



Fytoterapeuttiset tiimipalaverit psykologisen työstä palautumisen tukena

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Luontoympäristöt ja hyvinvoinnin edistäminen

Kevät 2024

Kirsi Salo

Luontoympäristöt ja hyvinvoinnin edistäminen

Tekijä Kirsi Salo

Työn nimi Fytoterapeuttiset tiimipalaverit psykologisen työstä palautumisen tukena

Ohjaaja Raija Koskinen

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa fytoterapiaa hyödyntäen työhyvinvointia tukevia palautumisen hetkiä osaksi viikoittaisia etsivän nuorisotyön tiimipalavereita. Tavoitteena oli fytoterapeuttisten tiimipalavereiden ohella tarjota osallistujille keinoja pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja työstä palautumisestaan fytoterapian avulla. Palautumisen hetkien kehittämisen lisäksi haluttiin selvittää, minkälaisia kokemuksia osallistujilla oli fytoterapeuttisten menetelmien käytöstä viikoittaisissa tiimipalavereissa, ja mitä vaikutuksia fytoterapeuttisilla tiimipalavereilla koettiin olevan omaan psykologiseen työstä palautumiseen.

Opinnäytetyön teoreettisina ja käsitteellisinä lähtökohtina olivat työhyvinvointi, psykologinen palautuminen, DRAMMA-malli ja fytoterapia. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tutkimuskysymysten selvittämiseksi kerättiin laadullinen tutkimusaineisto muotoiluluotaimen avulla ja aineisto analysoitiin teemoitellen.

Fytoterapeuttisten menetelmien käyttö tiimipalavereissa koettiin pääosin myönteisenä, vaikka työnteen ja rentoutumisen yhdistäminen koettiin alkuun vaikeana. Osallistujat löysivät fytoterapeuttisen menetelmän, jota aikoivat hyödyntää hyvinvoinnin ja palautumisen tukena jatkossakin. Fytoterapeuttiset tiimipalaverit tukivat psykologista työstä palautumista, sillä aineistosta oli löydettävissä lähes kaikki DRAMMA-mallin palautumiskokemukset. Aineistossa korostuivat yhteisöllisyyden ja taidonhallinnan palautumiskokemukset.

Avainsanat Työhyvinvointi, Psykologinen palautuminen, DRAMMA-malli, Fytoterapia

Sivut 56 sivua ja liitteitä 2 sivua

Natural environments and promotion of well-being

Author Kirsi Salo

Subject Phytotherapeutic team meetings to support psychological recovery from work

Supervisors Raija Koskinen

Abstract

Year 2024

The purpose of this master's thesis was to plan and implement recovery moments that support well-being at work using phytotherapy as a part of weekly outreach youth work team meetings. In addition to phytotherapeutic team meetings, the aim was to provide the participants ways to take care of their well-being and recovery from work through phytotherapy. In addition to developing recovery moments, the aim was to find out what kind of experiences the participants had of using phytotherapeutic methods in weekly team meetings, and what effects phytotherapeutic team meetings were perceived to have on their psychological recovery.

The theoretical and conceptual starting points of the thesis were well-being at work, psychological recovery, the DRAMMA model and phytotherapy. The thesis was implemented as a practice-based thesis. To answer the research questions, qualitative research data was collected with the help of a design probe and the data was analysed thematically.

The use of phytotherapeutic methods in team meetings was mainly perceived positively, although combining work and relaxation was initially considered challenging. The participants found a phytotherapeutic method that they intended to use to support well-being and recovery also in the future. The phytotherapeutic team meetings supported psychological recovery from work, as almost all the recovery experiences of the DRAMMA model could be found in the data. The material highlighted the recovery experiences of affiliation and mastery.

Keywords Well-being at work, psychological recovery, DRAMMA model, phytotherapy

Pages 56 pages and appendices 2 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön lähtökohdat.....	2
2.1	Etsivä nuorisotyö.....	2
2.2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	4
2.3	Keskeiset käsitteet	4
2.4	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	4
3	Työhyvinvointi.....	5
3.1	Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet.....	6
3.2	Työkyky työhyvinvoinnin perustana	6
3.3	Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä	8
4	Työstä palautuminen	9
4.1	Psykologinen palautuminen ja DRAMMA-malli.....	10
4.2	Työstressi	11
4.3	Uni edistää palautumista.....	12
5	Fytoterapia.....	13
6	Aiemmat tutkimukset	15
7	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	16
8	Suunnittelu.....	18
8.1	Ennakkokysely	19
8.2	Luotain.....	20
9	Fytoterapeuttisten tiimipalavereiden toteutus	21
9.1	Ensimmäinen fyto-terapeuttinen tiimipalaveri.....	22
9.2	Toinen fyto-terapeuttinen tiimipalaveri.....	26
9.3	Kolmas fyto-terapeuttinen tiimipalaveri.....	27
10	Tiimipalavereiden loppupalaute ja reflektointi.....	29
11	Aineiston analysointi.....	32
12	Tulokset	33
12.1	Kokemukset fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä tiimipalavereissa.....	33
12.1.1	Myönteiset kokemukset fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä.....	33
12.1.2	Kriittiset kokemukset fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä	34
12.1.3	Kokemukset vaikeudesta yhdistää työasiat ja fyto-terapeuttiset menetelmät.....	34
12.1.4	Kehoon liittyvät kokemukset	35
12.1.5	Mieleen liittyvät kokemukset	35

12.1.6 Tiimipalavereiden tunnelmaan liittyvät kokemukset	36
12.2 Fytoterapeuttisten tiimipalavereiden vaikutukset psykologiseen työstä palautumiseen	36
12.2.1 Työstä irrottautuminen	36
12.2.2 Rentoutuminen	37
12.2.3 Omaehtoisuus	37
12.2.4 Taidonhallinta	37
12.2.5 Yhteenkuuluvuus	38
13 Luotettavuus, eettisyys ja kestävyys	39
14 Johtopäätökset	42
15 Pohdinta	45
Lähteet	48

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.)	7
Kuva 2. Opinnäytetyön suunnittelu	19
Kuva 3. Luotain	21
Kuva 4. Fytoterapeuttisten tiimipalavereiden sisällöt	22
Kuva 5. Jalkakylpysuolojen valmistusta	25
Kuva 6. Valmis jalkakylpysuola lasipurkissa	25
Kuva 7. Hoitavan öljyparfyymien valmistusta	27
Kuva 8. Yrttitee tiimipalaverin päätteeksi	29

Liitteet

Liite 1.	Aineistonhallintasuunnitelma
----------	------------------------------

Liite 2. Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työstä palautuminen ovat keskeinen ja yhteiskunnallisesti ajankohtainen aihepiiri. Työterveyslaitoksen (2023) mukaan työhyvinvointi on heikentynyt 3,5 vuoden aikana eikä se ole palannut koronapandemiaa edeltäneelle tasolle. Aiempaa useammalla on kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus. Etenkin naisten työuupumusoireilu on kasvanut ja eniten kasvua on ollut kyynistyneisyydessä ja kognitiivisissa häiriöissä. Tulokset on saatu miten suomi voi? - tutkimushankkeesta. Stressi on yhteydessä työhyvinvointiin. Työperäisen stressin on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen, 2012, s. 31)

Työskentelen eräässä Etelä-Suomen maakunnan kaupungin nuorisopalveluiden etsivän nuorisotyön koordinaattorina. Työtehtäviini kuuluvat nuorten ohjauksen ja neuvonnan lisäksi muun muassa etsivän nuorisotyön kokonaisuuden hallinta sekä työn suunnittelu ja kehittäminen yhdessä etsivän nuorisotyöntekijöiden kanssa. Etsivän nuorisotyön kehittämisiltapäivässä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen nousivat teemoiksi, joihin haluttiin kiinnittää huomiota vuonna 2024.

Tämän työelämää kehittävän opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointia tukevia palautumisen hetkiä osaksi viikoittaisia etsivän nuorisotyön tiimipalavereja ja samalla tarjota osallistujille keinoja pitää arjessa huolta omasta hyvinvoinnistaan fytoterapian keinoin. Opinnäytetyön tavoitteena on myös kerätä osallistujien kokemuksia fytoterapeuttisten menetelmien käytöstä osana viikoittaisia tiimipalavereja sekä saada tietoa fytoterapeuttisten tiimipalavereiden vaikutuksista osallistujien psykologiselle työstä palautumiselle. Tämä työ toimii myös eräänlaisena työhyvinvointia edistävän toiminnan mallina, jota voin hyödyntää jatkossa esimerkiksi oman yritystoiminnan sisältöjä suunniteltaessa.

Valmistuin Yrttihoitaja-/neuvoja-/konsultiksi vuonna 2023 Frantsilan luomuyrtiltalta ja opinnot Diplomi-Fytoterapeutiksi jatkuvat opinnäytetyön teon aikana. Fytoterapian mahdollisuudet kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukena kiinnostavat minua kovasti. Haluan myös jakaa osaamistani edellä mainitusta teemasta myös muille ihmisille.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyön lähtökohtia, tavoitteita ja tarkoitusta. Ensiksi kerron etsivän nuorisotyön työmuodosta, sillä fytoterapeuttiset tiimipalaverit toteutan etsiville nuorisotyöntekijöille. Tämän jälkeen avaan opinnäytetyön tavoitteita, tarkoitusta, keskeisiä käsitteitä ja lopuksi määrittelen työtä ohjaavan tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset.

2.1 Etsivä nuorisotyö

Etsivä nuorisotyö on kohdennettua erityisnuorisotyötä. Etsivän nuorisotyön työmuoto on melko uusi, vaikka etsivää työtä on Suomessa tehtykin jo 1960-luvulta lähtien (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s. 15). Joissakin kunnissa etsivä nuorisotyö aloitettiin vuonna 2008 ja joissakin tätä myöhemmin (Vauhkonen & Hoikkala, 2020a, s. 7). Avustuksia etsivän nuorisotyön palkkauskustannuksiin saatiin opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Vuonna 2011 nuorisolaissa säädettiin ensimmäistä kertaa kunnissa tehtävästä etsivästä nuorisotyöstä ja tällöin myös työtä painotettiin kohti ennaltaehkäisevää työtä (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s. 15).

Etsivästä nuorisotyöstä säädetään nuorisolaissa. Nuorisolain mukaan etsivän nuorisotyön tehtävä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja ohjata hänet palveluiden tai muun tuen piiriin, joilla edistetään nuoren kasvua, itsenäistymistä, osallisuutta yhteiskuntaan ja elämänhallintaa sekä pääsyä koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivä nuorisotyö on nuorelle vapaaehtoista ja se perustuu nuoren kanssa tehtävään yhteistyöhön. (Nuorisolaki 1285/2016 § 10)

Etsivässä nuorisotyössä työskennellään alle 29-vuotiaiden nuorten kanssa, jotka tarvitsevat tukea elämän eri asioissa esimerkiksi tukea itsenäistymiseen liittyen. Pääkohderyhmänä ovat koulutuksen, työelämän tai palveluiden ulkopuolella olevat nuoret. Nuori voi olla myös palveluiden piirissä, mutta tarvitsee kokonaisvaltaisempaa tukea tai on olemassa riski palvelujen ulkopuolelle ajautumisesta. (Paananen ym., 2022, s. 17)

Aluehallintoviraston pitämän rekisterin mukaan vuonna 2017 etsivän nuorisotyön tavoittamista nuorista 73,5% ohjattiin toimenpiteisiin eli palveluiden tai muun tuen piiriin (Vauhkonen & Hoikkala, 2020a, s. 8). Nuorten tukeminen kohti koulutusta ja työtä kuuluvat olennaisesti etsivän nuorisotyön tehtäviin, mutta usein edellä mainitut eivät ole ensimmäinen

asia, joihin lähdetään yhteistyötä suuntaamaan. Usein nuoret hakeutuvat koulutukseen ja työmarkkinoille etsivän nuorisotyön työskentelyn loppupuolella. (Piironen, 2023, ss. 51–53)

Etsivän nuorisotyö nojaa nuorisotyön ammattieettisiin ohjeisiin ja työn taustalla on vahvat arvot ja periaatteet. Etsivän nuorisotyön arvot ja periaatteet ovat vapaaehtoisuus, itsemääräämisoikeus, nuorilähtöisyys, luottamuksellisuus, yhdessä ei puolesta, rinnalla kulkeminen, kokonaisvaltaisuus, ihminen ihmiselle, oma persoona ja arvomaailma, kynnyksettömyys, monialainen yhteistyö sekä nuorten kuuleminen. (Paananen ym., 2022, ss. 12–13) Etsivä työ perustuu yksilön kunnioittamiseen ja ihmiskäsitykseen, jonka mukaan jokainen ihminen on samanarvoinen, oli hänen elämäntilanteensa tai taustansa minkäläinen tahansa (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s. 20).

Etsivän työn tavoitteita voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta. Etsivän työn asiakkaana olevalla on omat tavoitteensa. Tämän lisäksi etsivää työtä tekevällä työntekijällä on tavoitteet, jotka hänen tekemälleen työlle on asetettu. Näiden lisäksi yhteiskunnalla on etsivän työn suhteen tavoitteita, joita resursoidaan. Etsivän työn keskiössä on kaikesta huolimatta asiakas ja työntekijän tehtävänä on tukea häntä muodostamaan omat tavoitteensa ja pääsemään niitä kohti. (Kaartinen-Koutaniemi, 2012, s. 26)

Etsivä nuorisotyön yhtenä tavoitteena voidaan nähdä olevan nuoren sosiaalinen vahvistaminen, joka tarkoittaa keskeisten elämäntaitojen kehittämistä. Sosiaalisesti vahvistuva nuori kokee tulleen nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi sellaisena kuin on ja tunnistaa omia vahvuuksiaan sekä kokee voivansa itse vaikuttaa omaan elämäänsä. Tällöin myös nuoren ympärillä on turvallinen sosiaalinen verkko ja tunne kuulumisesta itselle tärkeisiin yhteisöihin. Nuoren arki on hänelle mielekästä sekä nuorella on tavoitteita, joita hän haluaa edistää. (Paananen ym., 2022, s. 8)

Etsivän nuorisotyön tehtäviin kuuluvat nuoren ja nuorten ryhmien tukemisen ohella monialainen yhteistyö. Monialaisessa yhteistyössä etsivän nuorisotyö edustaa nuorta ja tuo tämän kokemusmaailmaa ilmi yhteistyötahoille (Puuronen, 2014, s. 47). Tämän lisäksi etsivää nuorisotyötä tehdään tunnetuksi verkostolle, edistetään nuorten asioita sekä varmistetaan tiedonkulun ja toimintamallien sujuvuutta. Etsivä nuorisotyö tuo myös ilmi havaitsemiaan palveluvajeita. (Paananen ym., 2022, s. 36)

Etsivä nuorisotyö nähdään vaikuttavana työmuotona, vaikka vaikuttavuuden tutkiminen mielletäänkin hankalaksi nimenomaan työmuodon ennaltaehkäisevyyden vuoksi. Etsivän

nuorisotyön on kuitenkin todettu vähentävän nuorten NEET-tilanteisiin (Not in Education, Employment or Training) jäämisen todennäköisyyttä (Vauhkonen & Hoikkala, 2020b, s. 92).

Nuorisolain (1285/2016 § 10) mukaan etsivällä nuorisotyöntekijällä tulee olla riittävä koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä. Etsivä nuorisotyö on siis vaativaa kasvatus- ja kohtaamistyötä. Etsivän nuorisotyön työhyvinvoinnin edistämiseksi keskeisenä nähdään organisaation ja esihenkilön tuki sekä työssäjaksamiseen ja työturvallisuuteen luodut selkeät rakenteet. Myös toimivat ja vuoropuhelua sisältävät suhteet esihenkilöön ja tiimiin ovat työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeitä. Toimivassa tiimissä tulee olla keskinäistä luottamusta, jaettua ymmärrystä perustehtävästä ja työn tavoitteista. (Paananen ym., 2022, s. 55)

2.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa fytoterapiaa hyödyntäen, työhyvinvointia tukevia palautumisen hetkiä osaksi viikoittaisia etsivän nuorisotyön tiimipalavereita. Tavoitteena on fytoterapeuttisten tiimipalavereiden suunnittelun ja toteuttamisen ohella, tarjota osallistujille fytoterapeuttisia keinoja, joiden avulla on mahdollista edistää palautumista ja hyvinvointia. Palautumisen hetkien kehittämisen lisäksi halusin selvittää, kuinka osallistujat kokivat fytoterapian käytön tiimipalavereissa ja minkälaisia vaikutuksia tiimipalavereilla koettiin olevan psykologiseen työstä palautumiseen.

2.3 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, psykologinen palautuminen, DRAMMA-malli ja fytoterapia. Tässä opinnäytetyössä keskityn työhyvinvoinnin edistämiseen ja työstä palautumisen tukemiseen fytoterapian keinoin. Opinnäytetyössä käytän termiä fytoterapeuttiset menetelmät, jotka pitävät sisällään fytoterapiassa hyödynnettävät sisäiset ja ulkoiset hoidot. Opinnäytetyötä ohjaavat tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.

2.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän toiminnallisen kehittämistyön tarkoituksena on työhyvinvointia tukevien tiimipalavereiden suunnittelun ja toteuttamisen ohella kerätä tietoa osallistujien kokemuksista fytoterapeuttisten menetelmien käytöstä ja fytoterapeuttisten tiimipalavereiden vaikutuksista osallistujien psykologiseen työstä palautumiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaisia kokemuksia osallistujilla oli fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä viikoittaisissa tiimipalavereissa?
2. Minkälaisia vaikutuksia fyto-terapeuttisilla tiimipalavereilla oli psykologiseen työstä palautumiseen osallistujien kokemusten perusteella?

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja, mutta yleisesti ottaen sillä tarkoitetaan työssä viihtymistä ja jaksamista (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 104). Työterveyslaitoksen (n.d) mukaan se voidaan nähdä myös ihmisen kokonaisvaltaisena kokemuksena, johon kuuluvat työhön kohdistuvat asenteet, tunteet ja vireystila. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti organisaatio, yksilö, yhteisö, työ ja johtaminen.

