

Tiina Luukkonen

**TYÖHYVINVOINTIPROJEKTI VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN
PALAUTUMISEN TUKEMISENA**

**TYÖHYVINVOINTIPROJEKTI VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN
PALAUTUMISEN TUKEMISENA**

Tiina Luukkonen
Opinnäytetyö
Kevät 2023
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Henkilöstöhallinto ja esimiestyö

Tekijä: Tiina Luukkonen

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointiprojekti varhaiskasvatuksen työntekijöiden palautumisen tukemisena

Työn ohjaaja: Annukka Pitkänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2023

Sivumäärä: 40 + 1 liite

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelujen henkilöstöhallinto. Opinnäytetyö oli osa työhyvinvointiprojektia, jonka tavoitteena oli auttaa varhaiskasvatuksen henkilökuntaa tiedostamaan palautumisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta ja samalla auttaa heitä luomaan itselleen sopivia palautumiskeinoja arkeensa. Työhyvinvointiprojektiin osallistuvat varhaiskasvatuksen työntekijät saivat palautumisen seurannan tueksi käyttöönsä hyvinvointisormus Ouran. Työntekijöille haluttiin tuoda teknologiaa kautta tukea palautumisen seurantaan sekä antaa uutta näkökulmaa omasta palautumisen tilastaan.

Toimeksiantaja toivomuksena oli opinnäytetyön kautta selvittää voisiko palautumiseen keskittyvä työhyvinvointiprojekti tuoda henkilöstölle uusia palautumiskeinoja sekä samalla tutkittiin, pystyikö erityisesti teknologia tuomaan henkilöstölle apua palautumisen seurantaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös selvittää varhaiskasvatuksen henkilökunnan sisäisiä palautumiskeinoja. Tutkimuskysymykset luotiin näiden kolmen aihealueen pohjalta.

Opinnäytetyön keskeisin tietoperusta käsittelee palautumista. Tämän lisäksi teoriapohjassa tarkasteltiin palautumiseen liittyviä lisäkäsitteitä, kuten esimerkiksi työuupumus sekä stressi. Työssä käytettiin tutkimusmenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, mikä on yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenelmä. Aineiston analysointi tapahtui tutkimuksessa litteroidun haastatteluaineiston kautta. Litteroidusta haastatteluaineistosta poimittiin erilliseen taulukkoon tutkimuskysymyksiä vastaavia sitaatteja, joiden kautta luotiin yhteenveto tuloksista.

Opinnäytetyön tutkimuksessa selvisi, että eniten Ourasta ja työhyvinvointiprojektista hyötyivät työntekijät, jotka eivät olleet aktiivisella tasolla kiinnittäneet huomiota omaan palautumiseensa. Heille oli kuitenkin jo kehittynyt motivaatiota hyvinvointinsa seuraamiseen. Teknologian hyödyntäminen palautumisen seuraamisen tukena koettiin pääsääntöisesti hyvänä asiana. Ouran sovellus toimi muistuttajana ja kannusti käyttäjiä. Sisäisen palautumisen hetkiä on varhaiskasvattajien työpäivän aikana vähemmän, eikä niihin voi aina itse vaikuttaa. Tämä selittyi työhön liittyvillä erityispiirteillä, kuten esimerkiksi lapsiryhmän toiminnan turvaamisella.

Työhyvinvointiprojektin osallistuminen koettiin positiivisena kokemuksena. Tähän vaikutti varmasti osallistumisen vapaaehtoisuus sekä Ouran helppokäyttöisyys. Tulokset jäivät jokaiselle omaan käyttöön eikä niitä arvioitu jälkeenkäynnä, mikä teki myös projektista henkilökohtaisen sekä helposti lähestyttävän. Projektin jatkojalostaminen on erittäin suositeltavaa.

Asiasanat: palautuminen, työuupumus, sisäinen palautuminen, ulkoinen palautuminen, varhaiskasvatus, psykologinen palautuminen, fysiologinen palautuminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Leadership and Human Resources

Author: Tiina Luukkonen

Title of thesis: Well-being at work -project to support recover from work

Supervisor: Annukka Pitkänen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2023

Number of pages: e.g., 40 + 1 appendix

This thesis was a part of 'a well-being at work' -project, the aim of which was to help early childhood education and care staff to be aware of the importance of recovery from work and to help them create suitable methods to recover from work in their everyday lives. The early childhood education and care workers participating in the 'well-being at work' -project were given the Oura smart ring to monitor their recovery from work. The workers were given a new perspective on their personal level of recovery from work through providing the required technology to monitor it closely.

The client's wish was to find out, through the thesis, whether a 'well-being at work' -project could bring new methods to the personnel on how to recover from work. In addition, it was examined whether technology, in particular, could help the personnel monitor their recovery from work. The purpose of the thesis was also to investigate the internal recovery methods of early childhood education and care staff. The research questions were created on the basis of these three thematic areas.

The theoretical part of the thesis deals with recovery from work. In addition to this, it examines other concepts related to the area, such as burnout and stress. Qualitative research was used as a research method in the thesis. The data was collected through thematic interviews, which is the most common data collection method for qualitative research. The data was then transcribed and analysed. From the transcribed interview data, quotations corresponding to the research questions were extracted into a separate table, through which a summary of the results was created.

Keywords: recover, burnout, inner recover, external recover, early childhood education and care, psychological recover, physiological recover

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	8
2.1	Oulun kaupungin henkilöstöohjelma.....	8
2.2	Varhaiskasvatus työympäristönä.....	9
2.2.1	Työhyvinvointiprojekti palautumisen merkityksestä.....	10
2.2.2	Hyvinvointisormus Oura osana palautumisen seuranta	10
3	PALAUTUMINEN.....	12
3.1	Stressi	12
3.2	Työuupumus.....	13
3.3	Sisäinen ja ulkoinen palautuminen	15
3.4	Palautumisen tuki työyhteisössä	17
4	PSYKOLOGISEN PALAUTUMISEN KEINOT	19
5	FYSIOLOGISEN PALAUTUMISEN KEINOT	23
6	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	26
7	TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA.....	29
7.1	Mielenkiintoa oman palautumisen seurantaan	29
7.2	Sisäinen palautuminen	31
7.3	Hyvinvointisormuksen tuki palautumisen seurannassa	33
7.4	Pohdinta.....	35
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on osa Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelujen henkilöstöhallinnon työhyvinvointiprojektia, jonka tavoitteena on auttaa varhaiskasvatuksen henkilökuntaa tiedostamaan palautumisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta ja samalla auttaa heitä luomaan itselleen sopivia keinoja palautumiseen. Työhyvinvointiprojektiin osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä osallistuminen velvoittanut työntekijöitä muihin jatkotoimenpiteisiin. Tällä tavoin haluttiin luoda työntekijöille matalan kynnyksen osallistuminen. Projektiin osallistuvat varhaiskasvatuksen työntekijät saavat neljäksi viikoksi käyttöönsä hyvinvointisormus Ouran oman palautumisen seurannan tueksi.

Työyhteisön sisäiset asiat voivat vaikuttaa työntekijöiden palautumiseen positiivisesti tai negatiivisesti, mutta on myös otettava huomioon jokaisen ihmisen omat henkilökohtaiset valinnat, jotka vaikuttavat palautumiseen sekä työssäjaksamiseen. Tässä opinnäytetyössä olen halunnut tuoda esille myös työntekijöiden henkilökohtaisen palautumisen merkitystä, koska mielestäni kyky löytää omaan elämään sopivat palautumisen keinot ovat erittäin tärkeitä ihmisen oman hyvinvoinnin kannalta. Palautumisen keinojen hahmottaminen kasvattaa myös itsetuntemusta, mikä on tärkeä ominaisuus sekä työssä että muilla elämän osa-alueilla. Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä olikin auttaa varhaiskasvatuksen työntekijöitä tiedostamaan oman palautumisen merkitys hyvinvoinnin kannalta ja saada heitä luomaan uusia palautumiskeinoja arkeensa. Samalla haluttiin myös selvittää pystyisikö teknologia tuomaan henkilöstölle apua palautumisen seurantaan sekä tuoda esille varhaiskasvatuksen henkilökunnan sisäisiä palautumiskeinoja. Näiden raamien myötä opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi nousivat:

1. *Millaista kiinnostusta työhyvinvointiprojekti on herättänyt oman palautumisen seurantaan?*
2. *Millaisia sisäisen palautumisen hetkiä varhaiskasvatuksen henkilöstö pystyy luomaan työpäiviinsä?*
3. *Antoiko hyvinvointisormuksen käyttö tukea palautumisen seurantaan?*

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska opinnäytetyön tutkimuksessa haluttiin tuoda esille yksilön oma käsitys tutkitusta ilmiöstä. Aineistonkeruumenetelmänä työssä käytettiin teemahaastattelua, mikä on yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Teemahaastatteluja järjestettiin viisi kappaletta ja kaikki

haastateltavat työskentelevät erilaisissa työtehtävissä varhaiskasvatusten parissa. Aineiston analysointi toteutettiin lopuksi teorialähtöisenä sisällönanalyysinä.

Minulla on myös työkokemusta varhaiskasvatuksen parista, mikä on antanut erityistä näkökulmaa aihealueeseen. Omaan kokemusta vuorohoidon sekä päiväpuolen varhaiskasvatuksen lastenhoitajana ja suurimman osan urastani olen työskennellyt kunnallisen varhaiskasvatuksen puolella. Tunnistan itse varhaiskasvattajien työstä palautumisen riskit ja koen, että aiheesta keskustelu on hyvin tärkeää. Tämä työkokemus auttoi minua myös teemahaastatteluissa, koska pystyin syventymään haastateltavien kanssa aihealueisiin ja tuomaan omaa näkökantaani esille. Koen pystyneeni luomaan hyvän ilmapiirin haastatteluissa.

Opinnäytetyö etenee alun tietoperustasta lopun tutkimustuloksiin. Työn alussa perehdytään hieman opinnäytetyön toimeksiantajaan sekä varhaiskasvatukseen työympäristönä. Ennen tietoperustaan siirtymistä käsitellään myös hyvinvointisormus Ouran valmiuksia toimia palautumisen seurannan tukena ja esitellään perusteita Ouran valinnalle. Opinnäytetyön tärkein teoriaperusta käsittelee palautumista psykologisesta sekä fysiologisesta näkökulmasta. Sen lisäksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan palautumiseen liittyviä lisäkäsitteitä, kuten esimerkiksi stressi ja työuupumus. Viimeisenä esitellään haastatteluista nousseita tutkimustuloksia ja tarkastellaan tutkimuskysymyksiä koskevia vastauksia. Opinnäytetyön lopussa tarkastelen tutkimustulosten pohjalta mahdollisuuksia jatkaa työhyvinvointiprojektia sekä lisäksi tarkastellaan opinnäytetyöprosessin etenemistä.

2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden henkilöstöhallinto. Kaupungin palveluksessa työskentelee noin 11 000 ammattilaista, joista 40 % työskentelee sivistys- ja kulttuuripalveluiden alaisuudessa opetus- sekä kasvatustehtävissä. (Oulun kaupunki 2022a.) Opetus- sekä kasvatusalalan työntekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi päiväkotien ja peruskoulun henkilöstöä. Tässä opinnäytetyössä keskiössä on Oulun kaupungin varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö.

2.1 Oulun kaupungin henkilöstöohjelma

Oulun kaupunki on kirjannut omaan henkilöstöohjelmaansa tavoitteet, toimenpiteet sekä mittarit, jotka ohjaavat kaupungin johtamista ja henkilöstötyötä. Henkilöstöohjelman tavoitteeksi on määritelty luoda kaupungista hyvä työpaikka ja antaa työntekijöille onnistumista omassa työssään. Näihin tavoitteisiin halutaan päästä hyvällä johtamisella, hyvinvoinnin tuella sekä henkilöstösuunnittelulla ja tarpeisiin perustuvan resurssoinnin kautta. (Oulun kaupunki 2022b.)

Hyvä johtaminen tulee näkyä työntekijöiden arjessa monella eri tavalla. Työntekijän tulee tietää oman työnsä tarkoitus ja perustehtävä, jonka ansiosta hänelle on selvää, mitä hänen työltään odotetaan. Työhön liittyvän kuormituksen tulee olla sopiva pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna ja työntekijän tulee saada tukea työhönsä ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvinvoinnin tukemisen kautta pyritään siihen, että kaupungin työntekijä on osaava ja voi hyvin työssään. Ennakoivan puuttumisen mallia pidetään tärkeänä, jotta hyvinvoinnin ongelmakohtiin voidaan puuttua ajoissa. Omaan hyvinvointinsa tarkastelu kuuluu myös työntekijän vastuualueisiin ja hyvä työkykyjohtaminen vaatii useiden eri osapuolten toimia arjessa. (Oulun kaupunki 2022b.)

