjelman avulla helpohkoa tehdä johtopäätöksiä ja arvioida tuloksia. Laajoja vastauksia tarjoavat avoimet vastaukset olivatkin vaikeampi litteroida tai koodata. Kerätystä aineistosta piti saada vastauksia tutkimuskysymyksiin opinnäytetyön pääotsikkoa unohtamatta.

Laadullisen opinnäytetyöni avoimien kysymysten vastausten litterointi on tehty kokoamalla tyypilliset vastaukset, eli saturaation (kylläntymispisteen, vastaukset ovat samoja) saavuttaneet avoimet vastaukset. Osa avoimista vastauksista ovat liitettynä tutkimustulosten perään, kysymyksissä, jossa oli avoimelle vastaukselle mahdollisuus.

Johtopäätösten tekemisen tässä vaiheessa mietin tutkimukseni luotettavuuskysymystä: onko kaikki tutkimuksen vaiheet tehty oikein ja olenko dokumentoinut, tehnyt oikeita valintoja ja ratkaisuja tutkimuskysymysteni ja niihin vastausten saamisen suhteen? Tutkimuskysymykseni koskivat Kotkan varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia työnantajan järjestämien TULE- kuntoremonttien ja liikuntakurssien hyödyllisyyttä, tarpeellisuutta ja riittävyttä juuri varhaiskasvatuksen työnkuvan näkökulmasta. Vastauksia toivottiin kysymyksiin mitä ja millaista liikuntaa toivotaan tarjottavan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuskyselyn tarkoituksena oli myös saada toiveita ja kehitysideoita henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi omaehtoista liikkumista korostaen ja liikunnan hyvät terveysvaikutukset huomioiden.

Tutkimuskysymykseni olivat laajoja, mutta mielestäni onnistuin saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin (tutkimusongelmaan). Laadin samalla synteesejä (yhdistäviä menetelmiä, kysymyksiä), jotka kokosivat vastauksista pääseikat ja antoivat vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Tutkimukseni noudatti eettisiä vaatimuksia ja anonymiteettiä kunnioitettiin sulkemalla kyselyssä vastaajan tiedot. Anonymiteetti antoi vapauden vastaajalle rehelliseen mielipiteen ilmaisuun, joka oli myös yksi kyselyn tavoitteista.

Koska kysely oli varhaiskasvatushenkilöstölle kohdennettu ja itse toimin varhaiskasvatuksen työntekijänä, mietin tutkimukseni puolueettomuusnäkökulmaa. Tutkijan roolissa minun on noudatettava tutkimussääntöjä ja tehtävä eettisesti hyvää tutkimusta sekä noudatettava eettisesti hyvää tieteellistä käytäntöä. (Ks. Hirsijärvi et al. 2013, 23–27.)

Kuntaorganisaatiot ovat lähitulevaisuudessa monien haasteiden edessä. Väestö on ikääntymässä, globalisaation myötä kilpailu työmarkkinoilla on kiristynyt, ekologisten kysymysten merkitys on kasvanut, tiede ja teknologia ovat kehittyneet huimaa vauhtia, ja myös ihmisten asenteet ja arvot ovat monella tapaa muuttumassa. Muutokset haastavat koko yhteiskunnan ja mitä suurimmassa määrin myös työelämän, kaikilla sektoreilla.

Samaan aikaan väestön ikääntyminen ja huoltosuhteen heikentyminen luovat paineita työurien pidentämiselle, joten työssä jatkamisen tukemisesta tulee entistä tärkeämpää. Kestävän talouden ja julkisten palveluiden turvaamiseksi työuria olisi pidennettävä sekä alku- että loppupäästä mutta myös ehkäisemällä työkyvyttömyyttä ja parantamalla osatyökykyisten mahdollisuuksia osallistua työelämään. (Hallitusohjelma 2011; STM 2009.)