Salminen (2013, ss. 66–68) pitää työyhteisön toimivuutta yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aito tiimitoiminta tukee työn merkityksellisyyden kokemusta, avointa vuorovaikutusta ja palautteen antoa, oikeudenmukaisuutta, kannustavaa työyhteisöä sekä työntekijän taitojen ja mielenkiinnon kohteiden huomioimista. Toimivan ryhmätyöskentelyn kautta yksilön kyvyt ja taidot pääsevät parhaiten esille sekä se mahdollistaa yksilöille sosiaalisen tuen ja yhteenkuuluvuuden tunteen, joilla on positiivisia vaikutuksia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen (Nummelin, 2008, s. 47). Esihenkilötyö nähdään myös erittäin tärkeänä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja sillä on koettu olevan jopa suurempi vaikutus työhyvinvointiin kuin työntekijöiden välisellä kannustuksella ja tuella (Nummelin, 2008, s. 58).

Työhyvinvointi voidaan nähdä siis kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen on niin työntekijöiden kuin työnantajankin vastuulla. (STM, n.d.) Työturvallisuuslaissa säädetään tarkemmin työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista (Työturvallisuuslaki 738/2002).

3.1 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet

Virolaisen (2012, ss. 11–12) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Edellä mainitut osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. Työhyvinvointi muodostuu monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työpaikan, työteon ja työyhteisön ohella myös yksilön elintavat, terveydentila ja elämäntilanne. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseen osallistuvat yksilö, organisaatio ja yhteiskunta.

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, fyysisen kuormituksen ja ergonomian. Edellä mainittu osa-alue korostuu fyysisissä työtehtävissä, mutta on myös yhtä merkittävää kiinnittää huomiota esimerkiksi istumatyön aiheuttamaan liikkumattomuuteen. (Virolainen, 2012, s. 17)

Psyykkinen työhyvinvointi taasen pitää sisällään muun muassa työstressin, työpaineet ja työilmapiirin, mutta myös työn mielekkyyden kokemukset. Psyykkistä kuormittavuutta aiheuttaa usein kiire. Jotta työpahoinvoinnilta vältyttäisiin, tulisi työpaikalla olla mahdollisuus ilmaista ja käsitellä mielipiteitä ja tunteita. (Virolainen, 2012, ss. 18–19)

Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu vuorovaikutuksesta työyhteisön kesken. Kollegoihin tutustuminen henkilökohtaisella tasolla nähdään tärkeänä yhteisöllisyyden muodostumisen näkökulmasta. Tämän vuoksi onkin tärkeää mahdollistaa kanssakäymisen hetkiä osaksi työarkea. (Virolainen, 2012, s. 24)

Henkinen työhyvinvointi näkyy käytännön toimenpiteinä arjessa, mutta myös oman ja työorganisaation arvomaailmojen kohtaamisena. Käytännössä henkistä työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi siinä, kuinka työkaverit kohtaavat toisensa tai asiakkaan, yhteistyön sujuvuutena, yhteisöllisyyden tunteena ja toisista välittämisenä. (Virolainen, 2012, ss. 26–27)

3.2 Työkyky työhyvinvoinnin perustana

Työhyvinvoinnin yhteydessä käytetään usein termiä työkyky. Työkykyä pidetään työhyvinvoinnin perustana. Nummelin (2008, s. 29) toteaa, että työkyky on muuttuva kokemus, joka rakentuu yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen seurauksena. Työkyky voidaan siis nähdä ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien asioiden kokonaisuutena.

Työkykyä kuvataksaan professori Juhani Ilmarinen kehitti Työkyky-talomallin (Kuva 1). (Työterveyslaitos, n.d.)

Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.)



Työkykytalomallissa työkykyä kuvataan nelikerroksisena talona, jonka ensimmäisenä kerroksena ja perustana ovat terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Talon eri kerroksilla on vaikutusta toisiinsa ja parhaimmassa tapauksessa ne tukevat toisiaan. Jokaiseen kerrokseen tulee kiinnittää huomiota koko työuran ajan. Kokonaisuuteen vaikuttavat myös työkykytaloa ympäröivät sosiaaliset- ja tukiverkostot, toimintaympäristö ja yhteiskunta. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta sisältää kaikkea sellaista toimintaa, joilla työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä pyritään tukemaan. Työkykyä ylläpitävä toiminta voidaan jakaa kolmeen eri tasoon. Ensimmäisen tason toiminta on ennaltaehkäisevää toimintaa, jonka tavoitteena on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn säilyttäminen koko työuran ajan. Toinen taso muodostuu toimenpiteistä, joilla voidaan tukea työntekijöitä tai työyhteisöjä, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen. Kolmannen tason toimenpiteet kohdistuvat henkilöihin, joiden työkyky on heikentynyt ja tavoitteena on työkyvyn säilyttäminen ja työkyvyttömyyden ehkäiseminen. (Nummelin, 2008, s. 97)

3.3 Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Työelämän nähdään olevan suuressa murroksessa. Jo reilu kymmenen vuotta sitten työelämän koettiin vaativan ihmisiltä paljon. Tällöin työelämä nähtiin haasteellisena tietotyönä ja työntekijän tuli omata hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Nähtävissä oli työelämässä tapahtuvien muutosten vauhdikkuus, työelämän epävarmuus sekä työn tehostaminen, joka toi mukanaan kiireen ja työn henkisen rasittavuuden. (Nummelin, 2008, s. 15)

Koronapandemian myötä työelämään syntyi uusi hybridityö-käsite. Jakautumista lähi- ja etätöihin pidetään merkittävänä ja historiallisena työelämän murroksena. Pandemian on nähty vieneen eteenpäin digitalisaation jo aiemmin työelämään aiheuttamia muutoksia. Pandemian lisäksi ilmastokriisillä ja Euroopassa olevalla sodalla on vaikutuksia työelämään. (Ranki, 2023, ss. 6–9)

Rankin (2023, ss. 12–19) mukaan työelämän tulevaisuuden näkymiä ovat työn itsenäistyminen ja lähijohtamisen yksilöityminen, digitalisaation kiihtyminen, yksinomaiseen etätöihin liittyvät riskit sekä jatkuva työssä oppimisen kiihtyminen. Muutoksen kiihtynyt vauhti, työpaikkojen ja tehtävien luonteen muutos sekä tietoisemmat työntekijät nähdään olevan työelämän murroksen taustalla olevina trendeinä (Mellanen & Mellanen, 2020, s. 108). Nähtävissä olevat kehityskulut kuten teknologian kehitys, ilmastonmuutos, nuoruuden paineistuminen, polarisaatio ja alueelliset erot tulevat vaikuttamaan nuorisotyön rooliin ja siihen, kuinka työtä tehdään jatkossa (Malm, 2021, s. 102).

Henkilöstöä pidetään organisaation voimavarana, ja tämän vuoksi onkin keskeistä huomioida henkilöstön tarpeet (Mellanen & Mellanen, 2020, ss. 110–111). Työelämässä nähdään tärkeänä työikäisten työkyvystä huolehtiminen, työurien jatkuvuuden turvaaminen ja riittävän elintason säilyttäminen tuottavuuden kasvun näkökulmasta. Työhyvinvoinnin vaalimiseen ja parantamiseen tulee kiinnittää huomiota jokaisella työpaikalla myös tuottavuuskasvun kannalta, sillä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välinen yhteys on kiistaton. Työhyvinvoinnilla nähdään olevan myös keskeinen merkitys työyhteisössä oppimiselle ja työntekijöiden työstä suoriutumiselle. (Ranki, 2023, ss. 21–22) Viitalan (2009, s. 212) mukaan vain hyvinvoivat työntekijät pystyvät työskentelemään tehokkaasti ja luovasti sekä oppimaan ja kehittymään.

Nummelin (2008, s. 26) toteaa, että työelämän muutokset näkyvät selkeimmin esihenkilötyössä. Työelämässä tapahtuvat muutokset vaativat siis niin työntekijältä kuin esihenkilöltäkin uudenlaista osaamista, joita voidaan kutsua myös metataidoiksi. Yksi

esimerkki näistä on elämähallintaidot, jotka pitävät sisällään psykologisen pääoman lisäksi myös omasta hyvinvoinnista huolehtimisen. (Manka & Manka, 2023, ss. 30–31)

Psykologisesta pääomasta puhutaan työhyvinvoinnin yhteydessä. Se on yhteydessä oman elämän ohjaksissa oloon ja kykyyn tuntea mielenrauhaa. Psykologisen pääoman merkitys korostuu työpaikalla käyttäytymisessä sekä se on yhteydessä työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, vähäisempiin poissaoloihin ja työstä irtisanoutumisiin. (Manka & Manka, 2023, ss. 204–205)

4 Työstä palautuminen

Kinnusen (2017, s. 128) mukaan palautuminen on psykofysiologinen prosessi, joka korjaa yksilön työssä kokeman stressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset. Kielteisinä vaikutuksina pidetään muun muassa väsymyksen lisääntymistä ja stressihormonitasojen kohoamista. Ihmisen palautuessa, ne palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Mikäli palautumista ei tapahdu riittävästi, työntekijä joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selviytyäkseen seuraavasta työpäivästä. Jos kyseinen kierre jatkuu, se voi aiheuttaa terveysongelmia pitkällä aikavälillä.

Edellytyksenä energiavarastojen ja hormonitasapainon palautumiseen on siis riittävän pitkä lepo öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina. Palautumiseen tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota päivittäin myös työpäivien lomassa. (Manka & Manka, 2023, ss. 227–228) Työpäivän aikana toteutetuilla rentoutumisen hetkillä on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia muun muassa poissaolojen määrään, koettuun työkuormitukseen, työtehokkuuteen ja vaikeiden asioiden käsittelyyn (Virolainen, 2012, s. 98). Stressistä palautuminen jo työpäivän aikana auttaa katkaisemaan kuormituksen varhaisessa vaiheessa (Virtanen, 2021b, s. 53).

Työstä palautuminen pitää sisällään niin kehon kuin mielenkin palautumisen. Kehon palautumisen näkökulmasta tärkeänä pidetään parasympaattista autonomista hermostoa, jonka aktivoituessa tapahtuu stressireaktiolle vastakkaisia asioita, kuten sydämen sykkeen laskua, hengityksen rauhoittumista sekä veren virtaamista lihaksista takaisin sisäelimiin. Parasympaattisella hermostolla on myös vaikutuksia mielen toimintaan ja usein ihmiset ovat palaututtuaan hyväntuulisia ja olo on rentoutunut. Parasympaattiseen hermostoon ja palautumiseen liitetään usein myös vagushermon vatsanpuoleinen haara, joka aktivoituu turvallisissa tilanteissa. (Virtanen, 2021b, ss. 32–33)

Fysiologisesti tarkasteltuna niin palautumisen aikana kuin stressitilanteessakin toimivat autonominen hermosto ja hypothalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli eli HPA-järjestelmä. Autonominen hermoston toiminta on tahdosta riippumatonta. Stressin ja palautumisen säätelyn nähdään perustuvan sympaattisen ja parasympaattisen hermoston väliseen tasapainoon. Parasympaattinen hermosto on aktiivisempi levossa sekä unen aikana ja sympaattinen hermosto on aktiivisempi erilaisissa stressitilanteissa. HPA- järjestelmän tehtävänä on taasen ylläpitää normaalia vireystilaa, säädellä elimistön aineenvaihduntaa ja kehon lämpötilaa sekä tarvittaessa mahdollistaa energiaa vaativa ”taistele tai pakene” - reaktio. (Kinnunen & Rusko, 2009, ss. 29–33)

4.1 Psykologinen palautuminen ja DRAMMA-malli

Työelämä vaatii työntekijältä enemmän määrin kognitiivisia eli tiedon käsittelyn ja ajattelun ponnisteluja sekä ihmisläheinen työ kuormittaa myös tunnetasolla. Psykologisen palautumisen käsite viittaakin mielen palautumiseen ja siinä on kyse jokaisen henkilökohtaisesta kokemuksesta. (Virtanen, 2021b, ss. 37–38)

Palautumista voidaan lähestyä siis fysiologisen näkökulman lisäksi myös palautumisen kokemuksena eli strategioina, joiden avulla henkilöt täydentävät menetettyjä voimavaroja (Kinnunen & Mauno, 2009, s. 140). Palautumiskokemuksia ovat psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja vapaa-ajalla koettu kontrolli (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 215). Nämä voidaan mieltää psykologisiksi mekanismeiksi, jotka auttavat palautumaan (Kinnunen & Mauno, 2009, s. 140).

Psykologista hyvinvointia on pyritty ymmärtämään erilaisten käsitteiden ja teorioiden avulla. DRAMMA-malli juontaa juurensa psykologisia tarpeita käsittelevistä teorioista ja psykologisen palautumisen tutkimuksista (Virtanen, 2021b, ss. 70–71). Malli pohjautuu muun muassa Maslow'n tarvehierarkiaan, Ryffin ja Keyesin psykologiseen työhyvinvoinnin malliin, Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriaan ja Csikszentmihalyin flow-teoriaan. Edellä mainittujen lisäksi malli sisältää myös psykologisen irrottautumisen ja palautumisen. (Newman ym., 2014, s. 562) DRAMMA-malli pitää myös sisällään Sonnentagen ja Fritzin palautumiskokemukset (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 215).

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisillä on kolme synnynnäistä psykologista perustarvetta, jotka ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Edellä mainitut tarpeet nähdään ihmisen hyvinvoinnin perustana. Psykologisen hyvinvoinnin teorian osa-alueita ovat

autonomia, henkilökohtainen kasvu, itsensä hyväksyminen, elämän merkitys, taidonhallinta ja yhteenkuuluvuus. (Virtanen, 2021b, ss. 72–73).

DRAMMA-malli koostuu kuudesta eri osa-alueesta, jotka ovat työstä irrottautuminen (detachment), rentoutuminen (relaxation), omaehtoisuus (autonomy), taidonhallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) ja yhteenkuuluvuus (affiliation). DRAMMA-mallia voidaan hyödyntää hyvän elämän tutkimuksessa, mutta yhtä hyvin myös psykologisen työstä palautumisen tutkimuksessa. Palautumista käsiteltäessä osa-alueet voidaan nimetä palautumiskokemuksiksi. (Virtanen, 2021b, s. 71)

4.2 Työstressi

Stressin voidaan nähdä elävän niin mielessä, että kehossa. Stressi nähdään mielen näkökulmasta vaatimusten ja voimavarojen epätasapainona, jolla on vaikutuksia myös ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen (Virtanen, 2021b, s. 23). Nummelin (2008, s. 75) toteaa, että stressiä on psyykkisen työkyvyn ongelma ja sitä kokevan ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikentyy. Stressi vaikuttaa kehossa muun muassa sydämen sykkeen kiihtymisenä, hengityksen tihenemisenä sekä lihasjännityksinä. Stressitilaa kutsutaan myös taistele tai pakene- reaktioksi. (Virtanen, 2021b, s. 24)

Stressitilanne kuormittaa elimistöä, mutta toisaalta se lisää elimistön hetkellistä suorituskykyä. On siis olemassa hyödyllistä stressiä ja haitallista stressiä. Niin sanotusti hyödyllinenkin stressi voi pitkään jatkuessaan muuttua haitalliseksi. Ihminen tarvitsee palautumista, lepoa ja kevyempiä jaksoja työssä, jotta palautumista tapahtuisi. (Virolainen, 2012, ss. 30–31) Haitallisen stressin kokemuksissa on nähtävissä kasvua etenkin 18-34-vuotiailla ja kuntien palkansaajilla (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 74).

Stressireaktio voidaan nähdä myös viestinä ja varoituksena siitä, että kuormitusta on liikaa. Siksi jokaisen ihmisen olisi tärkeää tunnistaa stressin aiheuttamat varoitusmerkit ja palautumisen tarve, jotta terveyttä ja työssä jaksamista voitaisiin suojella. Pitkään jatkunut stressi ilman riittävää palautumista johtaa terveyden ja hyvinvoinnin ongelmiin, kuten ylivireyteen, uni- ja muistiongelmiin, ruoansulatusongelmiin sekä vastustuskyvyn heikkenemiseen ja lopulta stressijärjestelmän vaimennuttua alivireyteen ja uupumukseen. (Virtanen, 2021b, ss. 25–27)

Stressin kokeminen on yksilöllistä (Virolainen, 2012, s. 31; Nummelin, 2008, s. 75). Stressi voidaan nähdä eräänlaisena poikkeustilana, joka tuo esille myös ihmisen temperamentin.

Synnynnäisellä temperamentilla on vaikutusta muun muassa stressille altistaviin ärsykkeisiin, kiihtymystilan voimakkuuteen eli kuinka voimakkaasti ihminen kokee asiat, selviytymiskeinojen valintaan sekä stressin seurauksiin. (Keltinkangas-Järvinen, 2008, s. 185) Temperamenttien eroavaisuuden vuoksi arjen asiat kuormittavat ihmisiä eri tavoin. Näin ollen temperamentti selittää, miksi sama asia aiheuttaa toiselle henkilölle stressiä ja toiselle taas positiivisen haasteen. (Keltinkangas-Järvinen, 2008, ss. 187–188)

On myös todettu, että ihmisen persoonallisuudella on vaikutusta työstressin kokemiseen (Törnroos, 2015, s. 6). Persoonallisuustekijöiden on todettu olevan yhteydessä myös työuupumukseen. Persoonallisuustekijöiden merkitys työhyvinvoinnille on vähäisempi kuin psykososiaalisten työolojen merkitys. (Lappi, 2022, s. 29)

Mankan ja Mankan (2016, s. 180) mukaan stressin lievittämisessä tulisi ottaa käyttöön työn ja omat voimavarat. Työn voimavaroilla tarkoitetaan työn kehittämistä, hyvän ilmapiirin ja työyhteisötaitojen kasvattamista sekä informaatiokuormituksen huomioimista ja viestinnän kehittämistä. Omat voimavarat pitävät sisällään psykologisen pääoman ja osaamisen kehittämisen ja palautumisen edistämisen. Sokka (2022) tuo esille, että stressiin suhtautumisella on myös merkitystä työssä suoriutumiseen ja psyykkisen hyvinvoinnin kohoamiseen.

4.3 Uni edistää palautumista

Kinnusen ja Maunon (2009, s. 144) mukaan uni on tärkein toiminto, joka edistää palautumista. Unen laadulla on vaikutusta palautumiseen ja syvä uni onkin palauttavinta (Manka & Manka, 2016, s. 181). Unen aikana tapahtuu fysiologista ja psykologista palautumista sekä muun muassa elimistön immuunijärjestelmä aktivoituu ja aivotoinnot elpyvät (Myllymäki & Kaartinen, 2009, ss. 127–128).