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen ovat myös osa tapoja, joilla Oulun kaupunki pyrkii pääsemään henkilöstöohjelmansa tavoitteisiin. Tämän kautta kaupunki haluaa varmistaa riittävän ja ammattitaitoisen henkilöstön omissa toimipaikoissaan. Organisaation sisällä oppimista halutaan edistää 70–20–10-mallin mukaisesti. Kyseisen mallin mukaan 70 % oppimisesta tulisi tapahtua oman työn kautta, 20 % oppimisesta tapahtuisi omien kollegoiden tuella työyhteisön sisällä ja loput 10 % oppimisesta tapahtuisi koulutusten kautta. Lisäksi Oulun kaupunki haluaa kannustaa

organisaationsa työntekijöitä ottamaan vastuun oman osaamisensa ylläpidosta ja herättää näin henkilöstöä hankkimaan tarvittaessa lisäosaamista eri keinoin. Henkilöstöohjelmaan on myös kirjattu, että esihenkilöiden tulisi luoda erillisiä tilannekatsauksia henkilöstön kanssa kehityskeskusteluiden lisäksi. Näin henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita, tavoitteiden saavuttamista sekä työhyvinvointia voisi seurata paremmin. (Oulun kaupunki 2022b.)

2.2 Varhaiskasvatus työympäristönä

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan toimintaa, jota voidaan järjestää kunnallisena tai yksityisenä päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona tai avoimena varhaiskasvatustoimintona (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1:1 §). Tässä opinnäytetyössä keskitymme kunnalliseen päiväkotitoimintaan, koska opinnäytetyö toteutetaan Oulun kaupungin toimeksiantona. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa kasvatuksen, opetuksen sekä hoidon osa-alueilla. Toiminnassa painotetaan paljon pedagogiikan merkitystä. Varhaiskasvatustoiminnan tavoitteena on esimerkiksi tukea lapsen henkilökohtaisia oppimisen edellytyksiä sekä edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1:2 §.) Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen alkaa sen kalenterikuukauden alussa, kun lapsi täyttää yhdeksän kuukautta ja päättyy oppivelvollisuuden alkaessa (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 3:12 §).

Varhaiskasvatuslain mukaan jokaisen päiväkotitoimintaa tarjoavan organisaation tulee huolehtia, että varhaiskasvatuksen yksiköissä työskentelee kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilöstö. Tämä mahdollistaa lain edellyttämien tavoitteiden saavuttamisen sekä lasten erityisten tarpeisiin vastaamisen. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6:25 §.) Päiväkodin henkilöstön mitoituksesta annettu asetus määrittelee, että alle kolmivuotiaita lapsia saa olla enintään neljä yhtä varhaiskasvatuslain ammatillisen kelpoisuuden täyttävää työntekijää kohden. Yli kolmivuotiaiden suhdeluku on seitsemän yhtä ammatillisen kelpoisuuden täyttävää työntekijää kohden. (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018, 1 §,1.)

Kelpoisuusvaatimusten täyttävän henkilöstön ammattinimikkeitä ovat varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6:25 §). Tällä hetkellä joka kolmannella päiväkodin hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomitutkinto

(Valtioneuvoston asetus lasten päivähoidosta 239/1973 6 §, 4). Vuonna 2030 voimaan astuvan muutoksen myötä varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne muuttuu painottaen varhaiskasvatuksen opettajien sekä sosionomien määrää varhaiskasvatusyksiköiden henkilöstösuunnittelussa. Muutoksen myötä kahdella kolmassaosalla päiväkodin henkilöstöstä tulee varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tutkinto. Lisäksi on määritely, että puolet opettajista tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajia eli vähintään kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnon omaavia. Näillä muutoksilla halutaan nostaa henkilöstön koulutustasoa laadukkaana varhaiskasvatuksen turvaamiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

2.2.1 Työhyvinvointiprojekti palautumisen merkityksestä

Tämän opinnäytetyön keskiössä on työhyvinvointiprojekti palautumisen merkityksestä varhaiskasvatuksen parissa työskentelevälle henkilöstölle. Työhyvinvointiprojektin tarkoituksena on auttaa varhaiskasvatuksen henkilökuntaa tiedostamaan palautumisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta ja samalla auttaa heitä luomaan omia palautumiskeinoja arkeensa. Tärkeää olisi, että henkilöstö löytäisi palautumishetkiä myös työpäiviensä aikana stressitason laskemiseksi, eikä vain keskityttäisi vapaa-ajan palautumiseen. Oman palautumisen seurannan tueksi työntekijät saavat käyttöönsä neljän viikon ajaksi hyvinvointisormus Ouran. Hyvinvointisormuksen keräämän datan avulla henkilöstö pystyy seuraamaan omaa palautumistaan sekä tekemään valintoja henkilökohtaisen palautumisen edistämiseksi. Tällä projektilla halutaan myös edistää työyhteisöissä keskustelua palautumisesta.

Henkilökuntaa ohjeistettiin Ouran käyttöön sormuksen luovuttamisen yhteydessä. Tämän lisäksi yksiköihin jaettiin projektityöntekijän laatimat Ouran sovelluksen käyttöoppaat. Myös viikon sisällä käyttöönotosta projektityöntekijä kävi yksikössä vierailulla ja samalla tarkastamassa käyttöönoton sujuvuuden. Osallistujilla oli mahdollista ottaa yhteyttä myös Ouran omaan tekniseen tukeen ongelmien selvittämiseksi.

2.2.2 Hyvinvointisormus Oura osana palautumisen seuranta

Oura on suomalaisen yrityksen kehittämä hyvinvointisormus, jonka avulla käyttäjä pystyy seuraamaan esimerkiksi omaa unta, sykettä, aktiivisuutta. Sormuksen sisälle rakennetut anturit seuraavat myös käyttäjänsä palautumista sekä stressiä. Sen keräämän datan avulla käyttäjä

pystyy seuraamaan omaa terveyttään paremmin sekä tehdä parempia valintoja oman hyvinvointinsa eteen. Sormuksen käyttäjä voi seurata tietoja Ouran oman sovelluksen kautta. Sovellus antaa tietoa käyttäjänsä kolmesta päivittäisestä tuloksesta: uni, aktiivisuus ja valmius. (Oura 2022.)

Ouran unenseurannan kautta käyttäjä saa päivittäin omasta unenlaadustaan arvosanan 0-100, joka perustuu käyttäjänsä unenlaatuun sekä palautumiseen. Tämä arvosana perustuu eri unenvaiheiden kestoon sekä kehon lämpötilaan sekä sydämensykkeeseen unen aikana. Ouran unenseuranta tapahtuu sormuksessa olevien anturien avulla ja mittaustarkkuutta pidetään korkeana. Käyttäjän unta seurannan kautta Oura pystyy jakamaan yksilöllisiä ohjeita unenlaadun parantamisen. (Oura 2022.)

Toisena päivittäisenä tuloksena Oura seuraa käyttäjänsä aktiivisuutta. Oura luomat henkilökohtaiset aktiivisuustavoitteet auttavat ylläpitämään liikunnallisuutta unohtamatta kuitenkaan palautumiseen tarvittavaa aikaa. Sykemittauksen kautta käyttäjä saa tietoa edistymisestään sekä omasta suorituskyvystään. Kolmantena päivittäisenä tuloksena valmius on yhdistelmä Ouran keräämiä tietoja kehon 20 eri osa-alueelta, kuten esimerkiksi syke, uni, kehonlämpötila. Valmiuslukemaa seuraamalla käyttäjä voi suunnitella päivänsä kehon valmiustilanteen kannalta ja näin edistää enemmän omaa hyvinvointiaan. (Oura 2022.)

Ouran tarkoituksena on selkeästi mitata enemmän käyttäjänsä hyvinvointia eri osa-alueella, eikä se kohdista seurantaan urheilun, kuntoilun ja aktiivisuuden analysointiin, kuten esimerkiksi eri brändien älykellot. Tästä voidaan päätellä, että Oura on helposti lähestyttävämpi erityyppisille käyttäjille, koska sen data ei perustu vain urheilusuoritusten analysointiin ja se sopii myös liikunnallisesti vähemmän aktiivisille käyttäjille. Toimeksiantaja kertoi etsineensä pitkään helppokäyttöistä välinettä palautumisen seurantaan, jota mahdollisimman suuri osa henkilöstöstä voisi hyödyntää. Hyvinvointisormus Ouran valinta henkilöstön palautumista havainnoivaan projektiin vaikuttaa sopivalta.

3 PALAUTUMINEN

Palautumisella tarkoitetaan kykyä toipua päivittäin fyysisestä ja henkisestä rasituksesta. Hyviä arjen palautumisen tunnusmerkkejä ovat kyky toimia sekä työssä, että vapaa-aikana itselle mielekkäiden asioiden tai arkiaskareiden parissa. Hyvästä arjen palautumisesta kertoo myös se, että työn ja vapaa-ajan välillä vallitsee sopiva tasapaino. Arjessa voi olla paljon kuormitusta, mutta se ei saisi häiritä jatkuvasti työntekijän elämää. Palautumisessa on tärkeää oppia kuuntelemaan henkilökohtaisia palautumisen tarpeita. Onnistunut palautuminen vaikuttaa moneen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Hyvin palautuneena ihminen kokee energisyyttä ja elinvoimaisuuden tunnetta sekä on tyytyväisempi omaan elämäänsä ja vapaa-aikaansa. Myönteisempi mieliala vaikuttaa siihen, että kielteisten tunteiden määrä vähenee huomattavasti. Jokaisella hyvin palautuvalla ihmisellä on myös pienempi riski kokea työuupumusta. (Virtanen 2021, 9-10.)

Palautumista voidaan tutkia psykologisesta sekä fysiologisesta näkökulmasta. Psykologinen näkökulman mukaan palautumista on tapahtunut, kun työntekijä itse kokee mahdolliseksi jatkaa työskentelyä omien tehtäviensä parissa (Feldt & Kinnunen 2009, 8). Hyvän psykologisen palautumisen tunnusmerkkejä on myös virkistynyt ja rentoutunut olotila kehossa. Tässä näkökulmassa on kyse erityisesti ihmisen omasta kokemuksesta, minkä vuoksi tutkimusta psykologisesta palautumisesta tehdään itsearviointimenetelmillä. (Virtanen 2021, 38.)

Fysiologisesta palautumisesta puhuttaessa tarkoitetaan kehon stressitilan jälkeistä palautumista elimistön toimintojen osalta sekä stressitilan aikana kuluneiden kehon voimavarojen täydentämistä. Fysiologisessa palautumisessa korostetaan erityisesti riittävän pitkää lepoaikaa ylivirittämistilan jälkeen, koska esimerkiksi hormonitasojen osalta pelkästään lepotilaan pääseminen ei auta ylläpitämään saavutettua palautumista. Palautuminen on pysyvämpää, kun hormonitasot ovat pysyneet perustasolla riittävän kauan. Toistuva stressi saattaa laskea kohonneet hormonitasot takasin palautumista edeltävälle tasolle. (Kinnunen & Rusko 2009, 29.)

3.1 Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilaa, jossa ihmisen mielessä vallitsee vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino. Stressaavassa tilanteessa omat resurssit tuntuvat riittämättömiltä kasvavien

vaatimusten vuoksi, mikä johtaa hallinnan tunteen horjumiseen tai jopa menettämiseen. Hallinnan tunteen menettäminen vaikuttaa ihmiseen kokonaisvaltaiseksi ja vaikuttaa selvästi ajatteluun, tunteisiin sekä käyttäytymiseen. Yksilöiden mukautuminen stressaavissa tilanteissa vaihtelee suuresti ja siihen vaikuttaa esimerkiksi henkilön ominaisuudet sekä oma osaaminen. (Virtanen 2021, 23.) Stressi voidaan kokea joko elämää haastavana tai haittaavana. Pieni paine työssä voidaan kokea positiivisena, koska se kehittää ihmistä työssä ja parantaa työsuoritusta. Jokainen ihminen kaipaa hieman haastetta työhönsä, eikä paine estä työhyvinvointia. Tutkimuksilla onkin osoitettu, että sopiva paine ennemminkin lisää työhyvinvointia. Sopivaa painetta työstään tuntevan ihmisen työn vaatimukset, tuki, voimavarat sekä hallinnan tunne ovat tasapainossa. Tärkeää on osata tunnistaa, milloin paine työstä on liian suurta ja aiheuttaa enemmän negatiivisia tuntemuksia, kuin parantaa työsuoritusta. (Manka 2015, 71-73.)