Varhainen eläkkeelle siirtyminen aiheuttaa kustannuksia eläkejärjestelmälle mutta myös kuntaorganisaatioille. Erityisesti täydet työkyvyttömyyseläkkeet kuormittavat eläkejärjestelmää ja ovat kallis ratkaisu työnantajille, joille kustannukset paljolti tulevat maksettaviksi. Parantamalla työntekijöiden työoloja ja työkykyä on mahdollista ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja näin ollen välttää kustannuksia. Samalla parannetaan työntekijöiden edellytyksiä kokea hyvinvointia työssä, mikä näkyy organisaatioissa muun muassa parempana tuottavuutena. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2011.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen onkin kahdeksana viime vuotena kiinnitetty paljon huomiota sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla ja työssä jatkamista on pyritty edistämään erilaisin keinoin. Toisaalta esimerkiksi työtehtävien muokkaaminen kevyemmiksi ja osatyökykyisille soveltuvien työtehtävien löytäminen koetaan monissa organisaatioissa edelleen melko hankalaksi. (KEVA.)

Vaikka päivähoitohenkilöstö liikkuu hyvin paljon, ongelmalliseksi ja haasteeksi koetaan vielä sellaiset työntekijät, jotka eivät käytä ollenkaan työnantajan tarjoamia liikuntaetuja. Haasteeksi koetaan myös hektinen päivähoiton arki, jossa taukoliikunnallekin olisi järjestettävä aikaa. Olisiko lasten kanssa yhdessä tehtävä hyötyliikkuminen ja innokkaampi osallistuminen arjen liikkumiseen lasten parissa paikallaan?

Opinnäytetyössäni kehittelemään otettavan taukojumpan, ”take away – taukojumpan”. Pidä tauko! taukojumppaa päivähoitoon. Siihen on suunniteltu

taukojumppaliikkeet yhdessä Kotkan työterveyden työfysioterapeutti Pirkko Pentikäisen avustuksella juuri varhaiskasvatuksen henkilöstöä ajatellen. Jumppavihkonen on pieni, ilmoitustaululta, näkyvältä paikalta tai jokaisen ryhmän omasta säilytyspaikasta mukaan otettava paketti, jonka kuvissa olevat liikkeet ja ohjeistukset sisältävän jumpan voi tehdä silloin, kun taukojumppalle on sopiva hetki. Jokaiseen ryhmään voisi investoida monipuolisia, edullisia taukojumppakeppejä (harjanvarsia) riittävästi sekä jumppanauhoja ja käsipainoja taukoliikuntaa varten, vaikka opiskelijoiden ohjauksesta saaduilla korvauksilla kustantaen. Ergonomiaa kehittämällä ja kalustehankinnoilla estetään hoitajien liikuntaelimistön kuormittuminen.

Jatkotutkimuksena voisi miettiä keinoja, joilla lisättäisiin liikuntaan osallistumista ja aktivoidaan liikuntaa vieroksuvat ja passiiviset työntekijät sekä miten muutetaan heidän asenteitaan ja tottumuksiaan liikunnan suhteen. Lasten kanssa yhdessä tehtävää taukoliikuntaa kannattaisi kehittää ja huomioida päiväkodin arjessa sekä vertailevaa tutkimusta voisi tehdä myös työhyvinvoinnista kunnallisen ja yksityisen päivähoiton kesken.

Kokeellisen, toiminnallisen tutkimuksen voisi tehdä myös taukoliikunnan säännöllisen toteuttamisen vaikutuksista työhyvinvointiin. Puolen vuoden ajanjaksolle sitoutetaan tietty koeryhmä osallistumaan taukojumppaan (n. 5-10 min.) päivittäin. Vertaillaan kyselytutkimuksen tai haastattelun keinoin tuntemuksia työhyvinvoinnissa.