Unihäiriöt kuten nukahtamisvaikeus, katkonainen uni tai vaikeus saada unta yöllä heräämisen jälkeen vaikuttavat aina päivän aikaiseen toimintakykyyn. Katkonaisilla yöunilla on vaikutusta muun muassa stressihormoni kortisolin eritykseen. Stressin onkin todettu olevan yhteydessä uneen, sillä unen aikana, että ennen nukkumaan menoa käydään usein läpi päivän tapahtumia. (Myllymäki & Kaartinen, 2009, ss. 129–131)

Stressi voi siis olla myös unettomuuden syy ja stressistä johtuvat unettomuuden vaikutukset yltyvät somaattisten terveysriskeihin lisäksi mielenterveyteen. Pitkäkestoisen unettomuuden on todettu muuttavan aivojen neurokemian ja altistavan masennukselle. (Keltinkangas-Järvinen,

2008, s. 193) Kinnunen ja Feldt (2009, s. 18) toteavat, että palautumisen vaikeudet, työuupumuksen oireet ja huono yöunen laatu näyttävät usein esiintyvän saman aikaisesti ja vastavuoroisina kehinä.

5 Fytoterapia

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään Fytoterapiaa hyvinvoinnin ja palautumisen edistämiseksi. Fytoterapia on terveyden ylläpitämistä ja sairauksien ennaltaehkäisyä ja hoitoa kasveilla ja niistä saatavilla aineilla. Fytoterapian voidaan ajatella olevan laaja käsite, joka ulottuu terveellisestä kasvisravinnosta ja ruoan maustamisesta aina rohtokasveilla lääkintään saakka. Fytoterapia voidaan nähdä myös laajemmin ajateltuna korostavan luonnon kunnioittamista ja luonnonmukaista elämäntapaa. (Raipala-Cormier, 2019, s. 10) Fytoterapian synonyyminä käytetään usein termiä kasvilääkintä.

Fytoterapia voidaan johtaa kreikan kielestä ja sanasta phyton, joka tarkoittaa kasvia. Terapialla tarkoitetaan hoitoa. Fytoterapiassa käytetään kasviuutteita, jotka yleisesti ottaen ovat monien aineryhmien ja aineiden sekoituksia. Fytoterapia pohjautuu perinteiseen kasvilääkintään. (Holm & Hiltunen, 2008, s. 7)

Kasveilla lääkintää pidetään maailman vanhimpana parantamisen muotona ja yrttien hyödyntämistä lääkinnällisiin tarkoituksiin on löydettävissä muinaisesta Egyptistä, Kiinasta ja Antiikin ajalta (Hovi, 2022, s. 13). Piipon (2004, ss. 126–127) mukaan kansanlääkintä oli Suomessa ainoa parannusmuoto 1200-luvulle saakka. Muinaiset parannustavat ovat siirtyneet suullisesti sukupolvelta toiselle ja suurin osa niistä on löydettävissä kansallisrunoudesta sekä loitsuista. Rohtokasveja on käytetty lähinnä Etelä- ja Keski-Suomessa ja noin viittäkymmentä kasvia on käytetty yleisimmin.

Kansanhuoltoministeriö antoi Toivo Rautavaaralle tehtäväksi kirjoittaa kirjan Suomen luonnonkasvien käyttömahdollisuuksista juuri ennen jatkosodan syttymistä vuonna 1941. Tällöin oli pulaa elintarvikkeista, mutta sodan päättyessä kiinnostus luonnonkasveihin jälleen väheni. Kiinnostus nousi uudelleen muutama vuosi kymmen myöhemmin, kun ihmiset halusivat löytää luonnosta puhtaita ja ravinteikkaita raaka-aineita. (Rautavaara, 1976, ss. 5–6)

Piipon (2020, s. 10) mukaan villivihannesten käyttö on Suomessa kuitenkin vähäisempää kuin muissa maissa. Saksassa, Sveitsissä ja Baltian maissa yrttien käyttö on aina ollut

luonnollinen osa elämää. Jopa maailman terveysjärjestö (WHO) on julkaissut lääkekasvien luettelon (WHO, 1999, s. 1).

Yrttilääkintä on edelleen tärkeässä asemassa kiinalaisessa lääketieteessä ja ayurvedassa (Wirén, 2015, s. 47). Kiinalaisessa lääketieteessä ihmistä tarkastellaan kokonaisuutena. Hoidossa pyritään sisäelinten välisen energiatasapainon palauttamiseen, sillä toiminnalliset häiriöt nähdään seurauksena energiatasapainon häiriöstä. (Raipala-Cormier, 2019, s. 10)

Moderni fytoterapia pohjautuu koululääketieteellisiin menetelmiin ja valmisteiden tehoa tutkitaan muun muassa hyödyntämällä satunnaistettuja kaksoissokkokeiteita. Fytoterapiaan liitetään myös tieteenhaarana Farmakognosia eli rohdosoppi, jonka tehtävänä on tutkia muun muassa kasvien ominaisuuksia ja vaikuttavia ainesosia. Näin ollen saadaan vahvistus kasvien tai rohdosten käyttötarkoituksille ja toisaalta haitallisiksi osoitetut voidaan poistaa käytöstä. (Holm & Hiltunen, 2008, s. 7)

Nykyään fytoterapia perustuu siis tutkittuun tietoon kasvien vaikuttavista aineista sekä hivenaineista ja vitamiineista. Jokaisella yrtillä on oma vaikutustapansa ja sama kasvi voi vaikuttaa monella eri tavalla. Hoidossa käytetään kasvia tai joitakin sen osia. Kasveja käytetään ulkoisesti ja sisäisesti. Kasvilääkintää voidaan käyttää joko ainoana hoitomuotona tai yhdessä muiden hoitojen kanssa. (Wirén, 2015, ss. 45–46)

Aromaterapiassa käytetään kasveista saatavia haihtuvia eteerisiä yhdisteitä. Eteeristen eli haihtuvien öljyjen vaikutus saadaan hengityksen ja ihon kautta ja usein niitä käytetäänkin tuoksulyhdyssä tai hieronnan yhteydessä öljyyn laimennettuna. (Raipala-Cormier, 2019, s. 238) Eteerisien öljyjen eristämisen kasveista ja niiden hyötykäytön ihmiskunta on oppinut vuosituhansia sitten (Hiltunen & Holm, 1997, s. 5).

Yrttiteet eli hauteet, -keitteet, -uutteet, -jauheet, -kapselit ja siirapit ovat esimerkkejä sisäisesti käytettävistä kasvirohtovalmisteista. Ulkoisiin hoitoihin käytetään yleisesti erilaisia voiteita, öljyjä, linimenttejä, kääreitä, pakkauksia ja kylpyjä. (Raipala-Cormier, 2019, s. 10) Suurin osa fytoterapeuttisista valmisteista myydään elintarvikkeina kuten ravintolisinä, mutta myös osa niistä on lääkelain alaisia kasvirohdosvalmisteita. Ulkoisesti käytettävissä olevat fytoterapeuttiset valmisteet jaotellaan luonnonkosmetiikkaan tai erilaisiksi hoitotuotteiksi. (Suomen Fytoterapia ry, n.d.)

Miedot rohtokasvit soveltuvat hyvin itsehoitoon. Fytoterapeuttisten kasvien yhteinen ominaisuus on yleensä munuaisia vahvistava tai nestettä poistava sekä suoliston toimintaa

lisäävä vaikutus. Kasvien elvyttävä vaikutus perustuu kuona-aineita poistaviin vaikutuksiin, suojaravinteisiin sekä tehoaineisiin, joilla on vaikutusta muun muassa kehon vastustuskykyyn. (Raipala-Cormier, 2019, s. 10)

6 Aiemmat tutkimukset

Haapala (2021) toteutti ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä toiminnallisena opinnäytetyönä työhyvinvointiin liittyvää ryhmätoimintaa ikääntyneiden tehostetun palveluasumisyksikön henkilökunnalle. Kolmas ryhmätapaaminen toteutettiin metsässä sijaitsevalla kodalla. Osallistujat kokivat ryhmätoimintojen tuoneen hyvää oloa, positiivisuutta, voimaantumista, rentoutumista ja yhteisöllisyyttä ryhmässä. (Haapala, 2021, s. 68)

Koski (2022) käsitteli ylemmässä ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä urbaaneissa toimintaympäristöissä työskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Työssä nousi esille palautumisen merkitys osana työhyvinvointia. Yhtenä jatkokehittämis ehdotuksena suositeltiin luomaan tiimissä tai työyhteisössä irrottautumisen hetkiä osaksi työarkea, jotta työstä palautuminen mahdollistuisi myös työpäivien aikana. (Koski, 2022, s. 24)

Mäki (2022) totesi Pro gradu- tutkielmassaan persoonallisuuden piirteillä olevan vaikutuksia työstä palautumiseen. Tutkimuksen perusteella suositeltiin pysähtymistä työstä palautumisen aiheen äärelle. Aiheen äärelle pysähtymisen, yhteisen keskustelun ja itsetuntemuksen kautta voisivat löytyä jokaiselle sopivat keinot palautua ja tukea palautumista. (Mäki, 2022, s. 50)

Suominen (2023) kuvasi Pro gradu- tutkielmassaan työpäivän aikana tapahtuvia psykologisen palautumisen kokemuksia asiantuntijatyötä kuntaorganisaatiossa tekevien näkökulmasta. Tutkimuksen yhtenä viitekehyksenä käytettiin DRAMMA-mallia. Työstä irrottautuminen ja yhteenkuuluvuus nähtiin merkittävimpinä tekijöinä palautumiskokemuksissa. (Suominen, 2023, s. 79)

Virtasen (2021a) toteuttamassa väitöskirjatutkimuksesta kävi ilmi, että työpäivän taukojen aikana tapahtuvalla työstä irrottautumisella ja rentoutumisella oli yhteyttä vähäisempään palautumisen tarpeeseen ja työuupumukseen. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että iäkkäät aineenopettajat hyötyivät nuorempia kollegoitaan enemmän tauoilla tapahtuvasta irrottautumisesta ja rentoutumisesta. (Virtanen, 2021a, s. 63)

Kujanpää ym. (2021) tutkivat pitkittäisessä kenttätutkimuksessa DRAMMA-mallin yhteyttä optimaaliseen toimintakykyyn. Tutkimukseen osallistui 279 saksalaista työntekijää. Tutkimuksessa kävi ilmi, että DRAMMA-mallin tarpeiden tyydyttäminen voi tukea ja edistää optimaalista toimintaa. Rentoutuminen ja työstä irrottautuminen olivat vahvimmin yhteydessä optimaaliseen toimintakykyyn. (Kujanpää ym., 2021, s. 702)

Eri kasvien vaikutuksia on tutkittu pitkään ja joistakin kasveista on enemmän vertaisarvioitua tutkimustietoa kuin toisista. Laventelia pidetään ahdistusta lievittäväenä. Laventelin (*Lavandula angustifolia*) aromaterapeuttinen käyttö muun muassa hengityksen kautta on hyvä ja yleisesti ottaen turvalliseksi todettu tapa ahdistuneisuuden lyhytaikaisessa hoidossa. (Donelli ym., 2019, s. 28) Kaunopunahatun (*Echinacea purpurea*) vaikutuksia on tutkittu esimerkiksi ylähengitystieinfektioihin liittyen ja sillä on todettu olevan muun muassa viruksia tuhoavia, tulehdusta vähentäviä ja antioksidanttisia vaikutuksia. (Burlou-Nagy ym., 2022, s. 6)

Vuonna 2021 Luonnonlääketieteen Keskusliitto LKL ry, Suomen Terveysjärjestö STJ ry, Luontaishoitoalan Foorumi ry ja Suomen Terveystuotekauppioiden Liitto ry toteuttivat kyselyn luontaishoitojen sekä terveystuotteiden käytöstä. Oikeusministeriön ja OtaKantaa.fi-sivustolla avoinna olleeseen kyselyyn vastasi yhteensä 6802 henkilöä. Kyselyn vastausten perusteella 67% vastaajista toivoi, että yhteiskunta hyödyntäisi luontaishoitoja terveyden tukemiseksi sosiaali- ja terveystaloudessa. Kyselyn vastauksia ei voitu kuitenkaan yleistää koskevan kaikkia suomalaisia, sillä kyselyä ei toteutettu väestötutkimuksessa käytettävien otanta menetelmin. (Luontaishoitojen kysely, 2022)

On olemassa tutkimuksia luontoympäristöjen vaikutuksesta palautumiseen. Luonnosta nauttiminen on koettu palauttavana toimintona sekä mielipaikassa käyminen taas elvyttävänä (Korpela, 2009, s. 121). En löytänyt yhtäkään tutkimusta, jossa olisi tutkittu ihmisten kokemuksia fytoterapeuttisten menetelmien käytöstä tai niiden vaikutuksista psykologiseen työstä palautumiseen. Fytoterapiaa on hyödynnetty opinnäytetöissä aikaisemmin lähinnä eläinten hoidon näkökulmasta. Jonkin verran on löydettävissä myös opinnäytetöitä, joissa tutkimuksen aiheet liittyvät tai sivuavat muita täydentäviä hoitomuotoja.

7 Toiminnallinen opinnäytetyö

Tämä kehittämistyö toteutetaan toiminnallisen opinnäytetyön tavoin, osallistujia osallistaen ja heidän tarpeitaan kuunnellen. Tutkimuksellisuus nivoutuu toiminnallisen opinnäytetyön

sisälle. Valitsin sisällyttää toiminnalliseen opinnäytetyöhön myös laadullista aineistoa, jottei opinnäytetyöni jäisi vain raporttimaiselle tasolle. Aineiston avulla pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini ja näin ollen keräämään laajemman aineiston osallistujien kokemuksista.

Toiminnallinen opinnäytetyö pitää sisällään toiminnan ja mukana olevat toimijat, joiden kanssa ollaan vuorovaikutussuhteessa toiminnan eri vaiheissa. Tämän lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on jokin tuotos. (Salonen, 2013, ss. 5–6) Tässä työssä tuotoksena toimii työhyvinvointia tukevien tiimipalavereiden suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin prosessikuvaus.

Toiminnallinen opinnäytetyö voidaan nähdä kehittämistyönä, joka vastaa havaittuun kehittämistarpeeseen. Toiminnallisella opinnäytetyöllä on erilaisia vaiheita ja usein aluksi määritellään tavoitteet, suunnitellaan toteutus ja valitaan kehittämistyön menetelmä, jonka käyttöä tulee suunnitella ja harjoitella. Työskentelyä tulisi aikatauluttaa vaiheittain ja pohtia kuinka kehittämistyön tuotosta tai tuloksia arvioidaan ja miten palaute kerätään. Kehittämistyön tietoperustana toimivat tarkoin valitut lähteet ja sisältö eli keskeiset käsitteet, aiempi tutkittu tieto ja asiantuntijatieto. (Kostamo ym., 2022, s. 15)

Toiminnallisen opinnäytetyöntekstiä kirjoitetaan vähitellen, koko tutkivan tekemisen aikana ja tarkoituksena on tuoda esille prosessin aikana opittua, analysoiden ja valintoja perustellen (Kostamo ym., 2022, s. 66). Toiminnallisen opinnäytetyön piirteenä on ennakoimattomuus ja tämän vuoksi eteneminen onkin hyvin tilannekohtaista. Kehittämistyönä tehtävä toiminnallinen opinnäytetyö kasvattaa parhaimmillaan ammatillista joustavuutta, kuuntelemisen ja keskustelemisen taitoja ja toisen ammattilaisen sekä asiakkaiden näkökulmien huomioon ottamista. (Kostamo ym., 2022, s. 20)

Toiminnallisen opinnäytetyön aikana hyödynnetään kehittämismenetelmiä ja tiedonhankinnan menetelmiä (Salonen, 2013, ss. 22–23). Tässä kehittämistyössä hyödynnän kehittämismenetelmänä osallistujille suunnattuja ennakko- ja välikyselyjä. Opinnäytetyöprosessin tausta ajatuksena toimii kokeilemalla kehittämisen ideologia, jonka tavoitteena on luoda uusia, innovatiivisia tuotteita, palveluja sekä kehittää organisaation toimintaa (Hassi ym., 2015, s. 4).

Kokeilemalla kehittämisen ideologia sopii toiminnalliseen opinnäytetyöhön hyvin, sillä kokeilemalla kehittämistä hyödynnetään tilanteissa, joissa valmiita vastauksia ei ole. Innovatiivisen toiminnan edellytyksenä pidetään epävarmuutta ja epävarmuus onkin

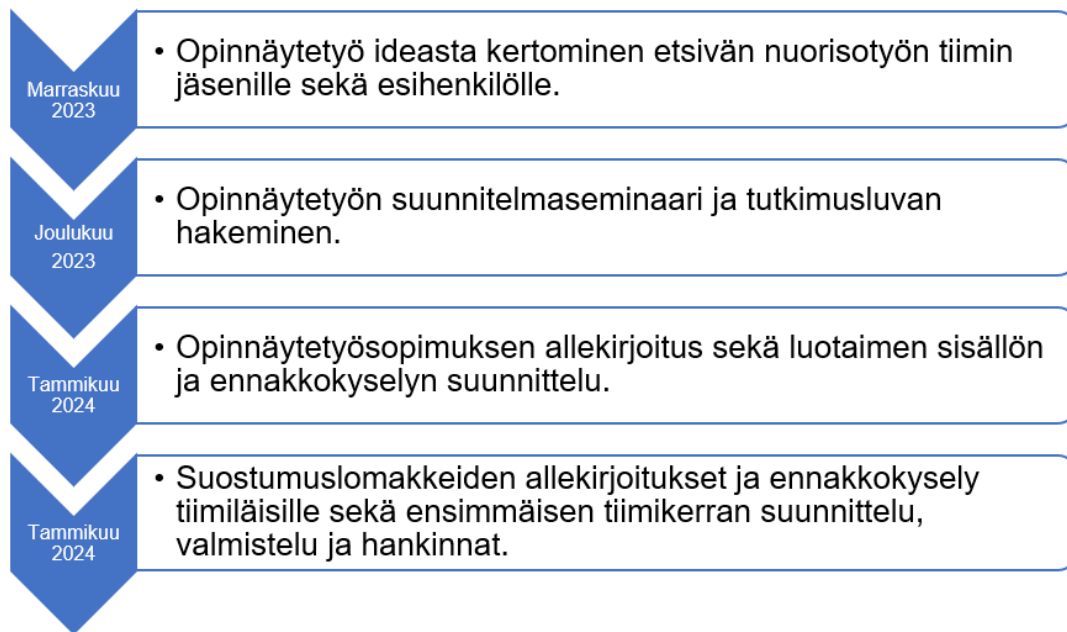
kokeilemalla kehittäessä itsestäänselvyys. Tällöin ei tiedetä mitkä toimenpiteet johtavat mihinkin lopputulokseen ja minkälaisia vaikutuksia lopputuloksella on. Kokeilemalla kehittämisen metodiikan lähtökohtana onkin se, että lopputulema on epävarmuuden peitossa. Kehitettäessä uutta tulee kuitenkin ottaa huomioon muun muassa kohderyhmä, kohderyhmän haasteet tai tarpeet ja kuinka näihin haasteisiin tai tarpeisiin voidaan vastata. (Hassi ym., 2015, ss. 24–27)

Tiedonhankinnan menetelmänä tässä opinnäytetyössä toimii luotain. Luotaimen avulla palvelun käyttäjä tyypillisesti kuvaa päiväkirjanomaisesti tutkimuksen kannalta olennaisia arjen tilanteita eli tekee itsedokumentaatiota. Päiväkirjapohjaan käyttäjä voi lisätä itseottamiaan kuvia tai piirroksia. Luotaimen tavoitteena onkin palvelun käyttäjän tekemä taltiointi omasta näkökulmastaan kuten kokemuksista ja havainnoista palvelun käyttöön liittyvissä tilanteissa. (Digi- ja väestötietovirasto, n.d.) Luotain soveltuu laadullisen tutkimusaineiston keräämiseen (Vilka, 2021b, s. 86).