Lyhyet ja akuutit stressireaktiot ovat kehon omia selviytymiskeinoja, kun jokin asia koetaan uhkaavana. Stressin tarkoitus on valmistaa ihmistä nopeaan fyysiseen toimintaa uhkaavassa tilanteessa ja samalla keho asettautuu ylivireystilaan. Stressaavan tilanteen päätyttyä kehon tulisi palata normaaliin tilaansa palautumisen edistämiseksi. Pitkittyneessä stressitilanteessa ihmisen oma palautumisjärjestelmä ei kuitenkaan pääse toimimaan tarkoitetulla tavalla ja sen toiminta alkaa häiriintyä. (Manka 2015, 54-55.) Liialliset haasteet työelämässä sekä vapaa-aikana aiheuttavat nykyään pitkäkestoista stressiä ihmisille, kun palautumista ei tapahdu riittävästi stressaavien tilanteiden lomassa. Seuraukset tästä pitkäkestoisesta paineesta voivat olla monimuotoisia ja yleisimpiä seurauksia ovat ahdistuneisuus, uniongelmat ja keskittymisvaikeudet. Ihminen altistuu stressin myötä myös muille fyysisille sairauksille, kuten esimerkiksi kakkostyypin diabetekselle sekä korkealle verenpaineelle. Lopulta seurauksena voi olla työuupumus. (Virtanen 2021, 27-28.)

3.2 Työuupumus

Käsitteellä työuupumus voidaan viitata suoraan työstä johtuvaan uupumistilaan, kun pelkästään uupumuksesta puhuttaessa oireiden syyt ovat usein laajemmat. Harvemmin kuitenkaan voidaan yksiselitteisesti sanoa, että työntekijän uupumus olisi johtunut suoraan työstä ja tärkeää on nähdä myös työuupumus enemmän henkilökohtaisen tekijöiden sekä ympäristön vaikutuksen yhteisummana. Työuupumuksella tarkoitetaan pitkittyneestä työstressistä syntyvää tilaa, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. Pitkittyneessä stressitilassa ihmisen keho yrittää sopeutua vaikeaan

tilanteeseen ja yrittää korjata itseään. Lopulta pitkittyneen paineen alla keho ei pysty enää korjaamaan itseään ja seurauksena on uupumus. (Karjula 2022, 20-23.)

Työuupumukseen oirekuvaus poikkeaa hieman tavalliseen uupumukseen sairastuneen oireista. Keskeiset oireet ovat tämänhetkisen tutkimustiedon mukaan jaettu neljään eri osa-alueeseen. Krooninen väsymys on yleensä ensimerkki niin uupumuksessa kuin työuupumuksessakin. Uupunut kokee aina todella voimakasta väsymystä, johon uni ei auta. (Virtanen 2021, 28-29.) Uupumuksen erottaa myös normaalista väsymyksestä sillä, ettei uupumuksen aiheuttamasta väsymystilasta pysty palautumaan viikonloppulevolla tai muutamalla lomapäivällä. Moni uupunut on kuvannut itseään niin yliväsyneeksi ja lamaantuneeksi, että arkipäiväisten asioiden hoitaminen käy mahdottomaksi. (Karjula 2022, 20, 23.)

Uupunut kokee myös tunteiden hallinnan haasteita. Tunneskaala saattaa vaihdella nopeasti ärtyneisyydestä suruun ilman suurempia syitä. Kolmas erityisesti työuupumukseen viittaava oire on henkinen etäännyminen työstä, jolla tarkoitetaan kiinnostuksen menettämistä omaa työtä kohtaan. Tähän liittyy myös työntekijän ammatillisen itsetunnon sekä pystyvyyden tunteen heikkeneminen. Neljäntenä työuupumuksen oireena on tutkimuksissa havaittu kognitiivisen hallinnan haasteet. Tällä tarkoitetaan, että uupunut voi kokea hajamielisyyttä sekä vaikeuksia keskittyä työhönsä. (Virtanen 2021, 28-29.) Usein myös työuupumuksen yhteydessä sairastuneella todetaan myös jokin muu sairaus, kuten masennus, unihäiriö tai stressireaktio (Karjula 2022, 22). Vaikka oireet olisivat alussa lievät, on työuupumukseen aina helpompi tarttua varhaisessa vaiheessa, jonka vuoksi työuupumusta kokevan kannattaa hakeutua hoitoon mahdollisimman pian (Virtanen 2021, 28-29).

Kuten aiemmin mainittiin työuupumukseen johtavat syyt voivat myös hyvin moninaiset eikä työuupumusta voida lokeroida täysin johtuvan työstä. Syyt työuupumukseen löytyvät usein organisaation sisältä ja monet uupuneet nostavat esiin muutamia samankaltaisia syitä. Näitä ovat muun muassa liian vaativan työ, liiallinen työmäärä (aliresursointi), turhautuminen johtamiskulttuuriin tai työn poukkoilevuus. Yksilöihin liittyvät syyt ovat myös erilaisia. Usein uupumiseen voi johtaa esimerkiksi vaikea nykyinen elämäntilanne tai lapsuus, huonot yöunet, oma kokemattomuus tai alkoholi. Myös on todettu, että uupuneita ihmisiä usein yhdistää tietyt ominaisuudet. Näitä ominaisuuksia ovat tunnollisuus, kiltteys, halu suorittaa sekä perfektionismi. Lisäksi yhteiskunnan muuttuminen ajaa ihmisiä tietynlaista toimintaa kohden. Nykypäivän yhteiskunta koetaan juurettomana, mikä vaikeuttaa ihmisten kiinnittymistä yhteiskuntaan sekä

elämänpolun rakentamista. Ihmiset kokevat yhteiskunnan monimutkaiseksi sekä turvattommaksi kuin koskaan, vaikka elämme hyvinvointiyhteiskunnan kulta-aikaa. Tämän lisäksi erityisesti nuoret kärsivät sosiaalisen median aiheuttamista paineista sekä loputtomasta kehittymistarpeista ja halusta uudistua. Yhteiskunnan tahti kehittyä on hyvin intensiivinen eikä se sovi kaikille, mikä on ymmärrettävää. (Karjula 2022, 35-37.)

3.3 Sisäinen ja ulkoinen palautuminen

Palautumisen tarkoituksena on lievittää työstä aiheutuvia stressioireita. Parhaimmassa tapauksessa palautumisella saadaan aikaan tila, jossa stressioireet poistuvat kokonaan. Stressin kasaantuminen on tärkeää voida pysäyttää ennen kuin ihmisen työkyky ja hyvinvointi ovat vaarassa. Palautumista tarkastellessa on otettava huomioon sisäisen ja ulkoisen palautumisen eroavaisuudet. Sisäisellä palautumisella tarkoitetaan hetkiä työpäivän aikana, jolloin mahdollista palautumista tapahtuu. Ulkoinen palautuminen terminä viittaa palautumiseen, jota tapahtuu erityisesti ihmisen vapaa-aikana. Ennen on keskitytty enemmän ulkoisen palautumisen hyötyihin, mutta nykypäivänä on haluttu korostaa myös sisäisen palautumisen merkitystä. (Virtanen 2021, 38, 53.)

Sisäinen palautuminen

Pienetkin hetket työpäivän aikana voivat katkaista stressikuorman kertymistä ja näin helpottaa palautumista vapaa-aikana. Sisäisen palautumisen lyhyistä hetkistä käytetään nimitystä mikrotauot. Nämä mikrotauot ovat pisimmillään vain muutaman minuutin mittaisia taukoja, joita työntekijän on tärkeää pitää oma-aloitteisesti ja niiden on todettu auttavan vireystilan säätelyssä. (Virtanen 2021, 162-163.)

Mikrotaukojen lisäksi pidemmät tauotukset työpäivän aikana ovat tärkeitä. Ihmisen aivot tarvitsevat taukoja parin tunnin välein, jotta työhön keskittyminen olisi helpompaa ja tauoilla stressiä sekä kuormitusta voidaan laskea jo työpäivän aikana. Usein koetaan tehokkaaksi pitää kahvi- tai lounastauko työpisteen äärellä, vaikka tämä oikeasti laskee työsuoritusta. Erityisesti tietotyötä tekevät ovat siirtyneet enemmissä määrin etätyöskentelyyn, mikä on vähentänyt taukohetkiä. Juuri tässä ammattiryhmässä lounas- tai kahvitauko siirtyy usein tietokoneen äärellä pidettäväksi, koska kontakteja kollegoihin ei konkreettisesti ole ja yhteisistä taukohetkiä ei tule sovittua niin helposti.

Työntekijän olisi tärkeää huolehtia palautumisen kannalta tärkeistä tauoista, koska tauoton työnteko ei ole merkki tehokkuudesta. Hyvällä tauotuksella voidaan vaikuttaa työpäivän jälkeiseen olotilaan, mikä auttaa työntekijää keskittymään vapaa-ajallaan mielekkäisiin asioihin. Myös työnantajan kuuluu turvata työntekijälle mahdollisuus taukoihin ja useissa työehtosopimuksissa on säädetty myös raamit tauotuksille. Tehokkainta olisi, että työntekijät pystyisivät pitämään taukoja oman vireystasonsa mukaan, mutta kaikissa ammattiryhmissä se ei valitettavasti ole mahdollista. (Virtanen 2021, 157-159.)

Sisäisen palautumisen hetkien löytäminen on varhaiskasvatuksen työntekijöille erittäin tärkeää työn luonteen vuoksi. Työympäristönä päiväkotia on hyvin hektinen ja usein työntekijät ovat hyvin sidottuja lapsiryhmäänsä koko työpäivän ajan, koska ryhmän toiminnan ja lasten turvallisuuden varmistamiseksi työntekijöitä täytyy olla tarpeellinen määrä. Lapsiryhmän työntekijöiden määrä on myös määritelty laissa. Työpäivään liittyy usein toiminnallisuuden lisäksi paljon ääniärsyksiä sekä sosiaalisia tilanteita, jotka ymmärrettävästi aiheuttavat ylimääräistä kuormitusta. Henkilökunnan lounastauko tapahtuu myös lapsiryhmässä eli työpäivään kuuluu virallisesti yksi 10 minuutin kahvitauko. Usein siis sisäisen palautumisen hetket voivat jäädä varhaiskasvatuksen työntekijöillä päivän aikana hyvin vähäisiksi ja ala on hyvä esimerkki siitä, ettei tauotuksen järjestäminen omaehtoisesti ole aina mahdollista.

Ulkoisen palautuminen

Ulkoisen palautumisen kannalta ihmisen oma vapaa-aika on merkittävässä roolissa. Vapaa-aika on ihmisen omaa aikaa ja se merkitsee, että ihminen voi tehdä itselleen mieluisia asioita. Mieluisiin asioihin keskittyminen vapaa-ajalla on selkeästi auttanut eheyttämään työnteossa menetettyjä voimavaroja. Työntekijät itse arvostavat myös tänä päivänä vapaa-ajan merkitystä. Vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa 43 % palkansaajista piti vapaa-aikaa tärkeänä. Vertailun vuoksi on hyvä mainita, että vastaavasti ajatteli 1990-luvun alussa vain 30 % palkansaajista. Miesten ja naisten välisiä eroja ei tutkimuksissa havaittu. Tutkimuksilla on kuitenkin osoitettu vapaa-ajan määrän vaihtelevan ihmisten elämäntilanteiden mukaan. Selkeästi eniten vapaa-aikaa on yksinasuvilla keskimäärin 28 tuntia viikossa, kun taas perheellisillä omaa aikaa todettiin olevan vähemmän. Tämä määrä vaihteli lapsimäärän mukaan, mutta esimerkiksi tyypillisen suomalaisen 1-2 lapsisen perheen vanhemmalla vapaa-aikaa oli keskimäärin 13 tuntia. (Kinnunen & Siltakorpi 2009, 99-101.) Tutkimuksissa tarkasteltiin myös vapaa-ajan määrää suhteessa palautumiseen. Ei ole yllättävää, että työntekijät, joilla oli enemmän vapaa-aikaa, kokivat itsensä palautuneemmaksi. Suurella riskillä

palautumisen vaikeuksia kokivat henkilöt, joilla oli vapaa-aikaa vain alle 10 tuntia viikossa. Vähiten palautumisen vaikeuksia oli henkilöillä, jotka saavat itselleen järjestettyä vapaa-aikaa yli 25 tuntia viikossa. Palautumisen vaikeudet lisääntyivät myös selkeästi henkilöillä, jotka kokivat itse vapaa-aikansa olevan riittämätöntä eli selkeästi oma aika on tärkein palautumisen ehto. (Kinnunen & Siltakorpi 2009, 101-102.)