Tutkimukseni heikkoutena pidän laajaa aihetta ja kokonaisuutta, jota oli vaikea rajata ja saada etenemään johdonmukaisesti tutkimuskysymykset muistaen. Kokemattoman tutkijan epävarmuus ahdisti mieltä. Aloitin opinnäytetyöni teon itsenäisesti heti koulun alettua keväällä 2014 työni ohella. Koska tarjoamani aihe kiinnosti yhteistyökumppaniani Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluja ja silloista henkilöstösuunnittelijaa, teimme nopeasti yhteistyösopimuksen. Opiskelin itsenäisesti kesän tutkimuksen teon erilaista kirjallisuutta, etsin tietoa tutkimusluvasta, laadullisesta tutkimuksesta, tutkimussuunnitelman teosta ynnä muusta opinnäytetyöprosessiin liittyvästä. Tutkimusluvan sain kesäkuussa 2014 ja tutkimussuunnitelmani sain valmiiksi aikatauluineen heinäkuussa 2014 ja näyttää siltä, että suuri haasteeni on aikatauluissaan. Olen tehnyt paljon virheitä, kantapään kautta oppien, mutta suurena tukena on ollut tutkimuskirjallisuus. Esimerkiksi Tutki ja kirjoita -teos (Hirvijärvi et al. 2013), joka on

selkeydellään ja armollisuudessaan helpottanut työni etenemistä. Opinnäyte-työni työstäminen on tähän asti kestänyt vuoden ajan ja on siitä lähtien kulkenut mukana työssäni varhaiskasvattajana sekä vapaa-ajalla liikunnan parissa. Olen oppinut, että tutkimuksen teko vaatii mieluista tutkittavaa aihetta, kärsivällisyyttä, tahtoa, taitoa löytää kirjallisuudesta oikea asia oikeaan asiayhteyteen, sitoutumista, palautteesta oppimista ja kurinalaisuutta aikataulussa pysymiseen sekä tulosten reipasta käsittelyä heti kun kyselyn vastaukset ovat koossa ja ajatukset tuoreessa muistissa.

Heikkoutena pidin tutkimuksessani vastausten katoa. Työntekijöistä 113 vastasi 476 lähetetystä kyselystä ja 63 oli avanneet kyselyn lähettämättä sitä. Kyselyn ajankohta oli mielestäni hyvä, heti joululoman jälkeen sekä kysymysten määrä ja arvioitu vastausaika. Toisaalta avoimiin vastausvaihtoehtoihin oli tullut runsaasti mielipiteitä ja ehdotuksia.

Kyselyn sisältö oli ajankohtainen ja tärkeä sekä kaikkia varhaiskasvatuksen henkilökuntaa koskettava. Nyt oli henkilökunnalla mahdollisuus vaikuttaa ja antaa palautetta työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Karhulan päivähoitoalueen suuri vastausmäärä selittyy Kotkan suurimmasta päivähoitoalueesta. Kyselyni kysymykset olivat mielestäni onnistuneet ja vastasivat tutkimuskysymyksiini (tutkimusongelmaan), analysoinnin ja litteroinnin koin haastavaksi.

Koen liikunnan ja hyvän fyysisen kunnon erittäin tärkeäksi osaksi ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, teki hän mitä työtä tahansa. Liikunta tukee fyysisistä, psyykkistä ja sosiaalista jaksamista, edistää hyvää elämänlaatua niin kotioloissa kuin työelämässäkin.

***Jos olet niin onnekas, että löydät elämäntavan josta pidät,
sinun on löydettävä rohkeutta
elää sen mukaisesti.***

John Irving

LÄHTEET

- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. 1.-2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Anttila, E. 2015. Nina Brask: Säästöjen etsiminen on välttämätöntä. Kymen Sanomat. Päivitetty 17.3.2015. Saatavissa: <http://www.kymensanomat.fi/Online/2015/03/17/Nina%20Brask%3A%20S%C3%A4%20st%C3%B6jen%20etsiminen%20on%20v%C3%A4litt%C3%A4m%C3%A4nt%C3%A4/2015318780228/4> [viitattu 24.8.2015].
- Aura (toim.), O. & Sahi, T. 2007. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos. Helsinki: Edita.
- Ekström, K. 2014. Simply Well – Neljä askelta terveyteen: Tammi.
- Etera. Mitä työhyvinvointi on? Saatavissa: http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat/?WT.mc_id=brandi-tyohyvinvointi&WT.srch=1 [viitattu 22.3.2015].
- Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä- terveystiikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Vammala: Työterveyslaitos.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Porvoo: Tammi.
- Huttunen, J. 2012. Terveystiikunta– kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Tarkastettu. 15.8.2012. Duodecim. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00077 [viitattu 24.3.2015].
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. 1.painos. Vantaa: WSOY.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun Julkaisuja – sarja: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kannas, L., Eskola, K., Välimaa, P. & Mustajoki, P. 2010. Virtaa-terveyden perusteet. Keuruu: Atena.