8 Suunnittelu

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheesta lähtien halusin ottaa huomioon osallistujien osallisuuden. Opinnäytetyöprosessin alussa kerroin alustavasta ideastani etsivän nuorisotyön tiimin jäsenille (Kuva 2). Jokainen tiimin jäsen innostui ajatuksestani ja halusi osallistua kehittämistyöhön. Tiimiläiset olivat kiinnostuneita luonnon hyvinvointivaikutuksista ja olivat hyödyntäneet luontolähtöisiä menetelmiä työssään nuorten kanssa. Opinnäytetyöni aihe hyödytti koko tiimin työhyvinvoinnin tukemisen tarvetta, joka oli aikaisemmin noussut esille etsivän nuorisotyön suunnittelupäivässä marraskuussa 2023.

Kuva 2. Opinnäytetyön suunnittelu



8.1 Ennakkokysely

Fytoterapeuttien tiimipalaverien suunnittelun tueksi pyysin osallistujia täyttämään nimettömästi webropol-pohjaisen ennakkokyselyn. Ennakkokyselyn alussa kerrottiin fytotherapiasta ja kysely piti sisällään kolme kysymystä. Kyselyssä tiedusteltiin osallistujien etukäteistietoa fytotherapiasta sekä osallistujien allergioita, yliherkkyksiä tai muuta terveydentilaan liittyvää, joka tulisi huomioida toimintakertoja suunniteltaessa. Näiden lisäksi osallistujat saivat vapaasti tuoda esille muita huomioita ja toiveita tulevia tiimipalavereita ajatellen.

Ennakkokyselystä kävi ilmi, että fytotherapia oli suurimmalle osalle entuudestaan tuntematonta, vaikka yhdellä osallistujista olikin siitä jonkin verran aikaisempaa kokemusta. Allergiat, yliherkkydet tai muu terveydentilaan liittyvä tieto tuki toimintakertojen suunnittelussa, sillä valitsin muun muassa käytettävät tuotteet ja yrtit nämä huomioiden. Muita huomioita tai toiveita osallistujat eivät tuoneet kyselyissä esille, mutta vastauksien perusteella osallistujat olivat kiitollisia siitä, että järjestän tulevat kerrat. Ennakkokyselyiden lisäksi eräs osallistujista toivoi suullisesti rentouttavaa sisältöä tiimipalaverihin.

8.2 Luotain

Kirjoittaminen oli tiimin jäsenille luonnollinen tapa ilmaista itseään ja tämän vuoksi tiedonhankinnan menetelmäksi valikoitui luotain. Myös kokemuksia tutkittaessa tutkimusaineistoon pitää pystyä palata ja kirjoittaminen onkin tutkimusaineistoa tallentava tapa (Perttula, 2008, s. 140).

Muotoiluluotain on innovatiivinen menetelmä, jolla kerätään asiakasymmärrystä ja käyttäjätietoja luovasti (Hämäläinen ym., 2011, s. 64). Luotaimet ovat innovatiivisia ja osallistavia itsedokumentoinnin menetelmiä, jotka sisältävät usein innostavia tehtäviä. Tehtävien avulla käyttäjät voivat taltioida ajatusten ja ideoiden lisäksi omia kokemuksia. Luotaimet ovat kokeilevia ja uusia mahdollisuuksia tunnustelevia sekä ne tukevat niin suunnittelijoiden kuin käyttäjienkin luovuutta. Itsedokumentaation tyypillinen muoto on päiväkirja, mutta luotain voi olla myös luotainpaketti, joka sisältää luotainesineitä kuten vihkoja, tarroja ja kortteja. Jokaisessa projektissa luotain on erilainen eikä sen luomiseen ole olemassa selkeää kaavaa. (Mattelmäki, 2006, ss. 46–48)

Luotaimet kuuluvat laadullisen tutkimuksen piiriin ja kohderyhmän ei ole tällöin mielekästä olla suuri (Mattelmäki, 2006, s. 84). Luotainta suunniteltaessa tulisi hahmottaa asiat, joista ollaan kiinnostuneita, erilaisten tehtävien ominaispiirteet ja tavoitteet sekä hyödyntää avoimia kysymyksiä (Mattelmäki, 2006, s. 88). Huomiota tulisi kiinnittää myös aineiston keräämisen lisäksi käsittelyyn, viestintään ja säilytykseen (Mattelmäki, 2006, s. 91).

Luotaimen haasteena pidetään yleisesti ottaen osallistujien mukaan saamista ja motivointia sekä se on koettu osin suuritöiseksi. Muotoiluluotaimia on myös pidetty epävarmana tiedon tuottamisen näkökulmasta. (Neuvonen, 2022) Aineiston ja tulkinnan luotettavuutta pidetään luotaintutkimusten haasteina (Mattelmäki, 2006, s. 108).

Vilkan (2021b, s. 87) mukaan luotainpaketin tehtävien tulee vastata tutkimustehtävään, tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin sekä tiedossa tulisi olla jo aineiston analysointitapa. Luotaimen sisällön pyrin suunnittelemaan niin, että se vastasi opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja, että aineisto oli mahdollista analysoida teemoitellen. Luotain sisälsi muistikirjan, kaksi kynää, tarroja sekä välipalapatukan, jotka laitoin muovitaskuun (Kuva 3.). Muistikirjassa oli alku- ja loppuarviot sekä kolme samanlaista tehtävänantoa, joissa osallistujia pyydettiin kirjoittamaan vapaasti kokemuksiaan ja huomioita fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä tiimipalavereissa. Tarrojen avulla osallistujien oli mahdollista kuvata kokemuksiaan kirjoittamisen lisäksi kuvien avulla.

Alku- ja loppuarvioissa osallistujat pääsivät arvioimaan numeraalisen asteikon avulla omaa työhyvinvoinnin tilaa, omaa työstä palautumista ja omia työstä palautumisen keinoja. Arviointien tarkoituksena oli tuoda minulle opinnäytetyön tekijänä tietoa kertojen mahdollisista vaikutuksista, mutta ennen kaikkea tuoda peilausta osallistujille heidän työhyvinvointinsa ja palautumisen tilasta. Jokainen osallistuja säilytti luotainta itsellään helmikuun ajan, jonka aikana toteutin fytotherapeutitset tiimipalaverit.

Kuva 3. Luotain

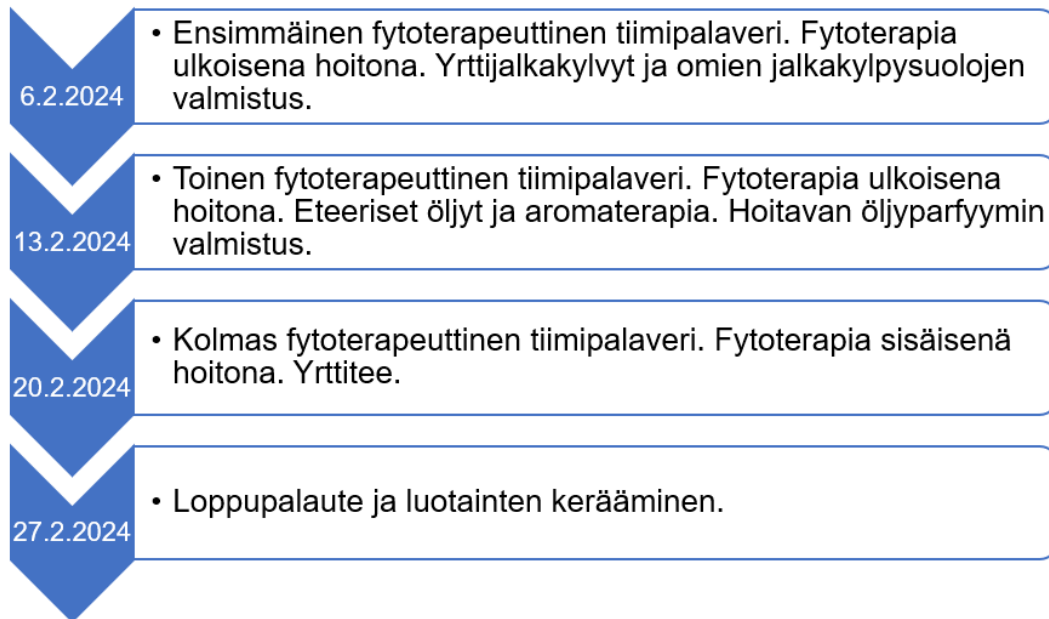


9 Fytotherapeutitset tiimipalavereiden toteutus

Tässä luvussa avaan tiimipalavereiden sisältöä. Fytotherapeutitset toimintakerrat toteutin helmikuun aikana osana etsivän nuorisotyön viikoittaisia tiimipalavereita (Kuva 4.).

Tiimipalavereiden sisältöä suunnittelin ennakko- ja välipalautekyselyiden sekä osallistujien suullisten toiveiden perusteella. Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää saada palautetta kehittämissprosessin eri vaiheissa (Kostamo ym., 2022, s. 71).

Kuva 4. Fytoterapeuttisten tiimipalavereiden sisällöt



Fytoterapeuttisiin tiimipalavereihin yhdistin tiedon jakamisen lisäksi myös kokemuksellisen ulottuvuuden, jolloin osallistujat pääsivät itse kokeilemaan fytoterapeuttisia menetelmiä käytännössä. Ihmisillä on usein jo valtavasti tietoa siitä, kuinka he voivat tukea omaa hyvinvointiaan, mutta tarvitsevat tiedon rinnalle kokemuksen. Identiteettitutkija Rasmus Mannerström toteaa, että tieto itsessään harvoin riittää muutokseen, sillä ihmisen muutos on aina kokemuksellista. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmisen tulee kokeilla ja sen kautta oppia, jotta jokin sisäistyy uudeksi kokemukseksi. (Valto, 2024)

Kahdelle ensimmäiselle kerralle osallistui jokainen tiimin jäsen. Yksi osallistujista oli estynyt osallistumaan kolmannelle kerralle. Loppupalautteen fytoterapeuttisista tiimipalavereista antoi jokainen osallistuja.

9.1 Ensimmäinen fytoterapeuttinen tiimipalaveri

Ensimmäisessä fytoterapeuttisessa tiimipalaverissa keskityttiin fytoterapiassa ulkoisina hoitoina käytettäviin yrttijalkakylpyihin. Yrttijalkakylvyissä käytettiin Frantsilan luomuyrttitilan tuotteita, sillä helmikuussa tarvittavien kasvien kerääminen oli luonnosta mahdotonta.

Ulkoiset yrttihoitot vilkastuttavat kuona-aineiden poistumista soluista ja sidekudoksesta sekä yrttien sisältämät pienimolekyyliset rasvaliukoiset molekyylit imeytyvät suoraan ihoon ja sitä kautta verenkiertoon. Näiden lisäksi yrtit antavat hermoston kautta impulsseja elimistölle. (Raipala-Cormier, 2019, s. 25)

Kylpemisellä voi olla myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi stressiin, väsymykseen, mielialaan ja kognitiivisiin toimintoihin (Rapoliéné ym., 2016, s. 7). On myös todettu, että kylvyt voivat alentaa stressihormoni kortisolin tasoja (Antonelli & Donelli, 2018, s. 922). Lämpimillä kylvyillä voi olla myös vaikutuksia masennukseen ja unen laatuun (Naumann ym., 2017, ss. 8–9; Naumann ym., 2020, s. 11). Jalkakylvyt on todettu rentouttavaksi ja auttavat esimerkiksi unen saannissa sekä tukevat munuaisten toimintaa (Raipala-Cormier, 2019, s. 26).

Tiimipalaveria edeltävänä päivänä tiedotin osallistujia tulevasta aiheesta sekä pyysin heitä tuomaan mukanaan ison pyyhkeen, vadin sekä kauralämpötyyny. Toin myös toimintakerralle mukani vateja ja kauralämpötyynyjä, joita osallistujat pystyivät myös hyödyntämään, jos esimerkiksi itseltä näitä ei löytynyt tai nämä olivat jostain syystä unohtuneet.

Ensimmäisen tiimipalaverin alussa koin tarpeelliseksi alustaa aihetta kertomalla fytoterapiasta, sillä ennakkokyselyn mukaan monelle osallistujista aihe oli entuudestaan tuntematon. Tämän lisäksi kerroin suorittamistani yrttihoitaja/neuvoja opinnoista, sillä se herätti kiinnostusta ja kysymyksiä osallistujissa. Tämän jälkeen esittelin tiimipalaverin sisältöä, ohjeistin jalkakylpyjen teossa ja kerroin ulkoisesti käytettävien yrttien vaikutusten välittymisestä elimistöön.

Alustuksen jälkeen jokaisen osallistujan oli mahdollisuus valita omaan jalkakylpyynsä joko rentouttava yrttikylpysuola tai virkistävä jalkakylpyneste. Painotin valinnassa jokaisen omaa tarvetta sillä hetkellä. Valinnan jälkeen annostelin jokaiselle osallistujalle jalkakylpytuotteen ja haimme vettä vateihin. Jalkakylvyn ohella jokainen asetti lämpimän kauralämpötyynyn joko hartioille tai alaselälle. Jalkakylpyjen aikana kävimme läpi tiimipalaverien aiheita. Jalkakylvyssä vietimme aikaa noin 20 minuuttia, jonka jälkeen rasvasimme jalat virkistävällä jalkavoiteella ja tervapihkasalvalla. Tämän jälkeen jatkoimme tiimipalaverin asioiden läpikäyntiä.

Tiimipalaverin päätteeksi jokainen osallistuja sai tehdä itselleen omaan tarpeeseensa sopivan jalkakylpysuolan (Kuva 5.). Jaoin osallistujille paperisen ohjeen jalkakylpysuolan tekoon. Jalkakylpysuolojen valmistukseen käytettiin karkeaa merisuolaa, epsom-suolaa,

ruokasoodaa sekä jokainen sai lisätä kylpysuolan sekaan valitsemaansa kuivattuja yrttejä ja eteerisiä öljyjä.

Valittavissa olevat kuivatut yrtit olivat siankärsämö (*Achillea millefolium*), kamomilla (*Matricaria recutita*), sitruunamelissa (*Melissa officinalis*), kehäkukka (*Calendula officinalis*) ja heinäratamo (*Plantago lanceolata*). Edellä mainitut yrtit olin kerännyt edellisenä vuonna Frantsilan luomuyrttilan pelloilta ja kuivannut ne itse. Jokaisesta edellä mainitusta yrtistä olin koonnut lyhyen selosteen kuvineen siitä, minkälaisia vaikutuksia kyseinen yrtti sisälsi. Myös eteeriset öljyt olin jaotellut pöydälle erilaisten käyttötarkoitusten mukaisesti.

Siänkärsämöllä on laajoja käyttötarkoituksia. Siänkärsämöä käytetään usein ruoansulatusvaivoihin (Holm & Hiltunen, 2008, s. 75). Sen ajatellaan vahvistavan myös immuunijärjestelmää ja olevan antibakteerin. Siänkärsämö edistää myös laskimo- ja ääreisverenkiertoa ja lämmittää kylmiä jalkoja. Kylvyissä Siänkärsämö myös lievittää muun muassa lihaskipuja. (Raipala-Cormier, 2019, ss. 223–224). Ulkoisesti sillä hoidetaan muun muassa paiseita, palohaavoja, tulehduksia, aknea, ruhjeita ja hiertymiä (Piippo, 2020, s. 149).

Sitruunamelissaa hyödynnetään lievästi rauhoittavana unensaantivaikeuksissa (Holm & Hiltunen, 2008, s. 76). Tämän lisäksi Sitruunamelissaa pidetään muun muassa antibakteerisena sekä helpotusta tuovana psyykkisperäisissä sydänvaivoissa (Raipala-Cormier, 2019, s. 227).

Kamomillaa käytetään ihon bakteeri-infektioiden hoidossa (Holm & Hiltunen, 2008, s. 125). Ulkoisesti käytettynä se rauhoittaa ihoa, lievittää kutinaa ja edistää ihon uusiutumista (Raipala-Cormier, 2019, s. 170). Kamomillaa käytetään muun muassa unettomuuden, ruoansulatuskouristuksien ja vilustumisoireiden hoidossa (Piippo, 2018, ss. 54–55).

Kehäkukkaa hyödynnetään ihotulehdusten, haavojen, palovammojen ja ihottumien hoidossa (Holm & Hiltunen, 2008, s. 126). Kylvyissä tulehdusten hoidon ohella, kehäkukka rauhoittaa ja pehmentää ihoa (Raipala-Cormier, 2019, ss. 174–175). Heinäratamoa pidetään antibakteerisena. Se pehmentää ihoa ja rauhoittaa ihon kutinaa. (Raipala-Cormier, 2019, s. 212; Piippo, 2018, s. 127)

Kuva 5. Jalkakylpysuolojen valmistusta



Jalkakylpysuolat tehtiin lasipurkkeihin (Kuva 6.) ja osallistajat kirjoittivat ylös niissä käyttämänsä yrtit ja eteeriset öljyt aiemmin samaansa paperiseen ohjeeseen, joka sisälsi myös jalkakylpysuolan käyttöohjeet. Lasipurkit olivat uusiokäytössä ja olin tiimipalaveria edeltävänä iltana liottanut, pesseyt ja steriloinut ne kuumassa uunissa.

