



Veera Sillanpää

## Lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävistä tekijöistä ikääntyneiden asumispalveluissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti YAMK

Hyvinvointijohtaminen kehittyvissä sosiaali- ja terveystaloudissa

Opinnäytetyö

6.4.2025

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Veera Sillanpää
Otsikko:	Lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä tekijöistä ikääntyneiden asumispalveluissa
Sivumäärä:	61 sivua + 3 liitettä
Aika:	6.4.2025
Tutkinto:	Toimintaterapeutti YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Hyvinvointijohtamisen tutkinto-ohjelma kehittyvässä sosiaali- ja terveystieteissä
Ohjaaja(t):	Lehtori Lotta Kuosmanen

---

Sosiaali- ja terveysalalla tiedetään olevan lukuisia epävarmuustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin negatiivisesti. Tämä näkyy muun muassa pitkittyneinä kuormittumisen kokemuksina ja sairauspoissaoloina. Työstä palautuu hyvin vain pieni osa. Työpaineita kokee erityisen paljon sote-alan ammattiryhmistä esihenkilötyötä tekevät osastonhoitajat. Esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa työyhteisössä, sillä heidän yhtenä tehtävänä on tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Kytäkseen tukemaan muita esihenkilöiden huolehdittava omasta työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien esihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa, jonka avulla voidaan kehittää ja edistää ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien esihenkilöiden työstä palautumista työpäivän aikana.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella menetelmällä. Sen aineisto on muodostunut syksyllä 2024 tehdyistä teemahaastatteluista (n=10). Haastatellut työskentelevät yhdellä hyvinvointialueella, ikääntyneiden asumispalveluissa lähiesihenkilöinä (osastonhoitaja). Aineiston analyysi on tehty sisältölähtöisesti eli induktiivisesti.

Opinnäytetyön tulosten mukaan esihenkilöt antavat monia eri merkityksiä työpäivän aikaiselle palautumiselle. Ennen kaikkea työpäivän aikainen palautuminen tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia lisäten tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille. Työn kuormitustekijöitä voi esihenkilötyössä hallita paremmin, kun työpäiviin sisältyy palautumista tukevia keinoja. Esihenkilöt tunnistavat monin eri tavoin tarpeen työpäivän aikaiselle palautumiselle. Keskittymiskyky heikkenee ja monia erilaisia psykofyysisiä oireita ilmenee työn kuormittavuuden myötä. Esihenkilöt nimeävät lukuisia keinoja, joilla palautumista on mahdollista edistää työpäivän aikana. Palautumista tukevissa keinoissa korostuvat vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, riittävä taukojen pitäminen, ulkoilu työpäivän aikana ja mahdollisuus olla hiljaisuudessa sekä tehdä tarvittaessa etätöitä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työn kuormitustekijät, työpäivän aikainen palautuminen, ikääntyneiden asumispalvelut

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author: Veera Sillanpää  
Title: Experiences of supervisors working in the residential aged care services on factors promoting recovery during working days  
Number of Pages: 61 pages + 3 appendices  
Date: 6.4.2025  
Degree: Master of Health Care  
Degree Programme: Master's Degree Programme in Welfare Management in Developing Social and Health Services  
Instructor(s): Lotta Kuosmanen, Senior Lecturer

---

The social and health sector is known to have number of uncertainties that negatively affect the perceived well-being of employees. This is reflected, for example, in prolonged experiences of stress and periods of sick leave. Only a small proportion of people recover well from work. Among the occupational groups in the health and social services nurse supervisors are particularly affected by work-related stress. These people working in supervisor positions play an important role in the work community as one of their tasks is to support the well-being of other employees. In order to support others supervisors must take care of their own well-being.

The purpose of this thesis was to describe wellbeing factors of supervisors working in the residential aged care services and how these factors contribute to recovery during the working day. The aim of the thesis was to produce new information that can be used to develop and promote recovery during the working day for supervisors working in residential aged care services.

The thesis was carried out using a qualitative method. Its data consisted of thematic interviews (n=10) conducted in autumn 2024. The interviewees work in the same wellbeing services county as immediate superiors (nurse supervisor) in the residential aged care services. The analysis of the data has been done in a content-oriented, i.e. inductive, way.

According to the results of the study the supervisors give many different meanings to recovery during the working day. Above all recovery during working days supports holistic well-being of individuals by increasing the balance between work and leisure. Work-related stress factors can be better managed in the nurse supervisor's work when recovery supportive measures are included in the working day. In many ways the supervisors recognize the need for recovery during the working day. Concentration is impaired and a wide range of psychophysical symptoms develop as work becomes more demanding. The means to promote recovery during the working day are interaction with other people, taking adequate breaks, going outside during the working day and having the opportunity to be in a quiet space as well as being able to work remotely if necessary.

Keywords: well-being at work, workload factor, recovery during working day, residential aged care services

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi, lähiesihenkilön työn kuormitustekijät ja palautuminen	2
2.1	Työhyvinvointi	3
2.2	Työstressi	4
2.3	Palautumisen prosessi	5
2.4	Lähiesihenkilön työn kuormitustekijät	6
2.4.1	Työpäivän aikainen palautuminen	7
2.4.2	Palautumista tukevat keinot	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	10
4	Opinnäytetyön toteutus	10
4.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä	10
4.2	Kohderyhmä	11
4.3	Teemahaastattelu	11
4.4	Induktiivinen sisällön analyysi	12
5	Tulokset	17
5.1	Kokemukset työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä	18
5.1.1	Työn kuormitustekijöiden hallinta osana työhyvinvointia	18
5.1.2	Tasapainoa työpäivään	23
5.2	Tavat tunnistaa tarve työpäivän aikaiselle palautumiselle	26
5.2.1	Työtehokkuuden heikkeneminen	26
5.2.2	Psykofyysiset oireet	29
5.3	Konkreettiset keinot edistää työpäivän aikaista palautumista	34
5.3.1	Aktiivinen toiminta ja tekeminen	34
5.3.2	Keskittymisen tukeminen	37
5.3.3	Vuorovaikutus ja yhteys muihin	41
6	Pohdinta	46
6.1	Tulosten tarkastelu	46
6.2	Opinnäytetyön eettisyys	50
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus	52
6.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	55
	Lähteet	57

## Liitteet

Teemahaastattelun runko

Tiedote tutkimuksesta

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

# 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla (sote) on jo lähes kymmenen vuoden ajan ollut nähtävissä erilaisia epävarmuustekijöitä. Näitä ovat muun muassa pitkittynyt sotemuutos, työvoimapula, talousongelmat ja viimeisimpänä koronapandemia. Nämä heijastuvat työntekijöihin ja näkyvät muun muassa pitkittyneenä kuormittumisen kokemuksena. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeisessä ajassa muutosjohtamisessa on tärkeää huomioida, että vain pieni osa työntekijöistä palautuu työstä hyvin ja monen työkyky on alentunut. Tämä näkyy myös sosiaali- ja terveysalan esihenkilötyötä tekevien heikentyneenä työhyvinvointina, sillä toiseksi eniten työpaineita vuonna 2023 kokivat sote-alan ammattiryhmistä esihenkilötyötä tekevät osastonhoitajat. (Laitinen, J. ym., 2024.) Sote-alalla johtavissa asemissa työskentelevien ammattilaisten työssä jaksamista on tutkittu verrattain vähän (Herttuala 2023, s. 17).

Osastonhoitajat ovat esihenkilön roolissaan avainasemassa työyhteisöjen työilmapiirin ja työhyvinvoinnin johtamisessa. Esihenkilön oma työhyvinvointi heijastuu johdettavan yksikön työhön ja sitä kautta vaikuttaa työyhteisön kukoistukseen. (Näsänen ym., 2023.) Vahvistamalla esihenkilöiden ymmärrystä kuormitustekijöiden vaikutuksista työhyvinvointiin voivat he toimia omassa työympäristössään esimerkkeinä, miten stressiä voi hallita. Tämä voi vähentää heidän alaistensa kokemaa kuormittumista. (Stuber ym. 2022, s. 2.) Sote-alan työpaikoilla on tulevaisuudessa kyettävä tukemaan aiempaa paremmin työntekijöiden työhyvinvointia ja toisaalta myös löydettävä keinoja tukea heikentyneestä mielenterveydestä palautuvien työntekijöiden jaksamista. Varsinkin nuorten työntekijöiden rekrytointi on entistä haastavampaa, jos psykososiaalista kuormitusta ja psyykkisen rasittuneisuuden yleisyyttä ei saada vähenemään. On myös selvitetty, että hyvä työstä palautuminen katkaisee kuormituksen haittojen, kuten työuupumuksen kehittymisen sekä liittyy hyvään työkykyyn ja työssä suoriutumiseen. (Nikulaakso ym. 2022.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien osastonhoitajien työ koostuu tällä hetkellä muun muassa päivittäisestä johtamisesta, henkilöstöjohtamisesta, hallinnollisista tehtävistä, talouden ja toiminnan johtamisesta, kehittämis- ja laadunhallintatehtävistä, yhteistyöstä ja kliinisestä johtamisesta. Osastonhoitajat kokevat, että tällä hetkellä heidän johtamistyönsä on reagoivaa ja suunnittelematonta. Heidän mukaansa työ on kompleksista sisältäen lukuisia haasteita aina työn hallitsemattomuudesta epäselvään työnku-

vaan ja vaatimuksiin. (Nurmeksela, 2021, s. 87-88.) Hoitotyön johtajat kokevat työhyvinvointiinsa negatiivisesti vaikuttavan muun muassa tiukat aikataulut, kiireen, liian suuret vastualueet, työn sujumattomuuden, stressin, byrokratian, lyhytjännitteisen suunnittelun ja puuttuvat ohjeistukset (Herttuala 2023, s. 36-37).

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämän mielenterveysohjelman vaikutusarvioinnin raportissa vuodelta 2022 (sosiaali- ja terveysministeriö, 2023a) on käyty läpi sitä, miten mielenterveysohjelman tavoitteissa on onnistuttu ja kuinka esimerkiksi mielenterveydelisistä syistä johtuvia sairauspoissaoloja on pystytty ehkäisemään. Raportissa nousee esiin, että lähiesihenkilöiden merkitys työhyvinvoinnin johtamisessa on keskeistä. Se myös nostaa monessa kohtaa esiin sen, millä tavoin erilaiset kehittämispilotit kohdentuvat työntekijöiden mielenterveyteen ja siihen, miten lähiesihenkilöt johtavat ja vastaavat mielen hyvinvoinnin haasteisiin. On kuitenkin tärkeä huomioida, että omasta hyvinvoinnistaan huolehtiva esihenkilö on kykenevä tukemaan paremmin ja uskottavammin omia tiimiläisiään. Esihenkilötyössä olisi osattava löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, jotta työssä jaksaminen ei vaarannu. Tämän lisäksi työpäivien aikaiseen palautumiseen olisi löydettävä aikaa ja keinoja. Työkuorma ei saisi nousta kohtuuttomaksi. Se tarkoittaa, että työpäiviin on löydettävä huokoisuutta, jota tuetaan esimerkiksi ruoka- ja kahvitaukoja pitämällä sekä ottamalla pieniä hengähdyshetkiä asiasta toiseen siirryttäessä. (Työterveyslaitos, 2017; Työterveyslaitos, ei pvm.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä tekijöistä.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa, jonka avulla voidaan kehittää ja edistää ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden työstä palautumista työpäivän aikana.

## **2 Työhyvinvointi, lähiesihenkilön työn kuormitustekijät ja palautuminen**

Opinnäytetyön tietoperustan rakentamisessa sovellettiin systemaattista tiedonhakuja. Tiedonhaku tehtiin hyödyntäen muun muassa CINAHL:ia, PubMedia ja Medicia. Tämän lisäksi on käytetty muuta kirjallista lähdemateriaalia.

Mielenterveysongelmat haastavat suomalaista työelämää. Ne kuuluvat jo merkittävimpiin työkyvyttömyyden ja pitkäaikaisten sairauspoissaolojen aiheuttajiksi. Mielenterveysongelmista syntyy suuria kustannuksia työnantajille ja julkiselle taloudelle. Työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten vähentäminen vaatii tutkittua tietoa mielenterveysongelmista ja myös keinoista, joilla työntekijöiden mielenterveyttä voidaan tukea. Painoarvoa tulee asettaa erityisesti ennaltaehkäiseviin keinoihin, joilla voidaan tunnistaa riskitekijöitä kuten työstressiä ja haitallista työkuormitusta, ja sitä kautta ehkäistä mielenterveysongelmien syntymistä. Aihealuetta käsittelevien katsausten mukaan mielenterveydellistä oirehdintaa on mahdollista ennalta ehkäistä mindfulness-tekniikoiden, yksilöterapian, liikunnan, koulutuksen ja tiedottamisen sekä palautumisinterventioiden avulla. (Varje, 2023.)

## 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa motivoiva ja onnistunut johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työtä tekevien ammattilaisten osaaminen. Työhyvinvoinnilla on yhteys työssä jaksamiseen ja sitä kautta myös työn tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen. Tämä voi myös vähentää sairauspoissaoloja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023b.) Työhyvinvointia voidaan kuvata myös työntekijän myönteisenä kokemuksena työhön liittyvien voimavarojen, jotka ovat niin psyykkisiä kuin fyysisiä, riittävytenä kuin toisaalta niiden ylittäessä työn asettamat vaatimukset. Usein huomio kiinnittyy työhyvinvoinnin ongelmiin, mutta sen tukeminen ja erilaisten ongelmien ennaltaehkäisy tulisi olla keskiössä erityisesti myös johtamisen näkökulmasta. Organisaation ja sitä kautta johtamisessa on oivallettava, että hyvinvoiva työntekijä suoriutuu töistään hyvin edistäen tällöin organisaation tavoitteita. Tämä näkyy sosiaali- ja terveysalalla muun muassa parempana potilastytyväisyytenä ja -turvallisuutena kuin myös vetovoimatekijänä alalle. (Työterveyslaitos, 2023.)

Työhyvinvointia voidaan lähestyä myös siitä näkökulmasta, että johtamisen, työyhteisön, työn ja organisaation lisäksi tarkastellaan yksilön omia vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvointiin. Työntekijän oma psykologinen pääoma, mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja sen sisältöön sekä oma terveys vaikuttavat myös koettuun työhyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi on moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jossa kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat toisiinsa. (Manka, 2015, s. 106.)

Herttulan (2023) mukaan sosiaali- ja terveysalalla johtoasemassa työskentelevien työhyvinvointia voidaan tarkastella yksilöllisten tekijöiden, työpaikan sosiaalisten tekijöiden, omalta esihenkilöltä saadun ammatillisen tuen, organisaatioon liittyvien tekijöiden ja työhön liittyvien tekijöiden kautta.

Työkyvyn ja työssä jaksamisen yksi kulmakivistä on mielen hyvinvointi, joka kytkeytyy monella tapaa työhyvinvointiin. Psykkiset voimavarat ja hyvä psyykinen terveys tukevat työhön sitoutumista sekä kasvattavat työn tuottavuutta. Työntekijät, jotka voivat psyykkisesti hyvin, jaksavat paremmin, ovat energisempiä ja löytävät työstään merkitystä. Lisäksi he ovat valmiimpia kohtaamaan työn vaatimukset ja pystyvät paremmin hallitsemaan työstä johtuvia kuormitustekijöitä. Mielen hyvinvointi kytkeytyy tätä kautta niin yksilön, organisaatioiden kuin koko yhteiskunnan tasolle. (Varje, 2023.)

## 2.2 Työstressi

Stressi-sanaa käytetään hyvin erilaisissa tarkoituksissa kuvaamaan kokemusta niin positiivisesta ponnistelusta jonkin asian saavuttamiseksi kuin toisaalta vakavasta tilasta, jossa työkyky on jo heikentynyt liiallisen työmäärän vuoksi. Työstressiä tutkittaessa huomio on kohdistunut sitä aiheuttavien tekijöiden tunnistamiseen, oireisiin ja sairauksiin. (Räisänen, 2012.) Työstressille ja pitkällä aikavälillä työuupumukselle altistavat erilaiset työn kuormitustekijät, jolloin vaatimukset työssä ovat epäsuhdassa hyvinvointia lisäävien työn voimavarojen kanssa. Työntekijän on mahdollista selvitä kuormittavissakin tilanteissa työssä, jos työn tukena on riittävästi työntekoa edistäviä sekä mahdollistavia voimavaroja. (Työterveyslaitos, ei pvm.)

Työskentely sosiaali- ja terveysalalla koetaan usein stressaavana ja työperäinen stressi lisää uupumuksen, ahdistuneisuuden, loppuun palamisen ja univaikeuksien syntymistä. Mielenterveydelliset syyt pitkille sairauspoissaoloille ovat länsimaissa kasvaneet ja aiheuttavat työkyvyttömyyttä. Psykososiaaliset stressitekijät työssä kuten työkuormitus, koettu epätasapaino työn vaatimusten ja siitä saadun merkityksen välillä sekä organisaation epäoikeudenmukainen toiminta ovat keskeisiä tekijöitä mielenterveysongelmien syntymiselle. (Nikunlaakso ym., 2022.)

Työhön panostaminen kuluttaa työpäivän aikana työntekijän voimavaroja. Tämä voi aiheuttaa negatiiviseksi koettuja kuormitusreaktioita, kuten väsymystä tai negatiiviseksi koettuja muutoksia mielialassa. Tällaiset kuormitusreaktiot johtuvat yleensä hermostollisten järjestelmien aktivoitumisesta. Jos kuormittuneesta tilasta ei pääse palautumaan,

se voi johtaa laajempiin ongelmiin kehon ja mielen tasolla. Pitkittyneen stressin seurauksena syntyvä epätasapainotila voi johtaa kroonisiin psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin, sydän- ja verisuonisairauksiin ja nostaa kuolleisuuden riskiä. (van Hooff & de Pater, 2017, s. 360.)

### 2.3 Palautumisen prosessi

Työ- ja organisaatioympäristössä palautuminen määritellään sellaisiksi rentoutumis- ja palautumisprosesseiksi, joiden aikana jonkin stressitekijän tai muun vaatimuksen seurauksena työntekijän kohonnut kuormitustaso palautuu stressiä edeltävälle tasolle (Sonnentag ym., 2017: 366). Työstä palautuminen tarkoittaa myös aivojen, mielen ja kehon kokonaisvaltaista elpymistä, jolloin voimavarat palautuvat. Jos palautumista edistetään, suojaa se silloin työuupumukselta estäen työstressin kasaantumista sekä ehkäisten muita terveysongelmia. (Ruohomäki ym., 2023, s. 18.)

Palautuminen määritellään dynaamiseksi rentoutumisen prosessiksi, jossa esimerkiksi työelämässä työntekijä stressaavan tilanteen tai kokemuksen jälkeen palautuu tilanetta edeltävälle tasolle stressitasojen osalta. Toisaalta palautuminen voidaan myös nähdä stressaavien tilanteiden vastakkaisena tilana, jossa stressitekijät tai stressiä aiheuttavat tilanteet on eliminoitu. Tällöin ihminen voi toimia palautuneessa tilassa ilman stressitasojen nousua. (Jonge 2020: 143.) Palautumisen ollessa riittävällä tasolla voidaan ehkäistä pitkittyvän, kasautuvan kuormituksen aiheuttamia terveyshaittoja. Näin voidaan edistää kokonaisvaltaisesti terveyttä, työkykyä ja työn tuottavuutta. (Työterveyslaitos, 2023.)

Työperäisestä stressistä palautumiseen on kaksi merkittävää teoreettista viitekehystä, jotka ovat ponnistelu-palautumismalli ja COR-teoria ("Conservation of Resources Theory"; resurssien säilyttämisen teoria). Näiden viitekehysten avulla voidaan ymmärtää paremmin työperäisen stressin ja palautumisen välistä dynaamista yhteyttä. Ponnistelu-palautumismallin mukaan työhön laitettu panos, jolla pyritään täyttämään työtehtävän asettamat vaatimukset, aiheuttaa erilaisia rasittumisen reaktioita työntekijässä. Nämä reaktiot voivat olla esimerkiksi sympaattisen hermoston aktivoitumisesta johtuvia kuten kohonnut verenpaine, hermostumisen tunne, kehon lämpötilan nousu tai muita koettuja subjektiivisia kokemuksia (esimerkiksi kohonnut väsymyksen tunne). Jotta olotila voi palautua kuormitusta edeltävään olotilaan, on löydettävä keinoja sitä tukemaan ja aktiivisuustasoa rauhoittamaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että aktivoitumista tulee saada aikaan eri toiminnoissa kuin niissä, jotka aktivoituvat jaksamista haasta-

vissa työtehtävissä. Esimerkkinä tästä on irrottautuminen työn ääreltä esimerkiksi tauolle. Jos tämä prosessi onnistuu, työntekijä on valmis aloittamaan uuden työtehtävän virkistyneenä ja uuden energian turvin. Sitä vastoin prosessin jäädessä vaillinaiseksi, jolloin palautumiseen jää vaje, ja työntekijä vain jatkaa työskentelyä, aiheutuu tästä laajempia rasitus- ja kuormitusreaktioita. Näiden korjaaminen lisää entisestään työntekijän koettua tarvetta palautumiselle. (Sonnentag & Niessen, 2008, s. 439.)

COR-teorian mukaan ihmiset pyrkivät hankkimaan, suojelemaan ja säilyttämään itselleen merkityksellisiä ja arvokkaita resursseja kuten aikaa, hyvää terveyttä, energiaa tai sosiaalista tukea. Teoriassa voima ja energia nähdään merkittävänä voimavarana ja resurssina. Ihmisen kokema stressitila syntyy, kun resursseja menetetään, niitä koetaan koetaan uhkaa tai resurssien hankkimisessa epäonnistutaan. Esimerkkinä tästä on korkea työkuorma, jossa työntekijä kokee menettävänsä voimiaan ja jaksamistaan. Jotta työntekijä voi kokea voimien palautuvan ja energiatasojen nousevan, on hänen löydettävä keinoja palautua ja sitä kautta vahvistaa omia resurssejaan. (Sonnentag & Niessen, 2008, s. 437-438.)