Kela. Aslak-kurssi. Saatavissa: http://www.kela.fi/tyoikaisille_aslak-kurssit [viitattu 1.3.2015].

Kela. Työkykyä ylläpitävä kuntoutus (TYK). Saatavissa: http://www.kela.fi/tyoikaisille_tyk-kuntoutus [viitattu 22.2.2015].

Kettunen, R., Kähärä-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Keva. Strategiat ja toimintamallit. Saatavissa: [file:///C:/Users/K&S/Downloads/strategiat_ja_toimintamallit%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/K&S/Downloads/strategiat_ja_toimintamallit%20(1).pdf) [viitattu 13.4.2015].

Kiviniemi, T. 2008. Päiväkotien työolosuhteista ja työhyvinvoinnin hallintamennettelyistä. Yhteenvedo pohjois-Karjalan maakunnan kunnallisten päiväkotien työsuojelutarkastuksista vuosilta 2006–2008. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/upload/96i4m6jq.pdf> [viitattu 21.3.2015].

Kotkan kaupungin henkilöstöstrategia 2013–2016. Saatavissa: http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/17268_Kotka_Henkilostostrategia_2013-2016.pdf [viitattu 22.3.2015].

Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2013. Saatavissa: http://www.kotka.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/kotka/embeds/kotkawwwstructure/21710_henkilostokertomus2013.pdf [viitattu 14.8.2015].

KKI. Kunnossa kaiken ikää. Saatavissa: <http://www.kkiohjelma.fi/kki-ohjelma> [viitattu 22.3.2015].

Kunnossa kaiken ikää – ohjelma. KKI-ohjelma. Saatavissa: http://www.kkiohjelma.fi/toimintakyky_tyoelamaan/fyysinen_aktiivisuus_ja_tyourat [viitattu 22.3.2015].

Liikunnan vaikutukset. Liikunta-kunto-terveys-viitekehys. UKK-instituutti: Saatavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset [viitattu 23.3.2015].

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2013. Lapselle hyvä päivä tänään- näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 6. painos. Saarijärvi:Pedatieto.

Peltomäki, M-L. 2015. Suunnittelupäivän yhteenvedo Utumetsän päiväkodissa 6.2.2015.

Päiväkotityö. Työterveyslaitos. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/paivakotityulto/Sivut/defa.aspx) [viitattu 22.3.2015].

Rauramo, P. 2012. Blogit 2012. Hyvä työ ja elämä. Blogi. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/blogi/blogit_2012/hyva_tyo_ja_elama.2435.blog?3248_o=36 [viitattu 22.3.2015].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita.

Ristinoja, J. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. 1.painos. Painojussit Oy.

Ruotsalainen-Niskanen, S. 2014. Näkökulma. Liikkumattomuus on pahempi pandemia kuin virukset. Kymen Sanomat 14.6/2015 [viitattu 15.4.2015].

Soudunsaari, A. 2010. Liikunta- ja hyvinvointipalvelut työhyvinvoinnin kehittäjänä. Asiakasyritysten näkökulma. Liikuntapedagogiikan pro gradu – tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

STM. 2014. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> [viitattu 22.3.2015].

Tarnanen, K., Kesäniemi, A., Kettunen, J., Kujala, U., Kukkonen-Harjula, K. & Tikkanen, H. 8.11.2010. Duodecim. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00077 [viitattu 15.8,2015].

Tolvanen, T. 2014. Päiväkodin kasvattajatiimin keskustelut. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. 9., uudistettu laitos. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tykytoiminta. Työterveyslaitoksen sivut. Päivitetty 10.9.2014. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx> [viitattu 22.2.2015].

Työhyvinvoinnin portaat -malli. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli [viitattu 22.3.2015].

TTL. Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> [viitattu 21.2.2015].

Työhyvinvoinnin kuvaus. Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> [viitattu 16.3.2015].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

UKK-instituutti. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/instituutti> [viitattu 22.3.2015].