Vapaa-ajan määrällä on selkeä yhteys palautumiseen, mutta myös toiminnot vapaa-ajalla joko edistävät tai haittaavat palautumista. Tutkimukset ovat osoittaneet, että selkeästi esimerkiksi liikunta sekä sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä vapaa-ajan aktiviteetteja palautumisen kannalta. Liikunnan eri muodot ovat hyviä välineitä stressitason laskuun ja myös kävelyllä tai rauhallisella ulkoilulla voidaan saada jo merkittäviä palautumistuloksia. Kova ja repivä urheilu suoritus ei siis aina edesauta palautumista. Toisena hyvänä vaihtoehtona esille nostettu sosiaalisten suhteiden ylläpito vapaa-ajalla on hyvin kaksipuolinen asia. Toisaalta tutkittavat ovat ilmaisseet sosiaalisten suhteiden antavan voimaa, mutta myös väsyttävän joissain tilanteissa. (Kinnunen & Siltakorpi 2009, 102-104.) Huonosti palauttaviksi vapaa-ajan toiminnoiksi nousi esimerkiksi työhön liittyvien tehtävien jatkaminen sekä kotityöt. Työpäivän jatkaminen on selkeästi palautumisen kannalta huonoin vaihtoehto. Työntekijän tulisi siis mahdollisuuksien mukaan yrittää lopettaa työnteko työajan päätyttyä palautumisen käynnistämiseksi. Kotitöiden katsotaan estävän ihmisten palautumista niiden pakonomaisuuden vuoksi. Perheelliset ihmiset, jotka joutuivat yhdistämään kotityöt sekä lastenhoidon vapaa-ajallaan kokevat kaksoiskuormitusta eikä palautuminen ole niin helppoa. Toisaalta lastenhoito voi edistää myös palautumista, koska se mahdollistaa psykologista irtautumista. (Kinnunen & Siltakorpi 2009, 104-105.) Ei ole yksiselitteistä tapaa palautua vapaa-ajalla ja tärkeintä on, että jokainen löytää itselleen sopivia rentoutumistapoja raskaan arjen rinnalle. Psykologinen irtautuminen työstä sekä kontrollin tunne omasta vapaa-ajastaan edistävät palautumista ja tätä tunnetta jokainen voi kokea eri vapaa-ajan toimintojen kautta. (Kinnunen & Siltakorpi 2009, 112.)

3.4 Palautumisen tuki työyhteisössä

Tuki palautumiseen tulee löytyä myös työntekijän työyhteisön sisältä. Työkulttuurin luominen, jossa korostetaan energian riittävyyttä työn jälkeiseen aikaan, kertoo halusta panostaa työntekijöiden palautumiseen. Tällaisen työkulttuurin luominen lähtee usein pienistä teoista. Työyhteisön asenne

tauokoihin, kiireeseen ja suureen työmäärään vaikuttavat työntekijöiden palautumiseen. Kiireen keskelläkin on tärkeää miettiä siihen vaikuttavia tekijöitä ja keinoja kiirekierteen katkaisemiseksi. Tärkeää olisi lopettaa kiireellä ylpeily ja keskittyä luomaan työarki, jossa työmäärä suhteessa resursointiin sekä kalenterointi olisivat hallinnassa. Erityisesti yrityksen johdon tulisi ottaa vastuu töiden uudelleen järjestelystä ongelmatilanteissa. Myös työntekijöiden kannustaminen tauotukseen ja taukotilanteiden mahdollistaminen luovat ilmapiiriä, että palautuminen ja lepo on sallittua myös työpäivän keskellä. (Virtanen 2021, 167-168.)

Yrityksen viestintäkulttuuri voi myös haastaa työntekijän palautumista. Iltaisin lähetetyt sähköpostit voivat painostaa työntekijää ottamaan ongelmatilanteeseen kantaa työajan ulkopuolella, vaikka tilanne ei olisikaan asian suhteen niin kriittinen. Osalle iltaisin työskentely voi olla sopivaa, mutta täytyy ymmärtää työyhteisön työaikaan liittyvät säädökset ja miettiä, kuinka sopivaa viestittely iltapäivään on. Erityisen haitallista työntekijän palautumisen kannalta on, jos työyhteisön esihenkilö toimii tällä tavalla ja viestii näin ehkä tietämättäänkin haluavansa työntekijöiden olevan jatkuvasti tavoitettavissa. Paine olla jatkuvasti tavoitettavissa hämärtää työ- ja vapaa-ajan käsitettä, mikä vaikuttaa hyvin oleellisesti palautumiseen. (Virtanen 2021, 168-169.)

Syitä huonoon palautumiseen työyhteisöissä voi olla edellä mainittujen lisäksi muitakin. Tärkeää on mahdollisimman pian ottaa selvää työntekijöiden palautumiseen liittyvistä ongelmista esihenkilön huomatessa kuormituksen merkkejä. Aluksi esihenkilön olisi hyvä listata havainnoimiaan ongelmia niiden konkretisoimiseksi. Tämän jälkeen keskustelu työyhteisön sisällä tuo ongelman näkyväksi sekä tuo ymmärrystä tilanteesta. Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen on ensimmäisen askel työyhteisön hyvinvointiin. Aina työn kuormitustekijöihin ei voi vaikuttaa heti ja sillä aikaa voi keskittyä muihin palautumista helpottaviin tekijöihin, kuten esimerkiksi tauotukseen sekä työyhteisön vuoropuhelun vahvistamiseen. Toisena on vahvistettava voimavaratekijöitä eli asioita, jotka innostavat ja energisoivat työntekijöitä työssään. Kolmantena tulee tunnistaa ja toteuttaa palautumisen keinoja työssä sekä vapaa-ajalla. Helpompaa kuitenkin on toimia työyhteisössä ennaltaehkäisevästi ja noudattaa matalan kynnyksen puuttumisen mallia ennen ongelmien kasaantumista. Työnantajan on siis kyettävä tunnistamaan oman organisaationsa riskitekijät ja pyrkiä toimimaan niitä silmällä pitäen. Täytyy siis huomioida, että erilaisiin työtehtäviin liittyy moninaisia palautumisen riskitekijöitä, eivätkä samat asiat uuvuta eri aloilla. (Työterveyslaitos 2019.)

4 PSYKOLOGISEN PALAUTUMISEN KEINOT

Psykologinen näkökulman mukaan palautumista on tapahtunut, kun työntekijä itse kokee mahdolliseksi jatkaa työskentelyä omien tehtäviensä parissa (Feldt & Kinnunen 2009, 8). Hyvän psykologisen palautumisen tunnusmerkkejä on myös virkistynyt ja rentoutunut olotila kehossa. Tässä näkökulmassa on kyse erityisesti ihmisen omasta kokemuksesta, minkä vuoksi tutkimusta psykologisesta palautumisesta tehdään itsearviointimenetelmillä. (Virtanen 2021, 38.) Psykologisen palautumisen tutkimusten kautta on kehitetty erityinen DRAMMA-malli. DRAMMA-malli on yhdysvaltalaisen tutkijoiden kehittämä psykologisten tarpeiden malli. Tämä malli on kehitetty erityisesti psykologisen työstä palautumisen näkökulmasta, mutta nämä kuusi kokemusta ovat tärkeitä myös yleisen hyvinvoinnin kannalta. DRAMMA-mallissa yhdistyy erilaiset psykologisia tarpeita käsittelevät teoriat sekä psykologisen palautumisen empiirinen tutkimus. Kuuden palautumiskokemuksen kautta on tarkoitus selittää, miten vapaa-aika on yhteydessä ihmisen subjektiiviseen hyvinvointiin. Tällä subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan tilaa, jossa ihminen on tyytyväinen elämäänsä kokonaisuutena ja tuntee enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita. (Virtanen 2021, 70-71.)

DRAMMA-mallin kuusi palautumiskokemusta ovat:

Detachment eli työstä irrottautuminen

Työstä irrottautumista pidetään tärkeimpänä palautumiskokemuksena, koska palautuminen ei voi alkaa, ellei työntekijän mieli ole irtaantunut työasioista. Työstä irrottautuminen tapahtuu vain lopettamalla työnteko ja jättämällä siihen liittyvät ajatukset toissijaiseksi. Vaikeinta työstä irrottautumisessa on kuitenkin jättää työasioiden ajattelu pois työpäivän päätteeksi, koska usein vaikeat asiat jäävät pyörimään ajatuksiin. Erityisesti tietotyötä tekevät ihmiset kokevat haitalliseksi työstä irrottautumisen, kun taas suorittavaa työtä tekevä ihminen pystyy helpommin jättämään työnsä taka-alalle. Työstä irrottautumista voi myös haitata työn tunneperäiset tilanteet, kuten esimerkiksi hankalat asiakkaat tai ongelmat työyhteisön henkilökemioissa. Liiallinen työhön kiinnittyminen on kuitenkin lopulta vakava terveyshaitta. Se ylläpitää elimistön stressitilaa, joka johtaa taas muihin stressiin liittyviin terveysongelmiin, kuten uupumuksen, masennukseen tai uniongelmiin. Tärkeää onkin yrittää luoda omat rajat vapaa-ajalle sekä työlle, mikä edesauttaa työstä irtaantumista. Tähän keinoina voi olla muun muassa oman työajan rajaaminen, työsähköpostin

sekä -puhelimesta irtaantuminen tai aktiivinen tekeminen työpäivän jälkeen itselle rentouttavien asioiden äärellä. Pystyvyys irtautua työstä vaikuttaa moneen hyvinvoinnin osa-alueisiin, esimerkiksi myönteisempään mielialaan, elinvoimaisuuden tunteeseen sekä elämäntyytyväisyyteen. (Virtanen 2021, 75-80.)

Relaxation eli rentoutuminen

Rentoutumisen tarkoitus on palauttaa kehoa sen kokemasta rasituksesta. Hyvän rentoutumiskokemuksen aikana vireystila rauhoittuu sekä henkisen ja fyysisen aktiivisuuden taso pysyy matalalla. Myös parasympaattinen hermosto aktivoituu, mikä edesauttaa rauhoittamaan elimistön toimintoja sekä palauttaa kehon aktiivisuuden jälkeen tasapainotilaan. Rentoutumista tapahtuu, kun ihminen tekee asioita, jotka eivät vaadi häneltä psyykkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Lepo, löysäily sekä leppoisa liikunta ovat erittäin hyviä stressitasojen madaltamisen apuvälineitä. Ihmisen on tärkeää löytää erilaisia rentoutumisen keinoja omasta elämästään. Tutkimukset ovat osoittaneet, että hyvä rentoutuminen työpäivän jälkeen vaikuttaa selkeästi mielialaan seuraavana aamuna. Rentoutumisella on useita terveysvaikutuksia – se lisää tyytyväisyyttä elämää kohtaan sekä vähentää terveysongelmia. (Virtanen 2021, 89-90.)

Autonomy eli omaehtoisuus

Omaehtoisuus palautumiskokemuksena on aiempia abstraktimpi käsite. Omaehtoisuuden näkökulmaan liittyy useampi osa-alue. Siihen liittyy hallinnan tunne omasta vapaa-ajastaan ja aikatauluistaan. Ilman vapaa-ajan omaehtoisuutta ihminen ei pysty järjestämään itselle mielekästä tai rentouttavaa tekemistä ja omaehtoisuus myös edesauttaa tavoittelemaan muita palautumisen kokemuksia. Tämän lisäksi omaehtoisuus on sisäinen kokemus siitä, että ihminen pystyy valitsemaan omat tekonsa ja toimintansa erilaisista mahdollisuuksista. Tätä kautta ihminen pystyy toimimaan omien arvojensa ja päämääriensä mukaisesti. Osa omaehtoisuutta on myös omien rajojensa löytäminen ja vahvistaminen. Omaehtoisuus mahdollistaa ihmisen omannäköisen elämän ilman ulkopuolelta tulevia odotuksia ja sen on osoitettu vaikuttavan voimakkaasti elämäntyytyväisyyteen, myönteisten tunteiden lisääntymiseen sekä energisyyden kokemukseen. (Virtanen 2021, 99-103.)