Etätöiden tekeminen voidaan nähdä yhtenä resurssina, jolla turvata ja vahvistaa työntekijän mahdollisuutta kokea selviytyvänsä työtehtävistä. Tämä johtuu siitä, että työntekijä voi etätöissä vaikuttaa esimerkiksi ympäristötekijöihin ja käyttäytymiseensä. Etätöiden tekemisellä voi myös olla uupumista ehkäisevä vaikutus, sillä työn vaatimukset suhteessa aikapaineeseen ja roolien välisiin ristiriitoihin ovat pienemmät. Etätöissä tyytyväisyyden kokemusta lisää myös kokemus autonomiasta. (Beckel & Fisher, 2022, s. 3.)

## 2.4 Lähiesihenkilön työn kuormitustekijät

Niina Herttuala (2023) on tutkinut väitöskirjassaan työhyvinvointia ja sen määrittelyä sekä edistäviä tekijöitä sote-alan johtajilla. Väitöskirjassaan Herttuala on todennut, että sote-alan johtamistehtävien houkuttelevuutta voitaisiin todennäköisesti lisätä panostamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimustietoa löytyy jonkin verran lähijohtajien, kuten osastonhoitajien, työhyvinvoinnista ja erityisesti sen negatiivisista ilmenemismuodoista. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työuupumusta. (Herttuala 2023.)

Nykypäivän työelämä luo monenlaisia haasteita esihenkilötyölle ja sitä kautta esihenkilöiden työhyvinvoinnille. Työntekijöiden diversiteetti kasvaa jatkuvasti, sillä työyhteisöt ovat yhä moninaisempia muun muassa eri ikäisistä ja kulttuuritaustaisista työntekijöistä johtuen. Työelämä on myös jatkuvassa muutoksessa ja muutos on pysyvää. Työpai-koilla on erilaisia konfliktitilanteita, jotka voivat johtua myös työtahdin kiivastumisesta ja

jatkuvasta kiirekokemuksesta. Selkeät tehtäväalueet ja työn rajat näyttävät osittain haalistuneen, jolloin vaade joustavuudesta, monipuolisuudesta ja muutosnopeudesta kasvaa. (Lappi, 2022, s. 98-99.) Taloudellisten resurssien niukkuus, hallinnollisten tehtävien lisääntyminen, ajan niukkuus suhteessa työtehtävien määrään ja henkilöstön saatavuuden haasteet lisäävät lähiesihenkilön työn koettua kuormitusta. Lähiesihenkilön vastuulla on ylläpitää ja edistää työympäristöä, jossa työntekijöiden kuormitustekijät pysyvät hallinnassa. Tämä lisää esihenkilöiden kokemaa työn kuormitusta. Kaiken kaikkiaan ristiriita työn vaativuuden ja toisaalta käytettävissä olevien resurssien välillä haastaa terveydenhuollon lähiesihenkilöiden työssä jaksamista. Pahimmillaan tämä johtaa loppuun palamiseen ja heikentää lähiesihenkilön hyvinvointia. (Edwin, H.S ym., 2023.) Tekijöitä, jotka vaikuttavat julkisella puolella työskentelevien hoitotyön johtajien koettuun työperäiseen stressiin, ovat muun muassa kasvanut ja hallitsematon työmäärä, riittämätön aika hoitaa lähiesihenkilötehtäviä sekä ylitöiden tekeminen, jolla toisaalta tavoitteena hallita liian suureksi kasvanutta työmäärää. Toisaalta myös työvuo- sien määrä lähiesihenkilönä vaikuttaa koettuun kykyyn hallita liian suureksi kasvavaa työmäärää. Lähiesihenkilön alaisuudessa työskentelevien työntekijöiden moninaisuus pitäen sisällään niin persoonallisuuden piirteet, terveydentilan ja hyvinvoinnin vaikuttavat myös lähiesihenkilön koettuun kokemukseen työmäärästä. (Miller ym., 2023, s. 3557-3559.)

Terveydenhuollossa työskentelevät lähiesihenkilöt ovat usein haastavassa asemassa, sillä heitä sitoo organisaatiotason strategiset tavoitteet ja niiden käytäntöönpanon edistäminen, mutta heillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksentekoon. Lähiesihenkilötyön kuormittavuuteen vaikuttaa myös erilaiset organisaatiomuutokset, erilaiset hallintotasolta tulevat sääntelyvaatimukset, laadun parantamisen vaateet sekä jatkuvassa aikapaineessa työskentely. (Wong&Laschinger, 2015.) Lähiesihenkilöiden työ tapahtuu lähellä työntekijöitä, ja työhön kuuluu keskeisesti tiedon välittäminen ylemmän johdon ja työntekijöiden välillä. Työhön kuuluu kiinteästi hoitotyön johtaminen. Esimerkiksi osastonhoitajien osalta tämä tarkoittaa sitä, että osastonhoitajan tehtävänä on varmistaa kliinisen työn sujuvuus niin osaamisresurssien, toimintaprosessien kuin vuorovaikutusverkoston johtamisessa suhteessa työntekijöihin. (Herttuala 2023, s. 23.)

#### 2.4.1 Työpäivän aikainen palautuminen

Työpäivän aikainen palautuminen on teema, jonka tärkeyteen osana kokonaishyvinvointia on herätty. Tutkimusten määrä aiheesta kasvaa ja nyt tiedetään, että työpäivän aikaiset tauot lisäävät työntekijöiden suorituskykyä, hyvinvointia ja työturvallisuutta.

(Scholz ym, 2019, s. 123.) Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työpäivän aikaista palautumista on tutkittu vasta vähän (Väisänen ym., 2024, s. 66). Työntekijöillä on usein mahdollisuuksia palautua ja löytää voimavaroja ollessaan töistä vapaalla kuten iltaisin, viikonloppuisin, vuosilomalla tai erilaisilla muilla vapailla. Tärkeää kuitenkin on myös se, että palautumista tapahtuu myös lyhyemmillä aikaväleillä työpäivän aikana. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi lounastaukoja, muita suunniteltuja taukoja tai mikrotaukoja. (Abulescu ym., 2022, s. 2.)

Mikrotauoet, jotka määritellään alle 10 minuutin pituisiksi tauoiksi, ovat tehokkaita erityisesti korkean vireystilan ylläpitämisessä sekä väsymyksen lievittämisessä. Mikrotaukoja voidaan pitää keskeisenä hyvinvointia edistävä tekijänä työpäivien aikana. (Abulescu ym., 2022, s. 16.) Lyhyiden, spontaanien taukojen ohella on tärkeää edistää palautumista työpäivän aikana itselle rentouttavien taukojen avulla. Ne voivat olla esimerkiksi hengähdys-, kahvi- ja lounastaukoja. (Työterveyslaitos, ei pvm.)

Työterveyslaitos (ei pvm) määrittelee työssä palautumisen työkuormituksesta palautumiseksi, jossa keskeistä on työpäivien aikainen tauottaminen. Palautumisessa tärkeää on päivittäinen irrottautuminen työstä, lepääminen ja laadukas, pitkäkestoinen uni. Työelämässä on ymmärrettävä, että palautumista ei voi suorittaa ja laittaa säästöön, vaan sitä on tapahduttava joka päivä, eri tilanteissa. On selvää, että työviikon aikana työkuormitus jakautuu epätasaisesti ja sitä kertyy. Vapaapäivät ja lomat tukevat kokonaispalautumista, sillä kuormitukseen tulee töiden osalta tauko. Kuitenkin on tiedostettava, että vapailla tapahtuva palautuminen on vain yksi osa palautumista.

Etätyötä tehtäessä on myös kiinnitettävä huomiota työpäivän aikaiseen palautumiseen. Etätöissä on samalla tavalla varmistettava muun muassa mahdollisuus taukojen pitämiseen, liikuskeluun ja työpisteeltä nousemiseen, vapaamuotoiseen vuorovaikutukseen työkavereiden kanssa digitaalisten työvälineiden kautta ja terveelliseen syömiseen. (Työterveyslaitos, ei pvm.)

Työpäivän aikaisesta palautumisesta puhuttaessa on hyvä tunnistaa myös käsite työstä irrottautuminen (detachment from work), jolla viitataan siihen, miten työpäivän aikana työstä irrottautuminen esimerkiksi taukojen aikana mahdollistaa työntekijälle kokemuksen palautumisesta. Työstä irrottautumisen aikana työntekijä voi saada yksilöllisen tunteen siitä, että hän pääsee irti työtilanteesta tai hänellä on mahdollisuus jättää hetkeksi aikaa työt taakseen. (Jonge 2020, s. 143.)

## 2.4.2 Palautumista tukevat keinot

Tämän päivän työelämässä on jokaisen ammattilaisen ymmärrettävä aiempaa paremmin palautumisen merkitys hyvinvoinnille ja vahvistaa palautumisen taitojaan. Erityisen merkityksellistä se on johtavassa asemassa oleville ammattilaisille, jotka toimivat esihenkilötehtävissä. Esihenkilön tärkeimpiä työkaluja ovat ihmissuhdetaidot ja mielen taitojen hyödyntäminen, sillä työhön kuuluu vahvasti ajattelun johtaminen. Tästä syystä voidaan myös sanoa, että esihenkilön oma mieli on altis kuormitukselle. Esihenkilö tarvitsee työssä onnistuakseen myös taitoja palautua. (Havunen 2024, s. 195.)

Jokaiselle sopivaa, kaikenkattavaa stressinhallintamenetelmää ei ole olemassa. On yksilöllistä, miten jokainen omaa stressitasoaan hallitsee ja millaisia keinoja käyttää. Henkilölle, joka kokee olevansa stressaantunut, voi olla haasteellista kiinnostua stressinhallintakeinoista. Syynä voi olla se, että kokee kiireessä stressinhallinnan olevan ajanhukkaa tai toisaalta se, että erilaisten stressinhallintamenetelmien opettelu ja käyttöönotto vaatii liiaksi ponnisteluja kuormittuneessa tilanteessa. (Räisänen, 2012.) Erilaisten yksilöllisten stressinhallintamenetelmien on tarkoitus edistää uudenlaisten tapojen löytämistä ajatella, kokea ja käyttäytyä stressaavissa tilanteissa. Tavoitteena on myös parantaa taitoja hallita työn kuormitustekijöitä ja -ongelmia sekä toisaalta parantaa kykyä selvittää työn kuormitustekijöiden aiheuttamasta stressistä. (Nikunlaakso ym., 2022.)

Palautumista tukee osallistuminen esimerkiksi sosiaalisiin toimintoihin ja liikkumista edistäviin aktiviteetteihin. Myös kokemukset ilosta ja positiivisten tunteiden kokeminen taukojen aikana voivat lisätä palautumista. Ylipäänsä sellaiset aktiviteetit, jotka lisäävät mielihyvän ja ilon kokemusta suorittamisen sijaan, ovat yleensä palauttavia. (Sianoja ym., 2018:5-7.) Vuorovaikutus ja kommunikointi työntekijöiden kanssa päivittäisten asioiden äärellä voi vähentää koettua stressiä ja vahvistaa esihenkilöiden palautumista sosiaali- ja terveysalan esihenkilötyössä (Miller ym., 2023, s. 3559).

Terveystieteiden kontekstissa erilaisten rentoutumista tukevien keinojen harjoittelu, jotka lisäävät tunnetta oman hyvinvoinnin edistämisestä, voivat helpottaa myös esihenkilöasemassa työskentelevien tunnetta työn kuormittavuudesta. Erilaisten tunnetaitojen harjoittelu myös näyttää vähentävän riskiä työuupumiselle. Lisäksi palautumista tukee selkeä erottelu työn ja vapaa-ajan välillä. On olennaista pystyä irrottautumaan työstä esimerkiksi lomalla. Esihenkilötyössä tämän toteutumisessa on keskeistä saada tukea lähiesihenkilön omalta esihenkilöltä, jonka tehtävänä on varmistaa, ettei esimerkiksi erilaisten sähköisten työvälineiden kautta esihenkilö ole tavoitettavissa eikä tätä vaadita.

(Nelson, 2017.) Erilaisia stressinhallintaa ja palautumista tukevia keinoja olisi olennaista harjoitella aivan samalla tavalla kuin muitakin henkilöstöhallinnon taitoja osana esihenkilötyötä (Stuber ym., 2022, s. 8).

### **3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävistä teki-  
jöistä.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa, jonka avulla voidaan kehittää ja edistää ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden työstä palautumista työpäivän aikana.

Tutkimuskysymykset:

Mitä työpäivän aikainen palautuminen esihenkilöille merkitsee?

Millä tavoin lähiesihenkilöt tunnistavat tarpeen työpäivän aikaiselle palautumiselle?

Millaisia keinoja lähiesihenkilöillä on työpäiväisen aikaisen palautumisen tueksi?

### **4 Opinnäytetyön toteutus**

#### **4.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä**

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tähän menetelmään päädyttiin, koska laadullisessa tutkimuksessa on usein tarkoituksena tavoittaa ihmisten omat kokemukset koetusta todellisuudesta. Lisäksi laadullisella tutkimusotteella tehdyllä tutkimuksella oletetaan saatavan selville asioita, joita ihminen pitää itselleen tärkeinä ja merkityksellisinä. (Vilkkä 2015, s. 118.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, joka tarkoittaa myös sitä, että otos ei ole satunnainen, vaan harkinnanvarainen. Otokseen halutaan henkilöitä, jotka pystyvät tuottamaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä kattavasti ja monipuolisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavaa asiaa tarkastellaan luonnollisissa olosuhteissa. Lisäksi siinä pyritään kuvaamaan tuloksia kontekstiin sitoen ja yksityiskohtaisesti. Kvalitatiivisen tutki-

muksen yksi keskeinen piirre on lisätä ymmärrystä tutkimusilmiöstä, jonka kuvaamiseen ei riitä pelkkä määrällinen mittaaminen, vaan tarvitaan ihmisten omia kuvauksia ilmiön ymmärtämiseksi. (Kankkunen&Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 67, 74.)

## 4.2 Kohderyhmä

Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla erään hyvinvointialueen ikääntyneiden asumispalveluissa työskenteleviä esihenkilöitä. Opinnäytetyön tekijän tavoitteena oli löytää kymmenen haastateltavaa työelämän yhteyshenkilön kautta. Tätä harkinnanvaraista otantamenetelmää kutsutaan eliittiotannaksi, jossa tutkimuksen tiedonantajien uskotaan voivan antaa mahdollisimman hyvää ja kattavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 99).

Opinnäytetyön kannalta ei nähty tarpeelliseksi selvittää esimerkiksi sitä, miten kauan haastateltavat ovat työskennelleet esihenkilötehtävissä tai minkä kokoinen työntekijätiimi heillä on johdettavanaan. Tarkoituksena oli löytää haastateltavia, joilla on mielenkiintoa ja ymmärrystä käydä opinnäytetyön aineistonkeruuseen tähtäävän haastattelun merkeissä keskustelua työpäivän aikaisesta palautumisesta.

## 4.3 Teemahaastattelu

Tässä opinnäytetyössä aineiston keruumenetelmänä on käytetty teemahaastattelua. Menetelmänä haastattelussa on tavoitteena kerätä aineisto, jonka avulla tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista tehdä uskottavia päätelmiä. Haastattelut tallennettiin ja huomiointiin, että niistä saatu tieto on aina valittujen henkilöiden omakohtainen tulkinta asioista ja ilmiöistä, joita haastattelu käsittelee. (Puusa, 2020, s. 103.)

Teemahaastattelu on menetelmänä puolistrukturoitu, jossa laaditut haastattelukysymykset perustuvat aikaisemman tutkimustiedon avulla muodostettuihin teemoihin. Opinnäytetyön tekijä valmistautui haastattelurungon laatimiseen ja rakentamiseen ajan kanssa perehtyen aiempaan tutkimustietoon. Näin hän pyrki ennakoimaan haastattelujen sujumista jouhevasti, jotta hänellä oli etukäteen riittävästi tietoa tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimuskysymysten kannalta. (Puusa, 2020, s. 113.) Opinnäytetyön tekijä muodosti aiempaan tutkimustietoon pohjaten 11 haastattelukysymystä (Liite 1.), jonka lisäksi haastattelutilanteessa opinnäytetyön tekijä tarpeen mukaan muokkasi haastattelukysymyksiä tilanteeseen sopivaksi. Opinnäytetyön tekijä toteutti yhden esihaastattelun ennen varsinaisia haastatteluita. Tällä pyrittiin varmistamaan valittujen teemojen

ymmärrettävyys haastattelumuotoisena, jonka lisäksi opinnäytetyön tekijä pääsi harjoittelemaan haastattelutilannetta. Opinnäytetyön tekijä ei ole kokenut tutkimushaastatteluiden tekijä. (Palonen&Kylmä, 2022, s. 285-286.)

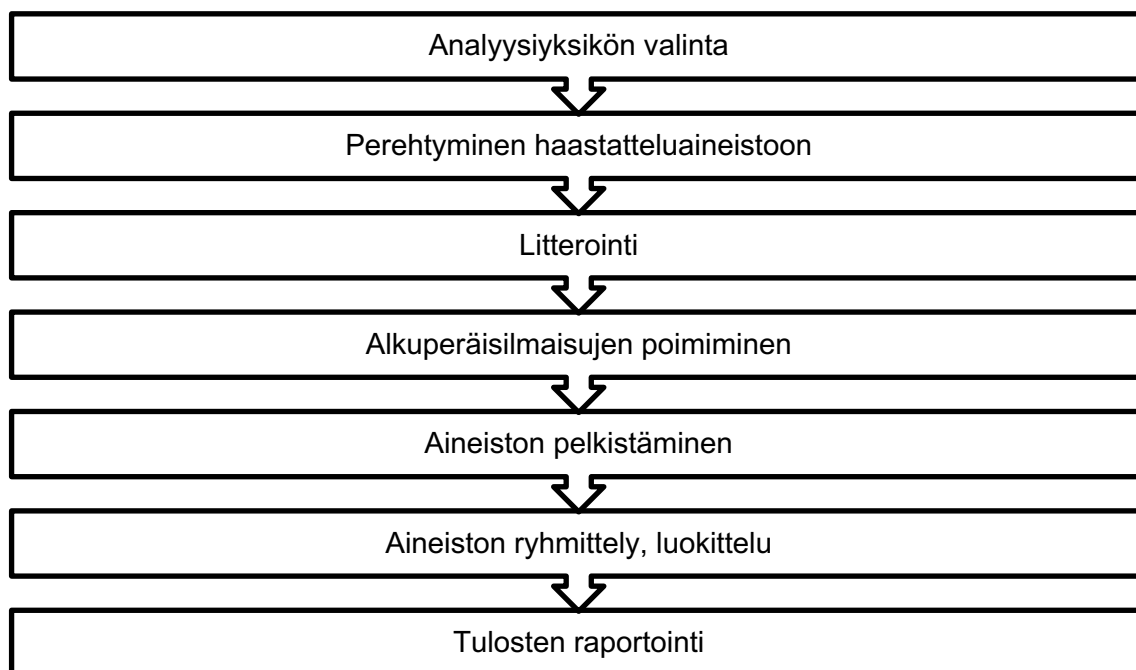
Teemahaastatteluihin etsittiin osallistujia kohdeorganisaatiolta haetun tutkimusluvan saamisen jälkeen työelämäyhteyshenkilön lähettämän sähköpostin ja ilmoittautumislomakkeen (Forms) kautta, joka pyydettiin välittämään kaikille asumispalveluissa työskenteleville lähiesihenkilöille. Sähköpostin liitteenä oli tiedote tutkimuksesta sisältäen tietosuojaselosteen (Liite 2.). Myös tutkimuskysymykset, joihin haastatteluiden kautta oli tarkoitus löytää vastaukset, olivat luettavissa osana sähköpostia. Haastattelukysymykset eivät olleet mukana kutsussa. Tavoitteena oli löytää kutsun avulla kymmenen lähiesihenkilöä ikääntyneiden asumispalveluista, joita haastatella opinnäytetyön aineiston pohjaksi. Kymmenen haastateltavaa ilmoittautui kolmen viikon sisällä kutsun lähettämisestä, jonka jälkeen opinnäytetyön tekijä sopi jokaisen haastateltavan kanssa erillisen haastatteluajan. Tässä yhteydessä haastateltavat saivat allekirjoitettavaksi suostumuslomakkeen (Liite 3.). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina joko kasvokkain tai etäyhteyden avulla.

Kaikki sovitut haastattelut toteutuivat. Haastatteluihin varattiin aikaan 45-60 minuuttia. Käytäntö osoitti, että kasvokkain tehdyt haastattelut olivat kestoiltaan pidempiä kuin etänä toteutetut. Haastattelut olivat kestoiltaan 25-50 minuuttia. Haastatteluiden alussa käytiin läpi lyhyesti vielä opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. Haastateltavilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä, jos sellaisia ennen haastattelua oli herännyt. Haastateltaville kerrottiin, että kukaan ulkopuolinen ei pääse kuulemaan käytävää keskustelua. Haastateltaville myös vielä tähdennettiin, että haastattelut nauhoitetaan ulkoisella diginauhurrilla kuten oli tietosuojaselosteessa kuvattu. Opinnäytetyön tekijä myös pyysi välttämään tunnistettavia nimiä esimerkiksi kollegoista tai esihenkilöistä.

#### 4.4 Induktiivinen sisällön analyysi

Aineisto analysoitiin sisällön analyysin avulla, joka tehtiin tässä opinnäytetyössä aineistolähtöisesti eli induktiivisesti. Koska kyseessä on aihe, jota ei ole vielä kovin paljon tässä kontekstissa tutkittu, sopii aineistolähtöinen sisällönanalyysi tähän paremmin kuin teorialähtöinen (Elo ym. 2022, s. 218).