Kuva 6. Valmis jalkakylpysuola lasipurkissa



Tiimipalaverin päätteeksi koettiin kiireen tuntua siirryttäessä seuraaviin työtehtäviin, joten päätin jakaa jokaisen osallistujan työpisteelle luotaimet ja laitoin ohjeistuksen erikseen sähköpostilla. Sähköpostiviesti sisälsi myös linkin webropol-välipalautekyselyyn, jonka avulla keräsin palautetta kerrasta sekä huomioita ja toiveita seuraavaa tiimipalaveria ajatellen.

Ensimmäisen kerran välipalautteista kävi ilmi, että osallistujat olivat pitäneet kertaa erittäin hyödyllisenä. Kertojen alkuvalmisteluun toivottiin hieman enemmän aikaa, jotta päästään aloittamaan palaveri hyvissä ajoin. Tiimipalaverissa oli paljon asiakeskeistä sisältöä, jota ei kaikkea ehditty käymään läpi. Myös aikaa toivottiin enemmän puhumiseen ja rauhassa tekemiseen. Jalkakylpy koettiin tästä huolimatta mahtavana lisänä ja tarkkaavaisuus koettiin parempana. Kerran aikana osallistujat kokivat saaneensa paljon uutta tietoa fytotherapiasta, suurella ripauksella hyvinvointia ja rentoutta. Erityisen mukavana yllätyksenä koettiin jalkakylpysuolujen tekeminen. Seuraavaa kertaa odotettiin innolla ja uteliaisuudella.

9.2 Toinen fytotherapeuttinen tiimipalaveri

Toisessa fytotherapeuttisessa tiimipalaverissa keskityttiin ulkoisiin hoitoihin ja tarkemmin eteerisiin öljyihin. Eteerisiä öljyjä hengitettäessä, ne saavat aivot vapauttamaan välittäjäaineita kuten serotoniinia ja endorfiineja (Ali ym., 2015, s. 602). Aromaterapialla on todettu olevan mahdollisuuksia toimia stressin ja ahdistuksen tukihoidtona (Hedigan ym., 2023, s. 13). Aromaterapian on myös todettu vaikuttavan stressiä vähentävästi ja unen laatua parantavasti (Cho ym., 2017, s. 9).

Tiimipalaveria edeltävänä päivänä, olin jälleen tiedottanut tiimiä seuraavan päivän tiimipalaverin sisällöstä. Tiimipalaverin aluksi kerroin lyhyesti aromaterapiasta ja eteeristen öljyjen käytöstä yleensä sekä tämän kerran tiimipalaverin sisällöstä. Osallistujille korostin sitä, että eteerisiä öljyjä tulee käyttää vain ulkoisesti ja ne tulee aina sekoittaa esimerkiksi öljyyn tai vartalovoiteeseen ennen iholle laittoa. Osallistujat olivat kiinnostuneita eteeristen öljyjen käytöstä lemmikkitaloudessa. Kerroin osallistujille, että eteerisiä öljyjä käytettäessä sisäilmassa, tulee lemmikeillä olla pääsy pois huoneesta.

Alustuksen päätteeksi valitsimme yhdessä tiimipalaverin ajaksi tuoksulyhtyyn bergamotin eteerisen öljyn. Bergamotin tuoksu miellytti kaikkia osallistujia ja kyseisen eteerisen öljyn käyttötarkoitus stressin lievittäjänä ja mielialan kohottajana koettiin sopivana. Bergamotin on todettu kohottavan mielialaa, lievittävän psykologista stressiä ja vaikuttavat parempaan unen saantiin (Wakui ym., 2023, s. 6).

Tiimipalaverin päätteeksi jokainen osallistuja sai tehdä itselleen hoitavan öljyparfyymin, valitsemiaan eteerisiä öljyjä hyödyntäen (Kuva 7.). Jaoin jokaiselle osallistujalle öljyparfyymin valmistusohjeen (Frantsilan luomuyrttitilaa mukailen) ja 10 ml:n lasipullon. Öljynä käytettiin luomulaatuista oliiviöljyä. Tämän lisäksi jokainen osallistuja sai keksiä hoitavalle öljyparfyymille nimen sekä kirjoittaa nimen lisäksi öljyparfyymissä käyttämänsä ainesosat etikettipohjalle. Lopuksi osallistujat keksivät vahvistavan ja myönteisen lauseen, joka kirjoitettiin erilliselle pohjalle. Tarkoituksena oli jatkossa hoitavan öljyparfyymin käytön yhteydessä sanoa omakeksimä vahvistava ja myönteinen lause omassa mielessä.

Kuva 7. Hoitavan öljyparfyymin valmistusta



Välipalautteesta kävi ilmi, että osallistujat pitivät kerrasta ja kokivat sen tehneen hyvää. Kertaa kuvailtiin myös innostavaksi ja maadoittavaksi. Osallistujat nauttivat jälleen siitä, että pääsivät tekemään käsillä jotakin konkreettista. Osallistujat kokivat, että tiimissä oli ollut tällä kertaa sopivasti aikaa asioiden käsittelylle.

9.3 Kolmas fytoterapeuttinen tiimipalaveri

Kolmannessa ja viimeisessä fytoterapeuttisessa tiimipalaverissa keskityttiin fytoterapiassa käytettäviin sisäisiin hoitoihin. Tiimipalaveri aloitettiin sen hetkisten työasioiden läpikäynnillä ja aamukahvilla.

Tiimipalaverin päätteeksi osallistujat saivat valita yrttiteen kahdesta vaihtoehdoista. Vaihtoehdoista valikoitui Frantsilan luomuyrttitilan Hyvä olo niminen yrttitee. Yrttiteen valmistusaineina olivat luonnosta poimitut ja luonnonmukaisesti viljellyt yrtit. Yrttitee sisälsi sinimailasen (*Medicago sativa*) ja piparmintun (*Mentha x piperita*) lehdet, kehäkukan (*Calendula officinalis*) kukat sekä niittyhumalan (*Prunella vulgaris*) ja ratamon (*Plantago spp.*) lehdet.

Haudutin yrttiteetä valurautaisessa teepannussa noin 15 minuuttia (Kuva 8.). Yrttiteen hautumisen aikana, kerroin yrttien sisäisestä käytöstä yrttiteen, yrttiuutteiden ja yrttijauheiden muodoissa. Kerroin osallistujille, että pääsääntöisesti yhtä ja samaa yrttiä ei tule käyttää yhtäjaksoisesti yli kahta viikkoa. Mainitsin myös joillakin ihmisillä olevan yliherkkyyttä asterikasveihin ja, että siankärsämö (*Achillea millefolium*) voi aiheuttaa yliherkkyyttä pujoallergisille. Kerroin myös, että raskaana ollessa tulee välttää tai käyttää yrttivalmisteita harkiten. Toin myös esille, että on olemassa yrttejä, joita ei tule käyttää yhdessä lääkevalmisteiden kanssa. Hoitavan lääkärin kanssa voi olla hyvä keskustella yrttivalmisteiden käytöstä, jos ihmisellä on jokin todettu sairaus.

Esittelin osallistujille muutaman yrttiuutteen hyvinvoinnin ja palautumisen näkökulmista ja kerroin niiden vaikutuksista. Esiteltävät yrttiuutteet olivat auringonhattu (*Echinacea purpurea*) uute, kauranverso (*Avena Sativa*) uute ja nokkosen (*Urtica dioica*) siemenuute.

Auringonhattu-uute voi tehostaa immuunivastetta vilustumisoireiden ilmaannuttua sekä lyhentää vilustumissairauksien kestoa ja lieventää niiden oireita (Holm & Hiltunen, 2008, s. 121). Kauranversolla on todettu olevan hermoston toimintaa tukeva ja rauhoittava vaikutus. Sitä käytetään esimerkiksi jännitys- ja liikarastitustiloissa ja nukahtamisvaikeuksissa. (Holm & Hiltunen, 2008, s. 20) Nokkosen siemenet voivat vahvistaa munuaisia sekä lisämunuaisia ja näin ollen antavat tukea muun muassa uupumukseen ja väsymykseen (Piippo, 2020, s. 112; Kress, 2011, s. 75).

Kuva 8. Yrttitee tiimipalaverin päätteeksi



Välipalautteesta kävi ilmi, että kolmas fyto-terapeuttinen tiimipalaveri koettiin rentona ja teehetken pituus tiimipalaverin päätteeksi sopivana. Toisaalta tiimipalaverin olisi voinut aloittaa myös teestä nauttimisella. Palautteen mukaan tuoksut ja maut olivat lempeitä. Teehetki koettiin kokoavana sekä vastustuskykyä ja hyvinvointia tukevat yrtit ajankohtaisena ja kiinnostavana aiheena.

Viimeisessä välipalautteessa tiedustelin osallistujilta tarvetta jonkin käsitellyn aiheen kertaukselle. Vastauksista nousi esille, että tee-hetki koettiin käytännöllisimpänä ja helpoimmin toteutettavana osana tiimipalaveria. Palautteesta nousi myös idea työhyvinvointia tukevasta yrttirekkestä kevään tullen, jolloin tiimipalaverin voisi pitää luonnossa liikkuen.

10 Tiimipalavereiden loppupalaute ja reflektointi

Tässä luvussa arvioin fyto-terapeuttisia tiimipalavereja opinnäytetyöhön asettamieni tavoitteiden näkökulmasta. Kolmen tiimipalaverin jälkeen keräsin osallistujilta luotaimet ja tällä samaisella kerralla myös oli mahdollista nauttia uudelleen yrttiteestä. Nimettömän loppupalautteen keräsin kirjallisesti webropol-kyselynä, jonka toimitin jokaiselle sähköpostitse. Loppupalautteen kysymykset pohjautuivat asettamiini opinnäytetyön tavoitteisiin. Jokainen osallistuja vastasi loppupalautteeseen.

Loppupalautteessa pyysin arviota fytotherapeuttisista tiimipalavereista kokonaisuudessaan numeraalisen asteikon avulla. Arviointiasteikko oli 0-10 ja 0 tarkoitti huonoa ja 10 erinomaista. Vastausten perusteella tiimipalavereiden keskiarvoksi tuli 9.

Loppupalautteessa osallistujat arvioivat myös fytotherapeuttisia tiimipalavereita työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen näkökulmista numeraalisen asteikon avulla. Arviointiasteikko oli 0-10 ja 0 tarkoitti huonoa ja 10 erinomaista. Vastausten perusteella keskiarvoksi tuli 8,5.

Halusin myös tietää, mikä tiimipalavereissa oli osallistujien mielestä parasta, ja mitä he olisivat tehneet toisin. Vastauksista kävi ilmi, että osallistujat pitivät ensimmäisen kerran jalkakylpyjä parhaimpana asiana. Jalkakylpy koettiin eniten rentouttavana. Yrttijalkakylvyt koettiin hyvänä esimerkkinä siitä, kuinka rentouttavan toiminnan ja työnteon voi yhdistää.

Yleisesti ottaen kaikissa tiimipalavereissa koettiin hyvänä, että fytotherapian keinoin pysähdyttiin hetkeen ja keskityttiin sen hetkisiin asioihin. Myös työn ohessa toteutettavia toimintoja pidettiin maadoittavina ja levotonta työmieltä rauhoittavina. Kaikkia kerrat koettiin mielenkiintoisina, innostavina ja onnistuneina. Loppupalautteesta kävi myös ilmi, että tiimihetkestä saatiin pieniä asioita, joilla voi tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tämän lisäksi tiimipalavereista koettiin saavan keinoja, joita voi hyödyntää jatkossa niin palavereissa kuin itsenäisestikin.

Loppupalautteessa tuotiin esille, että tiimipalavereihin olisi voinut varata aikaa vielä enemmän. Siitä huolimatta työhyvinvointia tukevia tiimipalavereita pidettiin työviikon piristyksenä. Toisaalta vastauksissa nousi esille ymmärrys siitä, että toimintakertojen kestoa rajoitti luonnollisesti tiimipalavereille varattu aika. Loppupalautteesta kävi ilmi, että viimeisen tiimipalaverin olisi voinut myös aloittaa yrttiteestä nauttimisella, siihen lopettamisen sijaan. Palautteen mukaan konkreettisten asioiden tekeminen koettiin mukavana, mutta toisaalta oli kokemus myös siitä, että jalkakylpysuolan tai tuoksujen teko tuntui irralliselta työpäivän lomassa tehtäväksi.

Loppupalautteesta kävi ilmi, että jokainen vastaaja löysi työhyvinvointia tukevien tiimipalavereiden ohella jonkin fytotherapeuttisen menetelmän, jota aikoo hyödyntää hyvinvoinnin tukena jatkossakin. Palautteesta kävi ilmi, että aikomuksena oli ulottaa menetelmien käyttö myös oman perheen ja läheisten hyvinvoinnin tukemiseen. Osa vastaajista aikoi hyödyntää jatkossa tiimipalavereissa tehtyjä jalkakylpysuoloja ja hoitavia öljyparfyymejä. Tämän lisäksi aiottiin hyödyntää eteerisiä öljyjä.

Loppupalautteesta kävi ilmi, että tiimikerrat saivat aikaan ideoita menetelmien käytöstä jatkossa esimerkiksi huonetuoksujen teossa. Eteeristen öljyjen tuoksumailmaa kerrottiin hyödynnettävän myös jo kodin siivouksessa. Loppupalautteessa pohdittiin, että menetelmiä voisi hyödyntää oman elämän lisäksi myös osana asiakastyötä. Palautteesta nousi esille, että yrttiteetä aiottiin kokeilla muun muassa unen laadun parantamiseksi. Jalkakylpyjä aiottiin hyödyntää kotona työstä palautumisen tukena, mutta toisaalta ei nähty itseä tekemässä niitä enää töissä.

Loppupalautteen pohjalta voidaan todeta, että opinnäytetyön tarkoitus ja asettamani tavoitteet täyttyivät hyvin. Mielestäni tiimipalaverien sisällöissä käsiteltiin fytoterapian keskeiset hyvinvointia tukevat osa-alueet ja otin huomioon myös osallistujien yksilölliset toiveet ja tarpeet.

Olen työurani aikana ohjannut monenlaista nuorten ryhmätoimintaa. Tämän opinnäytetyön teon aikana pääsin kehittämään ohjaustaitojani tiimin ohjauksen näkökulmasta. Fytoterapiaan pohjautuvia ryhmätoimintahetkiä olin tätä ennen toteuttanut muutaman, joten osaamistani kehitin tästäkin näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön aikana oivalsin, että toimintahetkien suunnitteluun ja toteuttamiseen tulee varata riittävästi aikaa, myös tilavarauskalenterista. Työhyvinvointia tukevat tiimipalaverit toteutettiin samassa tilassa kuin tiimit yleensäkin ja lisäsin tilavaraukseen puoli tuntia lisäaikaa tiimin loppuun.

Suunnitelmanani oli tehdä etukäteisvalmisteluja ennen ensimmäisen fytoterapeuttisen tiimipalaverin alkua, sillä jalkakylpyjen toteuttaminen vaatii etukäteisvalmisteluja. En kuitenkaan ollut huomannut varata kyseistä tilaa varauskalenterista tarpeeksi aikaisin ennen palaverin alkua ja samassa kerroksessa työskentelevät työntekijät tarvitsivat kyseistä tilaa oman palaverin pitämiseen. Tämän vuoksi jouduin käyttämään valmisteluihin hieman aikaa ensimmäiselle tiimipalaverille varastusta ajasta. Toiselle ja kolmannelle kerralle varasin tilan varauskalenterista myös etukäteisvalmisteluja varten, jotta sama tilanne ei toistuisi. Todennäköisesti ensimmäisen kerran valmistelujen pitkittyminen vaikutti osaltaan vastaajien antamaan palautteeseen tiimien pituudesta.

Tilahaasteiden vuoksi ensimmäisen tiimipalaverin suunnitelmat menivät uusiksi, ja tämän vuoksi unohdin pyytää osallistujia tekemään luotaimen suunnittelemani alkuarvion ennen ensimmäistä työhyvinvointia tukevaa tiimipalaveria. Siksi katsonkin, että luotaimessa olevaa numeraalista alkuarviointia ei voida pitää täysin luotettavana. Tämän vuoksi päätin jättää

alku- ja loppuarvioinnin pois tulevasta aineiston analysoinnista. Alku- ja loppuarvioinnit toimivat siis tässä työssä työntekijöiden oman työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen itsearviointeina, eikä niitä avata tarkemmin opinnäytetyössä.

11 Aineiston analysointi

Tässä opinnäytetyössä tiedonhankinnan menetelmänä toimivat luotaimet ja analysoin niistä nousevan aineiston teemoitellen. Toiminnalliselle opinnäytetyölle tyypillistä on tutkimuksellisten elementtien väljempi käyttö verrattuna tutkimukselliseen opinnäytetyöhön. Vaikka käsittely- ja analyysitapoja ei esitellä yhtä perusteellisesti, Salonen (2013, s. 24) silti korostaa, että aineiston keruu ja käsittely tulee kuitenkin esitellä riittävällä huolellisuudella, tarkkuudella ja luotettavasti, jolloin opinnäytetyöstä rakentuu eheä kokonaisuus.

Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston ryhmittelystä erilaisten aiheiden mukaisesti ja siinä merkittävänä pidetään sitä, mitä kustakin teemasta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 105). Teemoittelun avulla pyritään nostamaan esiin aineistosta tutkimustehtävän kannalta olennaiset teemat (Eskola & Suoranta, 2000, s. 174). Raportissa esitetään usein teemojen yhteydessä aineistosta nousevia sitaatteja ja niiden tarkoituksena onkin havainnollistaa tehtyä teemoittelua (Juhila, n.d.). Eskolan & Suorannan (2000, s. 175) mukaan onnistunut teemoittelu vaatii tämän lisäksi teorian ja empirian vuorovaikutusta ja tekstitasolla tämä näkyy niiden lomittumisena toisiinsa.

Aineistolähtöinen analyysi ja teorialähtöinen analyysi eroavat toisistaan. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta valitaan tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaiset analyysiyksiköt, jotka eivät ole ennalta sovittuja. Teorialähtöistä analyysiä taas ohjaa esimerkiksi jokin jo olemassa oleva malli tai teoria. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 108–110)

Kirjoitin luotainten sisältämät tekstit tietokoneelle, sillä tällöin niitä oli helpompi käsitellä. Pelkistin tekstit lausetasolle, tulostin lauseet ja leikkasin ne yksitellen erillisiksi papereiksi. Yhdistelin aineistosta nousevia lauseita tutkimuskysymyksistä nousevien pääteemojen alle. Aineistosta karsin pois sellaiset lauseet, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiini.