Mastery eli taidonhallinta

Taidonhallinta palautumiskokemuksena viittaa aktiiviseen ja itseään haastavaan vapaa-aikaan. Tällä tarkoitetaan, että oman palautumisensa ehkäisemiseksi ihmisten tulisi kehittää itselleen toimintaa vapaa-ajalle, joka vaatii hieman ponnisteluja tai haastaa häntä. Kyseessä ei tarvitse olla välttämättä uuden taidon opettelu tai raskas liikuntaharrastus vaan myös esimerkiksi kulttuuriin liittyvä harrastus, jonka parissa ihminen altistuu uusille näkökulmille ja ideoille. Tärkeää on löytää itselleen sopivaa haastetta, koska se tutkimusten mukaan auttaa rakentamaan uusia voimavaroja, tukee palautumista sekä tarjoaa vastapainoa työlle. Tämän palautumiskokemuksen sovittaminen arkeen voi kuitenkin olla todella haastavaa. Usein ihmisen työ jo itsessään vaatii suuria ponnisteluja, eikä vapaa-ajalle jaksakaan enää miettiä uusia haasteita. Sen vuoksi taidonhallintaan paneutumista ei suositella uupuneille tai työstään erittäin kuormittuneille henkilöille. (Virtanen 2021, 109-111.)

Meaning eli merkityksellisyys

Merkityksellisyys palautumiskokemuksena on kykyä nähdä merkityksellisiä ja tärkeitä asioita omassa elämässään. Ihmisen kokiessa oman elämänsä merkityksellisenä hän voi paremmin, motivoituu mielekkääseen tekemisiin sekä kokee elämän elämisen arvoiseksi. Epätoivoisissa tilanteissa oman merkityksellisyyden sekä toivon tunne auttaa ihmistä jaksamaan eteenpäin. Merkityksellisyyden puute on vakava psyykinen puutostila ja se voi johtaa masennukseen sekä itsetuhoisuuteen. Ihmisille merkitykselliset asiat voivat olla yksinkertaisuudessa arkeen liittyviä toimenpiteitä, jotka ovat muodostuneet hänelle itselleen merkitykselliseksi. (Virtanen 2021, 119-121.)

Affiliation eli yhteenkuuluvuus

Yhteenkuuluvuuden tunne liittyy palautumiskokemuksena meitä ympäröiviin ihmissuhteisiin. Sosiaaliset suhteet ovat yksi ihmisen psykologisista perustarpeista, koska niihin kuuluu vahvasti yhteenkuuluvuuden sekä yhteisöllisyyden tunteet. Yhteenkuuluvuutta voidaan kokea jo arjen pienissä hetkissä työyhteisössä tai myös keskusteluhetkellä yhden läheisen ystävän kanssa. Sosiaalisissa suhteissa laatu korvaa määrän. Hyvät ihmissuhteet ovat keskeisessä roolissa hyvän ja merkityksellisen elämän kannalta ja ne auttavat meitä palautumaan työn aiheuttamasta stressistä. Psykologinen turvallisuus eli olotila siitä, että ihminen voi olla ihmissuhteessa oma

itsensä ilman hylkäämisen pelkoa on hyvän ihmissuhteen merkki. Tämä pätee myös työyhteisöihin ja nykypäivänä korostetaan myös paljon psykologista turvallisuutta työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisöissä psykologinen turvallisuus näyttäytyy kuulluksi tulemisen ja arvostuksen tunteena. Hyvä psykologinen turvallisuus edesauttaa kuormittavienkin asioiden jakamista ja valmiutta ratkaista ongelmatilanteita. (Virtanen 2021, 133, 137-138.)

5 FYSIOLOGISEN PALAUTUMISEN KEINOT

Fysiologisesta palautumisesta puhuttaessa tarkoitetaan kehon stressitilan jälkeistä palautumista elimistön toimintojen osalta sekä stressitilan aikana kuluneiden kehon voimavarojen täydentämistä. Fysiologisessa palautumisessa korostetaan erityisesti riittävän pitkää lepoaikaa ylivirittäytymistilan jälkeen, koska esimerkiksi hormonitasojen osalta pelkästään lepotilaan pääseminen ei auta ylläpitämään saavutettua palautumista. Palautuminen on pysyvämpää, kun hormonitasot ovat pysyneet perustasolla riittävän kauan. Toistuva stressi saattaa laskea kohonneet hormonitasot takaisin palautumista edeltävälle tasolle. (Kinnunen & Rusko 2009, 29.) Jotta ymmärtäisimme kehon fysiologista palautumista, ensin on tutustuttava kehon kolmeen pääsääätelyjärjestelmään.

Fysiologisen näkökulman mukaan palautumista säätelevät kolme pääsääätelyjärjestelmää eli autonominen hermosto, hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais -akseli (HPA) sekä aktiivinen palautumisjärjestelmä eli rauhoittumisjärjestelmä. Autonomiseen hermostoon kuuluu kaksi haaraa, sympaattinen sekä parasympaattinen. Niiden pysyminen tasapainossa edistää kehon stressin ja palautumisen säätelyä. Autonomisen hermoston toiminta on kuitenkin suurimmaksi osin tahdosta riippumatonta. Subjektiiivinen kokemus stressistä vie viestiä aivoille saaden aikaan aktiivisuutta joko sympaattisessa tai parasympaattisessa hermostossa. Ihmisen sympaattinen hermosto on aktiivinen fyysisissä sekä psyykkisissä stressitilanteissa. Sympaattinen hermosto aiheuttaa esimerkiksi sykkeen tai verenpaineen kohoamista stressaavissa tilanteissa. Sen toiminta myös kiihdyttää kehon verenkiertoa ja kuluttaa energiavarastoja. Parasympaattinen hermosto keskittyy toimimaan ihmisen levon aikana ja sen on tarkoitus rauhoittaa kehoa stressitilanteiden jälkeen. Tärkeää palautumisen kannalta onkin päästä tilaan, jossa kehon parasympaattisen hermoston toiminta alkaa, koska sympaattisen hermoston jatkuva toiminta rasittaa kehoa. Välillisesti parasympaattisen hermoston toimintaan voidaan vaikuttaa esimerkiksi rentoutumisharjoitusten avulla. (Kinnunen & Rusko 2009, 30-31.)

HPA-järjestelmän (hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais -akseli) tarkoitus on ylläpitää kehon normaalia vireystilaa sekä säätää kehon aineenvaihduntaa ja lämpötilaa. Järjestelmä on aktiivisimmillaan stressitilanteessa, jolloin se vapauttaa varastoitunutta energiaa ja sen toiminnan on tarkoitus laantua kehon palautumisen aktivoituttua. Pitkäaikainen stressitilanne johtaa järjestelmän ylivirittymiseen ja jatkuvasti aktiivinen HPA-järjestelmä aiheuttaa väsymystä sekä uupumusta. Uuden tutkimusteorian mukaan ihmiskehossa on myös oma rauhoittumisjärjestelmä,

joka toimii stressireaktioilanteissa käänteisesti. Kyseinen rauhoittumisjärjestelmä voi aktivoitua tilanteissa, joita pidämme rentouttavina tai miellyttävinä, mutta myös kosketus esimerkiksi hieronnan aikana saa aikaan aktivoitumisen. Sen toiminta perustuu oksitosiinin vapautumiseen kehossa, mikä laskee sykettä, verenpainetta sekä veren kortisolipitoisuutta. Oksitosiinin positiiviset vaikutukset lisäävät palautumisesta vastaavan parasympaattisen hermoston toimintaa ja vähentävät näin sympaattisen hermoston ja HPA-järjestelmän aktiivisuutta. (Kaartinen & Myllymäki 2009, 32-33.)

Uni fysiologisen palautumisen tukena

Unen aikana ihmisen kehossa tapahtuu paljon erilaisia toimintoja, minkä vuoksi riittävä ja laadukas uni on hyvän palautumisen ehto. Unenaikainen palautuminen voidaan jakaa kahteen osaluueeseen: kognitiiviseen eli mielen palautumiseen sekä hormonaaliseen palautumiseen. Kognitiivista palautumista tapahtuu, kun aivojen toiminta rauhoittuu unen aikana. Tämä mahdollistaa aivojen elpymisen sekä energiavarastojen täydentymisen. Unen aikana aivot prosessoivat alitajuisesti päivän aikaisia tapahtumia ja vahvistavat oppimista. Hormonaalisen palautumisen kannalta unella on kuitenkin suurempi merkitys. Uni on yhteydessä kehon anabolisiin eli rakentaviin prosesseihin, jonka aikana keho muun muassa täydentää energiavarastojaan. (Tuomilehto & Vornanen 2019, 19-20.) Stressihormonin erityis vähenee merkittävästi unen aikana, kun taas testosteronin sekä kasvuhormonin erityis kasvaa. Elimistön immuunijärjestelmä aktivoituu unen aikana, mikä myös vaikuttaa hyvinvointiimme. Ihmisen unen vaiheista syvän unen on tutkittu olevan erityisen palauttavaa keholle. Syvän unen vaihe ajoittuu yleensä alkuyöhön, usein loppuyöhön syvää unta ei ajoitu lainkaan. (Kaartinen & Myllymäki 2009, 127-128.)

Ihmisillä on unentarpeeseen liittyen yksilöllisiä eroja. Kuitenkin suurin osa kokee tarvitsevansa päivittäin 7-9 tuntia unta. Suomessa 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan työssäkäyvät suomalaiset nukkuvatkin keskimäärin 7,1 tuntia yössä. (Peltomaa 2015, 100.) Tärkeää palautumisen kannalta olisi myös, että uni olisi mahdollisimman yhtäjaksoista. Tämä mahdollistaisi eri univaiheiden läpikäynnin sekä niiden tehtävien toteutumisen normaalisti. (Kaartinen & Myllymäki 2009, 130.) Unen määrään panostaminen on tärkeää sillä liian vähäinen nukkuminen johtaa univajeeseen. Univajetta syntyy jo silloin, kun ihminen nukkuu kaksi tuntia liian vähän tarpeeseensa nähden. Liiallinen univaje johtaa selkeästi myös huonompaan palautumiseen. Tutkimukset osoittavat, että alle kuuden tunnin yöuni nostaa sympaattisen hermoston aktiivisuutta, mikä viittaa kehon stressitilan aktivoitumiseen. Ihmiset kestävät kuitenkin univajetta yksilöllisesti. Toisen toimintakyky

voi romahtaa heti muutamasta huonosta yöstä ja toisten toimintakyky voi säilyä lähes muuttumattomana. (Peltomaa 2015, 100.)

Univajeen lisäksi ihmisten toimintakykyä ja palautumista heikentävät erilaiset uniongelmat, jotka ovat lisääntyneet viime vuosien aikana hektisen ja epäsäännöllisen elämäntavan myötä. Tyypillisiä uniongelmia ovat nukahtamisvaikeudet, katkonainen uni, liian varhainen herääminen tai vaikeus nukahtaa uudelleen herättyään kesken unen. Univaikeuksista kärsivät kokevat väsymystä, jaksamattomuutta tai keskittymis- sekä oppimisvaikeuksia. Pitkäaikaiset uniongelmillä on todettu myös yhteyttä lihavuuteen, 2-tyyppin diabetekseen sekä sydän- ja verisuonisairauksiin. Pitkäkestoiset uniongelmat vaikuttavat moneen eri osa-alueeseen palautumisen lisäksi ja siksi niihin olisi tärkeää saada apua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa kuormituksen katkaisemiseksi. (Kaartinen & Myllymäki 2009, 129-131.) Hyvän palautumisen elinehto on laadukas ja riittävä uni. Selkeästi puutteellinen uni vaikuttaa ihmisen kehoon hyvin kokonaisvaltaisesti, minkä vuoksi oman unen merkityksen arvostaminen on todella tärkeää. Virkeä ihminen jaksaa liikkua ja hoitaa terveyttään kokonaisvaltaisesti. Omaan uneen panostaminen on halpa tapa parantaa omaa hyvinvointia. (Tuomilehto & Vornanen 2019, 13-14.)