Sisällönanalyysin eteneminen jaetaan kolmeen eri vaiheeseen, jotka ovat valmistelu-, analyysi- ja raportointivaihe. Nämä vaiheet on kuvattu Kuviossa 1.



Kuvio 1. Induktiivisen sisällön analysoinnin vaiheet (Elo ym., 2022 mukailen)

Valmisteluvaiheessa päätettiin analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuus, jolla oli tarkoitus saada vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Elo ym. 2022, s. 219). Valmisteluvaiheeseen kuuluu myös aineiston litterointi eli sen tekstiksi muuttaminen ääni- tai kuvatallenteelta. Tekstimuotoiseksi purettu haastatteluaineisto on yhtä kuin tutkimusaineisto, joten litteroinnin tarkkuudella on merkitystä. (Hyvärinen ym. 2017, s. 427.) Haastattelujen jälkeen aineisto siirrettiin diginauhurilta tietokoneelle. Tämän jälkeen opinnäytetyön tekijä hyödynsi M365 Word -tekstinkäsittelyohjelman litterointimahdollisuutta, jonka avulla hän sai digitaalisen äänen tekstimuotoiseksi. Opinnäytetyön tekijä ei tässä vaiheessa karsinut tekstiä, vaan kävi jokaisen litteraatin läpi nauhoituksia kuunnellen ja tekstivirheitä korjaten pitäen huolen siitä, että mitään haastateltavien sanomaa ei jäänyt litteroimatta. Aineistosta jätettiin litterointivaiheessa kaikki tunnistetiedot pois haastateltujen anonymiteetin turvaamiseksi. Aineistosta litteroitiin vain haastateltavien puhuttu teksti eli ilmeinen sisältö. Haastattelut toteutuivat vaihtelevasti joko kasvotusten tai etänä, jonka vuoksi jo etukäteen opinnäytetyön tekijä oli päättänyt, ettei ilmeitä, eleitä tai haastateltavien muita sanattomia viestejä analysoida. (Kankkunen & Vehviläinen-Julku- nen 2018, s. 198; Elo ym. 2022, s. 219.)

Litteroinnin jälkeen opinnäytetyön tekijä perehtyi aineistoon huolellisesti. Aineistosta tunnistettiin tässä vaiheessa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin peilaten alkuperäisilmauksia, jotka taulukoitiin Excel-ohjelmaa käyttäen. Tämän jälkeen alkuperäisilmaukset pelkistettiin samaiseen taulukkoon. Joistakin ajatuskokonaisuuksista tuli useampi

pelkistetty ilmaisu, jotka vastasivat hieman eri tavoin tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyön tekijä pyrki aineistoon tutustuen varmistamaan, että kaikki oleellinen tieto haastateltavilta saadaan osaksi analyysia. Tässä vaiheessa huomiota piti koko ajan kiinnittää siihen, ettei asiasisältö muutu eikä opinnäytetyön tekijä tee minkäänlaista tulkintaa haastateltavien sanomisista. Pelkistämisvaihe vaati aineiston läpikäymistä moneen kertaan. Opinnäytetyön tekijä palasi aineistoon monia kertoja, joista lähes jokaisella kerralla aineistosta löytyi vielä lisää ilmaisuja vastamaan tutkimuskysymyksiin. Pelkistämisvaiheessa muutettiin murreilmaisut yleiskieleksi, jolla turvattiin haastateltavien anonymiteettia. (Elo ym., 2022, s. 219.) Taulukko 1. on esimerkki pelkistämisestä.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistämisestä

<b>Alkuperäisilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>
Se aivokuormituksen vähentäminen on teema, mistä jokaisen pitäisi tietää ja varsinkin esihenkilön, kun työ on niin itsenäistä ja yksinäistäkin.	Aivokuormituksen vähentämisestä pitää esihenkilöiden tietää, koska työ on itsenäistä.
	Aivokuormituksen vähentämisestä pitää esihenkilöiden tietää, koska työ on yksinäistäkin.
Ennen kaikkea täällä töissä pitää palautua ja aina ei tarvitse suorittaa.	Ennen kaikkea töissä pitää palautua.
	Aina ei tarvitse suorittaa.
Se, että välillä käydään yhdessä ulkona asukkaiden kanssa tai osallistutaan porukalla talon mielettömään kulttuuritarjontaan, on aivan ihana juttu.	Asukkaiden kanssa yhdessä ulkoileminen on ihana juttu.
	Osallistuminen porukalla talon kulttuuritarjontaan on ihana juttu.

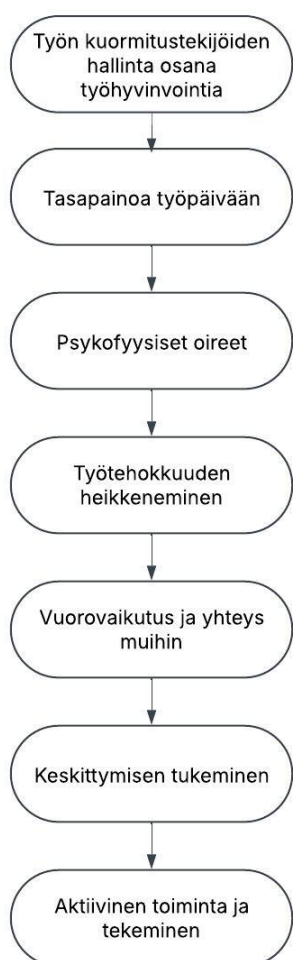
Aineiston pelkistämisen jälkeen opinnäytetyön tekijä ennen varsinaista luokittelua koodasi aineiston Excel-taulukkoon erilaisia värejä käyttäen. Koodaus vahvisti jo valmisteluvaiheessa saatua ensituntumaa aineistoon, jonka lisäksi se auttoi hallitsemaan melko laajalta tuntuvaa aineistoa. (Elo ym. 2022, s. 220.)

Ryhmittely- ja luokitteluvaiheessa opinnäytetyön tekijä vertaili muodostettuja pelkistettyjä ilmaisuja keskenään, jossa auttoi myös huolella tehty koodaus. Vaiheen tarkoituksena oli löytää samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia pelkistyksistä. Opinnäytetyön aineiston analyysissä muodostui yhteensä 345 pelkistettyä ilmaisua. Samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut vietiin samaan alaluokkaan, jonka jälkeen alaluokka nimettiin. Alaluokkiin yhdistettyjen pelkistysten määrä vaihteli, mutta jokaisessa alaluokassa oli vähintään kaksi pelkistystä yhdistettynä. Alaluokkia muodostui yhteensä 73. Kuviossa 2 on esimerkki pelkistettyjen ilmaisujen muodostamasta alaluokasta.



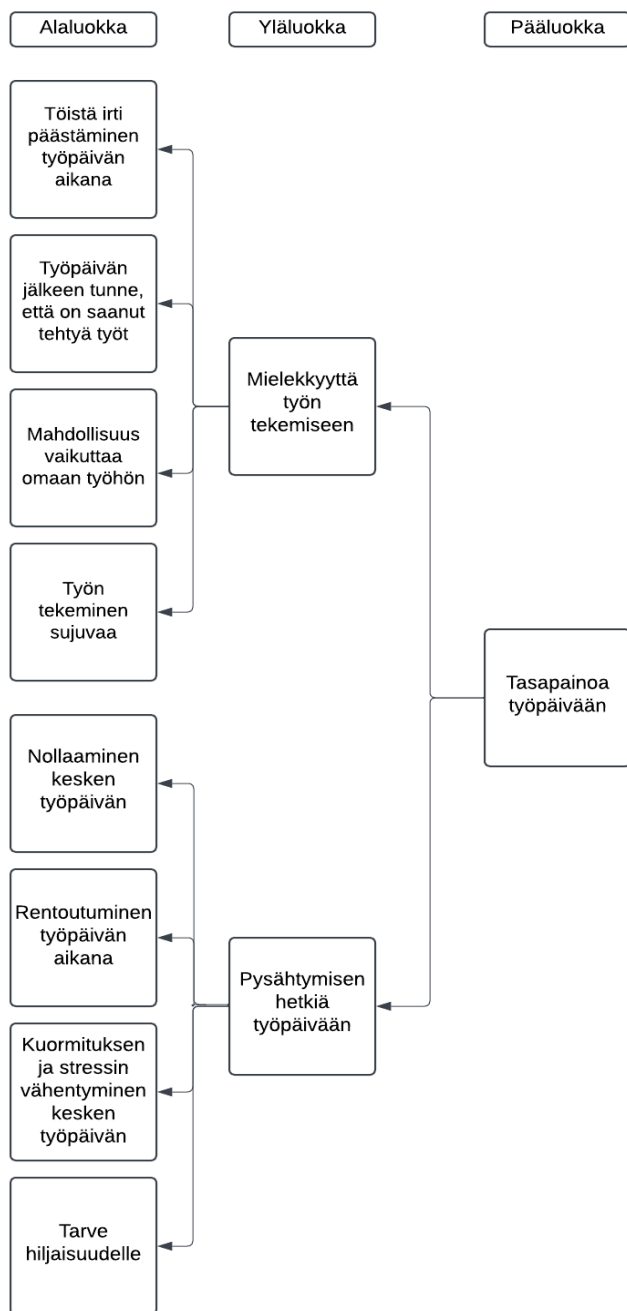
Kuvio 2. Esimerkki alaluokkien ryhmittelystä

Tämän jälkeen analyysi eteni vertailemalla alaluokkia keskenään, jonka jälkeen samansisältöisistä alaluokista yhdisteltiin uusia ryhmiä eli yläluokkia. Yläluokkia muodostui yhteensä 18. Luokittelua jatkettiin tämän jälkeen eteenpäin kohti pääluokkia, joita muodostui aineistosta seitsemän. Pääluokat on kuvattu Kuviossa 3. (Elo ym. 2022, s. 220-221.)



Kuvio 3. Aineistosta muodostetut seitsemän (7) pääluokkaa

Pääluokan "Tasapainoa työpäivään" muodostaminen on kuvattu Kuviossa 4.



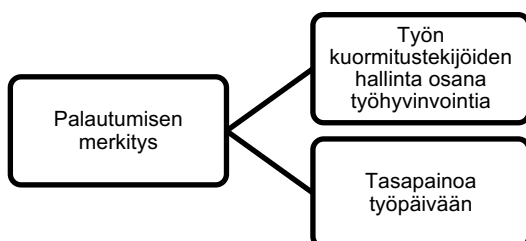
Kuvio 4. Esimerkki pääluokan "Tasapainoa työpäivään" muodostumisesta

## 5 Tulokset

Opinnäytetyön aineisto on muodostunut kymmenestä ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevän lähiesihenkilön haastattelusta. Tulosten kautta esitetään vastaukset opinnäytetyön kolmeen tutkimuskysymyksen.

## 5.1 Kokemukset työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä

Lähiesihenkilöiden kokemukset työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä jaoteltiin kahteen pääluokkaan ”Työn kuormitustekijöiden hallinta osana työhyvinvointia” ja ”Tasapainoa työpäivään” (kuvio 5).



Kuvio 5. Palautumisen merkitys esihenkilöille

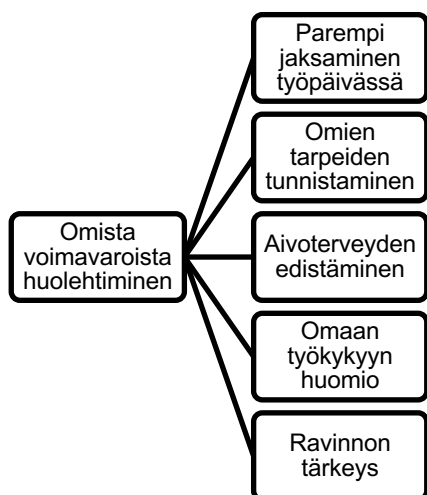
### 5.1.1 Työn kuormitustekijöiden hallinta osana työhyvinvointia

Lähiesihenkilöiden työn kuormitustekijöiden hallinta osana työhyvinvointia -pääluokka muodostui kolmesta yläluokasta: omista voimavaroista huolehtiminen, kuormitustekijöiden hallinta työpäivän aikana ja tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille. Kuviossa 6 on kuvattu koko pääluokan muodostuminen alaluokista pääluokkiin.



Kuvio 6. Työn kuormitustekijöiden hallinta osana työhyvinvointia

**Omista voimavaroista huolehtimiseen** liittyi lähiesihenkilöiden ajatuksia huomion kiinnittämisestä omaan työkykyyn, parempaan jaksamiseen työpäivän aikana, aivoterveysten edistämiseen, ravinnon merkitykseen ja omien tarpeiden tunnistamiseen (kuvio 7).



Kuvio 7. Omista voimavaroista huolehtimisen merkitys esihenkilöille

Esihenkilöistä useampi kuvasi iän mukanaan tuoman ymmärryksen oman työpäivän aikaisen palautumisen tärkeydestä. Erityisesti aivoterveyden edistäminen koettiin merkittäväksi. Useampi haastateltavista yhdisti aivoterveyden edistämisen iän mukanaan tuomiin kuormittumisen haasteisiin. Yksi haastateltavista totesi, että iän myötä aivoterveyden edistäminen työpäivän aikana on tärkeää, koska kova kuormitus voi muuten viedä työkyvyn.

”Aivoja erityisesti pitää suojella.”

”Olen havahtunut iän myötä aivoterveyden edistämisen tärkeyteen, koska kova kuormitus voi pahimmassa tapauksessa viedä minun työkykyni, joten sitä pitää välttää.”

Ruuan ja ravinnon osuus omista voimavaroista huolehtimisen osalta oli teema, jonka esihenkilöt nostivat esiin. Energiatasojen yllä pysyminen vaatii taukoja ja haastateltavat totesivat, että ruokataukoon on oikeus. Haastateltavat myös toivat esiin, että ravinnon-saannista huolehtiminen on tärkeää, vaikka esihenkilön onkin oltava lounastauon aikaan tavoitettavissa.

Esihenkilöt olivat sitä mieltä, että omia ajatuksia on osattava kääntää työpäivän aikaiseen palautumiseen. Yksi haastateltavista totesi, että maailma ei kaadu, jos välillä hengähtää. Tärkeäksi koettiin mahdollisuus keskittyä oman työkyvyn pohtimiseen ja siitä huolehtimiseen. Haastateltavat toivat esiin, että palautumisesta huolehtiminen korostuu entisestään, kun ikää tulee lisää. Yksi haastateltavista totesi, että hän ei halua itseään sairastuttaa työpaikan takia, jonka vuoksi huolehtii työpäivän aikaisesta palautumisesta.

”Palautuminen on hyvin paljon itsestä kiinni.”

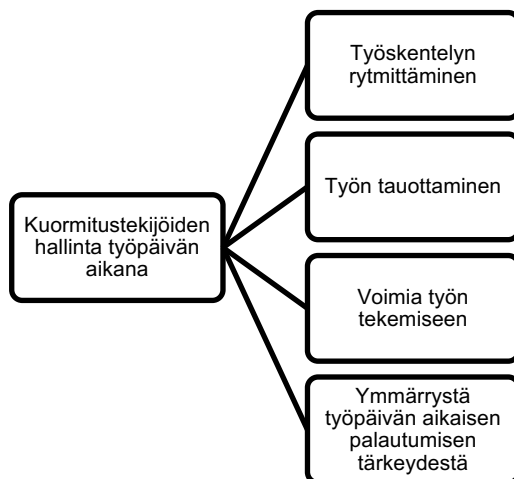
Työpäivän aikaisen palautumisen koettiin lisäävän ylipäänsä jaksamista työpäiviin. Haastateltavat sanoivat, että palautuminen työpäivän aikana lisää tunnetta, ettei ole aivan kaikkeansa antanut työpäivän aikana ainakaan negatiivisella tavalla. Myös läsnä oleminen henkilöstölle koettiin paremmaksi, jos aikaa palautumiselle on saanut työpäivän aikana otettua. Kaiken kaikkiaan työpäivän aikainen palautuminen koettiin merkitykselliseksi, jotta jaksaminen olisi parempaa.

”On mahdollisuus olla henkilöstölle enemmän läsnä.”

Yksi haastateltavista totesi, että ylipäänsä työpäivän aikainen palautuminen ja siitä puhuminen oivalluttaa pohtimaan itsestä huolen pitämisen tärkeyttä. Itsensä ja omien tarpeidensa miettiminen on parantunut iän myötä, totesi yksi haastateltavista. Lisäksi todettiin, että työpäivän aikainen palautuminen ei teetä lisätöitä.

”Ruokatauon pitäminen osoittaa arvostusta itseä kohtaan.”

**Kuormitustekijöiden hallinta työpäivän aikana** -yläluokassa esihenkilöiden havainnot ja kokemukset työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä kuvaavat työskentelyn rytmittämisen merkitystä, työn tauottamisen tärkeyttä, voimien riittämistä työn tekemiseen ja ymmärrystä ylipäänsä työpäivän aikaisen palautumisen tärkeydestä (kuvio 8).



Kuvio 8. Kuormitustekijöiden hallintaan työpäivän aikana vaikuttavat tekijät

Lähes kaikki haasteltavat kertoivat työn tauottamisen ja taukojen pitämisen merkitykselliseksi osaksi työpäivän aikaista palautumista ja kuormitustekijöiden hallinnan kannalta olennaiseksi. Esihenkilöt kokivat työn täydellisen tauottamisen tärkeänä ja sitä on osattava itse tehdä. Työn tauottaminen ja työskentelyn rytmittäminen mahdollistaa uusien ajatusten syntymistä työpäivän aikana, kertoi yksi haastateltavista. Yksi haastateltavista totesi, että esihenkilötyössä on itse osattava ottaa vapaata aikaa kesken työpäivän. Toiselle taukojen pitäminen oli vaikeaa, koska aika kuluu työn suorittamiseen, vaikka hän tunnisti tarpeen hengähdyshetken pitämiseksi. Lyhyidenkin taukojen, mikrotauojen, merkitys on suuri työpäivän aikaisen palautumisen edistämiseksi. Haastateltavista yksi totesi, että rytmitetty työpäivä palauttaa jo itsessään. Hän oli tätä taitoa harjoitellut, sillä aiemmin hän omien sanojensa mukaan oli vain tehnyt töitä ilman työn rytmittämistä.

”Tahtotila on taukojen pitämiseksi.”

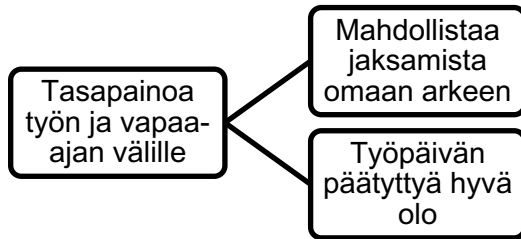
”Mahdollisuuksia olisi katkaista työn tekeminen tauon ajaksi, jos vain itse ymmärtäisi sen merkityksen.”

Työpäivän aikainen palautuminen koettiin tärkeänä asiana, joka oli myös nostettu henkilöstötutkimuksessa kehittämisen kohteeksi ainakin yhden haastateltavan kertomana. Yksi haastateltavista totesi, että ennen kaikkea töissä pitää palautua eikä aina tarvitse suorittaa.

”Jotta pystyt tekemään työtäsi esihenkilönä, on myös palautumista tehtävä, koska muuten ei kohta enää jaksaa.”

Kun kuormitustekijöitä pystyy hallitsemaan työpäivänä aikana, koki osa esihenkilöistä tämän antavan lisää voimaa.

**Tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille** -yläluokassa on kuvauksia työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä tasapainon saavuttamiseksi työn ja vapaa-ajan välille sekä hyvästä olostyöpäivän päätyttyä (kuvio 9).



Kuvio 9. Tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille palautumisen mahdollistuessa

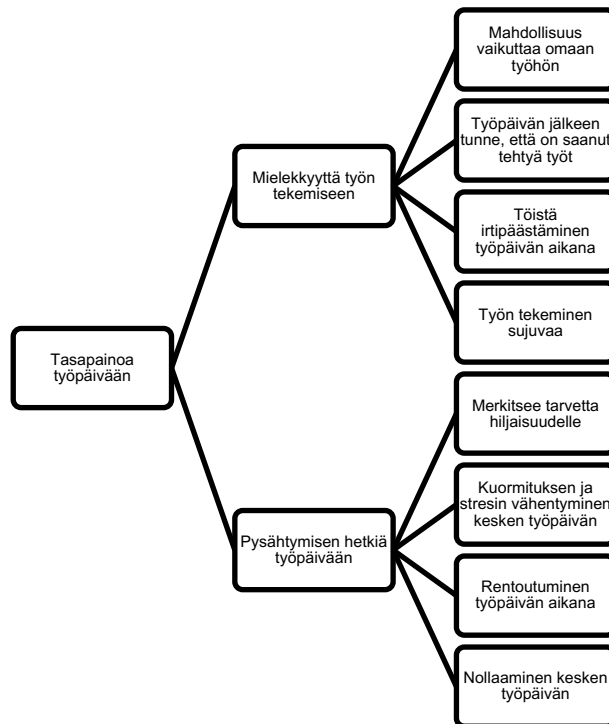
Jos työpäivän aikana esihenkilöllä on mahdollisuus ottaa aikaa palautumiselle, se edesauttaa parempaa jaksamista myös vapaa-aikaan. Yksi haastateltavista kuvasi, että työpäivän aikainen palautuminen mahdollistaa sen, että töiden jälkeen kotiin palatua ei ole aivan ”rättiväsynyt”. Työpäivän aikainen palautuminen mahdollistaa, että kotonaakin jaksaa vielä tehdä jotain ja jotta näin on, on hänen mukaansa melkein pakko työpäivän aikana palautua. Tärkeänä koettiin, että työpäivän päätyttyä pääsee lähtemään kotiin mieli puhdistettuna työasioista.