Vainio, A. 2009. Ruumiin ja mielen yhteys. Duodecim. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=kha00087 [viitattu 15.8.2015].

Valasti, K. 2009. Naisen juoksukirja. Keuruu: Otava.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes Oppaita 56, Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi 2005. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1> [viitattu 29.1.2015].

Viinamäki, L. 2008. 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Saatavissa: http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Hakutoimisto/Kev%C3%A4t_2011_NUKO/sote/Viinamaki_A_2_2008.pdf [viitattu 27.6.2015].

Vuori, I., 2003. Lisää liikuntaa! Helsinki: Edita.

Vuori, I. 2015. Liikuntaa lääkkeeksi-Liikunta-ohjelmia sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Porvoo: Bookwell Oy.

Yle-uutiset. Liikuntaresepti on saanut ihmiset liikkeelle Lappeenrannassa. Päivitetty 24.3.2014. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/liikuntaresepti_on_saanut_ihmiset_liikkeelle_lappeenrannassa/7135982 [viitattu 23.3.2015].

Yle-uutiset. 2014. Lääkärin määräämä liikuntaresepti ei lähtenyt koskaan kunnolla laukkaan. Päivitetty 24.3.2014. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/laakarin_maaraama_liikuntaresepti_ei_lahtenyt_koskaan_kunnolla_laukkaan/7149613 [viitattu 23.3.2015].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Asiakkuus ja perustehtävän tuki ja kuormittavuus. Mikkola, P & Nivalainen, K 2013. Lapselle hyvä päivä tänään - näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 6. painos. Saarijärvi: Pedatieto.

Kuva 2. Työhyvinvoinnin neljä osa-aluetta. Etera. Saatavissa: http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat/?WT.mc_id=tyohyvinvointi&WT.srch=1

Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat -malli. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-_malli [viitattu 14.5.2015].

Kuva 4. Työhyvinvoinnin osatekijät. Saatavissa: https://kjuuti.wordpress.com/2009/10/13/kiitos-ja-organisaation_hyvinvointi/ [viitattu 14.5.2015].

Kuva 5. Työkykytalo. Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. 1.painos. Vantaa: WSOY.

Kuva 6. Liikunta-kunto-terveysviitekehys. Saatavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset [viitattu 14.5.2015].

Kuva 7. Liikuntapiirakka. Saatavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi_liikuntapiirakka.pdf [viitattu 14.5.2015].

Kuva 8. Eniten rasittavat työasennot.

Kuva 9. Työhyvinvointia edistäviin tilaisuuksiin ja liikuntaryhmiin osallistuminen.

Kuva 10. Liikunnan merkitys työhyvinvointiin.

Kuva 11. Sanapilvi.

Kuva 12. Sopivat liikuntamuodot varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

LIITTEET

Webropol-kyselyn saatekirje

***Liikunnan ja kuntokurssien vaikutus Kotkan
päivähoitohenkilöstön työhyvinvointiin***

*Hei,
olen 47-vuotias sosionomiopiskelija Sari Mänttari Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta. Teen
opinnäytetyötä päivähoitohenkilöstön työhyvinvoinnista liikunnan ja kuntokurssien keinoin.*

*Nyt SINULLA on mahdollisuus välittää kokemuksiasi, toiveitasi, ajatuksiasi, vaikuttaa ja saada
viestiä henkilöstöpalvelujen työhyvinvointitoiminnan suunnittelijoille liikunnasta, kursseista,
työhyvinvointitoiminnasta ja etenkin PÄIVÄHOITOHENKILÖSTÖN NÄKÖKULMASTA.*

*Osallistumisesi kyselyyn on arvokasta ja tärkeää ja toivon, että sinulla on noin 10-15 minuuttia
aikaa vastata 18 kysymykseeni. Vastaukset käsitellään salassapitovelvollisuutta kunnioittaen,
luottamuksellisesti ja anonyymisti.*

*Minuun voit olla yhteydessä tai jätä yhteystietosi, niin kerron mielelläni lisää tutkimuksestani.
Olisi hienoa saada erilaisia kokemuksia, onnistumistarinoita liikunnan hyvistä
terveysvaikutuksista sekä liikuntaan kannustavista ehdotuksista Kotkan kaupungin päivähoidon
työkentällä.*

Palautathan kyselyn 28.2.2015 mennessä.