6 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Kehittämistehtävä ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on auttaa varhaiskasvatuksen työntekijöitä tiedostamaan palautumisen merkitys hyvinvoinnin kannalta ja saada heitä luomaan uusia palautumiskeinoja arkeensa. Palautumisen seuraamisen avuksi työntekijät ovat saaneet käyttöönsä hyvinvointisormus Ouran. Toimeksiantaja halusi opinnäytetyön kautta selvittää voisiko palautumiseen keskittyvä työhyvinvointiprojekti tuoda henkilöstölle uusia palautumiskeinoja sekä samalla tutkittaisiin, pystyikö erityisesti teknologia tuomaan henkilöstölle apua palautumisen seurantaan. Opinnäytetyön tarkoituksena on ollut myös selvittää varhaiskasvatuksen henkilökunnan sisäisiä palautumiskeinoja. Opinnäytetyön kehittämistehtävän ja toimeksiannon myötä tutkimuskysymyksiksi nousivat:

1. *Millaista kiinnostusta työhyvinvointiprojekti on herättänyt oman palautumisen seurantaan?*
2. *Millaisia sisäisen palautumisen hetkiä varhaiskasvatuksen henkilöstö pystyy luomaan työpäiviinsä?*
3. *Antoiko hyvinvointisormuksen käyttö tukea palautumisen seurantaan?*

Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa halutaan tarkastella ihmisen merkityskokonaisuuksia. Nämä merkityskokonaisuudet ovat joko ihmisestä lähtöisiä tai ihmiseen päätyviä esimerkiksi toimintaa tai ajatuksia. Tutkimusmenetelmän tavoitteena on havainnoida yksilön käsitystä tutkitusta ilmiöstä ja tavoittaa tutkivan oma kuvaus koetusta todellisuudesta. Yksi tutkimusmenetelmän erityispiirteistä on, ettei totuutta ole tarkoitus löytää tutkittavasta aihealueesta, vaan tehdä havaintoja ilmiöstä tutkittavien kokemusten kautta. (Vilka 2015, 118, 120.) Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi hyvin tähän opinnäytetyöhön, koska palautumiseen liittyy todella paljon ihmisten henkilökohtaisia käsityksiä ja kokemuksia. Tähän tutkimusmenetelmään kuuluvat aineistonkeruu- sekä analysointimenetelmät veivät tutkimusta oikeaan suuntaan ja mahdollistivat tutkittavan ilmiön tarkemman ymmärryksen. Määrällisen tutkimuksen kautta ihmisten omat kokemukset eivät olisi nousseet niin vahvasti esille.

Aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, mikä on yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Teemahaastattelun tavoitteena on saada tietoa tutkittavasta ilmiöstä ihmisen omien ajatusten kautta. Aloite haastatteluun lähtee aina tutkijasta ja keskustelutilanteen kehittyminen on enemmän haastattelijan harteilla. Tarkoituksena on kuitenkin pyrkiä luomaan haastateltavan ja haastattelijan välille vuorovaikutteinen keskustelu aihealueen tiimoilta. (Eskola & Vastamäki 2015, 27.) Teemahaastattelussa haastattelun aihepiiri ja teema on etukäteen määritelty. Kysymysten tarkka muotoilu ja järjestys ei ole ensisijaista tässä haastattelutyypissä. Haastattelijalla pitää itse huolen, että etukäteen päätetty teema-alue tulee käsiteltyä keskustelun aikana. (Eskola & Vastamäki 2015, 29.) Laadullisessa tutkimuksessa halutaan saada esille yksilön oma käsitys tutkittavasta ilmiöstä, minkä vuoksi teemahaastattelu nousi heti esille aineistonkeruumenetelmänä. Haastatteluita järjestettiin viisi kappaletta ja ne kaikki suoritettiin kasvotusten. Kaikki haastateltavat työskentelevät erilaisissa työtehtävissä varhaiskasvatusten parissa ja he osallistuivat työhyvinvointiprojektiin vuoden 2023 alussa. Haastattelut suoritettiin heti Ouran neljän viikon käyttöjakson jälkeen. Opinnäytetyön tutkimusosiota varten pidetyt haastattelut perustuivat myös vapaaehtoisuuteen, eikä työnantaja velvoittanut osallistujia tutkimukseen. Keskustelut painottuivat haastateltavan omaan kokemukseen palautumisesta sekä hyvinvointisormuksen käyttökokemukseen. Aihealueisiin, kuten esimerkiksi palautuminen ja sisäinen palautuminen perehdyttiin aluksi keskusteluiden kautta ennen haastattelukysymyksiin siirtymistä. Tämä oli hyvä lähestymistapa, koska sisäinen palautuminen terminä ei ollut haastateltaville ennestään tuttu. Haastatteluiden runkona käytetty muistio löytyy liitteenä tämän opinnäytetyön lopusta. Haastattelut toimivat aineistonkeruumenetelmänä erittäin hyvin ja niiden kautta tutkimus syventyi huomattavasti.

Aineiston analyysimenetelmä

Aineiston keräämisen jälkeen se tulee muuttaa tutkittavaan muotoon analyysia varten. Laadulliseen tutkimusmenetelmään kuuluu, että analysoitava aineisto on aina teksti- tai kuvamuodossa. Haastatteluaineiston muuttamista tekstimuotoon kutsutaan litteroinniksi. Litteroinnin tarkoituksena on luoda vuoropuhelua tutkijan ja aineiston kesken, mikä auttaa tutkijaa määrittelemään aineistosta tutkimuksen kannalta tärkeät osa-alueet. Litterointi myös helpottaa tutkimuksen seuraavaa vaihetta eli aineiston analysointia, rytmittelyä sekä luokittelua. (Vilkka 2015,

137.) Itse aineiston analyysimenetelmä toteutettiin teorialähtöisenä sisällönanalyysinä, jonka mukaan tutkimus pohjaa alusta alkaen teorian tietoon (Vilka 2015, 170). Tämän tutkimuksen pohjateorianä käytettiin aiempaa tutkimusta palautumisesta. Aineiston analysointi tapahtui tässä tutkimuksessa litteroidun haastatteluaineiston kautta. Litteroidusta haastatteluaineistosta poimittiin erilliseen taulukkoon tutkimuskysymyksiä vastaavia sitaatteja, joiden kautta luotiin yhteenveto tuloksista. Tällä tavalla aineisto jaettiin heti kolmeen osaan ja luokiteltiin tutkimuskysymysten mukaan. Osa poimituista sitaateista haluttiin tuoda esille myös tutkimustulososiossa, jotta haastateltavien ääni saadaan kuuluviin.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA

7.1 Mielenkiintoa oman palautumisen seurantaan

Työhyvinvointiprojektiin osallistuminen on perustunut alusta alkaen vapaaehtoisuuteen, mikä on varmasti edesauttanut projektiin osallistuneiden motivoitumista ja kiinnostusta aihealueeseen. Kaikki haastateltavat kertoivat, että projektiin osallistuminen on ollut mielekästä, vaikka tulokset ovat olleet yksilöllisiä. Selkeästi tätä kautta omaan hyvinvointiin on kiinnitetty huomiota, vaikka uusia palautumiskeinoja kaikki eivät olleet tiedostaneet. Yksi haastateltava myös kertoi projektin herättäneen työyhteisössä mukavan ”hyvinvointipöhinän”. Työntekijät ovat yleisesti keskustelleet palautumiseen liittyvistä aihealueista ja Ouran tuloksia on vertailtu keskenään. Tämä on erittäin hyvä asia, koska tätä projektin vetäjät myös itse toivoivat.

Koen, että palautumisesta keskustelu on erittäin tärkeää varsinkin meidän alallamme. Tätä kautta henkilöstölle tuodaan tietoiseksi palautumisen tärkeys ja jokainen voi saada uusia työkaluja arkeensa. Tämän vuoksi lähdin mielelläni mukaan työhyvinvointiprojektiin.

On ollut mukava seurata, miten oma keho reagoi erilaisiin rasituksiin, esimerkiksi yövuoron jälkeen. Kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen matka.

Melkein kaikki haastateltavat kokivat, että työhyvinvointiprojektin kautta he ovat keskittyneet oman unensa seurantaan, mikä on positiivinen asia. Osalla haastateltavissa on ollut aiemmin käytössään älykello, jolla he ovat myös tarkkailleet untaan. Ouran myötä unen seuranta on saanut jatkoa. Kuten aiemmin opinnäytetyössä käsiteltiin, uni on yksi fysiologisen palautumisen peruspilareista. Usein ihmiset tietoisesti nipistävät omasta unestaan vapaa-ajan lisäämiseksi. Haastateltavat mainitsivat, että oman unen datan seuraaminen on ollut mielenkiintoista ja herättänyt kiinnostusta kuinka omaa lukemaa voisi parantaa.

Projekti on herättänyt kiinnostusta erityisesti oman unen seurantaan, koska teen vuorotyötä. Työvuoro saattaa alkaa todella aikaisin tai kestää myöhään iltaan. Siksi olen yrittänyt panostaa omaan uneen.

Myös usea haastateltava piti aktiivisuuden keskittymistä projektin toisena tärkeänä tavoitteena. Yksi haastateltava kertoi nyt projektin aikana pystyneensä enemmän konkreettisesti yhdistämään arkiaktiivisuuden omaan hyvinvointiinsa. Ihan vain kevyestä kävelylenkistä on koettu olevan konkreettista hyötyä omaan vireystilaan. Tähän osa-alueeseen myös älykellon käyttäjät halusivat kiinnittää huomiota.

Aktiivisuuden osalta sain tietoa, kuinka paljon minun olisi hyvä liikkua ja olenkin pyrkinyt lisäämään liikuntaa vapaa-ajallani sekä työpäivän aikana. Lähden aiempaa useammin kävelemään kierroksia ryhmiin ja illalla lenkille, jotta saisin askelmäärän täyttymään. Koen olevani aktiivisuuden lisäämisen edistäneen palautumistani ja olen sen myötä virkeämpi kuin viime syksynä.

Lisäksi olen kiinnittänyt Ouran avulla huomiota omaan aktiivisuuteeni, koska sekin edistää terveyttä.

Osa haastateltavista koki, että työhyvinvointiprojektin kautta he eivät olleet löytäneet itselleen uusia palautumiskeinoja. Syitä tähän oli se, että palautumiseen oli jo aiemmin kiinnitetty huomiota ja ajanjakso vain vahvisti paluuta vanhoihin palautusrutiineihin tai juuri opittujen palautusrutiinien vahvistumista. Haastateltavat eivät kuitenkaan pitänee tätä huonona asiana vaan kokivat työhyvinvointiprojektin myötä vanhoihin palautumiskeinoihin keskittymisen tärkeänä.

En itse saanut työhyvinvointiprojektin kautta itselleni uusia palautumisen keinoja. Olen harrastanut nuorempana kilpaurheilua ja tätä kautta olen jo löytänyt omat työkaluni arkeen. Ehkä ennemminkin taas herättelin itseäni vanhojen palautumisen keinojen pariin ja totesin niiden olevan riittäviä.

Olen jo tottunut seuraamaan omaa terveyttäni aktiivisuuskellon kautta, joten tilanne ei ollut uusi. Ouran avulla seurasin lähinnä enemmän omaa untani sekä aktiivisuutta. Muuhun en kiinnittänyt huomiota.

Oma kiinnostukseni työhyvinvointiin sekä palautumiseen on herännyt jo viime syksynä vaativamman työnkuvan myötä. Olen ostanut itselleni älykellon itsetutkiskelun tueksi, koska haluan tietää enemmän unestani ja aktiivisuudesta.

7.2 Sisäinen palautuminen

Aiemmin tässä opinnäytetyössä käsiteltiin jo sisäisen palautumisen merkitystä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Varhaiskasvatus työympäristönä on hyvin hektinen ja usein työntekijät ovat hyvin sidottuja lapsiryhmäänsä koko työpäivän ajan. Tämä on ymmärrettävää, koska ryhmän toiminnan ja lasten turvallisuuden varmistamiseksi työntekijöitä täytyy olla tarpeellinen määrä. Työpäivään liittyy usein toiminnallisuuden lisäksi paljon ääniärsyksiä sekä sosiaalisia tilanteita, jotka aiheuttavat ylimääräistä kuormitusta. Työntekijät kokevat myös, että heidän täytyy olla aina ajatuksen tasolla askeleen edellä ryhmän toiminnasta ja tämä metatyö koetaan ajoittain raskaana. Työhön liittyvien erityispiirteiden vuoksi lakisääteisen tauotuksen merkitys korostuu, koska henkilökunnan lounastauko tapahtuu myös lapsiryhmässä. Työpäivään kuuluu virallisesti yksi 10 minuutin kahvitauko, joissakin yksiköissä työntekijät pystyvät tilanteen mukaan pitämään toisen tauon työpäivän lomassa. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että ääritilanteissa kiireisinä päivinä tauotuksen pitäminen ei ole ollut mahdollista. Työntekijät kertovat pitävänsä erittäin tärkeänä, että työnantaja omalla toiminnallaan varmistaa kaikille kahvitauon työpäivän lomassa henkilömitoituksen kautta. Usein myös työntekijät itse sopivat kiireisenä päivänä ryhmien työntekijöiden siirroista tauotuksen mahdollistamiseksi jokaiselle.