”Olisi paremmin voimavaroja muuhun elämään työn ulkopuolella.”

”Työpäivän aikainen palautuminen antaa voimia vapaa-aikaan.”

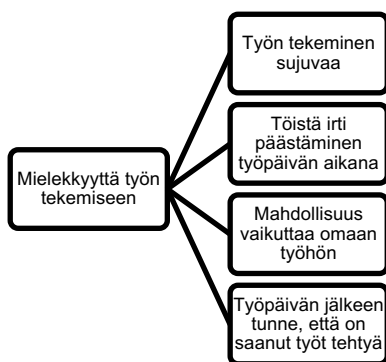
### 5.1.2 Tasapainoa työpäivään

Tasapainoa työpäivään -pääluokka muodostui kahdesta yläluokasta: mielekkyyttä työn tekemiseen ja pysähtymisen hetkiä työpäivään. Kuviossa 10 on kuvattu koko pääluokan muodostuminen alaluokista pääluokkiin.



Kuvio 10. Tasapainoa työpäivään tuo mielekkyys työn tekemisestä sekä pysähtymisen hetket

**Mielekkyyttä työn tekemiseen** -yläluokka muodostui haastateltavien näkemyksistä mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön työpäivän aikana, töistä irti päästämiseen työpäivän aikana, työn sujuvaan tekemiseen ja siihen, että työpäivän jälkeen olisi tunne siitä, että on saanut työt tehtyä (kuvio 11).



Kuvio 11. Työn tekemisen mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koettiin edesauttavan, ettei työ tunnu kuormittavalta. Jos aikataulut tulevat tarkasti muiden sanelemana, sen koettiin toimivan huonosti. Jotta työpäivän jälkeen on tunne, että työt, jotka on ajatellut tehtävän, on tehty, on päivässä oltava myös palautumista.

”Työpäivän jälkeen on sellainen tunne, että pöytä on puhdas.”

Yksi haastateltavista kertoi, että kun työpäivään sisältyy palautumista, on työpäivän jälkeen sellainen tunne, että päivä on ollut hyvä ja sen jälkeen on kiva mennä kotiin.

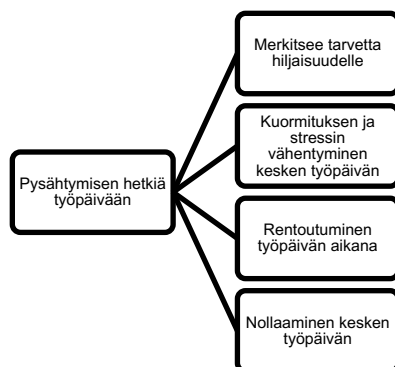
Töistä irti päästäminen työpäivän aikana oli teema, jonka useat haastateltavista tunnistivat tärkeäksi. Yksi haastateltavista sanoitti ajatuksen laajemmin niin, että työ pitää nähdä vain työnä ja oma tärkeä elämä on toisaalla. Työpäivän aikaisen palautumisen merkitystä kuvattiin niin, että se on irti päästämistä parhaillaan työn alla olevasta tehtävästä ja myös ennen kaikkea ajatusten tasolla irti päästämistä töistä.

”Parempi tulos omista töistä, kun tekee irtiottoja kesken työpäivän.”

”Merkitsee, että on mahdollisuus hengähtää.”

Myös tunne, että työ on sujuvaa ja siitä löytyy hetkiä, jolloin tuntuu kivalta, oli yhden haastateltavan mielestä mahdollista, kun työpäivään sisältyy palautumista tukien tätä kautta kokemusta työn mielekkyydestä.

**Palautumisen hetkiä työpäivään** -yläluokassa useampi haastateltavista nosti esiin mahdollisuuden ”nollata” ja rentoutua kesken työpäivän, löytää keinoja stressin ja kuormituksen vähentämiseksi sekä mahdollisuuden olla hiljaisuudessa (kuvio 12).



Kuvio 12. Tekijät, jotka luovat pysähtymisen hetkiä työpäiviin

”Uusin silmin katsoo töitä rentoutumisen jälkeen.”

Työpäivän aikainen palautuminen merkitsi yhdelle haastateltavalle sitä, että hän saa katkaistua työpäivän aikana stressaantuneen olotilan. Sitä kautta hän kokee nollaa-

vansa tilanteen. Nollaamista yksi haastateltavista kuvasi hetkenä, jona saa ”tyhjennettyä päänsä” ja laskettua korkeita stressitasoja. Palautuminen työpäivän aikana merkitsee yhdelle haastateltavista sitä, että hän saa hetken, jolloin voi henkäistä syvään.

”Ettei työ tunnu haastavalta tai epämukavalta kuormituksen vuoksi.”

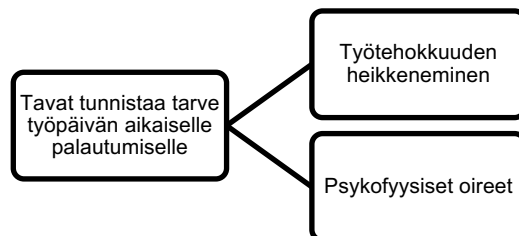
”Siihen pitäisi jäädä väliin aina semmoinen hetki, jossa ehdin vaan minuutin pitää silmät kiinni ja nollata. Aina se ei valitettavasti onnistu.”

Tarve hiljaisuudelle nousi esiin muutaman haastateltavan kuvauksessa työpäivän aikaisen palautumisen hetkissä. Tätä kuvattiin tarpeena olla hiljaisuuden hetkessä ilman, että kukaan kaippaa.

Haastateltavat kuvasivat esihenkilön voivan toimia esimerkkinä tiimiläisille siinä, että tauottaa työtään ja tuo näin näkyväksi, että taukoja on pidettävä.

## 5.2 Tavat tunnistaa tarve työpäivän aikaiselle palautumiselle

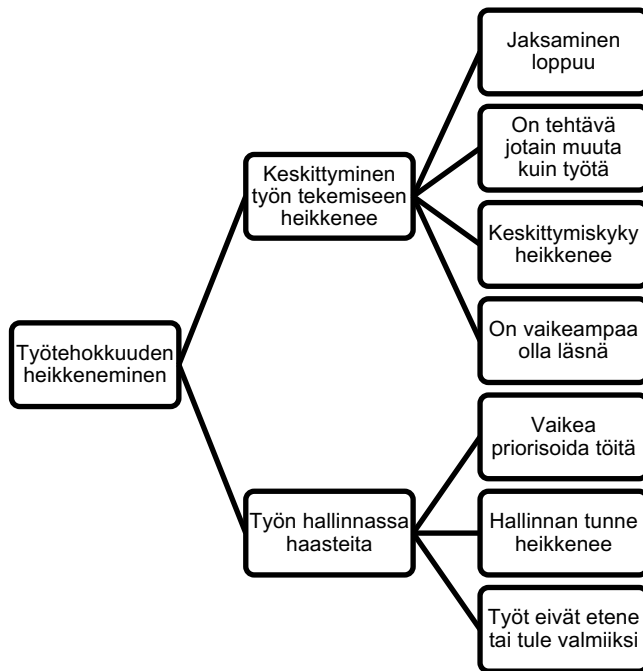
Tavat, joilla lähiesihenkilöt tunnistivat tarpeen työpäivän aikaiselle palautumiselle, jaoteltiin kahteen pääluokkaan ”Psykofyysiset oireet” ja ”Työtehokkuuden heikkeneminen” (kuvio 13).



Kuvio 13. Työtehokkuuden heikkeneminen ja psykofyysiset oireet kertovat tarpeesta palautua

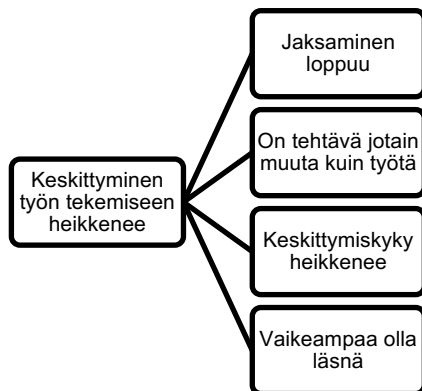
### 5.2.1 Työtehokkuuden heikkeneminen

Työtehokkuuden heikkeneminen jaoteltiin aineistosta muodostettuun kahteen pääluokkaan: keskittyminen työn tekemiseen heikkenee ja työn hallinnassa haasteita. Kuviossa 14 on kuvattu pääluokan muodostaminen alaluokista pääluokkiin.



Kuvio 14. Työtehokkuuden heikkenemisestä kertoo työn hallinnan haasteet ja keskittymisen ongelmat

**Keskittyminen työn tekemiseen heikkenee** -pääluokka muodostui haastateltavien kokemuksista jaksamisen loppumisesta, vaikeudesta olla läsnä, keskittymiskyvyn heikkenemisestä ja siitä, että on tehtävä jotain muuta kuin työtä (kuvio 15).



Kuvio 15. Keskittyminen työn tekemiseen heikkenee, kun on tarve palautua

Jaksamisen loppuminen oli yksi haastateltavien esiin tuomista merkeistä, jonka he tunnistivat työpäivistään. Jaksamisen loppumisesta kuvattiin niin voimien loppumisena, uupuneena olona työrupeaman jälkeen kuin nälän kokemuksena, joka herättää syömään.

”Ei kerta kaikkiaan jaksa, jos ei ole pitänyt ajoissa taukoa.”

Osa haastateltavista kuvasi keskittymisen heikkenemistä työn tekemiseen niin, että hetkittäin on saatava käännettyä ajatukset pois työn tekemisestä johonkin muuhun asiaan. Se voi olla tunne, että on tarve pitää tauko tai pitkään tietokoneella vietetyn ajan jälkeen siirtyminen pois koneen ääreltä tuntuu suorastaan pakonomaiselta.

”Pakonomainen tarve tehdä jotain muuta.”

Yksi selvä merkki työtehokkuuden heikkenemisestä, joka herätti haastateltavia pohtimaan tarvetta palautumiselle, oli keskittymiskyvyn heikkeneminen. Tämän äärellä haastateltavat kuvasivat muun muassa sitä, miten keskittyminen herpaantuu tai töitä on tehtävä jopa uudestaan, kun on ollut kiireinen päivä. Toisaalta osa myös toi esiin tässä kokonaisuudessa iän tuomat muutokset keskittymiskykyyn. Yksi haastateltavista kuvasi keskittymiskyvyn olevan hyvä mittari palautumisen tarpeen tunnistamiselle. Keskittymiskyvyn heikkenemistä kuvattiin myös punaisen langan katoamisena tekemisestä. Toisaalta myös todettiin, että keskittyminen tiiviisti työn tekemiseen vie kaikki energiat ja tämän jälkeen on tarve palautumiselle. Yksi kuvasi keskittymiskyvyn heikkenemistä siten, että ei vain ole voimia keskittyä, vaikka malttia tekemiseen olisi.

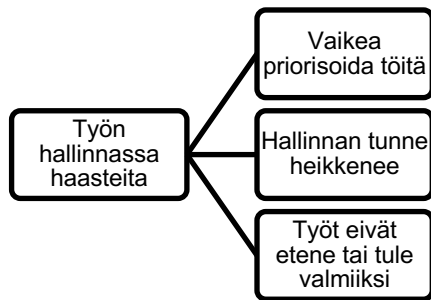
”Iän myötä on huomannut, että ei jaksa enää alkuiltapäivästä keskittyä ainakaan isompiin työkokonaisuuksiin. ”

”Se on merkki, kun punainen lanka häviää tekemisestä.”

Useampi haastateltavista kuvasi havaitsevansa itsessään haasteita läsnä olemiselle henkilöstön kanssa, kun kuormitus nousee. Se näkyy esimerkiksi niin, että työntekijöiden kysymykset kuormittavat tai kyky ottaa muiden esiin nostamia asioita vastaan vaikeutuu.

”Läsnä oleminen henkilöstölle on vaikeampaa kuormittuneena.”

**Työn hallinnassa haasteita** -yläluokka muodostui haastateltavien kokemuksista vaikeudesta priorisoida töitä, hallinnan tunteen heikkenemisestä ja siitä, että työt eivät etene tai tule valmiiksi (kuvio 16).



Kuvio 16. Työn hallinnassa ilmenee haasteita, kun on tarve palautua

Haastateltavat kertoivat, miten kuormittuneena ei hahmota, mikä on töiden tärkeysjärjestys. Tällöin on myös vaikea tunnistaa, mistä pitäisi lähteä töitä purkamaan ja läpikäymään. Yhden haastateltavan mukaan hän huomaa hoitavansa useaa keskeneräistä asiaa samaan aikaan usean tunnin aikana. Tämä voi tulla esiin myös siten, että esimerkiksi työn alla oleva sähköposti ei valmistu, koska sen kirjoittaa koko ajan väärin.

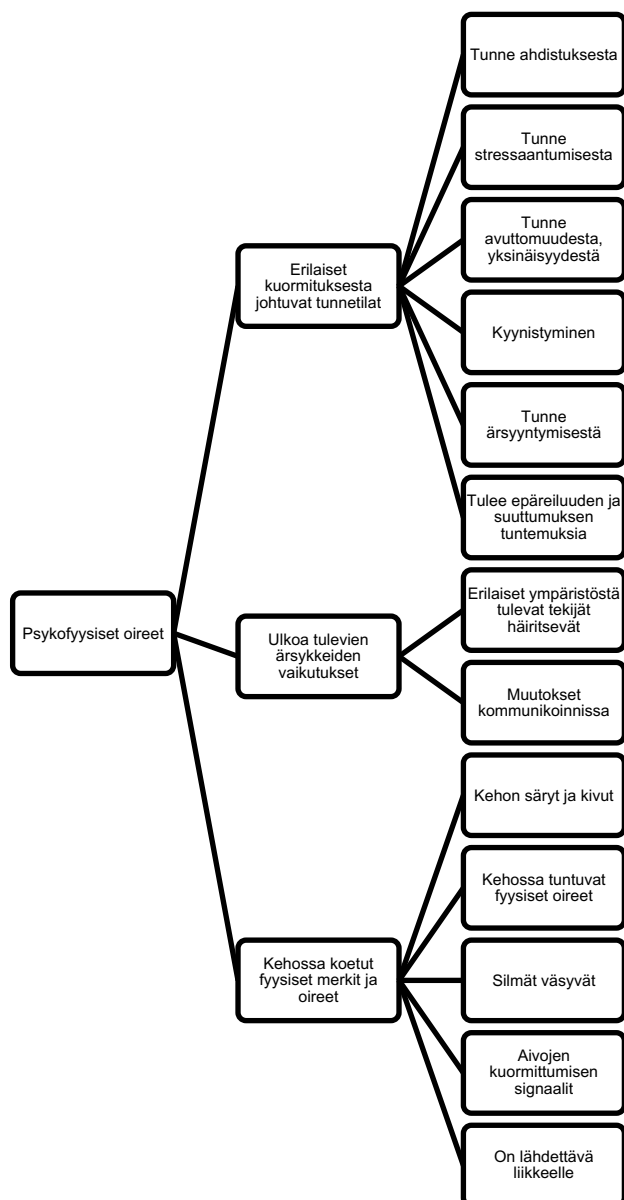
Tunne hallinnan tunteen heikkenemisestä tuli esiin useamman haastateltavan puheessa. Tätä kuvattiin esimerkiksi niin, että ei tiedä, mitä pitäisi seuraavaksi tehdä tai pienenkin asian hoitaminen tuntuu ylivoimaisen vaikealta. Yhden haastateltavan mukaan se voi näkyä toiminnanohjauksen haasteina. Myös kuvauksia töiden kasaantumisesta ja siitä, että työn alla oleva tehtävä ei etene, nousi esiin.

”Huomaa, että on monta post it-lappua, joista ei jaksa ottaa kiinni.”

”Työn hallinnan tunne ei ole ihan huipussa.”

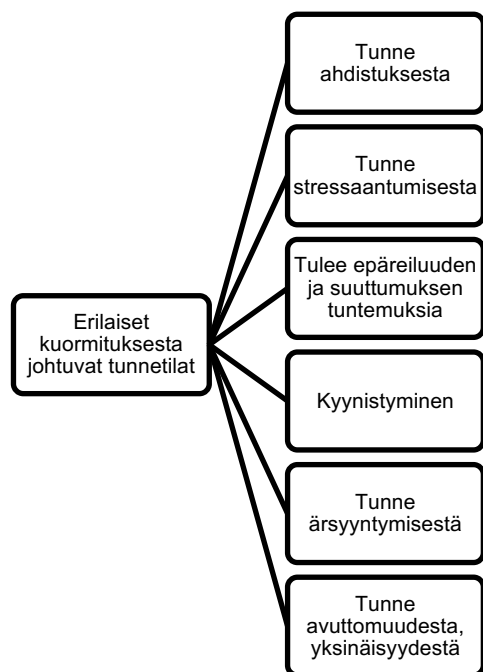
### 5.2.2 Psykofyysiset oireet

Psykofyysiset oireet -pääluokka muodostui kolmesta yläluokasta, jotka olivat erilaiset kuormituksesta johtuvat tunnetilat, ulkoa tulevien ärsykkeiden vaikutukset ja kehossa koetut fyysiset merkit ja oireet. Kuviossa 17 on kuvattu pääluokan muodostuminen alaluokista lähtien.



Kuvio 17. Erilaisia psykofyysisiä oireita ilmenee, kun on tarve palautua

**Erilaiset kuormituksesta johtuvat tunnetilat** -yläluokassa on haastateltavien kokeamia tunnetiloja ja tuntemuksia, joilla he kuvaavat tunnistavansa tarpeen työpäivän aikaiselle palautumiselle (kuvio 18).



Kuvio 18. Erilaisia kuormituksesta johtuvia tunnetiloja on tunnistettu

Tunne ahdistuksesta, ärsyyntymisestä ja stressaantumisesta tuli näkyville monella tapaa analyysistä. Yksi haastateltavista kuvasi huomaavansa itsessään ärtyneisyyttä, kun toiselle vastaavasti tuli tunne epäreiludesta. Myös kuvauksia siitä, miten pitää tunnistaa itsessään suuttumuksen herääminen, mielensä pahoittaminen ja se, että alkaa ottamaan asiat liiankin henkilökohtaisesti, oli useampia. Haastateltavien mukaan stressitasot nousevat, kun on henkilöstöpuutoksia tai joutuu miettimään, miten saa erilaiset haastavat tilanteet hoidettua. Myös toivottomuuden ja yksinäisyyden kokemuksia oli tunnistettu.

”Tietyllä tapaa tulee jonkinlainen sisäinen ahdistus.”

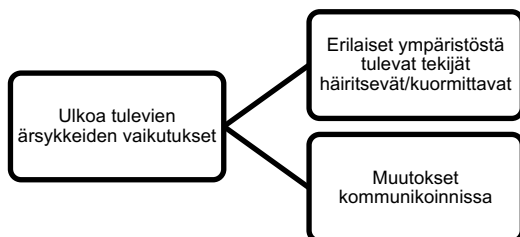
”Kyllä siinä stressi tulee, kun miettii, että kuinka minä saan tämän hoidettua.”

Haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan kynnistymisestä. Yksi haastateltavista kertoi, että ajoittain kuormittuneena hän rupeaa miettimään, miksi on ylipäänsä täällä [töissä]. Toisen mukaan kynninen olo ei ole hyväksi ihmiselle, koska se ulottuu myös vapaa-ajan. Yksi haastateltavista kuvasi kokevansa toivottomuutta.

”Se vie valtavasti voimia, jos tulee kynninen olo työtehtävien kanssa.”

”Minulle se tunne on enemmän toivottomuuden tunnetta.”

**Ulkoa tulevien ärsykkeiden vaikutukset** -yläluokassa haastateltavat kuvasivat muutoksia niin kommunikoinnissa kuin siinä, miten erilaiset ympäristöstä tulevat ärsykkeet häiritsevät (kuvio 19).



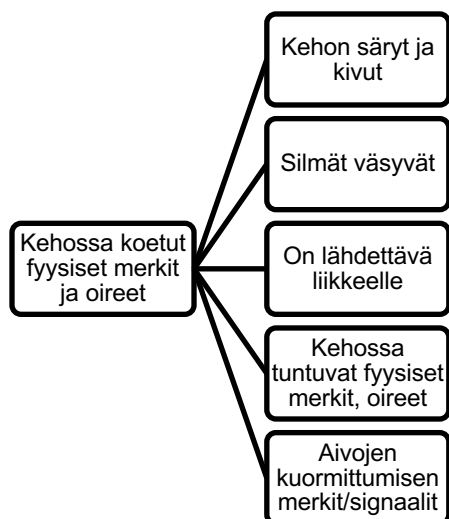
Kuvio 19. Ulkoa tulevien ärsykkeiden vaikutukset kertovat tarpeesta palautua

Ulkoa tulevien ärsykkeiden osalta kuvauksia oli niin hälyänten aiheuttamasta voimakkaasta kuormituksesta kuin siitä, että on vaikea kestää jatkuvaa sähköpostien lähettämistä, joka koettiin siinä tilanteessa turhanpäiväiseksi. Osa haastateltavista koki, että metelissä on vaikea keskittyä. Yksi haastateltavista kuvasi, että äänensävyistä tulee tiukka ja töksäyttelevämpi kuormituksen lisääntyessä.

”Mitä enemmän ikää tulee, sitä rajallisemmin jaksaa ottaa vastaan niitä impulsseja koko ajan.”

”Tuolta sitten käytävältä huudetaan nimeäni, jolloin minulla taas kaikki keskeytyy. Silloin saattaa sanoa vähän tiukemmin, että ”Mitä nyt?”, tarkoittamatta.”

**Kehossa koetut fyysiset merkit ja oireet** -yläluokassa haastateltavat kuvasivat niin kehon erilaisia särkyjä kuin kipuja, muita fyysisiä tuntemuksia, silmien väsymistä, aivojen kuormittumisen signaaleja kuin koettua tarvetta lähteä liikkeelle (kuvio 20).