Pääteemat muodostuivat tutkimustehtävän ja -kysymysten mukaisesti ja ne olivat kokemukset fyto-terapeuttisten menetelmien käytöstä tiimipalavereissa ja fyto-terapeuttisten tiimipalavereiden vaikutukset psykologiseen työstä palautumiseen. Molempien pääteemojen alle muodostui alateemoja. Ensimmäisen tutkimuskysymyksestä johdetun pääteeman

alateemat muodostuivat aineistolähtöisesti ja toisesta tutkimuskysymyksestä johdetun pääteeman alateemat muodostuivat teorialähtöisesti DRAMMA-mallia mukaillen.

12 Tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena oli fytotherapeuttisten tiimipalavereiden suunnittelun ja toteuttamisen ohella selvittää osallistujien kokemuksia fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä osana tiimipalavereita. Halusin myös selvittää, minkälaisia vaikutuksia fytotherapeuttisilla tiimipalavereilla oli osallistujien psykologiseen työstä palautumiseen heidän kokemustensa perusteella. Tulokset jaoin kahteen eri osaan tutkimuskysymysten perusteella.

12.1 Kokemukset fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä tiimipalavereissa

Seuraavaksi esitellen aineistosta nousseita kokemuksia fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä tiimipalavereissa. Edellä mainittuja teemoja löysin aineistosta yhteensä kuusi. Näitä ovat myönteiset kokemukset, kriittiset kokemukset, vaikeus yhdistää työasiat ja fytotherapeuttiset menetelmät sekä kehoon-, mieleen- ja tiimipalavereiden tunnelmaan liittyvät kokemukset.

12.1.1 Myönteiset kokemukset fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä

Osallistujien kokemukset olivat pääosin myönteisiä fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä osana viikoittaisia tiimipalavereita. Kokemusten perusteella osallistujat pitivät yrttien tuoksu- ja makumaailmasta. Myös tiimipalavereissa käsitellyt fytotherapian menetelmät koettiin omaan tilanteeseen sopivina.

Tämän kerran fytotherapia lämmitti mieltä ja sydäntä <3.

Ihanat tuoksut ja lempeät maut, tykkäsin!

Tuoksumailma oli ihana.

Hyvä, että pidettiin teeetki tiimin lopussa, se teki hyvää.

Aamu oli kaiken kaikkiaan ihana ja lämmin kokemus, joka jätti odottavan ja innostavan olon myös seuraavaan kertaan. (sydän tarra ja tarra, jossa kissa sydän silmin.)

Hieman kipeä olo eli yrttiteet ja tipat sopivat tähän päivään paremmin kuin hyvin.

12.1.2 Kriittiset kokemukset fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä

Osallistujien kokemuksista nousi myös kriittisyyttä fytotherapeuttisten menetelmien käytöstä osana tiimipalavereita. Kokemusten perusteella huomattiin epäilystä fytotherapiaa kohtaan oman koulutustaustan vuoksi. Myös kaikkia menetelmiä ei koettu kokonaisuuden kannalta sopiviksi. Fytotherapian pitempikestoisiin positiivisiin vaikutuksiin koettiin myös vaikuttavan työpäivän jatkuessa tapahtuneet tilanteet.

Huomaan suhtautuvani hieman skeptisesti fytotherapiaan.

Viime kertaan verrattuna fytotherapian vaikutus jäi irrallisemmaksi kokonaisuudesta.

Fytotherapian vaikutus valitettavasti jäi toivottua lyhyemmäksi ison tiimin palaverin ilmapiirin ja sisällön vuoksi.

12.1.3 Kokemukset vaikeudesta yhdistää työasiat ja fytotherapeuttiset menetelmät

Työhyvinvointia tukevissa tiimipalavereissa koettiin aluksi vaikeutta yhdistää työasiat ja fytotherapeuttiset menetelmät. Työasioista keskustelu koettiin jalkakylvyn lomassa haastavana, sillä työnteko ja rentoutuminen koettiin toisistaan erillisinä asioina. Työasioiden koettiin myös kulkeutuvan mukana fytotherapeuttisiin hetkiin.

Oli vaikea keskittyä yhtä aikaa rentoutumiseen ja työasioihin. Ne eivät ikään kuin tuntuneet kuuluvan yhteen.

Aluksi fytotherapia ja työasioista keskusteleminen tuntui haastavalta.

Työasioihin siirtyminen jalkakylvyn lomasta tuntui tuottavan ainakin omalla kohdallani alkuun haasteita, kun mieli olisi tahtonut valua jalkakylvyn ja kauratyynyn lämpöön.

Työasiat seurasivat hieman parfyymien teon hetkeen, mutta puhutut aiheet käsittelivät paljon myös muita teemoja.

12.1.4 Kehoon liittyvät kokemukset

Fytoterapeuttiset menetelmät koettiin vaikuttavan kehoon eri tavoin. Positiivisina asioina koettiin muun muassa eteeristen öljyjen vaikutukset hajuaistiin ja jalkakylvyn vaikutukset ihoon.

Öljyjen ym. tuoksut tosin virkistivät hajuaistia, joka jää ehkä muuten vähemmälle huomiolle.

Jalat tuntuivat kevyiltä ja parin päivää myöhemmin vähän kuoriutuivat/iho tuntui pehmeämmältä!

12.1.5 Mieleen liittyvät kokemukset

Fytoterapeuttisten menetelmien koettiin vaikuttavan positiivisesti omaan mieleen, keskittymiseen ja vireystilaan. Kokemuksissa nousi esille, että fytoterapeuttiset menetelmät tukivat läsnäoloa tiimipalaverin aikana.

Jalkakylpy auttoi maadottumaan ja keskittymään hetkeen.

Ajoittain kuitenkin laskin katseeni alas ja keskityin liikuttelemaan varpaita ja katselemaan niiden liikettä.

Eteerinen öljy ”diffuuserissa” oli mukava lisä vaikei tuoksuun niin kiinnittänytkään huomiota, vaikutti se silti omaan vireystilaan.

Poistuin palaverista kevein mielin, vaikka käsitellyt aiheet eivät kaikki kevyitä olleet.

12.1.6 Tiimipalavereiden tunnelmaan liittyvät kokemukset

Fytoterapeuttien menetelmien käyttö koettiin vaikuttavan tiimipalavereiden tunnelmaan. Menetelmien käytön koettiin keventävän käsiteltäviä työaiheita. Tunnelmaa kuvailtiin myös odottavaiseksi.

Tunnelma kylpyjen aikana oli ihana, kevensi työaiheita! (Tarra merenneidosta, sydän tarra ja hymiö tarra, jolla sydän silmät.)

Jalkakylvyn valmistelu toi mukavaa ja positiivista pöhinää tiimin alkuun. Tunnelma oli myös jollain lailla odottavainen.

12.2 Fytoterapeuttien tiimipalavereiden vaikutukset psykologiseen työstä palautumiseen

Löysin osallistujien kokemuksista DRAMMA-mallin mukaisesti viisi eri palautumiskokemusta. Nämä olivat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidonhallinta ja yhteenkuuluvuus.

12.2.1 Työstä irrottautuminen

Fytoterapeuttisissa tiimipalavereissa koettiin psykologisen työstä irrottautumisen hetkiä. Se näkyi muun muassa ajatusten irrottautumisena työasioista sekä myönteisempänä mielialana.

Oma ”jalkakylpysuolaseoksen” teko vei mukavasti ajatuksia muualle. Sama tunne olisi saattanut syntyä jostakin muustakin luovasta tekemisestä.

Tässä kohdassa työasiat eivät enää pyörineet myöskään lainkaan mielessä.

Mielestäni ajatuksia ja tunteita tasoittaa parhaiten työasioiden keskustelun lomassa tehdyt aktiviteetit.

12.2.2 Rentoutuminen

Fytoterapeuttisiin tiimipalavereihin osallistujat kokivat rentoutumista. Rentoutumista koettiin muun muassa käsillä tekemisen kautta. Jalkakylvyillä koettiin olevan vaikutusta hyvään ja levolliseen oloon omassa kehossa ja mielessä.

Käsillä tekeminen rentouttaa.

Hyvä ja levollinen olo kropassa mutta vielä enemmän mielessä!

Tähän hetkeen varsinkin rauhoittavat ja rentouttavat hetket tulivat tarpeeseen <3.

12.2.3 Omaehtoisuus

Fytoterapeuttisissa tiimipalavereissa heräteltiin omaehtoisuuden eli autonomian kokemusta. Osallistujien kokemuksista kävi ilmi, että tiimipalaverin aiheet palauttivat ajatuksia omaan itseen, hyvinvointiin ja hidastamiseen, jota pidettiin tärkeänä asiana. Myös tuoksumaailma virkisti hajuaistia, joka koettiin itselle tärkeäksi.

Oma tuoksuöljy oli ihana ja vei ajatuksia taas omaan itseen ja hyvinvointiin. Hyvä muistutus pysähtyä tähän hetkeen (tarra, jossa meditoiva henkilö).

Hidasta tähän hetkeen <3 (kilpikonna tarra).

Itselläni on vahva hajumuisti ja koen sen tärkeänä.

Se on tuonut myös lisää työhyvinvointiin ja auttanut kiinnittämään huomiota siihen sekä antanut helppoja ja luonnollisia keinoja tukea hyvinvointia.

12.2.4 Taidonhallinta

Fytoterapeuttisissa tiimipalavereissa koettiin taidonhallinnan tunnetta, pystyvyyttä ja tehtiin oivalluksia. Tämä näkyi kokemuksena osaamisen tunteesta sekä taitojen ja tietojen laajentumisena. Osallistujat kokivat saaneensa uutta tietoa, mutta myös muistutusta jo tiedossa olevista asioista.

Oman tuoksun tekeminen oli kivaa ja itselle sopivat tuoksut valikoituivat tosi helposti yllättävän helposti!

Fiilis tuoksujen teon aikana oli itsellä aika levollinen ja itsevarma, en osaa edes selittää miksi sellainen olo olikaan!

Mukava ja paljon uutta infoa tuova kerta jälleen kerran!

Auringonhattu-uute oli entuudestaan tuttu nimensä perusteella, vaikken ollutkaan sitä käyttänyt. Muut uutteen olivat uusia tuttavuuksia, joihin voisin kerran jälkeen mielelläni tutustua myös enemmän.

Kerta palautti vakiintuneelle kahvin juojalle taas mieleen ihanan yrteiden maailman, johon voisin palata taas myös vapaa-ajalla.

Käytetyt fytoterapeuttiset menetelmät ovat saaneet paljon omiakin ajatuksia liikkeelle siitä, miten menetelmiä voisi hyödyntää luovasti myös esim. huonetuoksujen teossa tai kaulakoruun liitettynä tuoksuna!

12.2.5 Yhteenkuuluvuus

Fytoterapeuttisissa tiimipalavereissa koettiin yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhdessä tekeminen ja yhteiset hetket koettiin tärkeinä työpäivien lomassa.

Tämä kerta ja aiempi kerta olivat niin kivoja, että yksi työviikon kohokohdista on nämä yhteiset hetket!

Yhdessä on kiva olla ja tehdä! (kaksi sydän tarraa)

Olemme helposti innostuva porukka ja kiinnostuimme fytoterapiasta heti.

Teehetki kokosi kivasti koko tiimin pöydän ääreen. Pyöreä pöytä myös luo yhtenäisyyttä itsessään, koska saadaan yhdenvertainen kontakti toisiimme.

13 Luotettavuus, eettisyys ja kestävyys

Perttula (1995, ss. 102–104) tuo ilmi yhdeksän kokemuksellisen tutkimuksen luotettavuuskriteeriä. Näitä ovat tutkimusprosessin johdonmukaisuus, tutkimusprosessin reflektoinnin kuvaus ja perustelu, aineistolähtöisyys, kontekstisidonnaisuus, tiedon laadukkuus, metodien yhdistäminen, tutkijayhteistyö, tutkijan subjektiivisuus ja vastuullisuus. Olen pyrkinyt ottamaan edellä mainitut luotettavuuskriteerit huomioon opinnäytetyötä tehdessäni.

Vilkan (2021a, s. 197) mukaan jokainen laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on ainutkertainen ja siksi sitä on mahdotonta toistaa uudelleen samalla tavalla. Työn luotettavuutta ei voida arvioida tai laskea samoin kuin määrällisessä tutkimuksessa, joten objektiivisen luotettavuuden saavuttamista pidetään mahdottomana laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimuksen luotettavuuden edellytyksenä pidetäänkin työn riittävää dokumentointia, josta käy ilmi tutkijan ratkaisut sekä valintojen ja ratkaisujen perustelut (Kananen, 2017, ss. 175–176). Opinnäytetyötä tehdessäni olen pyrkinyt tekemään työn dokumentoinnin tarkasti sekä perustelevaan tekemäni valinnat ja ratkaisut esimerkiksi tutkimusaineistoa hyödyntäen.

Opinnäytetyön aikana pyrin kiinnittämään huomiota tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen. Opinnäytetyötä tehdessäni tiedostin toimivani samanaikaisesti tutkijana, mutta myös tiimin jäsenenä, mikä jo sinällään haastaa työntekijää (Seppänen-Järvelä, 2003, s. 429). Pyrin toimimaan koko opinnäytetyön prosessin ajan avoimesti ja rehellisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteuttaminen ja luotettavuus kulkevat käsi kädessä ja näin ollen tutkimuksen tekijän rehellisyys onkin luotettavuuden keskiössä (Vilka, 2021a, s. 196).

Tutkijan roolissa ja opinnäytetyötä kirjoittaessani pyrin pysymään mahdollisimman neutraalina sekä huomioimaan ja tiedostamaan tutkimuksen aikana puolueettomuuden teeman. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 160) kannustavat pohtimaan omaa puolueettomuutta tutkimuksen totuudellisuuden vuoksi. On mahdollista, että tutkimuksen toteutus ja tulokset olisivat voineet olla hyvinkin erilaiset, jos opinnäytetyön kohderyhmäksi olisi valikoitunut jokin muu kuin työtiimi, jossa itse työskentelen.

On vääjäämätöntä, että tutkijan rooliin vaikuttaa joltakin osin omat elämäkokemukseni ja ajatteluni. Perttulan (2008, s. 143) mukaan kokemuksia tutkittaessa tuleekin tiedostaa, että tutkimuskohde on toisen elävä kokemus ja, että tutkija sekä tutkittavat ovat yhtä lailla kokevia

ihmisiä. Edellä mainittujen ohella teoreettisella viitekehyksellä on myös vaikutusta siihen, mitä tutkittavista teemoista olen havainnut ja nostanut esille.

Olen tähän opinnäytetyöhön pyrkinyt valitsemaan lähteiksi vertaisarvioituja tutkimuksia ja merkitsemään tarkasti lähdeviittaukset. Tuomi & Sarajärvi (2018, s. 149) pitävät hyvän tutkimuksen kriteerinä tutkimuksen sisäistä johdonmukaisuutta sekä eettistä kestävyyttä. Johdonmukaisuus näkyy muun muassa tutkijan käyttämien lähteiden laadukkuutena ja eettisyys muun muassa tutkimussuunnitelman laadukkuutena, valitun tutkimusasetelman sopivuutena ja hyvin tehtynä raportointina.

Opinnäytetyöprosessini rakentui toiminnallisen ja laadullisen tutkimuksen lähtökohtiin. Olen pyrkinyt avaamaan parhaani mukaan kehittämisprosessin kulkua johdonmukaisesti vaihe vaiheelta, ja valintojani perustellen sekä nostanut rehellisesti myös esille työn aikana tekemäni virheet. Vilkan (2021a, s. 204) mukaan mikään tutkimus ei ole täysin virheetön, sillä tutkimuksen tekoon vaikuttavat monet tekijät, joita ei aina voi ennakoida. Tutkimuseettisesti pidetään tärkeänä, että tutkija tuo tutkimustekstissä tekemänsä virheet esille ja pohtii näiden vaikutusta muun muassa tulkintaa ja tuloksiin.

Tuomi & Sarajärven (2021, s. 155) mukaan ihmisoikeudet muodostavat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan. Kuulan (2006, ss. 61–62) mukaan tutkimusta tehdessä tulee kunnioittaa ihmisten itsemääräämisoikeutta, ja osallistujien tulee itse määritellä osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät. Osallistujien tulee tietää perustiedot tutkimuksesta, kerättävien tietojen käyttötarkoituksen sekä kuinka tutkimukseen osallistuminen tapahtuu käytännössä. Myös Perttula (2008, s. 137) korostaa sitä, että ratkaisun tutkimukseen osallistumisesta tekevät tutkittavat eikä tutkija.

Keroin opinnäytetyöhön osallistujille tutkimuksen tavoitteet, käytettävät menetelmät ja kerättyjen tietojen käyttötarkoituksen. Tämän lisäksi keroin osallistujille, kuinka paljon tutkimukseen osallistuminen vie heiltä aikaa. Tutkimukseen osallistuminen oli osallistujille vapaaehtoista. Tiedotin osallistujia myös siitä, että he voivat koska tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistumisen. Tutkimukseen osallistujilta pyysin kirjallisen suostumuksen opinnäytetyöhön osallistumisesta, jonka ohessa oli laatimani tietosuojailmoitus.

Opinnäytetyön aineistonhallinnasta olin laatinut myös aineistonhallintasuunnitelman (Liite 1).

Fytoterapiassa hyödynnetään kasveja tai niiden osia. Opinnäytetyön eettisyyttä voidaan pohtia myös kasvien näkökulmasta. Kangasjärven (2015) mukaan kasvit eivät voi tuntea kipua, sillä niillä ei ole kipua aistivia soluja, hermojärjestelmää ja aivoja. On kuitenkin todettu,

että kasveilla on kyky tuntea kosketus, ne havaitsevat ympäristönsä sekä voivat stressaantua olosuhteiden vuoksi. Kasveja tutkittaessa on käynyt ilmi, että niillä on käyttäytymis- ja kognitiivisia kykyjä (Baluska & Mancuso, 2021, s. 6). Nämä seikat voivat lisätä kunnioitustamme maapallon ainutlaatuista luontoa kohtaan, halua suojella sitä sekä uteliaisuuttamme ymmärtää luontoa ja ympäröivää maailmaa vielä nykyistäkin paremmin.