SUURI KIITOS SINULLE OSALLISTUMISESTASI!

*Ystävällisin terveisin Sari Mänttari
sari.manttari@kotka.fi
p. 0400-906317*

1. Ikäsi?

2. Millä päivähoitoalueella työskentelet?

- 1. Karhula
- 2. Kotkansaari
- 3. Länsi- Kotka ja Mussalo

3. Työtehtäväsi.

- 1. Päiväkodin johtaja
- 2. Lastentarhanopettaja
- 3. Lastenhoitaja/Päivähoitaja
- 4. Laitosapulainen
- 5. Avustaja
- 6. Muu

4. Valitse vaihtoehdoista sinua eniten rasittavat työasennot/kohdat.

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- 1. Nostelut
- 2. Kantamiset
- 3. Äkkinäiset liikkeet
- 4. Työasennot
- 5. Kyykistelyt
- 6. Lattiatasolla työskentely
- 7. Muu, mikä?

5. Oletko osallistunut viime vuosina Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelujen työhyvinvointia edistäviin tilaisuuksiin tai liikuntaryhmiin?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- 1. Työhyvinvointi luennot
- 2. Kuntoremonttiviikko esim. Pajulahden urheiluopistolla
- 3. Kuntosaliryhmä
- 4. Vesiliikunta
- 5. Avoimet liikuntaryhmät
- 6. En ole osallistunut mihinkään
- 7. Jos vastasit kieltävästi, miksi?

6. Miten saat tietoa henkilöstöpalvelujen järjestämisestä tilaisuuksista ja liikuntakursseista, TYHY-toiminnasta?

TYHY-toiminta (Työhyvinvointia edistävä toiminta).

- 1. Helmeristä
- 2. Omasta sähköpostiviestistä
- 3. Päiväkodin johtajalta viikkopalaverissa
- 4. Työkaverilta
- 5. Muualta, mistä?

7. Onko työhyvinvointia ja liikkumiseen kannustavia kursseja ja toimintaa tarpeeksi?

Vapaalle alueelle voit lisätä omia mielipiteitäsi, kommentteja.

- 1. Kyllä

- 2. Ei

8. Onko henkilöstöpalvelujen järjestämisestä liikunnallisista ym.toiminnasta ollut sinulle hyötyä?

- 1. Kyllä
- 2. Ei
- 3. Vapaa vastaus

9. Osallistutko kuntoremonttikursseille helpommin kuntoremonttien muututtua vuodesta 2014 paikalliseksi?

Vapaalle alueelle voit lisätä omia mielipiteitäsi, kommentteja.

1. Kyllä

2. En

10. Oletko suunnitellut osallistuvasi seuraavan vuoden aikana kuntoremonttikurssille?

1. Kyllä

2. En

3. Vapaa vastaus

11. Kuuluuko liikunta harrastukseksi? Jos kuuluu, niin millainen liikunta ja kuinka usein?

12. Onko mielestäsi liikkumisellasi suuri merkitys työhyvinvointiisi?

13. Mikä liikuntamuoto olisi mielestäsi sopivaa juuri päivähoitohenkilöstölle?

1. Kävely

2. Hölkkä/Juoksu

3. Uinti

4. Voimistelu

5. Jooga

6. Kuntosali

7. Työmatkapyöräily

8. Muu, mikä?

14. Muuttaisiko rahallinen palkitseminen liikkumistasi enemmän?

1. Kyllä

2. Ei

3. En tiedä

15. Tarvitaanko mielestäsi työpaikalla tapahtuvaa TYHY-toimintaa?

1. Kyllä

2. Ei

16. Mitkä asiat edistävät osallistumista TYHY-toimintaan?

17. Mitkä asiat estävät TYHY-toimintaan osallistumista?

18. Toiveita, kehitettävää. Vapaa sana.

Vahvista vastausten lähetys

KIITOS VASTAUKSISTASI!