Kuvio 20. Kehossa koettuja fyysisiä merkkejä ja oireita tunnistettiin lukuisia

Kehon säryistä ja kivuista oli kokemuksia useammalla haastateltavalla. Yksi heistä koki, että erityisesti silloin, kun tekee paljon töitä tietokoneella, kivut ja säryt kertovat tarpeesta palautua. Toiselle päänsärky oli oire, joka herätti pohtimaan tarvetta palautumiselle. Myös kuvaus rintatuntemuksista nousi esiin yhden haastateltavan osalta.

Useampi haastateltavista kuvasi silmien väsyvän työpäivän aikana. Osalle se oli tuntemus silmien väsymisestä, kun toinen kuvasi sitä näön heikkenemisenä.

”Kun tarpeeksi kauan tässä tietokoneen äärellä on ja silmät alkaa olla jo vähän sikkurassa ja muuta, niin sitten jotenkin ajattelee, että on pakko oikeasti lähteä tästä pois.”

Muita erilaisia kehossa tunnistettuja fyysisiä oireita oli kokemus kuumuudesta ja poskien punoittamisesta. Tätä yksi haastateltavista kuvasi siten, että omaan kehoon tulee tunne, että nyt on aika käydä juomassa jotakin tai nyt on aika vähän viilentyä. Yksi haastateltavista pohti sitä, miten tärkeä olisi osata tunnistaa fyysiset oireet ja merkit, joita uupuminen aiheuttaa kehossa.

”On herännyt omaan palautumiseen, kun kroppa ja pää rupeavat pistämään hanttiin.”

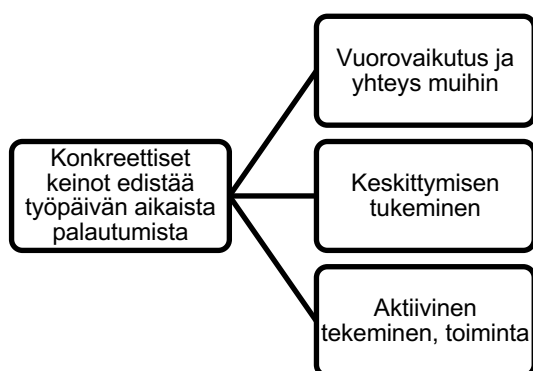
Aivojen kuormittumisen signaaleja kuvasi useampi haastateltavista. Sitä sanoitettiin muun muassa niin, että aivojen ei koettu toimivan kunnolla, jolloin tehtyjä töitä joutui korjaamaan koko ajan. Osa haastatelluista oli kokenut aivosumua stressin vuoksi.

”Pää on jumissa työpäivän jälkeen, jos on tehnyt useita tunteja yhteen menoon töitä omassa työhuoneessa.”

Huomioita siitä, että liikkeelle lähteminen tuntuu tarpeelliselta tai jopa pakolliselta, oli kahdella haastateltavalla. Tätä he kuvasivat niin, että keho puutuu istumisen takia tai on pakko lähteä liikkeelle. Yksi haastateltavista sanoi, että jos hän ei ehdi päivän aikana liikkumaan ulkona, hän kokee stressitasojen lähtevän nousuun.

### 5.3 Konkreettiset keinot edistää työpäivän aikaista palautumista

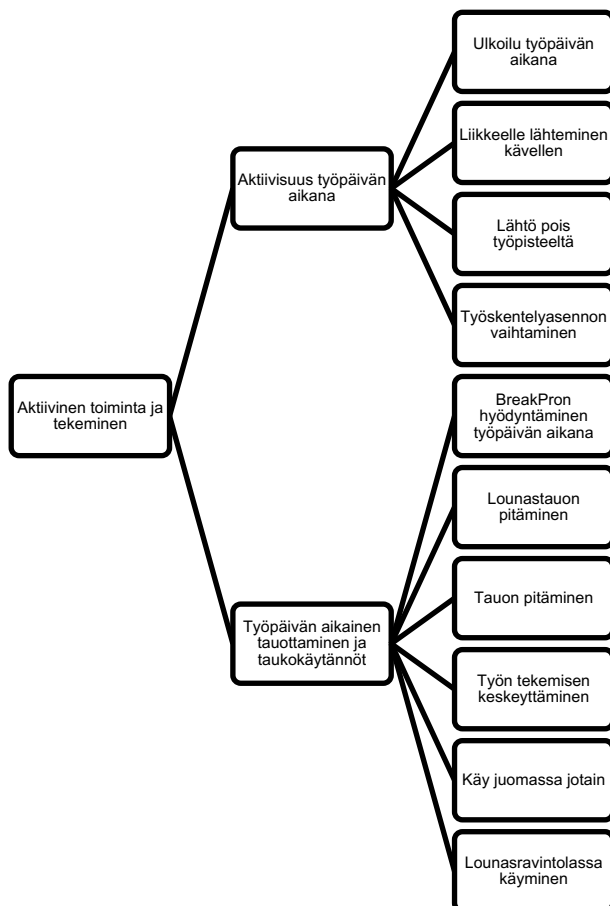
Lähiesihenkilöiden keinot edistää työpäivän aikaista palautumista jaoteltiin kolmeen pääluokkaan ”Vuorovaikutus ja yhteys muihin”, ”Aktiivinen toiminta ja tekeminen” sekä ”Keskittymisen tukeminen” (kuvio 21).



Kuvio 21. Konkreettisia keinoja edistää työpäivän aikaista palautumista työpäivän aikana

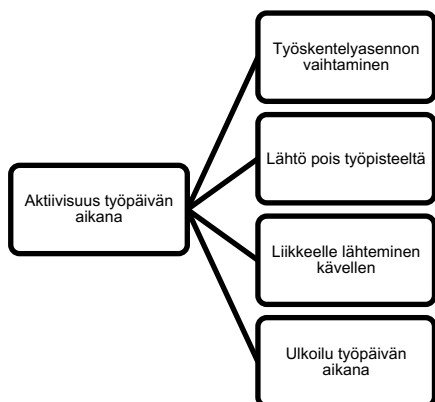
#### 5.3.1 Aktiivinen toiminta ja tekeminen

**Aktiivinen toiminta ja tekeminen** -pääluokka luokka muodostui kahdesta yläluokasta: aktiivisuus työpäivän aikana ja työpäivän aikainen tauottaminen ja taukokäytännöt. Kuviossa 22 on kuvattu pääluokan muodostuminen alaluokista lähtien.



Kuvio 22. Aktiivinen toiminta ja tekeminen auttaa palautumaan työpäivän aikana

**Aktiivisuus työpäivän aikana** -yläluokka muodostui haastateltavien kokemuksista työpäivän aikaista palautumista tukevista konkreettisista keinoista, jotka liittyvät liikkumiseen, työpisteeltä pois lähtemiseen ja työskentelyasennon vaihtamiseen. Osalla tämä sisälsi myös ulkoilua työpäivän aikana (kuvio 23).



Kuvio 23. Aktiivisuus työpäivän aikana pitää sisällään liikkumista, ulkoilua ja työskentelyasennon vaihtamista

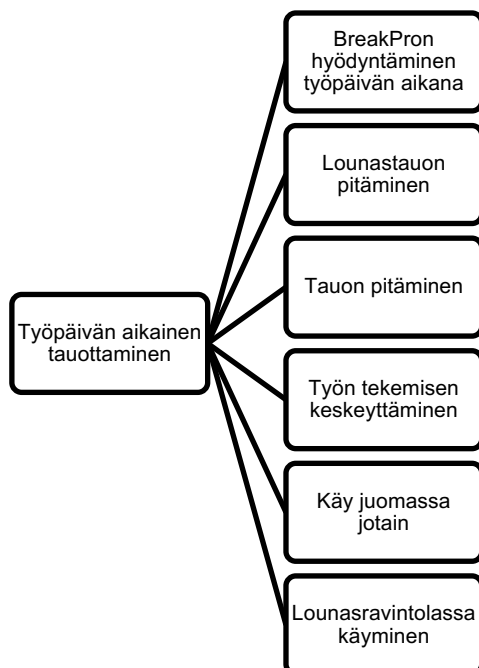
Useampaa vastausta yhdistävä tekijä liikkeelle lähtemisessä oli kuvaus lähtemisestä jaloittelemaan, joka sisälsi tällöin myös työpisteeltä ja tietokoneelta pois lähtemisen. Kolme haastatelluista kuvasi sitä, miten siirtyy lounasravintolaan ulkokautta tai käy tekemässä pienen kävelylenkin lounastauon aikana. Tätä kuvattiin pienenä happihyppelynä. Yksi haastatelluista kertoi kävelevänsä työpaikan tiloissa yhdessä kollegan kanssa. Liikkeelle lähteminen oli myös yhden haastateltavan mukaan keino lisätä päivittäisiä askeleita, joita hän kokee tulevan liian vähän työpäivän aikana. Yhden haastateltavan mukaan kävely taukotilaan, jossa käy samalla juomassa vettä jutellen niitä näitä jonkun työkaverin kanssa, auttaa palautumaan.

”Minä teen vaikka tikusta asiaa, jotta pääsen lähtemään työpöydän äärestä pois.”

”Olen yrittänyt lähteä lounastauolla muualle, että en ota eväitä ja syötässä töitä tehdessä työpöydän luona.”

”Myös se, että saa raitista ilmaa kesken päivää, edes hetken, auttaa. Se voi olla vaikka se, että meidän sisäpihan kautta kävelee toiseen taloon tai jotain muuta ihan pientä.”

**Työpäivän aikainen tauottaminen ja taukojen pitäminen** -yläluokka pitää sisällään kuvauksia erilaisista tavoista tauottaa työpäivä ja työn tekemisen keskeyttämisestä (kuvio 24).



Kuvio 24. Työpäivän aikaiseen tauottamiseen tunnistettiin erilaisia tapoja

Taukojen pitäminen ylipäänsä oli monelle haastatellulle konkreettinen keino edistää palautumista työpäivän aikana. Kaksi haastatelluista mainitsi erikseen kahvitaunon pitämisen, joista toisen mukaan se yleensä piristää. Yksi haastatelluista nosti esiin, että olisi tarpeellista pitää tauko vähintään tunnin välein. Toisen mukaan pienen mikrotauot tukevat palautumista työpäivän aikana. Lounasravintolassa syömisen nosti useampi haastatelluista esiin keinona, jota pyrkii toteuttamaan osana työpäivän aikaista palautumista.

”Mikrotauot ylipäänsä tukevat työpäivän aikaista palautumista.”

”Kyllähän se on sillä tavalla, että jos sitä ehtii tuonne lounasravintolaan, niin sinne pyrin menemään.”

”Tietysti sitten pitää huolen siitä, että pitää ne työaikaan kuuluvat tauot ja niistä en laista.”

Digitaalista taukoliikuntasovellusta kuvasi hyödyntävänsä jollain tavalla kolme haastatelluista. Ohjelman koettiin herättävän tauon pitämiseen, vaikka kahden mukaan se on epäsäännöllisesti käytössä. Yksi haastatelluista totesi, että sovellus on hyvä silloin, kun sitä ehtii hyödyntämään ja koki, että pitäisi enemmän pystyä sitä käyttämään. Toisen haastatellun mukaan oli ärsyttävää, että sovellus aukesi tietokoneen ruudulle aina silloin, kun työn alla oli jokin tärkeä asia. Siksi hän oli sulkenut sovelluksen omalta tietokoneeltaan.

”Tietysti voi hyödyntää sitä taukoliikuntasovellusta. Se on minulla säännöllisen epäsäännöllisesti käytössä.”

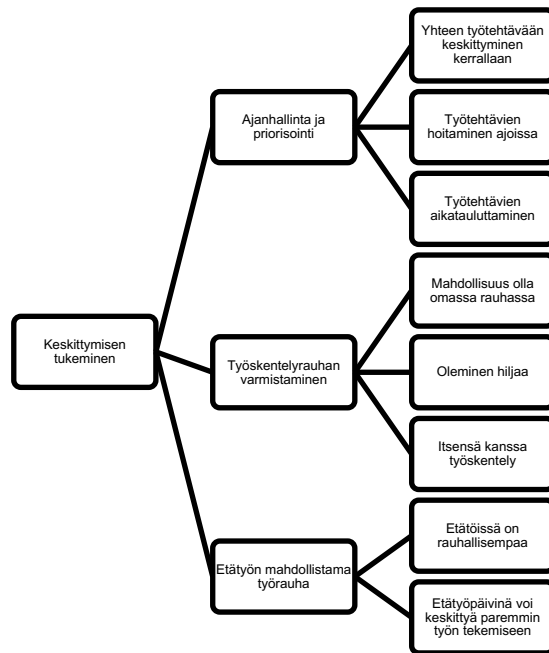
”Se [sovelluksen nimi] herättää siihen, että ei jämähädi vaikkapa tähän tietokoneen äärelle tekemään töitä.”

Työn tekemisen keskeyttäminen toimi osalla konkreettisenä keinona edistää palautumista työpäivän aikana. Yhden haastatellun mukaan on suorastaan pakko lopettaa työskentely kokonaan.

”Jättää nämä tietokoneet tai sen asian, mitä on tekemässä.”

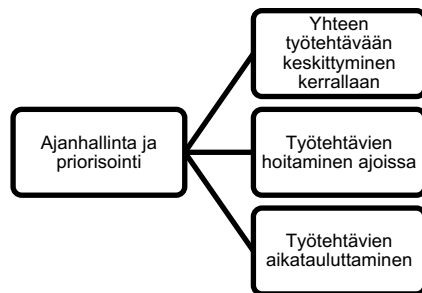
### 5.3.2 Keskittymisen tukeminen

**Keskittymisen tukeminen** -pääluokka muodostuu kolmesta yläluokasta: ajanhallinta ja priorisointi, työskentelyrauhan varmistaminen ja etätöiden mahdollistama työrauha. Kuviossa 26 on kuvattu pääluokan muodostuminen alaluokista lähtien.



Kuvio 26. Keskittymistä tukee niin ajanhallinta, työskentelyrauha kuin etätötkin

**Ajanhallinta ja priorisointi** -yläluokassa on kuvattu haastateltavien kokemuksia keinoista, joilla he pyrkivät tukemaan työpäivän aikaista palautumista työskentelyään rytmittämällä, keskittymällä yhteen työtehtävään kerrallaan ja hoitamalla työtehtävät ajoissa (kuvio 27).



Kuvio 26. Ajanhallintaa ja priorisointia edistävät keskittyminen ja aikatauluttaminen

Kaksi haastateltavista kertoi pyrkivänsä tauon jälkeen siihen, että fokus pysyy työn alla olevassa yhdessä asiassa. Näin toimiminen tukee palautumista. Työasioiden hoitaminen yksi kerrallaan auttaa tilanteessa, jossa on liikaa töitä. Yhdelle haastateltavalle ajanhallintaa tukeva keino on pitää huoli siitä, että hän säännöstelee sähköpostien lukemista. Töiden tekeminen keskittyneesti on jo itsessään jollain lailla palauttavaa, kuvasivat haastateltavat.

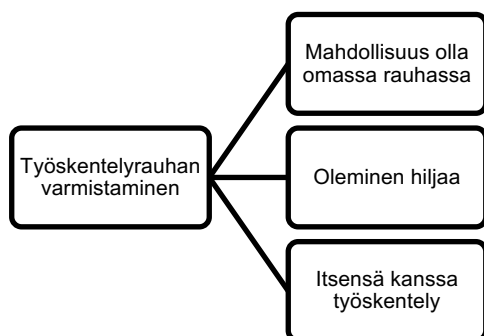
”Jos tuntuu, että työtä on liikaa, silloin pitää ryhtyä ottamaan työn alle asia kerrallaan.”

”Minä koen, että myös se, että kun teen töitä keskittyneesti, niin sekin on jollain tavalla palauttavaa. Se pitää sen fokuksen siinä, missä sen pitääkin olla.”

Esihenkilöt toivat esiin työn olevan mielekästä, koska omaa työtä pystyy suunnittelemaan. Mahdollisuus ja osaaminen suunnitella omaa työtä koettiin tärkeänä. Yhden haastateltavan mukaan tässä on ollut tukena omaan työhuoneeseen oveen kiinnitetty tulo-oste työkalenterista, josta on nähtävillä työpäivän aikataulu pitäen sisällään lounastauon.

Oman työn priorisointi koettiin myös palautumista tukevana. Tämä pitää sisällään muun muassa työtehtävien hoitamisen ajoissa. Myös se, että työasioiden hoitamista ei jätä viimeiseen hetkeen, koettiin merkitykselliseksi palautumisen kannalta.

**Työskentelyrauhan varmistaminen** -yläluokka kuvaa esihenkilöiden keinoja tukea rauhallista työskentelyä työpäivän aikana palautumisen edistämiseksi (kuvio 27).



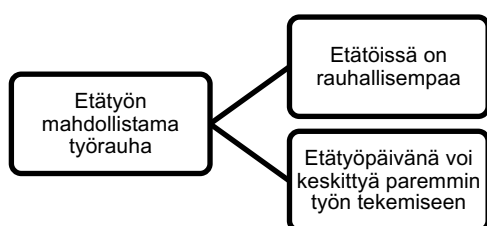
Kuvio 27. Työskentelyrauhan varmistamiseksi kaivataan omaa rauhaa ja hiljaisuutta

Useampi haastatelluista kuvasi oman työhuoneen merkityksen olevan tärkeä ja tukevan palautumista työpäivän aikana. Se mahdollisti vetäytymisen omaan rauhaan ja hiljaiseen tilaan. Hiljaisuuden lisäksi yksi haastateltavista kuvasi hiljaisen tilan tukevan oman itsen rauhoittamista stressaavassa tilanteessa. Oma huone, jonne voi vetäytyä hetkeksi olemaan yksin, koettiin palauttavana. Jo se, että voi sulkea työhuoneen oven perässään, kun on keskittymistä vaativa työtehtävä, koettiin tärkeänä. Yksi haastateltavista kertoi, että on harjoitellut käyttämään ”varattu”-valoa oven ulkopuolella viestittämään muille, että ei ole sillä hetkellä käytettävissä. Yksi haastateltavista kuvasi omaa tapaansa huolehtia jaksamisesta niin, että hän haastavissa esihenkilötehtävissä ulkoistaa itsensä välttääkseen stressiä. Se hänen mukaansa säästää voimavaroja, kun ei mieti liikaa vaikeiden asioiden hoitamista, vaan hoitaa ne pois alta pysyen inhimillisenä.

”Osaan rauhoittaa itse itseni ja minä tarvitsen silloin sen tilan.”

”Yksi on tämä huone. Voin oikeasti tulle tänne hetkeksi yksin, laittaa oven kiinni.”

**Etätyön mahdollistama työrauha** -yläluokka muodostui etätöiden mahdollistamasta työrauhasta ja mahdollisuudesta keskittyä paremmin työn tekemiseen (kuvio 28).



Kuvio 28. Etätöiden tekeminen tukee työrauhaa ja keskittymistä

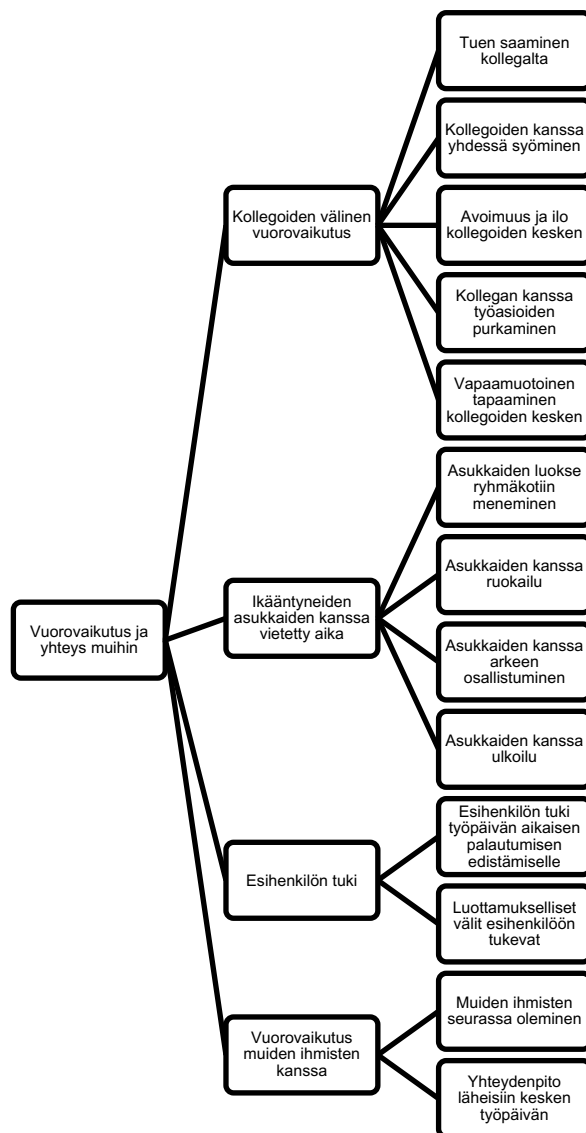
Etätöiden tekeminen oli mahdollista lähes kaikille haastatelluista. Etätöiden tekeminen yhdistettiin työrauhaan ja parempaan keskittymiseen. Yksi haastateltava kuvasi tätä siten, että etätöissä ei koko ajan ole joku oven takana. Haastatellut totesivat etätyömahdollisuuden lisäävän myös vapaa-aikaa, kun työmatkoihin ei kulu aikaa. Etätöissä työn tauottaminen onnistui osan mukaan paremmin, vaikka päivä olisi tiivis. Osan haastatelluista mukaan etätyöpäivän aikana sai tehtyä valmiiksi niitä työtehtäviä, joiden tekeminen vaatii keskittymistä ja aikaa. Tällaiseen työskentelyyn ei heidän mukaansa aina työpaikalla ole mahdollisuutta. Tämän kuvattiin keventävän oloa ja tuntuvan hyvältä. Etätöiden eduksi palautumisen kannalta todettiin se, että etätöissä ei tarvitse keskittyä moneen asiaan yhtäaikaisesti. Erityisen mielekkääksi etätöiden tekeminen koettiin, kun oli laajempia, keskittymistä vaativia työtehtäviä tehtävänä. Useamman haastateltavan esihenkilö on kannustanut etätöiden tekemiseen. Yksi haastatelluista kertoi, että hän saattaa tehdä puolet työpäivästä kotoa käsin töitä ja puolet työpaikalta. Hänen mukaansa se tuo hyvän keskeytyksen päivään lisäten työtehokkuutta. Yksi haastatelluista koki, että hän haluaa pääasiassa olla työpaikalla työyhteisön luona, mutta voisi harkita etätöiden hyödyntämistä koulutusten tekemiseen.