Tärkeää olisi voida pitää oma kahvitauko työpäivän lomassa. Valitettavasti tämä ei aina onnistu, vaikka se kuuluisi kaikille. Työntekijöitä voi olla liian vähän.

Työnantajan tulisi mahdollistaa kahvihetki työntekijämitoituksen kautta, koska näin hektisessä työssä tauotus on tärkeää. Me ruokailemme myös lasten kanssa, jonka vuoksi kahvitauko voi olla ainoa päivän oma hetki.

Kaikissa haastatteluissa kävi ilmi, että kahvitauko on tärkein ja yleisin sisäisen palautumisen hetki varhaiskasvatuksen työntekijöille. Melkein kaikki haastateltavat nostivat myös esille toiveen, ettei tauolla keskusteltaisi työasioista, jotta työstä irtautuminen olisi mahdollista. Mielekkäämpiä olivat keskustelut arkisista asioista. Osa toivoi täyttä hiljaisuutta vastapainona sosiaaliselle työlle. Muutama haastateltava koki, että työpuhelimen jättäminen toimistoon tai ryhmään myös loi paremman irtautumisen kokemuksen työstä. Tärkeänä palautumisen hetkenä mainitaan myös lasten lepoaika, jolloin osa lapsista on päivälevolla pidemmän aikaa ikätason mukaan ja hetki on ryhmässä rauhallisempi, ellei työntekijöillä ole suunnittelutyötä. Lasten lepoaikaan liittyy usein

myös kirjan lukemista tai rentouttavaa musiikkia, minkä osa työntekijöistä itse myös kokee rentouttavana.

Kahvitauko on tällä hetkellä tärkein sisäisen palautumisen hetki. Toisena tärkeänä rauhoittumishetkenä toimii lasten lepoaika, joka tuo hengähdystauon hektiseen työpäivään.

Lasten lepoaika ja ulkoilujen ajan saan usein aikaa omille ajatuksilleni. Pidän itse kirjojen lukemisesta ja koen lukemisen lepoaikaan itselleni mielekkäänä asiana.

Kahvitauko on meidän työssämme oikeastaan ainoa hyvä hetki rauhoittua itsekseen. Yleensä haluan istua tauolla rauhassa, enkä yleensä aktiivisesti aloita keskusteluja. Työ on niin hektistä, minkä vuoksi on hyvä rauhoittua.

Haastatteluiden kautta tuli myös ilmi muita sisäisen palautumisen keinoja työpäivän aikana. Yksi haastateltava kertoi käyttävänsä joskus osan tauostaan jumppailemalla päiväkodin liikuntasalissa. Tangolla roikkuminen, pallon pyörittely selässä ja podcastin kuuntelu antoi mielelle ja keholle voimaa jatkaa työpäivää. Toisen päiväkodin kahvihuoneeseen oli hankittu muutama erilainen hierontalaite tauolla rentoutumista varten. Haastateltava, jonka työnkuvaan kuului ajoittain työskennellä kahdessa eri toimipaikassa saman päivän aikana, kertoi valitsevansa mielellään pyörän lyhyen välimatkan kulkemiseksi. Tämä toi hänelle oman palautumisen hetken ja irtaantumisen työpäivän aikana.

Työtehtävien muutokset vaikuttavat sisäiseen palautumiseen

Kaksi haastateltavista nosti esille työnkuvan muutosten vaikutuksen omaan sisäiseen palautumiseensa. Varhaiskasvatuksessa voidaan työskennellä työuran aikana hyvin eri ikäisten lasten parissa ja toiset työntekijät kokevat eri ikäluokat toisia raskaammiksi. Usein esimerkiksi alle 3-vuotiaiden ryhmässä lapset vaativat ohjaavan aikuisen läsnäoloa enemmän ja työ koetaan fyysisesti raskaampana, mikä vaikuttaa niin sisäiseen kuin myöhempään ulkoiseen palautumiseen. Tämän vuoksi esihenkilöiden tulee ottaa työntekijöiden oma kanta mahdollisuuksien mukaan esille vuosittaisessa ryhmäsuunnittelussa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vuorotyötä tekevä varhaiskasvatuksen työntekijä koki, että erilaiset vuorot ovat kuormittavampia kuin toiset eli sisäisen palautumisen hetkiä saattoi olla toisissa vuoroissa enemmän. Tämä taas kertoo hyvän

työvuorosuunnittelun tärkeydestä. Vuorohoidon työntekijöiden olisi tärkeää saada suunnitella osaksi omaa työvuorolistaansa palautumisen edistämiseksi.

Työskentelin pitkään alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä, mikä oli hektistä ja vaikutti omaan palautumiseeni negatiivisesti. Oma työkuvani on muuttunut viime syksynä, kun siirryin isompien lasten ryhmään opettajaksi. Tämä on edesauttanut saamaan enemmän sisäisen palautumisen hetkiä työpäiviin. Työnkuvan muutos on vaikuttanut jaksamiseen vapaa-ajalla, en ole niin poikki illalla.

Vuorotyössä päivät ovat kuitenkin erilaisia, esimerkiksi yövuorossa työskentely on erilaista kuin päivävuorossa. Työtehtävät eivät ole niin fyysisiä ja painottuvat enemmän istumatyöhön.

7.3 Hyvinvointisormuksen tuki palautumisen seurannassa

Toimeksiantajan toiveesta opinnäytetyössä tarkasteltiin, kuinka hyvinvointisormus Oura antoi tukea työntekijöille palautumisen seurannassa. Tarkoitus oli saada tietoa pystyisikö teknologia herättelemään kiinnostusta oman palautumisen seurantaan ja saisiko sormuksen kautta konkreettisia vinkkejä henkilökohtaisen palautumisen ongelmakohtista. Kaikissa haastatteluissa ilmeni, että Ouran kokeilujaksoon suhtauduttiin positiivisesti vaikkakin kaikki eivät kokeneet sen käytön tuoneen heille uusia palautumiskeinoja. Haastateltavat voidaan jakaa tässä aihealueessa kolmeen osa-alueeseen:

1. Henkilöt, jotka kokivat, että Oura antoi heille tukea palautumisen seurantaan.

Ensimmäisen osa-alueen haastateltavat kokivat, että Ouran käytöstä on ollut heille hyötyä ja sovelluksen ilmoituksiin on kiinnitetty huomiota. Toimiminen sovellusten ilmoitusten ja vinkkien mukaan on tuonut haastateltaville selkeästi uusia toimintamalleja palautumisen suhteen. Nämä haastateltavat uskoivat, etteivät olisi löytäneet uusia palautumiskeinoja ilman Ouran käyttöä.

Koen, että Oura pystyi tekemään havaintoja toiminnastani ja tätä kautta antamaan vinkkejä palautumisen mahdollistamiseksi. Olen myös toiminut sovelluksen lähettämien ilmoitusten mukaan ja saanut tätä kautta hyviä tuloksia.

Koen, että Oura oli konkreettinen apuväline ja se tsemppaa jatkamaan. Tämä lyhytkin kokeilujakso antoi vinkkejä, kuinka päästä eteenpäin. Sovellus kertoi esimerkiksi, milloin olisi hyvä aloittaa rauhoittuminen yöunia varten.

2. Henkilöt, jotka olivat käyttäneet aiemmin älykelloa. Heille Oura toi lisätukea palautumisen seurantaan vahvistaen jo saatua tietoa.

Toisen osa-alueen henkilöt olivat jo käyttäneet markkinoilla olevaa älykelloa, koska heillä oli aiemmin herännyt kiinnostus omaa palautumistaan kohtaan. Nämä käyttäjät kokivat Ouraan tutustumisen olevan jatkumoa tälle älykelloon liittyvälle kokeilulle. Oura viesti heille samanlaisia asioita, mikä vahvisti jo opittuja palautumiskeinoja. Kuitenkin Ouran oman sovelluksen lähettämät ilmoitukset esimerkiksi yöuniin liittyen koettiin olevan hyviä muistutuksia, mikä erotti tämän käyttökokemuksen älykellosta. Selkeästi teknologia on kuitenkin auttanut näitä henkilöitä huomaamaan omia palautumisen keinoja, oli sitten kyse älykellosta tai hyvinvointisormuksesta.

Hankin syksyllä älykellon, koska halusin tietää enemmän unesta sekä aktiivisuudestani. Olin hyvin epävarma uneni laadusta sekä siitä, että liikunko tarpeeksi. Ouran käyttö oli jatkumoa tälle kokeilulle. En usko, että olisin pystynyt selvittämään näitä tietoja ilman älylaitteiden käyttöä. Molemmat älylaitteet ovat antaneet minulle samanlaisia tuloksia.

Olen ennen Ouraa käyttänyt älykelloa. Nämä molemmat ovat antaneet motivaatiota oman terveyden seuraamiseen. Oura muistutti nukkumaanmenon aikataulusta, mitä en ollut aiemmin miettinyt. Ouran kautta huomasin, kuinka paljon fyysinen rasitus tai stressi vaikuttaa uneen.

3. Henkilöt, jotka kokivat, ettei Ourasta ollut heille hyötyä palautumisen seurannassa.

Kolmanteen kategoriaan sijoittuivat henkilöt, jotka kokivat, ettei Ourasta ollut heille hyötyä palautumisen seurannassa. Haastateltavat kertoivat, että olivat jo muuta kautta esimerkiksi

kilpaurheilun myötä löytäneet itselleen sopivia palautumiskeinoja. Oman olotilan seuraaminen koettiin tärkeämpänä kuin teknologian hyödyntäminen. Tähän kategoriaan kuuluvia henkilöitä yhdistää käytännön kokemuksen kautta saatu hyvä itsetuntemus sekä itselle luodut selkeät palautumisrutiinit.

Olen tiedostanut omaan palautumiseeni liittyvät osa-alueet jo aiemmin eikä sormuksen käyttö muuttanut niitä. Minulla on myös älykello, mutta en ole siihenkään ikinä luottanut sokeasti. Haluan enemmän kuunnella omaa olotilaani kuin mittareita. Oma varmuuteni palautumiskeinojani kohtaan varmasti vaikuttaa tähän.

7.4 Pohdinta

Pohdintaa tutkimustuloksista

Haastateltavat suhtautuivat selkeästi positiivisesti työhyvinvointiprojektiin. Ouran käyttöönotto on koko ajan perustunut vapaaehtoisuuteen ja näin aihealueesta kiinnostuneet ovat voineet tutustua matalalla kynnyksellä palautumiseensa teknologiaa hyödyntäen. Ouran käyttöjakso ei ole myöskään velvoittanut työntekijöitä mihinkään jatkotoimenpiteisiin, jolloin käyttökokemus on ollut helposti lähestyttävä. Tämä on luonut kokeiluryhmän, joka on ollut oikeasti kiinnostunut omasta palautumisestaan. Palautumiseen liittyvä keskustelu on ollut pinnalla jo useamman vuoden ajan. Tämä on varmasti herättänyt ihmisten mielenkiintoa oman palautumisen seurantaan, mitä itse pidän hyvänä asiana. Nykyisen työelämän hektisyyden vuoksi ihmisten on tärkeää luoda itselleen sopivia palautumisrutiineja. Lisäksi Oulun kaupungin henkilöstöohjelmaan on kirjattu, että omaan hyvinvointinsa tarkastelu kuuluu myös työntekijän vastuualueisiin.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen mukaan Ouran käyttämisestä ja oman palautumisen seurannasta hyötyivät selkeästi eniten ne työntekijät, jotka eivät olleet aiemmin näin aktiivisella tasolla kiinnittäneet huomiota omaan palautumiseensa. Heiltä kuitenkin löytyi selkeästi motivaatiota oman hyvinvointinsa parantamiseen. Tämä voisi olla juuri se työntekijäryhmä, jonka Oulun kaupunki haluaisi tavoittaa henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Mielestäni on hyvin olennaista, että työntekijältä löytyy jo sisäinen motivaatio oman palautumisen ehkäisyyn. Motivaatio on selkeä alkusysäys tulevaisuuden muutoksia varten. Työnantaja voi myös herättää henkilöstön motivaatiota tiedottamalla palautumiseen liittyvistä asioista ja järjestämällä esimerkiksi koulutuksia

aihealueeseen liittyen. Yleinen keskustelu työyhteisön sisällä luo myös kiinnostusta aihealueeseen ja samalla työyhteisöstä voi löytyä vertaistukea.