Kestävän kehityksen näkökulmasta kehittämistyöni aihealueet liittyivät vahvimmin sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden edistämiseen. Sosiaalisen kestävyuden ydinasioihin kuuluvat muun muassa työ, toimeentulo, verkostot sekä terveys (Valtioneuvoston kanslia, n.d.). Oikeusministeriön (2007, s. 34) mukaan sosiaalisilla vaikutuksilla on vaikutusta esimerkiksi henkiseen ja fyysiseen terveyteen, hyvinvointiin tai elinoloihin. Sosiaalisen kestävyuden voidaan nähdä toteutuvan myös vahvistamalla yhteisöllisyyttä sekä ihmisten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämään (Kautto & Metso, 2008, s. 416).

Kulttuuriseen kestävyteen liittyvät myös perinteet. Olen opinnäytetyön aikana jakanut tietoa ja osaamistani kasvilääkinnän perinteestä eteenpäin. Työstä palautumisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan nähdä olevan myös sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden rinnalla vaikutuksia taloudelliseen kestävyteen, koska yhteisöllinen ja yksilöllinen työhyvinvointi ja taloudellinen tuottavuus nähdään kulkevan käsi kädessä (Nummelin, 2008, s. 136).

Kehittämistyön aikana pyrin huomioimaan myös ekologisen kestävyuden näkökulman. Työhyvinvointia tukevissa tiimipalavereissa käytin luomulaatuisia tuotteita sekä kiinnitin huomiota materiaalien uusiokäyttöön. Fytoterapiaan liittyvän tiedon ja osaamisen jakamisen lisäksi voidaan ajatella, että työllä on voinut olla myönteisiä vaikutuksia ihmisten ja luonnon väliseen suhteeseen. Raipala-Cormierin (2019, s. 10) mukaan fytoterapia voidaan nähdä laajemmin ajateltuna korostavan luonnon kunnioittamista ja luonnonmukaista elämäntapaa.

Tällä työelämää kehittäväällä opinnäytetyöllä voidaan nähdä olevan vaikutuksia työelämän inhimilliseen kestävyteen. Kasvio & Räikkönen (2010, s. 7) jakavat kestävä työelämän neljään eri ulottuvuuteen, jotka ovat ekologinen, sosiaalinen, inhimillinen ja taloudellinen. Inhimillistä kestävyttä vahvistettaessa tulee kiinnittää huomiota työelämän huokoisuuteen, joka pitää sisällään palautumisen ja työstä elpymisen niin työ- kuin vapaa-ajallakin (Kasvio & Räikkönen, 2010, s. 14).

14 Johtopäätökset

Fytoterapeuttisten menetelmien käyttö tiimipalavereissa koettiin pääosin myönteisenä, vaikka työnteon ja rentoutumisen yhdistäminen olikin alkuun vaikeaa. Tulosten perusteella fytoterapeuttisilla tiimipalavereilla oli vaikutusta psykologiseen työstä palautumiseen, koska osallistujien kokemuksista oli löydettävissä lähes kaikki DRAMMA-mallin palautumiskokemukset. Palautumiskokemuksista korostuivat yhteenkuuluvuus ja taidonhallinta. Näiden lisäksi oli löydettävissä työstä irrottautumisen, rentoutumisen ja omaehtoisuuden palautumiskokemukset.

Taidonhallinta viittaa tekemiseen, jonka kautta saamme sopivia haasteita, opimme uutta ja saamme osaamisen tunteita sekä rakennamme myös uusia voimavaroja (Virtanen, 2021b, s. 109). Osallistajat kokivat fytoterapeuttisissa tiimipalavereissa osaamisen tunteita, oppivat uutta ja tekeminen herätti luovuutta sekä inspiroi. Tämä tulos vahvistaa myös opinnäytetyöni tavoitteen saavuttamista, sillä yhtenä tavoitteenani tässä opinnäytetyössä oli tarjota osallistujille uusia tapoja pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta. Opinnäytetyön aikana pysähdyttiin työstä palautumisen aiheen äärelle ja löydettiin keinoja pitää omasta hyvinvoinnista huolta. Taidonhallinnan palautumiskokemus tukee opinnäytetyöni tavoitteen saavuttamisen ohella myös Mäen (2022, s. 50) tekemän tutkimuksen suosituksia.

Tuloksista nousee esille, että fytoterapeuttiset tiimipalaverit herättelivät omaehtoisuuden palautumiskokemusta. Virtasen (2021b, s. 100) mukaan omaehtoisuus näyttäytyy elämällä oman näköistä ja omien arvojen mukaista elämää. Itsetuntemuksen kasvaessa tulemme tietoisiksi tarkemmin omista arvoistamme ja itselle tärkeistä asioista sekä osaamme vahvistaa tarpeellisia rajojamme. On tärkeää kuunnella itseä ja toteuttaa niitä asioita, jotka palauttavat parhaiten työkuormituksesta, sillä jokaisella ihmisellä on yksilölliset tavat irrottautua sekä rentoutua (Kinnunen & Mauno, 2009, s. 143). On siis ihmiskohtaista, minkälaisen toimintojen avulla koetaan irrottautumista työstä (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 209).

Tuloksissa oli nähtävissä jonkin verran rentoutumisen palautumiskokemusta. Rentoutunut olotila vähentää virittymisen tasoa sekä lisää myönteisiä tunnetiloja. Rentoutumisen myötä saavutetut myönteiset tunnetilat, voivat ehkäistä työstressin kielteisiä tuntemuksia. (Kinnunen & Feldt, 2009, s. 19) Rentoutumisen yhteydessä on tärkeää nostaa esille myös turvan kokemus. Turvan kokemukseen tulee kiinnittää huomiota niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Voimme rentoutua ja palautua täysin vasta silloin, kun koemme turvaa. Turvan kokemus ei ole vain yksilön asia, sillä palaudumme yhteydessä toisiin. (Virtanen, 2021b, s. 173)

Tämän opinnäytetyön tuloksista on nähtävissä kokemus työasioiden ja fyto-terapian yhdistämisen vaikeudesta sekä kokemuksesta, etteivät rentoutuminen ja työ ikään kuin kuuluneet yhteen. Tämä oli mielestäni erittäin mielenkiintoinen tulos. Edellä mainitussa asiassa saattaa olla kyse esimerkiksi yksilön tunnollisuudesta, organisaatiokulttuurista ja sen normeista tai molemmista. Organisaatiokulttuurilla on merkittävä vaikutus rentoutumishetkiin suhtautumisessa (Virolainen, 2012, s. 98). On todettu, että tunnollisten työntekijöiden voi olla vaikeaa irrottautua psykologisesti työstä tai rentoutua työpäivän aikana. Tunnolliset työntekijät saattavat usein pohtia myös työasioita työajan ulkopuolella. (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 209)

Toisaalta on tiedossa, että aivojen ajattelevan osan ollessa aktiivinen, jännitystilasta kehosta ja aivoista ei pääse laukeamaan. Rentoutumisessa tulisikin siirtää ajatukset pois työasioista ja tässä voi auttaa esimerkiksi omasta työtilasta poistuminen. (Virolainen, 2012, s. 97) Jotta työstä irrottautuminen mahdollistuisi parhaalla mahdollisella tavalla, rentoutumisen hetkien järjestäminen tulisi toteuttaa työstä erillisinä hetkinä ja mielellään muualla kuin työympäristössä, sillä työstä irrottautuminen vaatii niin työnteon ja työasioiden ajattelun lopettamista (Virtanen, 2021b, s. 75).

On myös todettu, että jatkuvaa ajattelua, luovuutta ja kompleksisten tilanteiden ratkomista vaativassa työssä työasioiden ajattelun lopettaminen voi olla haastavaa. Ihmissuhdetyötä tekevien voi olla myös haastavampaa irrottautua työstä, sillä työssä tulee usein kohdanneeksi haastavia tunneperäisiä tilanteita esimerkiksi asiakkaiden haastavien tilanteiden tai työyhteisössä koettujen ristiriitojen vuoksi. (Virtanen, 2021b, ss. 76–77)

Tuloksista korostui yhteenkuuluvuuden palautumiskokemus. Tulos on samankaltainen Suominen (2023, s. 79) tekemän tutkielman tuloksen kanssa, jossa yhteenkuuluvuus nähtiin toisena merkittävimmistä palautumiskokemuksista. Myös Haapalan (2021, s. 68) toteuttaman toiminnallisen opinnäytetyön työhyvinvointihetkissä koettiin yhteisöllisyyttä ryhmässä.

Yhteenkuuluvuutta voidaankin pitää tärkeänä tiimityön elementtinä ja yhtenä ihmisen perustarpeista. Kasvamme ja kehitymme suhteessa toisiin ihmisiin koko elämämme ajan. Läheisyyttä ja yhteyden tunnetta toisiin ihmisiin pidetään yhtenä tärkeimmistä psykologista perustarpeista. Mielekkäät ihmissuhteet ovat yksi hyvän ja merkityksellisen elämän palasista. Ihmissuhteilla on todettu olevan merkitystä myös siihen, kuinka ihminen palautuu stressistä. (Virtanen, 2021b, s. 10) Sosiaalisesta tuesta saattaa olla myös erityisen paljon apua työn jälkeisessä rauhoittumisessa (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 216).

Yhteenkuuluvuuden palautumiskokemuksen myötä fytotherapeuttisten tiimipalavereiden voidaan ajatella vahvistaneen myös tiimin keskinäistä sidettä ja yhteishenkeä sekä tätä kautta vaikuttaneen myös koettuun työhyvinvointiin. Salmisen (2013, s. 66) mukaan hyvä tiimi tuottaa työhyvinvointia.

Tuloksista ei suoranaisesti löytynyt merkityksellisyyden palautumiskokemusta.

Yhteenkuuluvuus voi kuitenkin pitää sisällään merkityksellisyyden palautumiskokemuksen, sillä ihmissuhteet koetaan usein merkitystä tuovana tekijänä ja yksinäisyys taas merkityksettömyyden aiheuttajana. (Virtanen, 2021b, s. 125). Merkityksellisyyden kokemukseen liitetään ihmissuhteiden lisäksi yhteys omaan itseen ja mahdollisuudet toteuttaa itseä (Virtanen, 2021b, s. 126). Omaehtoisuuden palautumiskokemus voidaan siis nähdä olevan yhteydessä myös merkityksellisyyden palautumiskokemukseen.

Tämä työelämää kehittävä opinnäytetyö painottui yksilön omaan hyvinvoinnin ja palautumiskeinojen tukemiseen sekä se piti sisällään myös yhteisöllisen ulottuvuuden. On hyvä muistaa, että luonnon koetut hyvinvointivaikutukset tai fytotherapeuttiset menetelmät eivät kuitenkaan yksinään ratkaise työyhteisön tai työelämän rakenteellisia ongelmia. On nimittäin todettu, että niin resurssit, vaatimukset kuin organisaation asenteetkin ovat yhteydessä työuupumukseen (Alarcon, 2011, s. 555). Lappi (2022, s. 137) korostaa, että työuupumuksien ennaltaehkäisyssä fokuksen tulisi olla yksittäisen työntekijän terveyden, elintapojen ja toimintakyvyn sijaan osaamisessa, motivaatiossa, työssä, työyhteisössä sekä organisaation johtamisessa ja rakenteissa.

Manka & Manka (2016, s. 179) näkevät stressin niin yksilön kuin työyhteisönkin asiana ja siksi siihen voidaankin vaikuttaa työpaikalla ja henkilökohtaisesti. Esihenkilötyöllä nähdään olevan suuri merkitys yksilön hyvinvoinnille, mutta se tarvitsee taustalleen myös rakenteet, jotka ovat osa organisaation visiota, strategiaa ja arvoja. Esihenkilön ja työntekijöiden välinen suhde nähdään merkityksellisenä niin stressin hallinnan, kuin työtyytyväisyyden ja työn tuloksellisuuden kannaltakin (Nummelin, 2008, s. 58).

Työhyvinvointiajattelu tulisi tuoda osaksi työkuulttuuria. Näiden lisäksi olisi tärkeää määritellä, mitä työhyvinvointi tarkoittaa, kuinka se näkyy, mihin seikkoihin sillä on vaikutusta ja mitä osa-alueita siihen kuuluu. Tämän lisäksi turvallisen ympäristön luominen ja ymmärrys elämän vastoinkäymisistä nähdään tärkeänä työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Mellanen & Mellanen, 2020, ss. 226–227) Työn johdon tulisi sitoutua työhyvinvointia edistäviin toimintakäytänteisiin, sillä se nähdään ainoana keinona myös koko henkilöstön sitoutumiseen ja periaatteiden toteuttamiseen (Nummelin, 2008, s. 127).

Ajattelen, että työpäivän aikana mahdollistetut palautumisen hetket ovat tärkeä osa työhyvinvointia ja työstä palautumista, mutta ne eivät yksinään riitä. Rauas (2021, s. 68) on koonnut nuorisotyölle kohdennettuja suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Jokaisen nuorisoalaa edustavan organisaation olisi hyvä käydä yhdessä läpi nämä suositukset ja arvioida niiden pohjalta omaa työhyvinvoinnin edistämisen tilaa.

15 Pohdinta

Olen iloinen ja kiitollinen, että tämän opinnäytetyön tekeminen mahdollistui ja sain toteuttaa sen vahvasti omalla tavallani, luovuuttani hyödyntäen ja vieläpä itseäni kiinnostavasta aiheesta. Perttulan (2008, s. 155) mukaan tutkija usein päätyykin tutkimaan kokemuksia, joiden aihe on itselle omakohtaisesti tuttu, jonka mieltää kiinnostavaksi tai josta haluaa lisätä ymmärrystään.

On ollut merkityksellistä mahdollistaa palautumiskokemuksia työarkeen ja näin ollen tukea ja edistää nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista. Koen tämän tärkeänä muun muassa siksi, että palautumismahdollisuudet työpäivän aikana lisäävät todennäköisyyttä palautumiseen ja työstä irrottautumiseen myös vapaa-ajalla (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 216).

Olen oppinut tämän opinnäytetyöprosessin aikana valtavasti uutta ja prosessi on antanut minulle myös varmuutta hyödyntää tämänkaltaisten hyvinvointihetkien toteuttamista jatkossakin. Ajattelen, että opinnäytetyön onnistumiseen olennaisesti vaikutti etsivän nuorisotyön tiimiläisten jo olemassa oleva kiinnostus luonnon hyvinvointivaikutuksia kohtaan. Tämä saattoi jollakin tavalla näkyä myös opinnäytetyön tuloksissa ja psykologisen palautumisen kokemuksissa. Newman ym. (2014, ss. 571–572) toteavat, että ihminen voi kokea subjektiivisen hyvinvoinnin kasvua, jos toiminta sopii yhteen ihmisen persoonan, tavoitteiden ja kiinnostuksen kohteen kanssa.

Tämä opinnäytetyöprosessi sai minussa aikaan pohdintoja siitä, kuinka tulevia työhyvinvointia tukevia hetkiä voisi jatkossa järjestää fytoterapian keinoin. Tulevissa toimintahetkissä aion hyödyntää fytoterapian ohella tietoisien läsnäolon harjoituksia esimerkiksi toimintahetkien alussa, sillä hiljentymishetkillä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa keskittymiseen (Virolainen, 2012, s. 99). Näin paljon ajattelua vaativien työtehtävien ohessa osallistujien voi olla helpompi irrottautua työasioista tai muista mielen päällä olevista asioista. Rentoutumiseen voidaan vaikuttaa myös keskittymällä omaan

hengitykseen (Virtanen, 2021b, s. 91). Hengitykseen keskittyminen onkin itsessään jo tietoisien läsnäolon harjoitus.

Fytoterapian mahdollisuudet hyvinvoinnin tukemisessa ovat laajat. Samankaltaisen työhyvinvointia tukevan hetken voisi järjestää myös esimerkiksi keväällä, kesällä tai loppukesästä ja tällöin mahdollistuisi esimerkiksi omaan jalkakylpyyn tarvittavien kasvien kerääminen luonnosta. Tämänkaltaisessa toiminnassa yhdistyisivät luonnon elvyttävä ja stressistä palauttava vaikutus, luonnon mikrobeille altistuminen ja sitä kautta vastustuskyvyn vahvistuminen sekä kasvien tehoaineiden saanti jalkakylvyn kautta. Toteuttamani opinnäytetyö kuitenkin osoittaa, että fytoterapeuttisia menetelmiä on mahdollista hyödyntää vuodenajasta riippumatta. Fytoterapian avulla on mahdollista tuoda luonnon hyvinvointivaikutukset ihmisten luokse myös sisätiloihin.

Tämä työelämää kehittävä opinnäytetyö muuttui ja muovaantui prosessin aikana jonkin verran. Opinnäytetyön työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat pysyivät koko matkan ajan samanlaisina, mutta toinen tutkimuskysymyksistä muuttui hieman alkuperäisestä. Oivalsin opinnäytetyön prosessin aikana, että työstä palautumisen käsite oli itsessään hyvin laaja, jonka vuoksi päädyin rajaamaan toisen tutkimuskysymyksen psykologiseen työstä palautumiseen. Tekemässäni rajauksessa minua tuki tutkimuskirjallisuudesta löytämäni DRAMMA-malli, jonka koin erittäin kiinnostavana ja työni aiheeseen sopivana. DRAMMA-mallia oli hyödynnetty psykologisen palautumisen tutkimuksissa aikaisemmin ja tämä vahvisti mallin luotettavuutta. Lopulta psykologisesta työstä palautumisesta tulikin työni kantava teema.

Toteutin tämän opinnäytetyön opinnäytetyösuunnitelmassa esittelemäni toteutusaikataulun mukaisesti. Opinnäytetyön toteuttaminen suunnitellussa aikataulussa osoittaa mielestäni laajan kokonaisuuden hallinnan lisäksi ajankäytönhallinnan taitoa. Opinnäytetyön toteuttaminen vahvisti päätöksentekotaitojani, sillä jokainen prosessin aikana tekemäni valinta oli myös perusteltava. Opinnäytetyötä voidaan pitää onnistuneena, sillä se on lisännyt ymmärrystäni tutkitusta aiheesta ja opinnäytetyössä vastaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.