”Sitten on kevyempi olo, kun siinä oman keittiön pöydän ääressä teet sitä. Jää työmatkatkin kokonaan pois eli siinä jää aikaa enemmän. Ihan mielettömän hyvä juttu – kirsikka kakussa.”

”Etäpäivään ehdottomasti kannattaa suunnitella esimerkiksi kirjaamisten auditointia ja työvuorolistoja. On ärsyttävää, jos tällaisia töitä ei saa tehdä rauhassa ja on ihanaa, kun saa tehtyä ne keskeytyksettä.”

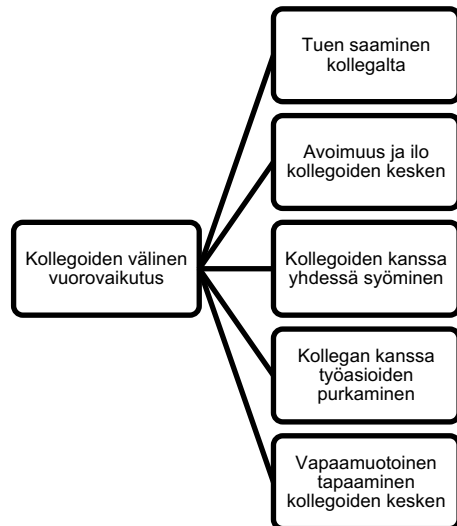
### 5.3.3 Vuorovaikutus ja yhteys muihin

**Vuorovaikutus ja yhteys muihin** -pääluokka muodostui neljästä yläluokasta: kollegoiden välinen vuorovaikutus, ikääntyneiden asukkaiden kanssa vietetty aika, esihenkilön tuki ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Kuviossa 29 on kuvattu pääluokan muodostuminen alaluokista lähtien.



Kuvio 29. Vuorovaikutus ja yhteys muihin ihmisiin tukevat palautumista työpäivän aikana

**Kollegoiden välinen vuorovaikutus** -yläluokka muodostui esihenkilöiden kokemuksista yhdessä syömisestä, avoimuudesta ja ilosta, vapaamuotoisesta tapaamisesta, työasioiden purkamisesta ja tuen saamisesta kollegoiden kesken (kuvio 30).



Kuvio 30. Kollegoiden välisen vuorovaikutuksen erilaiset muodot tukevat palautumista

Jokainen haastateltavista nosti jollain tapaa keskeiseksi keinoksi edistää työpäivän aikaista palautumista kollegoiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteyden. Yhtenä tärkeänä keinona koettiin mahdollisuus pyytää matalalla kynnyksellä apua. Tämä tapahtui joko soittamalla, käymällä kollegan luona tai viettämällä lounastauon yhdessä lounasravintolassa. Lounastauko koettiin hyvin palauttavana, jos siellä näkee kollegaa ja saa juteltua ilman kiirettä seuraavaan tapaamiseen. Yksi haastateltavista kuvasi, miten hän kokee saavansa vaikeassa tilanteessa apua kollegalta välttämällä näin hermojen kiristymisen. Yhteinen kävelykierros kollegan kanssa työpaikan tiloissa oli myös keino, jonka kaksi haastateltavaa kokivat tuovan palautumisen hetkiä työpäiviin. Kollegan tervehtiminen työpäivän aikana oli yhdelle haastateltavista ainoa mahdollisuus palautua. Yhteiset keskusteluhetket kollegoiden kesken olivat myös usean haastateltavan mielestä tärkeitä. Osa kertoi keskusteluiden olevan palauttavia, jos juttelu keskittyi muihin kuin työasioihin. Osalle palautumista tukevaa olivat keskustelut haastavista esihenkilötyötilanteista, joiden purkaminen kollegalle vähensivät koettua kuormaa. Keskusteluja kuvattiin stressinhallinnaksi. Muutama haastatelluista pohti, miten tärkeää olisi kollegoiden kesken jutella enemmän työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä hyvinvoinnille. Yksi haastateltavista sanoi, että sitä kautta voisi saada uusia ideoita palautumisen tueksi. Esihenkilöt tunnistavat, että tarve yhteisille keskusteluille on olemassa, koska työmäärän koetaan kasvaneen. Sen vuoksi yhteisissä keskusteluissa on puhuttu jakamisesta ja voimavarojen riittävydestä. Työhyvinvointia ja palautumista toivottiin myös

esihenkilöiden kokousten esityslistalle. Epäily kuitenkin yhdessä haastateltavista oli, että se otettaisiin heti listalta pois, jos vastakkain olisivat esimerkiksi keskustelut työhyvinvoinnista tai hankinnoista. Hänen mukaansa tärkeimpänä pitäisi aina olla ihmisten hyvinvointi. Kaksi haastateltavista kuvasi sitä, miten aiemmin on ollut paremmin mahdollisuuksia tavata kollegoiden kesken vapaamuotoisesti esimerkiksi aamukahvien merkeissä. Nämä hetket oli koettu palauttavina, koska niissä oli tavattu kasvokkain eikä etäyhteyksien välityksellä.

”Minusta se on hirveän tärkeää se kollegiaalinen tuki. Ilman työkavereita tätä työtä ei pystyisi tekemään.”

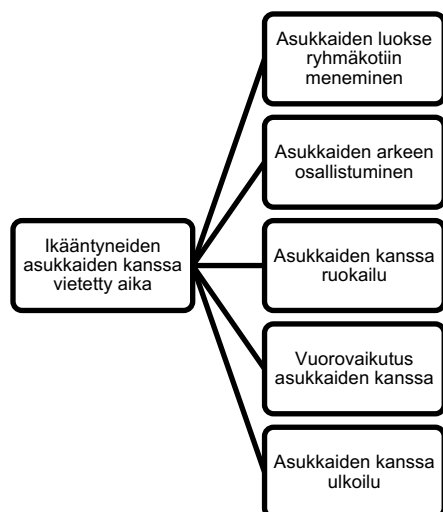
”Se aina palauttaa, kun jutellaan lyhyesti kollegan kanssa ihan muutakin asiaa kuin töistä.”

”Esihenkilöiden kesken on iloa ja asioista voi puhua avoimesti.”

Yksi haastateltavista miettii myös kollegoiden palautumista ja työrauhaa. Hän on opetellut katsomaan aina ennen puhelua tai kollegan luokse menemistä kollegan sähköistä työkalenteria. Jos aikaa ei näytä olevan, hän ei soita tai lähde käymään kollegan luona, vaan yrittää näin auttaa työkaveria jaksamaan ja toivoisi tämän olevan vastavuoroista.

”En lähde ehdottamaan tapaamista kohtaan, jossa näen työkaverin kalenterin olevan jo tupaten täysi. [...] Nykyisin lähes poikkeuksetta katsun ensin toisen kalenteria ja vaikka olisi kuinka pieni asia, niin se puhe rönkyilee ja hoidetaan viisi muutakin asiaa. Silloin sekä minun että vastapuolen mahdollinen pieni tauko menee siihen ja sitten pitääkin jo hypätä seuraavaan asiaan.”

**Ikääntyneiden asukkaiden kanssa vietetty aika** -yläluokka muodostui asukkaiden arkeen osallistumisesta ja heidän kanssaan vietetystä ajasta, ruokailusta, ulkoilusta, ja vuorovaikutuksesta (kuvio 31).



Kuvio 31. Ikääntyneiden asukkaiden kanssa vietetty aika tukee palautumista työpäivänä

Haastateltavista jokainen kertoi, miten työpäivän aikaista palautumista parantaa, kun voi jollain tavalla kohdata ja viettää aikaa ikääntyneiden asukkaiden kanssa. Tätä haastateltavat kuvasivat muun muassa siten, että parasta on onnellisten ikääntyneiden näkeminen. Se lisää jaksamista ollen parasta palautumista. Yhden haastateltavan mukaan häntä auttaa rauhoittumaan ikääntyneiden iloisten ilmeiden näkeminen, sillä se antaa pienen hengähdystauon. Osalle ajatusten siirtäminen töistä pois onnistui iäkkäiden asukkaiden kertomuksia kuunnellen. Myös mahdollisuus osallistua yhdessä kokotiimin kanssa yhteisökokouksiin ja tapahtumiin, joissa asukkaat ovat mukana, oli voimia lisäävää. Ylipäänsä se, että asukkaiden arkeen pääsee osallistumaan, koettiin edistävän työpäivän aikaista palautumista. Yksi haastateltavista kertoi, miten palauttavalla tuntuu, kun iäkkäitä asukkaita kohdatessa saa muodostettua kontaktin heidän kanssaan.

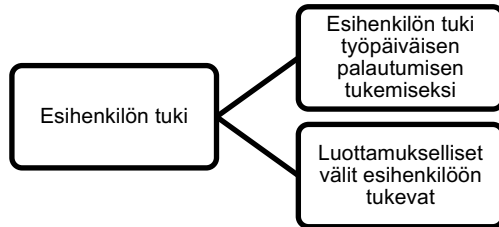
”Se, että välillä käydään yhdessä ulkona tai osallistutaan porukalla talon mielettömään kulttuuritarjontaan, on aivan ihana juttu.”

”Kun menen ryhmäkotiin asukkaiden luokse ja olen heidän kanssaan, se rauhoittaa. Heidän juttujensa kuunteleminen, heidän kanssaan jutteleminen ja heidän seuransa on työpäivän keskellä oikeastaan se paras tapa palautua.”

Yhdessä syöminen asukkaiden kanssa oli useammalle haastateltavista palautumista tukeva keino, kun sille on aikaa. Yhteinen hetki ruokailemiselle asukkaan kanssa oli yhden haastateltavan mielestä palauttavampaa kuin yhdessä kollegan kanssa syöminen. Tärkeänä koettiin lisäksi asukkaiden kanssa ulkoilu työpäivän aikana.

”Se, että lähtee jonkun asukkaan kanssa ulos, on minulle tärkeää.”

**Esihenkilön tuki** -yläluokka muodostui esihenkilön antamasta tuesta työpäivän aikaisen palautumisen edistämiseksi ja luottamuksellisten välien mahdollistamasta tuesta (kuvio 32).



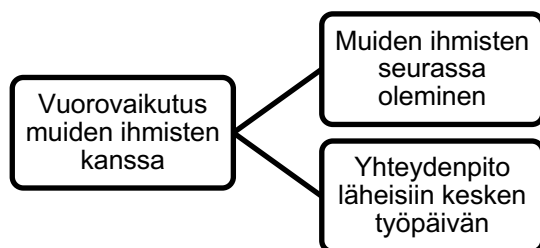
Kuvio 32. Esihenkilön tuki ja luottamukselliset välit tukevat palautumista

Useampi haastatelluista kuvasi esihenkilön tuen olevan merkityksellistä työpäivän aikaiselle palautumiselle. Toisaalta osan mukaan keskustelua työpäivän aikaisesta palautumisesta ei käydä. Yhden haastatellun mukaan vuosittaisessa tavoitekeskustelussa oli sivuttu sitä, mitkä ovat esihenkilön keinot selviytyä työpäivistä. Esimerkkeinä kuvattiin myös, miten esihenkilö on kannustanut työn rytmittämiseen ja taukojen pitämiseen. Yhden haastateltavan mukaan luottamukselliset välit esihenkilöön ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Tämä hänen mukaansa tarkoittaa sitä, että omaa esihenkilöä voi lähestyä ”tyhmissäkin asioissa”, sillä hänen ovensa kynnys on aina matala. Luottamuksellisten välien koettiin lisäävän tunnetta, että esihenkilö välittää ja on kiinnostunut. Säännölliset keskustelut ja tapaamiset koettiin tärkeinä tukien työssäjaksamista. Yksi haastatelluista mietti, että voisi olla mielekästä käydä oman esihenkilön kanssa enemmän keskustelua nimenomaan työpäivän aikaisesta palautumisesta.

”Esihenkilöni pitää huolen siitä, että rytmittäisi, pitäisi myös taukoja ja pitää huolta omasta jaksamisesta. Ei niinkään rinnastaen sitä vapaa-aikaan vaan ihan täällä töissä myös.”

”En näkisi huonona, jos kysyttäisiin noilla sanoilla, että miten työpäivän aikana palaudut, koska se on asia, mihin pitäisi kiinnittää tosi paljon enemmän huomiota.”

**Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa** -yläluokka muodostui muiden seurassa olemisesta ja yhteydenpidosta läheisiin kesken työpäivän (kuvio 33).



Kuvio 33. Muiden ihmisten seurassa oleminen ja yhteydenpito läheisiin tukee palautumista

Haastatellut kertoivat muiden ihmisten seurassa olemisen tuovan iloa. Henkilökunnan parissa oleminen, juttelu heidän kanssaan lisäsi tunnetta yhteisöllisyydestä. Myös jutustelu tauon aikana muiden työkavereiden kanssa auttaa palautumaan. Yhteydenpito puolisoon varsinkin silloin, jos töissä on rankka päivä, koettiin helpottavana. Myös lasten kanssa kuulumisten vaihto työpäivän aikana lisäsi tunnetta palautumisesta.

”Sitten ajattelen, että menenkin tuonne hoitajien pariin, juttelen heidän kanssaan ja siellä tulee enemmän tunne yhteisöllisyydestä.”

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä teki- jöistä. Työpäivän aikaiselle palautumiselle kuvattiin erilaisia merkityksiä, jotka olivat ko- vin yksilöllisiä. Merkitysten tunnistamisen kautta on mahdollista kehittää ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden työpäivän aikaista palautumista.

Lähiesihenkilön työ hoitotyön johtajana on haastavaa työn moninaisten vaatimusten vuoksi. Työhön kuuluu usein rajoitettu mahdollisuus tehdä päätöksiä johtuen ylhäältä alas johdetusta organisaatiosta, ajoittain epäselvät tavoitteet, heikko tuki ja eettinen stressi. Tällä on negatiivisia vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Se myös heikentää työstä suoriutumista. (Fallman ym., 2018, s. 712.)

Työarjessa työntekijöiltä vaaditaan paljon itsesäätelytaitoja, jotka joutuvat koetukselle erityisesti stressaavissa, haastavissa tilanteissa. Tällöin on havaittavissa verenpaineen nousua, sykkeen kiihtymistä ja muun sympaattisen hermoston kiihtymistä kuten myös laajemmin kokemusta psykologisesta kuormittumisesta. Nämä psykofyysiset oireet haastavat itsekontrollia ja itsesäätelytaitoja. Se voi näyttäytyä vaikeuksina suunnata

ajatuksia työn alla olevaan asiaan, vaikeutena katkaista negatiivisia ajatuskehiä, voimistaa spontaaneja tunnereaktioita tai vaikeutena jättää häiriötekijät ja impulssit huomiotta (esimerkiksi kännykän hälytysääni, sähköposti-ilmoitus). (Germeys & De Gieter, 2017, s. 141.)

Työpäivän aikaisia stressistä johtuvia oireita ja merkkejä voi olla niin fyysisiä kuin psyykkisiä. Usein ne ovat toisiinsa liittyneitä. Jotkin fyysiset stressistä johtuvat oireet, kuten ruuansulatuksen häiriöt tai univaikeudet, ovat vahvemmin yhteydessä työperäisiin stressioireisiin kuin esimerkiksi päänsärky ja huimaus tai sekavuuden tunne. (Nixon ym., 2011, s. 13.) Muita fyysisiä reaktioita, jotka johtuvat stressistä ja kehittyvät yleensä ajan myötä, ovat selkäkivut, päänsärky, silmien rasittuminen ja ruokahalun menettäminen. Kiputuntemuksille herkistymistä voi tapahtua hermoston joutuessa hetkelliseen ylikuormitustilaan, jonka syynä on stressi. Fyysiset oireet ovat tärkeitä kuormittumista ja stressaantumista kuvattaessa. Jokainen työntekijä tulkitsee omia reaktioitaan stressitekijöihin eri tavalla ja toimivat myös sen seurauksena yksilöllisesti. (Nixon ym., 2011, s. 16-18.)

Haastateltavat tunnistivat työpäivästään lukuisia erilaisia tapoja ja keinoja, joiden kautta työpäivän aikainen palautuminen oli mahdollista. Aiemman tutkimuksen mukaan työpäivän aikaista palautumista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa muilta työkavereilta ja esihenkilöltä saatu tuki liittyen palautumiseen. Tähän sisältyy niin avun saanti, palaute toisilta kuin rohkaisu. (Ejlertsson ym., 2021, s. 4.) Haastateltavat kuvasivat palautumista tukevaksi avun saamisen kollegoilta. Yksi haastateltavista pyrki omalla toiminnallaan tukemaan kollegoiden palautumista varmistuen aina etukäteen, miten toisella on aikaa yhteiselle keskustelulle. Hän toivoi tämän olevan vastavuoroista. Myös tuki ja luottamus omalta esihenkilöltä koettiin merkittäväksi joidenkin haastateltavien kuvaamana.

Huumorilla ja ilolla on tärkeä positiivinen merkitys työpäivän aikaiselle palautumiselle, sillä se voi saada työn tekemisen tuntumaan mielekkäämmältä lisäten myös yhteyden tunnetta muihin. Sen lisäksi yhteinen huumori auttaa rakentamaan vuorovaikutusta ja koheesion tunnetta työkavereiden kesken, jolla voi olla edistävää vaikutus palautumiselle. Esihenkilön rooli on tärkeä terveen ja hyvinvoivan työympäristön rakentamisessa työyhteisölle huumorin avulla. (Ejlertsson ym., 2021, s. 516.) Tämä tukee sitä, miten haastateltavat kuvasivat kollegiaalisen avoimuuden ja ilon olevan yksi konkreettinen keino palautua työpäivän aikana. Yksi haastateltavista kuvasi sitä, miten hän aina ennen töihin tuloa miettii omaa asennettaan työn tekemiseen. Hän kertoi, että tiimiläiset ovat hänelle sanoneet, että jos esihenkilö on töissä iloisella mielellä, se vaikuttaa myös

tiimiläisten oloon ja tunnelmaan positiivisesti. Haastateltavat kuvasivat yhteisten hetkien asukkaiden ja muiden työntekijöiden kanssa lisäävän tunnetta yhteisöllisyydestä.

Ystävällisten kollegoiden merkitys ja tiimin jäseneksi kuuluminen lisäävät kokemusta palautumisesta työpäivän aikana terveysalalla. Avoin ilmapiiri, jossa on helppo pyytää apua muilta ja toisaalta antaa apua yli ammattirajojenkin, edistää palautumista. Myös palautteen ja kiitoksen saaminen työkavereilta koettiin tukevan palautumista. Kaiken kaikkiaan ilo, nauru ja huumori ovat tekijöitä, jotka edistävät palautumista joka päivä. (Ejlertsson ym., 2018, s. 152.)

Mahdollisuus ja oikeutus työpäivän aikaiselle palautumiselle nähdään keskeisenä edistävänä tekijänä, joka tarkoittaa esimerkiksi läpinäkyvyyttä ja omistajuutta palautumista tukevien keinojen osalta. Se tarkoittaa, että työpaikalla on oltava tiedossa jokaisella työntekijällä aika, joka on taukoihin käytettävissä ja millaisia keinoja on palautumisen tukemiseksi. Lisäksi tässä korostuu työntekijän oma vastuu aktiivisten tekojen tekemiseksi oman palautumisen tukemiseksi, koska jokaisella itsellään on tieto ja ymmärrys tarpeistaan työpäivän aikaisen palautumisen tukemiseksi. (Ejlertsson ym., 2021, s. 5.) On keskityttävä keinojen määrittelyn sijaan siihen, miten työntekijä itse kokee valitun palautumista tukevan keinon vaikuttavan omaan olotilaansa. Yhtenä hetkenä työntekijä kokee, että esimerkiksi lounastauko kollegan kanssa on rentouttava. Seuraavana päivänä sama työntekijä voi kokea rentouttavammaksi pienen kävelyn itsekseen. (Bosch ym., 2018, s. 135.) Opinnäytetyötä varten haastatellut lähiesihenkilöt kuvasivat, että heillä on oikeus taukoihin ja niitä myös pyrittiin hyödyntämään. Osan mukaan tauot ovat usein kiireisiä, mutta palautumisen kannalta on tärkeää lähteä esimerkiksi syömään lounas muualle työpöydän äärestä. Useammalle se tarkoitti lounastaukoa ravintolassa yhdessä kollegoiden tai iäkkäiden asukkaiden kanssa. Aineiston rikkaus palautumista tukevien konkreettisten keinojen osalta tukee aiemmin tutkittua tietoa siitä, että jokaisella työntekijällä on itsellään usein paras tieto ja ymmärrys keinoista oman palautumisen tukemiseksi työpäivän aikana.