Pääsääntöisesti teknologian hyödyntäminen palautumisen seurannan tukena koettiin hyvänä asiana. Ouran sovellus antoi haastateltaville käytännön vinkkejä sekä muistutuksia ilmoituksen muodossa kesken kiireisen päivän. Osa haastateltavissa oli alun perin käyttänyt palautumisen seuraamisen tukena älykelloa ja tutustuminen Ouraan oli vain jatkumoa tälle. Hekin kokivat saaneensa kahdenlaisesta teknologiasta hyödyn palautumisen seurantaan. Ouran valitseminen palautumisen seurannan välineeksi on ollut hyvä ratkaisu, ja sen on tuonut työhyvinvointiprojektille haluttua lisäarvoa. Moni haastateltava myös kertoi, että mahdollisuus tutustua Ouraan kannusti osallistumaan ja sitä pidettiin mukavana työsuhde-etuna, koska Oura on hintaluokaltaan arvokkaampi, verrattane markkinoiden muihin perusälykelloihin

Sisäisen palautumisen hetket varhaiskasvattajien työssä ovat vähäiset, eikä palautumishetkiä voi työn luonteen vuoksi valita spontaanisti työpäivän aikana. Sisäinen palautuminen on kuitenkin selkeästi tärkeää ja henkilöstö haluaa kiinnittää omaan tauotukseensa huomiota työn hektisyyden vuoksi. Työntekijöille tärkein rauhoittumishetki on kahvitauko ja kaikki haluavat pitää siitä kiinni. Myös muita palautumishetkiä mainittiin, mikä yllätti positiivisesti. Ymmärrys sisäisen palautumisen merkityksestä voi auttaa työntekijää miettimään itselleen sopivia mikrotaukoja työpäivän lomassa. Työnantajalla on iso rooli tauon mahdollistajana, mutta myös niiden lisäksi henkilöstö itse voisi etsiä työpäivästä tilaa mikrotauoille. Nämä mikrotauot voivat tulla vastaan sattumalta, eikä niitä aina pysty tai kannata suunnitella etukäteen.

Suosittelen ehdottomasti henkilöstöhallintoa jatkamaan palautumiseen liittyvää työhyvinvointiprojektia sivistys- ja kulttuuripalveluiden yksiköissä. Resurssien mukaan projektiin voisi lisätä esimerkiksi työhyvinvointi-iltapäivän aihealuetta pohjustamaan. Tärkeää olisi mennä suoraan kentälle henkilöstön tiedottamiseksi ja motivoimiseksi. Voisi kuvitella, että osallistuminen kiinnostaisi myös laajempaa joukkoa Oulun kaupungin työntekijöitä kuin vain sivistys- ja kulttuuripalveluiden henkilökuntaa. Nykypäivän työelämä vaatii erilaista sitoutumista työntekijöiltä ja modernin työnantajan tulee tiedostaa organisaationsa työntekijöiden palautumisen riskit, koska tätä kautta työnantaja pystyy tarjoamaan henkilöstölleen riittäviä palautumisen työkaluja. Projektin voi nähdä myös johdon keinona osoittaa työntekijöille, kuinka merkityksellisiä ovat työntekijöiden toimenpiteen palautumisen edistämiseksi. Kouluttautumisen ei aina tarvitse koskea työhön liittyviä aihealueita vaan myös työntekijöiden tiedottaminen työhyvinvointiin liittyvistä asioista on tärkeää.

Kaiken kaikkiaan tämän kaltaiseen projektiin panostaminen vaikuttaa varmasti positiivisesti Oulun kaupungin työnantajamielikuvaan.

Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Oma opinnäytetyöprosessini alkoi jo ajatuksen tasolla toukokuussa 2022, kun minulle ehdotettiin osallistumista opinnäytetyöntekijän roolissa tähän työhyvinvointiprojektiin. Lähdin projektiin mielelläni mukaan, koska aihealue vastasi hyvin opintojani henkilöstöhallinnon parissa ja tiesin, että pystyn myös hyvin soveltamaan aiempaa kokemusta varhaiskasvatuksen työntekijänä. Pääsin itse tutustumaan Ouran käyttöön kesän 2022 aikana ja sain hyvää kokemusta sormuksen käytöstä sekä mahdollisuuksista palautumisen seurannan välineenä. Opinnäytetyöprosessi alkoi varsinaisesti syksyllä 2022 ja siinä vaiheessa toimeksiantajan kanssa oli sovittu suorittaa aineistonkeruu henkilöstölle lähetettävän kyselylomakkeen kautta, joka laadittiinkin valmiiksi. Tässä vaiheessa tutkimusmenetelmänä pidettiin vielä määrällistä tutkimusta.

Aloitin opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittamisen ja koin alussa hieman vaativaksi lähteä itse rajaamaan aihealuetta. Teoriakirjallisuuteen tutustuminen sekä opinnäytetyön kirjoittaminen tuotti lopulta tuloksia ja oma mielikuva sisällysluettelosta alkoi muodostua. Lopulta alkuvaikeuksien jälkeen sain koottua mielestäni hyvän teoratiedon palautumisen ympärille. Ohjausseminaarissa keskustelimme ohjaavan opettajan kanssa tutkimus- sekä aineistonkeruumenetelmästä. Tässä vaiheessa syksyllä valmiiksi laadittu kyselylomake ei tuntunut enää parhaalta mahdolliselta vaihtoehdolta ja jouduimme pohtimaan uusia aineistonkeruumenetelmiä. Ohjaavan opettajan ehdotuksesta siirryin suorittamaan aineistonkeruun teemahaastatteluiden kautta ja samalla tutkimusmenetelmäksi vaihtui laadullinen tutkimus. Jouduin tässä vaiheessa toteamaan toimineeni syksyllä liian nopeasti tutkimusmenetelmän valinnan suhteen ja koin suurta epävarmuutta työn etenemisen suhteen, koska suunnanmuutos tarkoitti myös opinnäytetyön valmistumisen venymistä. Näin jälkikäteen ajateltuna minun olisi ollut järkevämpää valita aineistonkeruumenetelmäni vasta myöhemmässä vaiheessa opinnäytetyön teoriaosuuden valmistuttua. Lopulta kuitenkin sain ajatukseni käännetyttyä uuteen suuntaan ja aloin valmistelemaan haastatteluja. Haastateltavien löytäminen sujui yllättävän helposti, koska olin ollut mukana päiväkodeilla, joissa työhyvinvointiprojektia oli esitelty. Tätä kautta olin saanut luotua kontakteja päiväkotien henkilöstöön.

Sain teemahaastattelut pidettyä alkuvuodesta 2023, jonka jälkeen aloitin haastatteluiden litteroinnin ja analysoinnin. Analysointi tuntui minusta aluksi haastavalta, koska en ole aiemmin tehnyt samanlaista tutkimustyötä. Yritin kuitenkin seurata parhaalla katsomallani tavalla haastateltavien ajatuksia ja saada heidän äänensä kuuluviin. Yllätyin, kuinka paljon tarkkuuta ja aikaa aineiston analysointi lopulta vaatii. Nyt lopussa prosessia tarkasteltuani olen sitä mieltä, että laadulliseen tutkimukseen sekä teemahaastatteluihin siirtyminen oli erittäin hyvä päätös. Pidän aihealueesta paljon mielenkiintoisia haastatteluja ja sain toimeksiantajalle hyvää materiaalia tulevaisuutta varten. En usko, että olisin kyselylomakkeiden kautta pystynyt tarkastelemaan aihealuetani näin monimuotoisesti. Opin tästä opinnäytetyöprosessista myös sen, että näin ison työn kanssa ei kannata väkisin pidättäytyä alun suunnitelmissa, koska opinnäytetyö elää koko ajan ja on välillä ihan hyvä uskaltaa vaihtaa ajatuksia toiseen suuntaan. Toivon, että valmis opinnäytetyö antaa toimeksiantajalle ajatuksia tulevaisuutta varten.

LÄHTEET

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (toim. Juhani Aaltola & Raine Valli). Jyväskylä: PS-kustannus.

Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla 2009. Työnkuormituksesta palautuminen. Psykologinen näkökulma. Teoksessa Irtiottoja työstä: Työnkuormituksesta palautumisen psykologia (toim. Ulla Kinnunen & Saija Mauno). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kaartinen, Jukka & Myllymäki Tero 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa Irtiottoja työstä: Työnkuormituksesta palautumisen psykologia (toim. Ulla Kinnunen & Saija Mauno). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Karjula, Lari 2022. Ymmärrä uupunutta, johda uuvuttamatta. Helsinki: Basam Books Oy.

Kinnunen, Ulla & Siltakorpi, Marjo 2009. Vapaa-ajan merkitys työnkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa Irtiottoja työstä: Työnkuormituksesta palautumisen psykologia (toim. Ulla Kinnunen & Saija Mauno). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kinnunen, Marja-Liisa & Rusko, Heikki 2009. Työnkuormituksesta palautuminen. Fysiologinen näkökulma. Teoksessa Irtiottoja työstä: Työnkuormituksesta palautumisen psykologia (toim. Ulla Kinnunen & Saija Mauno). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja – Mistä Virtaa. Helsinki: Talentum Media Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022. Uusi varhaiskasvatuslaki. Hakupäivä 31.10.2022.
<https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>.

Oulun kaupunki 2022a. Organisaatio. Kaupungin henkilöstö. Hakupäivä 6.9.2022.
<https://www.ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/kaupungin-henkilosto>.

Oulun kaupunki 2022b. Henkilöstöohjelma 2022–2025. Hakupäivä 13.9.2022. <https://www.ouka.fi/documents/52058/0/Ouka+henkilost%C3%B6ohjelma+2022%E2%80%932025.pdf/491109a1-fa3d-4774-b0fb-d4111cce602b>.

Oura 2022. Koe kokonaisvaltainen Oura. Hakupäivä 31.10.2022. <https://ouraring.com/fi/oura-experience>.

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

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomilehto, Henri & Vornanen Jouni 2019. Nukkumalla menestykseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Työterveyslaitos 2019. Työpiste. Palautuminen on koko työyhteisön asia – tehokas työpäivä sisältää taukoja. Hakupäivä 20.1.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palautuminen-on-koko-tyoyhteison-asia-tehokas-tyopaiva-sisaltaa-taukoja>.

Valtioneuvoston asetus lasten päivähoitosta 239/1973. Hakupäivä 30.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151282>.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. Hakupäivä 30.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191586>.

Varhaiskasvatustilaki 540/2018. Hakupäivä 30.9.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540#L2P10>.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, Anniina 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Missä roolissa työskentelet Oulun kaupungin varhaiskasvatuksessa?

Kauanko olet työskennellyt ammatissasi?

Onko tämä yksikkö sinulle uusi?

Palautumisella tarkoitetaan kykyä toipua päivittäin fyysisestä ja henkisestä rasituksesta. Hyviä arjen palautumisen tunnusmerkkejä ovat kyky toimia sekä työssä, että vapaa-aikana itselle mielekkäiden asioiden tai arkiaskareiden parissa. Hyvästä arjen palautumisesta kertoo myös se, että työn ja vapaa-ajan välillä vallitsee sopiva tasapaino. Arjessa voi olla paljon kuormitusta, mutta se ei saisi häiritä jatkuvasti työntekijän elämää.

Millaisena koit osallistumisen tähän palautumista koskevaan työhyvinvointiprojektiin?

Koetko saaneesi työhyvinvointiprojektin kautta tukea omaan palautumiseesi? Millä tavalla?

Koetko, että Ouran käyttämisestä oli sinulle hyötyä palautumisen seurannan yhteydessä vai onnistuiko palautumisen seuranta paremmin ilman teknologiaa?

Ulkoisen palautuminen viittaa vapaa-aikaan, sisäinen taas työssä tapahtuvaan palautumiseen. Pienetkin hetket työpäivän aikana voivat katkaista stressikuorman kertymistä ja näin helpottaa palautumista vapaa-aikana. Sisäisen palautumisen lyhyistä hetkistä käytetään nimitystä mikrotauot. Nämä mikrotauot ovat pisimmillään vain muutaman minuutin mittaisia taukoja, joita työntekijän on tärkeää pitää oma-aloitteisesti ja niiden on todettu auttavan vireystilan säätelyssä

Millaisia sisäisen palautumisen hetkiä sinulla itselläsi on työpäivän aikana?

Mitä toivot työnantajan tekevän sisäisten palautumishetkien mahdollistamiseksi?

Vapaa sana haastattelun aihealueisiin tai käyttökokemukseen.