Jatkotutkimuksille fytoterapian hyvinvointivaikutuksista on kuitenkin tarvetta. Fytoterapian vaikutuksista työntekijöiden psykologiseen työstä palautumiseen voisi tutkia jatkossa esimerkiksi pitkittäistutkimuksena, jolloin saataisiin tutkimustuloksia vaikuttavuudesta pitkällä aikavälillä. Tällöin tutkimukseen voisi ottaa mukaan vapaa-ajalla toteutettavat fytoterapeuttiset sisäiset ja ulkoiset hoidot. Osallistujat voisivat joko toteuttaa hoitoja itse tai

vaihtoehtoisesti käydä esimerkiksi yrttihoitajan toteuttamissa hoidoissa tietyn aikavälin sisällä. Diplomi-fytoterapeutin tai yrttihoitajan toteuttamat hoidot ovat usein hyvin kokonaisvaltaisia. Fytoterapeuttisten hoitojen ja yrttineuvonnan ohessa asiakkaan on usein mahdollista saada neuvontaa myös esimerkiksi omaan ruokavalioon ja elämäntapoihin liittyen. Tämänkaltaisen tutkimuksen avulla voitaisiin saada myös vahvistusta fytoterapian sekä muiden täydentävien hoitomuotojen hyödynnettävyyteen laajemminkin.

Toinen kiinnostava jatkotutkimusaihe liittyisi työpäivän aikana tapahtuvaan rentoutumiseen ja työstä irrottautumiseen. Mielestäni olisi kiinnostavaa tutkia työntekijöiden kokemuksia rentoutumisesta työpäivän aikana. Olisi mielenkiintoista tutkia työntekijöiden esille tuomia merkityksiä rentoutumiseen liittyen työarjessa. Kiinnostavaa olisi myös tutkia, millä tavoin esimerkiksi kuntaorganisaatio tukee rentoutumista tai työstä irrottautumisen hetkien mahdollistamista sekä kuinka rentoutumisen ja työstä irrottautumisen hetkien mahdollistaminen vaikuttaisi työntekijöiden kokemusten perusteella heidän työnhyvinvointiinsa.

Tämän työelämää kehittävän opinnäytetyön lopuksi voidaan todeta, että työhyvinvointia tukevien toimien kehittäminen työelämään on välttämätöntä. Luontolähtöisyys mahdollistaa monenlaisia tapoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. Fytoterapeuttiset menetelmät soveltuvat toteutettavaksi työkykyä ylläpitävään toimintaan myös laajemminkin kuin nuorisotyössä. Erityisesti näen niiden hyödyn ennaltaehkäisevänä toimintana, mutta myös tilanteissa, jossa työkyvyn on koettu jo heikentyneen.

Lähteet

- Alarcon, G. M. (2011). *A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes*. *Journal of vocational behavior*, 79(2), (ss. 549–562).
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Ali, B., Al-Wabel, N. A., Shams, S., Ahamad, A., Khan, S. A., & Anwar, F. (2015). *Essential oils used in aromatherapy: A systemic review*. *Asian Pacific journal of tropical biomedicine*, 5(8), (ss. 589–598). <https://doi.org/10.1016/j.apjtb.2015.05.007>
- Antonelli, M., & Donelli, D. (2018). *Effects of balneotherapy and spa therapy on levels of cortisol as a stress biomarker: A systematic review*. *International journal of biometeorology*, 62(6), (ss. 913–924). <https://doi.org/10.1007/s00484-018-1504-8>
- Baluska, F., & Mancuso, S. (2021). *Individuality, self and sociality of vascular plants. Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B. Biological sciences*, 376(1821). <https://doi.org/10.1098/rstb.2019.0760>
- Burlou-Nagy, C., Bănică, F., Jurca, T., Vicas, L.G., Marian, E., Muresan, M.E., Bácskay, I., Kiss, R., Fehér, P. & Pallag, A. (2022). *Echinacea purpurea (L.) Moench: Biological and Pharmacological Properties—A Review*. *Plants* 2022, 11(1244).
<https://doi.org/10.3390/plants11091244>
- Cho, E. H., Lee, M., & Hur, M. (2017). *The Effects of Aromatherapy on Intensive Care Unit Patients' Stress and Sleep Quality: A Nonrandomised Controlled Trial*. *Evidence-based complementary and alternative medicine*, 2017.
<https://doi.org/10.1155/2017/2856592>
- Digi- ja väestötietovirasto. (n.d.) *Luotaimet*. <https://www.suomidigi.fi/ohjeet-ja-tuki/menetelmat/luotaimet>
- Donelli, D., Antonelli, M., Bellinazzi, C., Gensini, G.F., & Firenzuoli, F. (2019). *Effects of lavender on anxiety: a systematic review and meta-analysis*. *Phytomedicine*, 65.
<https://doi.org/10.1016/j.phymed.2019.153099>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

- Haapala, M. (2021). *Toiminnallisen ryhmätoiminnan merkitys työhyvinvoinnille*. [opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105108096>
- Hassi, L., Paju, S. & Maila, R. (2015). *Kehitä kokeillen*. Organisaation käsikirja. Talentum pro.
- Hedigan, F., Sheridan, H., & Sasse, A. (2023). *Benefit of inhalation aromatherapy as a complementary treatment for stress and anxiety in a clinical setting – A systematic review*. *Complementary therapies in clinical practice*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2023.101750>
- Hiltunen, R. & Holm, Y. (1997). *Eteeriset öljyt ja niiden lääkinällinen käyttö*. Helsingin yliopiston ja Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Holm, Y. & Hiltunen, R. (2008). *Lääkkeitä luonnosta*. Gaudeamus.
- Hovi, S. (2022). *Hoitavat yrtit. Löydä luonnonkasvien parantava voima*. Kirjapaja.
- Hämäläinen, K., Vilka, H. & Miettinen, S. (2011). Asiakasymmärryksen ja käyttäjätiedon hankkiminen. Teoksessa S. Miettinen (toim.), *Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen* (ss. 61–75). Teknologiainfo Teknova Oy.
- Juhila, K. (n.d.) Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Kaartinen-Koutaniemi, J. (2012). *Etsivässä työssä*. LK-kirjat/Nuorten keskus.
- Kangasjärvi, J. (2015). *Tunteeko kasvi kipua? Voiko kasvi masentua?* Suomen akatemia. <https://www.aka.fi/tietysti/kysy-tieteesta/tunteeko-kasvi-kipua-voiko-kasvi-masentua/>
- Kananen, J. (2021). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kasvio, A. & Räikkönen, T. (2010). *Kohti kestäväää työelämää*. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyoelamaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kautto, M. & Metso, L. (2008). *Sosiaalinen kestävyys - uusi poliittinen horisontti?* Yhteiskuntapolitiikka 73:4, (ss. 411–420). STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117503>
- Keltinkangas-Järvinen, L. (2008). *Temperamentti, stressi ja elämänhallinta*. WSOY.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (ss. 127–147). PS-Kustannus.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työnkuormituksesta palautumisen psykologia* (ss. 7–28). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työnkuormituksesta palautumisen psykologia* (ss. 139–152). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, M-L. & Rusko, H. (2009). Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työnkuormituksesta palautumisen psykologia* (ss. 29–40). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Koski, J. (2022). *Mitä sulle kuuluu, etsivä nuorisotyöntekijä?* Katsaus urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymistä. [YAMK-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu].
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/784295/Koski_Janina.pdf
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi*. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Art House Oy.

Korpela, K. (2009). Luonnosta nauttiminen työstä palautumisen keinona. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (ss. 115–126). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kress, H. (2011). *Käytännön lääkekasvit*. Yrtit ja yrttiterapia Henriette Kress.

Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J. A., & de Bloom, J. (2021). *Need Satisfaction and Optimal Functioning at Leisure and Work: A Longitudinal Validation Study of the DRAMMA Model*. *Journal of happiness studies*, 22(2), (ss. 681–707).
<https://doi.org/10.1007/s10902-020-00247-3>

Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka*. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.

Lappi, T. (2022). *Eroon työuupumuksesta jaksamisen johtaminen työpaikoilla*. Alma Talent Oy.

Luontaishoitajien kysely. (23.1.2022)

[https://bin.yhdistysavain.fi/1602098/FRO5jf8cTIV4jVDjwW720WvD9U/OtaKantaa-kyselyn tulokset luontaishoitajien ja terveystuotteiden.pdf](https://bin.yhdistysavain.fi/1602098/FRO5jf8cTIV4jVDjwW720WvD9U/OtaKantaa-kyselyn_tulokset_luontaishoitajien_ja_terveystuotteiden.pdf)

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malm, K. (2021). *"Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi"*? Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 119.

Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/04/Parempi-vaihtoehto-kuin-80-luvun-Suomi.pdf>

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum pro.

Mattelmäki, T. (2006). *Muotoiluluotaimet*. Teknologiainfo Teknova Oy.

- Mellanen, A. & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Atena Kustannus Oy.
- Mäki, A. (2022). *Persoonallisuus ja työstä palautuminen - Psycon Oy:n Palautumiskompassin validointitutkimus* [pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202210313761>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (ss. 103–125). PS-kustannus.
- Myllymäki, T. & Kaartinen, J. (2009). Uni ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (ss. 127–138). Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Naumann, J., Grebe, J., Kaifel, S., Weinert, T., Sadaghiani, C., & Huber, R. (2017). *Effects of hyperthermic baths on depression, sleep and heart rate variability in patients with depressive disorder: A randomized clinical pilot trial*. BMC complementary and alternative medicine, 17(1), 172. <https://doi.org/10.1186/s12906-017-1676-5>
- Naumann, J., Kruza, I., Denkel, L., Kienle, G., & Huber, R. (2020). *Effects and feasibility of hyperthermic baths in comparison to exercise as add-on treatment to usual care in depression: A randomised, controlled pilot study*. BMC psychiatry, 20(1), 536. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02941-1>
- Neuvonen, R. (2022). *Muotoiluluotain sosiaalipalvelun kehittämisessä: kirjallisuuskatsaus käytännönkokemuksiin*. [YAMK-opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060214461>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). *Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors*. Journal of happiness studies, 15(3), (ss. 555–578). <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOYpro.
- Nuorisolaki 1285/2016. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285#L3P10>

- Oikeusministeriö. (2007). *Säädösehdotusten vaikutusten arviointi*. Oikeusministeriön julkaisu 2007:6.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76082/saadosehdotusten_vaikutusten_arviointi_ohjeet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perttula, J. (1995). *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Suomen fenomenologinen instituutti.
- Perttula, J. (2008). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.), *Kokemuksen tutkimus* (ss. 115–162). Lapin yliopistokustannus.
- Piironen, M. (2023). Nuorten osallisuus ja etsivä nuorisotyö – mitä etsivän nuorisotyön uusi tavoitemittari niistä kertoo? Teoksessa M-K. Kekki, P. Kovalainen & A. Ollikainen (toim.) *Nuorten osallisuuden edistäminen – nuorisoalan osaamiskeskusten näkökulmia ja työkaluja*. (ss. 43–64). Osallisuuden osaamiskeskus.
- Paananen, E., Piironen, M. & Uusitalo, K. (toim.) (2022). *Etsivän nuorisotyön käsikirja*. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, Kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus.
- Piippo, S. (2004). *Luonnon lääkeyrtit 1 – Historia, Nykyisyys ja Vahvistavat kasvit*. Tammi.
- Piippo, S. (2018). *Suomen luonnon lääkekasvit*. Tammi.
- Piippo, S. (2020). *Villivihannekset*. Minerva kustannus Oy.
- Puuronen, A. (2014). *Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 70.
https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf
- Raipala-Cormier, V. (2019). *Frantsila – luonnon kotiapteekki*. WSOY.
- Ranki, S. (2023). *HELP-katsaus: työelämän muutosnäkökulmat*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>

- Rapolienė, L., Razbadauskas, A., Sąlyga, J., & Martinkėnas, A. (2016). *Stress and Fatigue Management Using Balneotherapy in a Short-Time Randomized Controlled Trial*. Evidence-based complementary and alternative medicine, 2016.
<https://doi.org/10.1155/2016/9631684>
- Rauas, M. (2021). *Riittämättömyyden tunteesta maailman parantajaksi – työhyvinvointi nuorisotyössä*. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 127.
<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/10/riittamattomyden-tunteesta-maailmanparantajaksi.pdf>
- Rautavaara, T. (1976). *Mihin kasvimme kelpaavat*. Ruokaa, ryytiä ja rohtoa luonnosta. WSOY.
- Salminen, J. (2013). *Onnistu tiimityössä -Tiimin jäsenen kirja*. J-Impact Oy.
- Salonen, K. (2013). *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle*. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu.
<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Seppänen-Järvelä, R. (2003). *Tutkijana omassa organisaatiossa: Sisäisen toimijan haaste*. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 68 (2003):4, (ss. 429–430).
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100340/034seppanen_jarvela.pdf?sequence=1
- Sokka, L. (25.1.2022). Kun sinulla on stressiä, käytä se hyödyksesi. *Work goes happy*.
<https://www.wgh.fi/kun-sinulla-on-stressia-kayta-se-hyodyksesi/>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). *The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work*. Journal of occupational health psychology, 12(3), (ss. 204–221).
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- STM. (n.d.) *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen Fytoterapia ry. (n.d.) *Fytoterapia*. <https://www.fytoterapia.fi/fytoterapia/>

Suominen, H. (2023). *"Juodaas kahvit ja sitten jatketaan" asiantuntijatyötä tekevien kokemuksia psykologisen palautumisesta työpäivän aikana*. [pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231124149092>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Työterveyslaitos. (2023). *Miten Suomi voi?* https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi?utm_term=&utm_campaign=TU05-200060521-Ty%C3%B6suojelup%C3%A4iv%C3%A4t+2024&utm_source=google&utm_medium=cpc&hsa_tgt=&hsa_grp=&hsa_src=x&hsa_net=adwords&hsa_mt=&hsa_ver=3&hsa_ad=&hsa_acc=6172868908&hsa_kw=&hsa_cam=20764111099&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAyKurBhD5ARIsALamXaHwU4ItsNwzdnQADXdBSkSGIbbxuXJQjQki-BcZa5iLTmCMAcVQreMaAtqGEALw_wcB

Työterveyslaitos. (n.d.) *Työhyvinvointi ja työkyky*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. (n.d.) *Työkykytalo*. [kuva]. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P18>

Törnroos, M. (2015). *Personality and work stress: the role of Five-Factor Model traits and cynicism in perceptions of work characteristics*. [väitöskirja, Helsingin yliopisto.] Helsingin yliopiston avoin julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-0904-0>

Valtioneuvoston kanslia. (n.d.) *Mitä on kestävä kehitys?* <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>

Valto, S. (juontaja) (5.3.2024). *Ei kaikkien tarvitse olla jotain erityistä – tavallisuus riittää* [audiopodcast]. YLE Areena. <https://areena.yle.fi/podcastit/1-67769231>

Vauhkonen, T. & Hoikkala, T. (2020a). *Kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuus*. Näkökulma nro 55. Nuorisotutkimusseura ry ja nuorisotutkimusverkosto. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/nakokulmat/nakokulma55.pdf>

- Vauhkonen, T. & Hoikkala, T. (2020b). *Syrjäytymisen lasku. Tutkimus syrjäytymisestä, sen kustannuksista ja kohdennetun nuorisotyön vaikuttavuudesta*. Verkkojulkaisuja 153. Nuorisotutkimusseura ry ja nuorisotutkimusverkosto.
https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/syrjaytymisen_lasku.pdf
- Viitala, R. (2009). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy.
- Vilkkä, H. (2021a). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Vilkkä, H. (2021b). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.
- Virtanen, A. (2021a). *Teacher's Recovery Processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>
- Virtanen, A. (2021b). *Psykologinen palautuminen*. Tuuma-kustannus.
- Wakui, N., Togawa, C., Ichikawa, K., Matsuoka, R., Watanabe, M., Okami, A., Shirozu, S., Yamamura, M. & Machida, Y. (2023). *Relieving psychological stress and improving sleep quality by bergamot essential oil use before bedtime and upon awakening: A randomized crossover trial*. *Complementary therapies in medicine*, 77.
<https://doi.org/10.1016/j.ctim.2023.102976>
- WHO. (1999). *Who monographs on selected medicinal plants*. Volume 1. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9241545178>
- Wirén, U. (2015). *Luontaishoidot – löydä itsellesi sopiva hoitomuoto*. Gummerus.

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Fytoterapia työhyvinvoinnin tukena

Opinnäytetyön tekijä: Kirsi Salo

1. AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Opinnäytetyön aineisto kerätään neljältä etsivältä nuorisotyöntekijältä. Aineistonhankinnan menetelmänä toimii itsedokumentointiväline luotain. Luotaimen lisäksi osallistuja täyttävät webropol-pohjaisen palautekyselyn ennen ensimmäistä toimintakertaa, toimintakertojen välissä sekä niiden päätteeksi. Luotaimen analysoitava aineisto tulee olemaan osallistujien kirjoittamaa tekstiä paperilla ja mahdollisesti valokuvia, tarroja tai piirroksia. Opinnäytetyön aineistossa ei kerätä henkilötietoja, mutta on mahdollista, että osallistujat kirjoittavat luotaimen tai palautekyselyiden avovastauksiin jotakin sellaista, jotka voivat sisältää arkaluonteista tietoa tai epäsuoraa tunnistetietoa.

2. AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

Opinnäytetyöhön osallistuvilta henkilöiltä kerätään suostumuslomakkeet ja nämä ovat vain opinnäytetyöntekijän käytössä. Jokainen opinnäytetyöhön osallistuva säilyttää luotainta itsellään toiminnallisen osuuden ja tiedonkeruuprosessin ajan. Lopuksi opinnäytetyöntekijä kerää luotaimet analysointia varten itselleen. Ainoastaan tutkimuksen tekijällä on oikeus tarkastella ja analysoida kerättyä tietoa.

3. AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyön aineistoa käytetään vai tässä opinnäytetyössä ja tutkimuksessa. Aineisto anonymisoidaan, jotta vastauksiin ei jää epäsuoria tunnistetietoja. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto tuhotaan 1 vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Tähän asti aineistoa säilytetään tutkimuseettisin periaattein ja aineisto on vain opinnäytetyöntekijän käytössä.

Liite 2. Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

Suostumuslomake 30.1.2024

Fytoterapia työhyvinvoinnin tukena

Kirsi Salo

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on työhyvinvointia tukevien tiimipalavereiden toteuttamisen ohella kerätä tietoa osallistujien kokemuksista fytoterapeuttisten menetelmien käytöstä ja niiden vaikutuksista työstä palautumiseen.

Minulle on esitelty tietosuojailmoitus.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni opinnäytetyöntekijälle koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän osallistumiseni tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana opinnäytetyöaineistoa.

Opinnäytetyön ollessa valmis, se julkaistaan Theseus-opinnäytetyötietokannassa (www.theseus.fi).

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhön ja annan suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus ja nimenselvennys