Lounastauon merkitys töistä irti päästämisessä mielen tasolla on merkittävä. Tämä yhdistyy myös rentoutumisen kokemukseen, joka näkyy mielen ja kehon vähentyneenä aktiviteettina. Lisäksi se, miten työntekijällä on mahdollisuus itse vaikuttaa lounastauon ajoittamiseen ja sisältöön, voi lisätä palautumisen kokemusta. Länsimaissa on yleistä viettää lounastauko yhdessä kollegoiden kanssa ja on tutkittu, että sosiaaliset vuorovaikutussuhteet voivat palauttaa energiatasoa. Yhteydentunteella viitataan läheisyyden tunteeseen toista kohtaan, joka tarkoittaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden koke-

mista. Se mahdollistaa vapauden jakaa elämän ilot ja surut muiden kanssa. Tämä yhdistyy työmaailmassa lounastaukojen osalta siihen, että työntekijät voivat kokea kuuluvansa ryhmään tullen hyväksytyiksi ja kokien arvostusta esimerkiksi kollegoiden keskuudessa, joiden kanssa taukooan viettävät. (Bosch ym., 2018, s. 137.) Yksi palautumista vahvasti edistävä tekijä oli haastateltavien mukaan sosiaaliset vuorovaikutussuhteet. Yhdessä ruokaileminen niin kollegoiden kuin ikääntyneiden asukkaiden kanssa oli palautumista tukevaa. Haastateltavista osa myös totesi yhteisöllisyyden tunteen tauon aikana lisäävän palautumista ja siihen vaikutti lyhytkin keskustelu tai ajatusten vaihto työkavereiden kanssa. Haastateltavien mukaan myös ylipäänsä ilo ja jaetut kokemukset kollegoiden kesken työpäivän aikana olivat palautumista edistävää.

15 minuutin kestoisen ulkoilun työpäivän aikana luonnossa, esimerkiksi yhdistettynä lounastaukoon, on todettu parantavan keskittymiskykyä ja vähentävän kuormittumisen tunnetta iltapäivässä. Sama vaikutus on myös lounasaikaan tehdyillä rentoutumisharjoituksilla. Lisäksi nämä molemmat palautumista tukevat aktiviteetit voivat mahdollistaa työntekijälle kokemuksen energiatasojen noususta ja positiivisesta mielentilasta. Voidaan sanoa, että päivinä, jolloin työntekijät voivat hyödyntää lounastauosta esimerkiksi 15 minuuttia lyhyeen kävelyyn ulkona, se lisää iloa ja hyvänolon tunnetta. Tällä on vastaavasti keskittymiskykyä tukeva vaikutus, joka myös vähentää koettua väsymystä. Erilaiset rentoutumisharjoitukset, joissa keskitytään hengitykseen, kehollisten tuntemusten läpikäymiseen ja ajatusten vapauttamiseen, koettiin auttavan töistä irrottautumista työpäivän aikana. (Sianoja ym., 2017, s. 25-28.) Haastateltavat kuvasivat ulkoilun ja kävelyn lisäävän työpäiviin palautumista. Myös keskittymiskyvyn vaikeuksien kuvattiin helpottavan, kun piti tauon. Työpäivän aikainen tauottaminen koettiin voimavaroja lisäävänä ja voimia palauttavaksi.

Johtavassa asemassa olevien tuki työntekijöiden palautumiselle helpottaa työntekijän mahdollisuuksia irrottautua töistä tukien korkeampaa psykologista työstä irrottautumista, rentoutumista ja parantaen ongelmanratkaisukykyä (Hedrick ym., 2022, s. 851). Oman esihenkilön tuki ja luottamukselliset välit koettiin edistäväksi tekijäksi työpäivän aikaiselle palautumiselle osan haastateltavista mukaan. Haastateltavat kuvasivat, että he toivovat yhteistä, aktiivista keskustelua työpäivän aikaista palautumista tukevien keinojen löytämiseksi yhdessä esihenkilön kanssa.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työ vaatii usein vahvaa emotionaalista läsnäoloa ja vuorovaikutusta. Tällöin työpäivän aikainen irrottautuminen työstä sellaisten menetelmien avulla, jotka vaativat vain vähän tai ei ollenkaan samanlaista toimintaa tai

läsnäoloa, on suositeltavaa. Näin on mahdollista tukea työstä palautumista, kun keholliset tuntemukset on mahdollista ikään kuin sammuttaa vastakkaisen toiminnan avulla. (Jonge 2020, s. 144.) Työstä irrottautuminen työpäivän aikana oli haastateltaville merkityksellistä. Tätä kuvattiin tarpeena ”nollata” ja päästää täysin irti siitä työstä, joka parhaillaan oli työn alla. Tarve hiljaisuudelle ja yksin ololle tunnistettiin myös keinoiksi, jotka edistävät palautumista.

Työpäivän aikainen palautuminen ja siitä saatu energia, joka kantaa työpäivän jälkeiseen aikaan, voi ennustaa sitoutumista ja osallistumista fyysistä toimintakykyä tukevaan harrastukseen. Myös positiiviseksi koettu olotila työpäivän jälkeen voi mahdollistaa korkeaksi koetun rentoutumisen tason iltaan. (Sonntag ym., 2021, s. 41.) Jos työpäivässä ei ole ollut palautumista, kertoo se yleensä siitä, että työntekijä on joutunut käyttämään paljon voimavarojaan (energiaa, itsesääätelyä). Tämä näyttäytyy työpäivän jälkeisessä ajassa siten, että työntekijällä on vähemmän voimavaroja käytettävissä vapaa-aikaansa. Se voi lisätä tyytymättömyyden kokemusta ja vähentää osallistumista vapaa-ajalla palautumista edistäviin aktiviteetteihin. (Van Hooff & De Pater, 2017, s. 364-365.) Samansuuntaisia tuloksia löytyi opinnäytetyön aineistosta. Haastateltavat kokivat työpäivän aikaisen palautumisen lisäävän kokemusta tasapainosta työn ja vapaaajan välillä. Jos työpäivään oli mahtunut palautumista tukevia hetkiä tai elementtejä, sen koettiin lisäävän voimia työpäivän jälkeiseen arkeen.

## 6.2 Opinnäytetyön eettisyys

Luotettavuus, rehellisyys, vastuunkanto ja arvostus ovat tutkimuksen tekijälle neljä keskeistä tutkimusta ohjaavaa eettistä peruseriaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (TENK, 2023) mukaan.

Opinnäytetyön tekemiseen tarvitaan aina kyseisessä kohdeorganisaatiossa tutkimuslupa, jos tietoa kerätään millään tavoin työntekijöiltä tai asiakkailta. Opinnäytetyön tekijä huolehti tarvittavan tutkimusluvan oikea-aikaisesta hakemisesta. Opinnäytetyösopimuksessa oli keskeiset tiedot opinnäytetyöprosessista, suunnitellusta aikataulusta ja tarkka kuvaus henkilötietojen käsittelystä. Haastateltavilta kerättiin henkilötietoja osana haastatteluja. Haastateltaviin opinnäytetyön tekijä oli yhteydessä pääosin sähköpostitse. Henkilötietoja kerättiin opinnäytetyössä suorasti haastattelujen äänitiedostojen muodossa. Epäsuora tunniste, jonka opinnäytetyön tekijä keräsi, oli ammattinimike etsiesään haastateltavia sähköpostin kautta työelämäkumppanin yhteyshenkilön avulla. Opinnäytetyön tekijä pyrki henkilötietojen keruussa noudattamaan minimoinnin periaa-

tetta eli mitään sellaista henkilötietoa ei kerätty, mikä ei ollut tarpeen. Opinnäytetyön rekisterinpitäjänä oli kohdeorganisaatio. Opinnäytetyön tekijä oli yhdessä kohdeorganisaation kanssa yhteisrekisterinpitäjä opinnäytetyön tutkimusrekisterin osalta. Eettistä ennakkoarviointia ei ollut tarve tehdä, sillä haastattelut eivät koskeneet asiakkaita tai muuten haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä. Kukaan tutkittavista ei ollut alle 15-vuotias. Opinnäytetyössä ei myöskään puututtu tutkittavien fyysiseen koskemattomuuteen, ei esitetty poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä, ei nähty olevan riskiä arkielämän rajat ylittävälle henkisellet haitalle eikä opinnäytetyö ollut millään tavalla merkittävä turvallisuusuhka tutkittaville tai heidän läheisilleen. (TENK, 2019.)

Osallistuminen opinnäytetyötä varten tehtäviin haastatteluihin oli tutkittaville joka vaiheessa vapaaehtoista. Opinnäytetyön tekijä kuvasi haastateltaville informointilomakkeen kautta muun muassa opinnäytetyön tavoitteen sekä sen, miten henkilötietoja käsitellään. Osana haastatteluun ilmoittautumista suljetun Forms-lomakkeen kautta opinnäytetyön tekijä sai myös osallistujien nimet ja sähköpostiosoitteet. Haastatteluihin osallistuvat myös allekirjoittivat etukäteen suostumuslomakkeen. Haastateltaville kerrottiin, että heillä on mahdollisuus pyytää tarkennuksia tai lisätietoja henkilötietojen käsittelystä. Osallistujilla on ollut mahdollisuus saada totuudenmukainen kuva opinnäytetyön tavoitteista ja siitä, että tuloksia toivon mukaan voidaan hyödyntää esihenkilöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä. Haastateltavilla on ollut mahdollisuus missä tahansa vaiheessa keskeyttää tai peruuttaa osallistuminen opinnäytetyöhön tiedonantajan roolissa. Lisäksi opinnäytetyön tekijä kuvasi haastateltaville, millainen on kerättävän haastatteluaineiston keräämisen ja säilyttämisen elinkaari. Opinnäytetyön aineistoa ei käytetä myöhemmin muissa tutkimustarkoituksissa. Haastatteluiden alussa opinnäytetyön tekijä kertoi haastateltaville, että haastattelut nauhoitetaan ulkoisella diginauhurilla. Opinnäytetyön tekijä pyysi haastateltavia välttämään nimeämistä haastattelun aikana muita henkilöitä tai työyksikön nimeä, jossa he työskentelevät. Kasvokkain toteutuneet haastattelut järjestettiin rauhallisessa tilassa, jossa ei ollut ulkopuolisia. Etänä toteutuneissa haastatteluissa ei ollut paikalla samassa tilassa opinnäytetyön tekijän kanssa muita ihmisiä eikä ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta kuulla haastattelua. Äänitiedostoja ei voinut haastatteluuden jälkeen kuulla kukaan ulkopuolinen, sillä opinnäytetyön tekijä kuunteli niitä ainoastaan yksin ollessaan. Haastatteluaineistot tuhottiin äänitiedostojen osalta heti sen jälkeen, kun litterointi oli valmis. Anonymisoidut tekstitiedostot tuhottiin aineiston analysoinnin jälkeen. Opinnäytetyön tekijä huolehti jokaisessa vaiheessa siitä, että ulkopuoliset eivät päässeet käsiksi digitaalisiin tiedostoihin, joihin haastattelumateriaali oli tallennettuna. Tiedostot olivat opinnäytetyön henkilökohtaisella verkkolevyllä, jonka lisäksi tiedostot olivat salasanasuojattuja. Aineistoja säilytettiin vain sen aikaa, kuin oli opinnäytetyön

tekemisen osalta tarpeen eli ne tuhottiin aineiston analyysin jälkeen keväällä 2025. (Puusa & Julkunen 2020: 195-198; TENK, 2019.)

Yksi keskeinen eettinen näkökulma tutkimustyössä on oikeudenmukaisuus. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että tutkittaviksi valikoituvien on oltava tasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden. Opinnäytetyöhön osallistuvat toimivat kaikki lähiesihenkilöinä, tarkemmin sanottuna osastonhoitajina ikääntyneiden asumispalveluissa. Opinnäytetyön tekijä pyrki huolehtimaan, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Kohdeorganisaatiota, jossa haastateltavat ovat työskennelleet, ei ole tarkemmin nimetty. Koko opinnäytetyöprosessin ajan opinnäytetyön tekijä on pyrkinyt parhaalla osaamallaan tavalla pitämään huolta haastateltavien anonymiteetista. Opinnäytetyön aineisto analysoitiin anonymisoituna. Suorissa lainauksissa, joita on tulokset- osiossa, ei ole eroteltu haastateltavia esimerkiksi numeroiden avulla toisistaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 224; Kohonen ym., 2019, s. 13; Vilkkä 2015, s. 47.)

### 6.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista on olemassa erilaisia ohjeita, mutta on myös todettu, että yksiselitteisiä ohjeita on vaikea, jollei mahdoton, määritellä. Laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jossa arvioinnin kohteena on erityisesti sen johdonmukaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 162-163.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteerit eivät ole yksiselitteisiä ja niitä on määritelty laajasti. Puusan ja Aaltion (2020, s. 175) mukaan laadullisen tutkimuksen arviointi voidaan kiteyttää luotettavuuteen, eettisyyteen ja uskottavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista lisäksi arvioida siirrettävyyttä, pysyvyyttä ja varmennettavuutta (Korstjens & Moser, 2018, s. 120).

Laadullisessa tutkimuksessa erityisesti on tunnistettu riski yksin työskentelevän tutkimuksen tekijän sokaistumisesta omalle työlleen. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija vakuuttuu itse johtopäätöksensä totuudellisuudesta ja oikeellisuudesta. Tällöin hän ei ole kykeneväinen arvioimaan omaa tutkimustaan objektiivisesti ja tätä kutsutaan holistiseksi harhaluuloksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 196.) Opinnäytetyön tekijä on pyrkinyt työssään toimimaan mahdollisimman läpinäkyvästi tuoden esiin aineiston analyysissa ja tulosten auki kirjoittamisessa haastateltavien näkemykset opinnäytetyön aiheesta. Myös jokaisen opinnäytetyön vaiheen mahdollisimman tarkka raportointi suhteessa tutkimuksen tekemisen taitoihin on ollut opinnäytetyön tekijälle merkittävä oppimisen kohta. Opinnäytetyötä ovat kommentoineet opinnäytetyöprosessin

aikana samassa seminaariryhmässä olevat opiskelijat ja opinnäytetyötä ohjaava lehtori. Näin on saatu niin opinnäytetyön kuin oppimisen kannalta tärkeää palautetta, jonka kautta opinnäytetyön tekijän on ollut mahdollista muokata opinnäytetyötään. Opponoinnin avulla opinnäytetyön tekijän on ollut tärkeä pysähtyä tutkimaan opinnäytetyössä tekemiään metodisia ratkaisuja. Se on myös antanut arvokasta informaatiota työn edistymisestä ja tehtyjen ratkaisujen oikeellisuudesta. Välillä opinnäytetyön tekijän on ollut vaikea ottaa palautetta vastaan. Tämä on jälkikäteen tarkasteltuna johtunut usein siitä, että opinnäytetyöprosessissa on ollut vaihe, jossa tekijällä itsellään on ollut epäselvyyttä, miksi hän on tehnyt jonkin valinnan. Palaute on tällöin osunut oikeaan ja ollut tarpeen. Opinnäytetyön uskottavuuden kannalta prosessimainen toimintatapa on toivottavasti tehnyt näkyväksi opinnäytetyön tekijän tahtoa toimia kestäväällä ja läpinäkyvällä tavalla. (Kylmä & Juvakka 2007, s. 128.)

Induktiivisessa sisällönanalysissa aineisto on hyvä kerätä mahdollisimman strukturoimattomasti, kuten haastattelu- tai havainnoiden (Kanste ym., 2022, s. 251). Opinnäytetyön tekijä oli tästä tietoinen, mutta silti jälkikäteen haastatteluaineistoja purkaessa oli huomattava, että haastatteluja olisi voinut tehdä vielä rohkeammin omaan haastattelu-taitoon luottaen. Näin olisi aineistoon mahdollisesti saatu vielä lisää uusia ajatuksia, näkökulmia. Jos opinnäytetyön tekijä olisi purkanut ja litteroinut haastattelut heti haastattelutilanteen jälkeen, olisi tämä saattanut lisätä opinnäytetyön tekijän luottamusta omiin taitoihinsa. On kuitenkin todettava, että aineistosta oli mahdollista löytää vastaukset tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Yksi hoitotieteellisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on esitestaaminen esimerkiksi esihaastattelun muodossa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 205). Opinnäytetyön tekijä toteutti yhden testihaastattelun ennen opinnäytetyön varsinaisia haastatteluja tutkimusluvan saamisen jälkeen. Testihaastattelun tarkoituksena oli testata teemahaastattelun runko ja harjoitella opinnäytetyön tekijän haastattelijan roolissa toimimista. Lisäksi oli tarkoitus saada tietoa siitä, voidaanko laadittujen haastattelukysymysten avulla saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Testihaastattelun pohjalta opinnäytetyön tekijä vielä hioi kysymyksiä ymmärrettävämpään muotoon. Testihaastattelun lisäksi opinnäytetyön tekijä testasi diginauhurin toimivuutta omaan lähipiiriinsä kuuluvan henkilön kanssa niin kasvokkain kuin etänä. Tällä haluttiin varmistua siitä, että varsinaisessa haastattelutilanteessa ei tule yllätyksiä digitaalisten välineiden kanssa. (Palonen & Kylmä 2022, s. 286.)

Opinnäytetyön tulosten tarkastelussa huomio kiinnittyi opinnäytetyön tekijällä siihen, että millään tavalla yleistettäviä päätelmiä ei ole tämän työn osalta mahdollisuutta

tehdä ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien esihenkilöiden työpäivän aikaisesta palautumisesta. Erityisesti ne merkitykset, jotka esihenkilöt antoivat työpäivän aikaiselle palautumiselle, eivät ole yleistettävissä. Merkitykset olivat aineistoa analysoidessa hyvinkin yksilöllisiä ja henkilökohtaisia. Joitakin havaintoja löytyi, jotka yhdistivät lähes kaikkia haastateltavia, mutta tällaisia ei ollut montaa. (Vilka 2015, s. 201.)

Toteutetut kymmenen haastattelua olivat kaikki olosuhteiltaan erilaisia. Olosuhteet vaihtelivat kasvokkain tapahtuvista haastattelutilanteista etänä toteutettuihin. Haastattelutilanteiden laatuun on vaikuttanut varmasti se, miten turvallisen ja luottamusta herättävän ilmapiirin opinnäytetyön tekijä on tilanteissa osannut luoda. Opinnäytetyön tekijä pyrki jokaisessa haastattelutilanteessa tuomaan esiin tietosuojan tärkeyden osana työskentelyään. Hän myös kävi haastateltavien kanssa läpi opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen. (Palonen & Kylmä 2022, s. 291.) Aineiston laadukkuuteen olisi mahdollisesti vaikuttanut se, että opinnäytetyön tekijä olisi etukäteen lähettänyt haastateltaville haastattelukysymykset. Tämä olisi mahdollistanut haastateltaville aiheeseen orientoitumisen nyt toteutunutta paremmin.

Opinnäytetyössä on pyritty käyttämään lähteitä, jotka ovat tieteellisesti laadukkaita. Näin myös varmistetaan, että aiemmille tutkimuksen tekijöille on annettu arvoa. Lähteiden ajantasaisuuteen on kiinnitetty huomiota. Opinnäytetyön aihe on sellainen, että siitä tehty tutkimustieto voi olla vanhempaa kuin usein suositeltu 10 vuotta. Tietoa on haettu opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa useammasta tieteellisestä tietokannasta kuten ProQuestista, Cinahlista ja PubMedista. Haastattelurunko on muodostettu tutkimusartikkeleista ja kirjallisuudesta etsityn tiedon pohjalta. Tekstiviitteet ja lähdeluettelo on tarkastettu useampaan kertaan. Opinnäytetyön tekijä on pyrkinyt välttämään plagiointia pitämällä huolen siitä, että lisää asianmukaiset lähdeviitteet kaikkeen muiden tuottamaan tekstiin. Ainoat suorat lainaukset ovat haastateltavien tuottamia, jotka nekin ovat ensin pelkistetty. (Kankkunen&Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 224; TENK, 2023.)

Opinnäytetyö on tarkistettu Turnitin-plagiaatintunnistusjärjestelmän avulla.

Opinnäytetyön valmistuttua se toimitettiin kohdeorganisaation ohjeiden mukaisesti julkaistavaksi sisäiseen tiedotuskanavaan. Opinnäytetyön tulokset tullaan esittelemään tilaisuudessa, jossa asumispalveluiden esihenkilöiden on mahdollista päästä kuulemaan niistä. Opinnäytetyö on sen valmistumisen jälkeen luettavissa Theseus-tietokannassa.

Tekoälyä on opinnäytetyön tekijä käyttänyt opinnäytetyön eri vaiheissa muutamalla eri tavalla. Tutkimusasetelman ideoinnissa on käytetty OpenAI:n ChatGPT:n versiota 2.0.

Samaa ohjelmaa on käytetty myös joidenkin yksittäisten lauseiden ja termien kääntämiseen englannista suomeksi. Tämän lisäksi on englanninkielisten tutkimusartikkeleiden joidenkin osien kääntämiseen käytetty DeepL Translate -ohjelmaa. Elicit -ohjelmaa on käytetty tutkimusten etsimiseen. Kaikki sitä kautta löydetyt tutkimusartikkelit on tämän jälkeen etsitty Metropolian tietokannoista ja arvioitu niiden luotettavuutta (esimerkiksi vertaisarvioiden osalta). Opinnäytetyön tekijänä olen vastuussa opinnäytetyön sisällöstä.

## 6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tulosten perusteella kiteytettyä:

1. Asumispalveluissa työskentelevät esihenkilöt kuvasivat yksilöllisesti ja eri tavoin työpäivän aikaisen palautumisen merkitystä. Työpäivän aikainen palautuminen on erityisen merkittävää kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Työpäivän aikainen palautuminen ei tue ainoastaan työhyvinvointia, vaan lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia. Palautuminen työpäivän aikana vahvistaa voimavaroja ja tukee kuormitustekijöiden hallintaa, joita sote-alan esihenkilötyössä on opinnäytetyötä varten haastateltujen esihenkilöiden mukaan nykyisin paljon. Työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon löytämistä tukee se, että jo työpäivän aikana voi ottaa ja hyödyntää hetkiä palautumiselle. Jotta esihenkilötyön kuormitusta jaksaa ja siitä voi palautua, on huolehdittava omista voimavaroista. Tällöin huomion keskittäminen aivoterveysten edistämiseen, säännölliseen ravintoon ja työkykyyn ja sen ylläpitämiseen ovat avainasemassa. Esihenkilötyön kuormitustekijöiden hallinta työpäivän aikana on tärkeää työpäivän aikaisen palautumisen mahdollistamiseksi. Työn tekemisen mielekkyys korreloi työpäivän aikaisen palautumisen kanssa. Jos työpäivän aikana on mahdollisuus irrottautua töistä ja vaikuttaa oman työn tekemiseen, lisää se jaksamista ja kokemusta palautumisesta antaen voimia työn tekemiseen. Työpäivän rytmittäminen, tauottaminen ja ymmärrys työpäivän aikaisen palautumisen tärkeydestä lisää jaksamista työpäiviin ja tukee palautumista.
2. Lähiesihenkilöiden tavat tunnistaa tarpeen työpäivän aikaiselle palautumiselle vaihtelevat kognitiivista fyysisiin oireisiin. Työtehokkuuden heikkeneminen näkyy keskittymiskyvyn ongelmina ja työn hallinnan haasteina. Työtehtäviin on vaikea tarttua, ne eivät etene, saati tule valmiiksi, jos palautumiselle ei ole aikaa. Tämän tunnistaminen on kuormittuneena vaikeaa, kuten myös sen, miten

töitä kannattaisi priorisoida. Läsnä oleminen henkilöstölle hankaloituu ja heikkipänee, kun kuormittavuus on korkealla tasolla ja tarve palautumiselle tällöin usein tunnustetaan. Esihenkilöt tunnistavat useita psykofyysisiä oireita, joiden ilmaantuminen kertoo tarpeesta palautua. Erilaiset kivut ja säryt kehossa lisääntyvät, silmät väsyvät ja herää tarve lähteä työpisteen ääreltä liikkeelle. Kehossa ja mielessä koettuja erilaisia kuormittumisen merkkejä ei tule sivuuttaa, koska ne kertovat tarpeesta palautua työpäivän aikana. Esihenkilön on kiinnitettävä huomio itsessään tunnistamiinsa oireisiin palautumisen tarpeesta, jotta työkyky ei vaarannu.

3. Ikääntyneiden palveluasumisessa työskentelevien esihenkilöiden työpäivän aikaista palautumista tukee vuorovaikutus ja yhdessä vietetty aika ikääntyneiden asukkaiden kanssa. Ikääntyneiden kanssa vietetty aika, heidän arkeensa osallistuminen, heidän kanssaan yhdessä ulkoileminen ja syöminen edistävät palautumista. Tälle tarvitaan aikaa työarkeen, koska sen palautumista edistävät vaikutukset tunnustetaan yksiselitteisesti. Tämän lisäksi myös kollegoiden välinen keskinäinen tuki, ilo, huumori ja luottamuksellisuus koetaan tärkeiksi palautumista työpäivien aikana vahvistavaksi tekijöiksi. Esihenkilöt haluavat tavata toisiaan kokousten ohella vapaamuotoisesti kesken työpäivien. Myös työpäivän aikainen ulkoilu lisää hyvinvointia. Esihenkilöt tarvitsevat oman esihenkilönsä kanssa säännöllisiä keskusteluja työpäivän aikaisesta palautumisesta ja sen tukemisesta. Sen voidaan esimerkiksi nivoa osaksi kehittymiskeskusteluja. Se, että osastonhoitajan esihenkilö osoittaa kiinnostusta työkuormituksen ja palautumisen välisestä tasapainosta, koetaan tärkeäksi. Etätyömahdollisuudesta kertominen ja siihen kannustaminen erityisesti isojen työkokonaisuuksien hallitsemiseksi on palautumista tukevaa.

#### Jatkotutkimusehdotukset:

1. Miten huomioida iän mukanaan tuomat kuormittumishaasteet sote-alan esihenkilötyössä ja miten sitä johdetaan?
2. Millaisia koulutustarpeita ja -toiveita esihenkilöillä on työpäivän aikaisesta palautumisesta?
3. Miten työpäivän aikaista palautumista tulee tulevaisuudessa johtaa osana työhyvinvoinnin johtamista?
4. Miten etätyöt edistävät sote-alan esihenkilötyössä palautumista ja työhyvinvointia?

## Lähteet

Aaltio, I., Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus oy. 177–188.

Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A., & Tulbure, B. T. (2022). "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS one*, 17(8), e0272460. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>>. Viitattu 2.1.2025.

Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879. <<https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>>. Viitattu 31.1.2025.

Bosch, C., Sonnentag, S., & Pinck, A. S. (2017). What makes for a good break? A diary study on recovery experiences during lunch break. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 134–157. <<https://doi.org/10.1111/joop.12195>>. Viitattu 28.1.2025.

Edwin, H. S., Trinkoff, A. M., & Mills, M. E. (2023). Moral distress in nurse leaders—A scoping review of the literature. *Nursing Outlook*, 71(5), 102026. <<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2023.102026>>. Viitattu 1.12.2024.

Ejlertsson, L., Heijbel, B., Andersson, I. H., Troein, M., & Brorsson, A. (2021). Strengthened workplace relationships facilitate recovery at work - qualitative experiences of an intervention among employees in primary health care. *BMC family practice*, 22(1), 49. <<https://doi.org/10.1186/s12875-021-01388-x>>. Viitattu 27.1.2025.

Ejlertsson, L., Heijbel, B., Troein, M., & Brorsson, A. (2018). Variation, companionship and manageability important for recovery during working hours: A qualitative focus group study. *Work*, 61(1), 149–156. <<https://doi.org/10.3233/wor-182783>>. Viitattu 6.2.2025.

Elo, S., Kaljula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022, 34 (4). 215–255.

Fallman, S. L., Jutengren, G., & Dellve, L. (2018). The impact of restricted decision-making autonomy on health care managers' health and work performance. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 706–714. <<https://doi.org/10.1111/jonm.12741>>. Viitattu 31.1.2025.

Germeys, L., & De Gieter, S. (2017). A diary study on the role of psychological detachment in the spillover of self-control demands to employees' ego depletion and the crossover to their partner. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 140–152. <<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1417259>>. Viitattu 31.1.2025.

Havunen, R., & Alma Insights. (2024). *Jaksamisen opas esihenkilölle*. Alma Insights.

Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2022). Recovery Experiences for work and Health Outcomes: A Meta-Analysis and Recovery-Engagement-Exhaustion Model. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821–864. <<https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>>. Viitattu 28.1.2025.

Herttuala, N. (2023). Työhyvinvointi ja sen määrittäjät sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla. Trepo. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3084>> Viitattu 21.4.2024.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvaori, J., Aho, A. L., & Granfelt, R. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.

Jonge, J. D. (2020). What makes a good work break? Off-job and on-job recovery as predictors of employee health. *Industrial Health*, 58(2), 142-152. <<https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0097>>. Viitattu 13.1.2025.

Kanste, O., Kääriäinen, M., Mikkonen, K., Elo, S., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Pölkki, T. (2022). Sisällönanalyysin käyttö suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa: Dokumenttianalyysi Hoitotiede-lehdessä julkaistuihin artikkeleihin vuosilta 2010-2021. *Hoitotiede*, 34(4), 241-255.

Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *The European journal of general practice*, 24(1), 120-124. <<https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>>. Viitattu 6.1.2025.

Kylmä, J., & Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Edita.

Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J. & Kivimäki, M. (2024). Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL\\_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y)> Viitattu 2.4.2024.

Lappi, T. 2022. *Eroon työuupumuksesta. Jaksamisen johtaminen työpaikoilla*. Alma Talent.

Manka, M-L (2015). *Stressikirja – mistä virtaa?* Talentum.

Miller, M., & Hemberg, J. (2023). Nurse leaders' perceptions of workload and task distribution in public healthcare: A qualitative explorative study. *Journal of clinical nursing*, 32(13-14), 3557-3567. <<https://doi.org/10.1111/jocn.16428>>. Viitattu 15.1.2025.

Nelson, K. E. (2017). Nurse manager perceptions of work overload and strategies to address it. *Nurse Leader*, 15(6), 406–408. <<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2017.09.009>>. Viitattu 3.5.2024.

Nikunlaakso, R., Selander, K., Oksanen, T., & Laitinen, J. (2022). Interventions to reduce the risk of mental health problems in health and social care workplaces: A scoping review. *Journal of Psychiatric Research*, 152, 57–69. <<https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.06.004>> Viitattu 3.5.2024.

Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1–22. <<https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175>>. Viitattu 30.1.2025.

Nurmeksela, A. (2021). Osastonhoitajan johtamistoiminta ja sen yhteys hoitotyön tuloksiin erikoissairaanhoidossa. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4263-0>>. Viitattu 9.3.2025.

Näsänen, J., Keränen, K. & Niiranen, T. (2023). Hyvä esihenkilötyö mahdollistaa hyvinvointialueiden toiminnan ja lisää vetovoimaa. Tärkeissä töissä -blogi. <<https://tarkeissatoissa.fi/Hyva-esihenkilotyö-mahdollistaa-hyvinvointialueiden-toiminnan-ja-lisaa-vetovoimaa>>. Viitattu 16.3.2025.

Palonen, M.&Kylmä, J. (2022). Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2022. 34(4). 281—294.

Puusa, A. (2020). Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A.&Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (103-117). Gaudeamus.

Puusa, A. & Julkunen, Saara (2020). Luotettavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A.&Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (189-201). Gaudeamus.

Puusa, A. & Aaltio, I. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A.&Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (177-188). Gaudeamus.

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M., Soikkanen, A. (2023). Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätöissä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146367/TTL-978-952-391-078-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 15.1.2025.

Räisänen, K. (2012). *Työstressirokotus*. Työterveyslaitos.

Scholz, A., Wendsche, J., Ghadiri, A., Singh, U., Peters, T., & Schneider, S. (2019). Methods in Experimental Work Break Research: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3844. <<https://doi.org/10.3390/ijerph16203844>>. Viitattu 2.1.2025.

Sianoja, M., Syrek, C. J., De Bloom, J., Korpela, K., & Kinnunen, U. (2017). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 428–442. <<https://doi.org/10.1037/ocp0000083>>. Viitattu 29.1.2025.

Sonnentag, S., Venz, L., Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychological*. 22: 365-80. (KATSO TÄMÄ VIELÄ KUNTOON)

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2021). Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 33–60. <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>>. Viitattu 27.1.2025.

Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008-09). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigor, day-specific work experiences and recovery. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(3), 435-458. <<https://doi.org/10.1348/096317908X310256>>. Viitattu 27.1.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023). Työelämän mielenterveysohjelman vaikutusarviointi. Raportti joulukuun 2022. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164863/SMT\\_2023\\_18\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164863/SMT_2023_18_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 6.4.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023). Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 25.3.2024.

Stuber, F., Seifried-Dübon, T., Tsarouha, E., Azad, Z. R., Erschens, R., Armbruster, I., Schnalzer, S., Mulfinger, N., Müller, A., Angerer, P., Helaß, M., Maatouk, I., Nikendei, C., Ruhle, S., Puschner, B., Gündel, H., Rieger, M., Zipfel, S., & Junne, F. (2022). Feasibility, psychological outcomes and practical use of a stress-preventive leadership intervention in the workplace hospital: the results of a mixed-method phase-II study. *BMJ Open*, 12(2), e049951. <<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-049951>>. Viitattu 21.4.2024.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja (1. painos, Vol. 2/2023). <[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)> Viitattu 20.2.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. In Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan Julkaisuja (Vol. 3). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <[https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)> Viitattu 20.2.2025.

Työterveyslaitos (2017). Hyvinvoiva esimies tekee parempaa jälkeä kuin pahoinvoiva. Artikkel. <<https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvinvoiva-esimies-tekee-parempaa-jalkea-kuin-pahoinvoiva>>. Viitattu 16.3.2025.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. Stressi ja työuupumus. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>>. Viitattu 25.3.2024.

Työterveyslaitos (2023). Työhyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>>. Viitattu 21.3.2025.

Työterveyslaitos. Esihenkilön oma palautuminen. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johda-palautumista-soten-muutosmyllerryksessa/esihenkilon-oma-palautuminen>>. Viitattu 22.3.2025

Työterveyslaitos. Oppimateriaalit. Palaudu aivotyössä -tietopankki. Työssä palautuminen. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palaudu-aivotyossa-tietopankki/tyossa-palautuminen>>. Viitattu 15.1.2025.

Työterveyslaitos. Palautumisen edistäminen etätyössä. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/palautumisen-edistaminen-etatyossa>>. Viitattu 15.1.2025.

Wong, C., & Laschinger, H. K. S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burn-out, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824–1833. <<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006>>. Viitattu 21.4.2024.

Van Hooff, M. L. M., & De Pater, I. E. (2017). Let's Have Fun Tonight: The Role of Pleasure in Daily Recovery from Work. *Applied Psychology*, 66(3), 359–381. <<https://doi.org/10.1111/apps.12098>>. Viitattu 30.1.2025.

Varje, P. (2023). Mielenterveys on moniulotteinen työelämäkysymys. Työterveyslaitos. <[www.tyoelamatieto.fi](http://www.tyoelamatieto.fi)>. Viitattu 1.12.2024.

Vilkka, Hanna 2015. *Tutki ja kehitä*. 4.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väisänen, V., Ruotsalainen, S., Säynäjäkangas, P., Mänttari, S., Laitinen, J., & Sinervo, T. (2024). Effects of workday characteristics and job demands on recovery from work among Finnish home care nurses: a multi-source cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 97(1), 65-74. <<https://doi.org/10.1007/s00420-023-02026-y>>. Viitattu 27.1.2025.

Haastattelurunko:

1. Mitä sinulle tarkoittaa työpäivän aikainen palautuminen?
2. Mikä merkitys sinulle on työpäivän aikaisella palautumisella?
3. Mistä huomaat, että tarvitset työpäivääsi palauttavia hetkiä?
4. Millaisissa tilanteissa koet, että stressitasosi nousee?
5. Mikä auttaa sinua palautumaan, kun koet olevasi stressaantunut?
6. Mitä konkreettisia keinoja sinulla on tukemaan palautumista työpäivän aikana?
7. Miten paljon käytte keskustelua muiden esihenkilöiden kanssa työpäivän aikaisen palautumisen merkityksestä työhyvinvoinnille?
8. Mahdollistuuko etätöiden tekeminen sinulle tarpeen mukaan?

## TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

### Lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä tekijöistä ikääntyneiden asumispalveluissa

#### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan *asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävästä tekijöistä*. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette lähiesihenkilönä ikääntyneiden asumispalveluissa ja teillä on arvokasta kokemuseräistä tietoa lähiesihenkilön työpäivän aikaisista kuormitustekijöistä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyt-tyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne tai kohteluunne esihenkilötehtävissä.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Mikäli peruutatte suostumuksen, teistä jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

#### Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaisesta palautumisesta ja siitä, millaisia palautumista edistäviä tekijöitä he voivat omasta toiminnastaan tunnistaa. Opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää, kun esihenkilöiden työhyvinvointia tukevia toimintoja/palveluja kehitetään organisaatiossa.

#### Tutkimuksen toteuttajat

Tämän tutkimuksen toteuttaa ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija Veera Sillanpää. Tutkimus toteutetaan osastonhoitajien parissa, jotka työskentelevät esihenkilöinä asumispalveluissa. Opiskelija opiskelee Metropolia ammattikorkeakoulussa, josta on nimettyä opinnäytetyötä ohjaava lehtori.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuva esihenkilö osallistuu haastatteluun, joka on kestoltaan 45-60 minuuttia. Tutkimus toteutetaan yksilohaastatteluna tutkittavan työpai-

kalla tai muussa haastateltavan ja haastattelijan yhdessä sopimassa työpis-  
teessä. Tarvittaessa yksilöhaastattelu voidaan toteuttaa myös etäyhteydellä  
Teams-sovellusta käyttäen. Tutkimukseen osallistuminen tapahtuu työajalla.

**Kustannukset ja niiden korvaaminen**

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myös-  
kään makseta erillistä korvausta.

**Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Opinnäytetyön tekijä laatii keräämästään ja analysoimastaan aineistosta rapor-  
tin, opinnäytetyön. Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokan-  
nassa. Opinnäytetyön tekijä kirjoittaa myös kypsyysnäytteenä artikkelimuotoi-  
sen tekstin opinnäytetyöstä, joka on mahdollista jakaa esihenkilöille sähköpostin  
välityksellä.

**Tutkimuksen päätyminen**

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, jos hänelle tulee jokin  
ennalta arvaamaton, omaan elämäntilanteeseen liittyvä haaste, joka estää opin-  
tojen jatkumisen.

**Tutkimuksen aineistojen hävittäminen**

Tutkimuksen tekijä tulee hävittämään kaiken kerätyn aineiston heti, kun tar-  
vetta sen käyttämiselle ei enää ole. Nauhoitetut haastattelut hävitetään välittö-  
mästi nauhurilta, kun ne on siirretty tietokoneelle. Litteroidut tekstitiedostot hä-  
vitetään välittömästi ylikirjoitusohjelmalla, kun aineisto on luokiteltu ja analy-  
soitu eikä niiden läpikäymiselle ole enää tarvetta. Kaikki prosessin aikana synty-  
neet muistiinpanot ja tiedostot tuhotaan heti, kun opinnäytetyö on valmis jul-  
kaistavaksi, ylikirjoitusohjelmalla. Tulostetun materiaalin opinnäytetyön tekijä  
hävittää viemällä ne joko Metropolian Myllypuron kampuksen tai työpaikkansa  
tietosuojaroskikseen.

**Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opin-  
näytetyön tekijälle.

**Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija / opinnäytetyötekijä  
Nimi: Veera Sillanpää

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja  
Titteli: Opinnäytetyön ohjaaja, lehtori  
Nimi: Lotta Kuosmanen

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Kuntoutus ja tutkiminen

## Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

### Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

- |                     |                                     |                       |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Korkeakoulu         | <input checked="" type="checkbox"/> |                       |
| Toimeksiantaja      | <input type="checkbox"/>            | Toimeksiantajan nimi: |
| Muu yhteistyötaho   | <input type="checkbox"/>            | Yhteistyötahon nimi:  |
| Opinnäytetyöntekijä | <input type="checkbox"/>            |                       |

### Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Veera Sillanpää

### Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkittava kerää haastatteluun osallistuvilta nimitiedon silloin, kun he allekirjoittavat tutkimukseen osallistumisen suostumuslomakkeen. Lisäksi haastatteluaineisto, joka tallennetaan, koostuu haastatteluun osallistuvien äänitiedostoista, joka on suora tunniste.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

### Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

**Henkilötietojenne suojausperiaatteet**

Haastattelut nauhoitetaan Metropolian diginauhurilla. Tallennetut äänitiedostot siirretään tietokoneelle, tutkijan henkilökohtaiselle, Metropolian tarjoamalle, salanasuojatulle verkkolevyasemalle. Äänitiedostot ovat suojattuna opinnäytetyön tekijän käyttäjätunnuksen ja salasanan takana. Äänitiedostoista litteroidaan tekstimuotoisia tiedostoja, jotka tallennetaan myös opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle, Metropolian verkkolevyasemalle käyttäjätunnuksen ja salasanan taakse. Allekirjoitetut suostumuslomakkeet säilytetään opinnäytetyön tekijän työpaikalla työhuoneen lukituskaapissa, jonne on avain ainoastaan opinnäytetyön tekijällä.

**Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus**

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia teillä ikääntyneiden asu- ja palvelujen esihenkilönä on työpäivän aikaisesta palautumisesta ja sitä edistävästä tekijöistä.

**Henkilötietojenne käsittelyperuste**

Opinnäytetyössä henkilötietojenne käsittelyperuste on suostumus.

**Tutkimuksen kesto (henkilötietojenne käsittelyaika)**

Henkilötietojenne käsittelyaika on opinnäytetyön valmistumiseen saakka, joka on viimeistään vuoden 2025 loppuun mennessä.

**Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?**

Kaikki kerätyt henkilötiedot tuhoetaan asianmukaisesti tutkimuksen päättymisen jälkeen. Käytännössä tämä tapahtuu poistamalla kaikki nauhoitetut haastattelut diginauhurilta välittömästi, kun ne on siirretty tietokoneelle sekä käyttämällä ylikirjoitusohjelmaa litteroitujen tekstitiedostojen tuhoamiseen. Opinnäytetyön tekijä vastaa henkilötietojen tuhoamisesta.

**Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä**

Tietoja ei luovuteta millekään ulkopuoliselle taholle, vaan pääsy kaikkeen kerättyyn tietoon on vain opinnäytetyön tekijällä.

**Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle**

Tietojanne ei siirretä/siirretään EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

**Rekisteröitynä teillä on oikeus**

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilöresterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus

- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

### **Tutkimuksessa kerätyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon**

#### **Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Lopulliset opinnäytetyön tulokset raportoidaan ryhmätasolla. Opinnäytetyön raportoinnissa pyritään siihen, että yksittäiset tutkittavat eivät ole tunnistettavissa.

Opinnäytetyössä kerätyjä tietoja ei käytetä myöhemmin.

## **Tutkittavan suostumuslomake**

**Tutkimuksen nimi:** Lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävistä tekijöistä ikääntyneiden asumispalveluissa

**Tutkimuksen toteuttaja:** Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Kuntoutus ja tutkiminen

Opinnäytetyön tekijä Veera Sillanpää

Opinnäytetyötä ohjaaja lehtori Lotta Kuosmanen

Minua [tutkittavan nimi] on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kartoittaa ikääntyneiden asumispalveluissa työskentelevien lähiesihenkilöiden kokemuksia työpäivän aikaista palautumista edistävistä tekijöistä.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsitteystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa. Jos peruutan suostumukseni, minusta jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

Paikka ja aika

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_:\_\_\_\_:\_\_\_\_

Allekirjoitus:

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys:

\_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.