

Tuulikki Niittypuro

**ENERGIAA työpäivään —
Opas energiatasoihin perustuvaan työhy-
vinvoinnin edistämiseen
CARVE-hankkeelle**

Opinnäytetyö

Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen YAMK

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	fysioterapeutti (ylempi AMK)
Tekijä	Tuulikki Niittypuro
Työn nimi	ENERGIAA työpäivään — Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen CARVE-hankkeelle
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy, CARVE-hanke
Vuosi	2021
Sivut	50 sivua, liitteitä 26 sivua
Työn ohjaajat	Paula Mäkeläinen, Anna Reinikainen

TIIVISTELMÄ

Henkilökohtainen kronotyyppi vaikuttaa siihen, miksi toiset meistä ovat virkeimmillään heti aamulla ja toiset virkistyvät iltaa kohden. Kronotyyppi määrää myös sen, miten vireystila vaihtelee päivän aikana ja, näin ollen se vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Tunnistamalla oman kronotyypin ja tuunaamalla työtä oman energiatason mukaisesti, voi työhyvinvointia parantaa.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja oli CARVE-hanke. Hankkeen tavoitteena oli edistää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti yksilö- ja organisaatiotasolla ja tätä kautta parantaa työn tuottavuutta yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella.

Opinnäytetyönä tehtiin hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöille (n=12) suunnattu ENERGIAA työpäivään -opas, joka tarjoaa keinoja vuorokausirytmiiin ja vireystasoon perustuvaan työn tuunaukseen. Lisäksi oppaan tarkoituksena on antaa käytännön keinoja energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen.

Oppaan kehittämisprosessin lähestymistapana oli soveltuvin osin toimintatutkimus. Kehittämisprosessin tavoitteena oli, että kohderyhmä, eli CARVE-hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöt, hyödyntäisi jatkossa ENERGIAA työpäivään -opasta työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategiansa suunnittelussa. Tavoitteeseen pääsyä arvioitiin sähköpostikyselyn avulla.

Kyselyn vastausprosentti jäi pieneksi eikä tämän perusteella saada aukotonta vastausta siihen, päästiinkö kehittämistyössä tavoitteeseen.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn tuunaus, kronotyypit, energiatasot, palautuminen, stressi

Degree	Master of Health Care
Author (authors)	Tuulikki Niittypuro
Thesis title	Energy for working day — A guide promoting energy level-based well-being for CARVE-project
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences, CARVE-project
Time	2021
Pages	50 pages, 26 pages of appendices
Supervisor	Paula Mäkeläinen, Anna Reinikainen

ABSTRACT

The personal chronotype influences why some of us wake up refreshed first thing in the morning and others feel more refreshed towards the evening. The chronotype also determines how alertness varies during the day and therefore, also affects well-being at work. By identifying one's own chronotype and crafting one's job according to individual energy levels it is possible to improve well-being at work.

The client of this thesis was the CARVE-project. The aim of the project was to promote well-being at work in a holistic manner, both individual and organizational level, and in doing so to improve the productivity of work by crafting one's job, based on individual circadian rhythms and moments of calming down.

The end product of this thesis, the guide *Energy for working day*, was made for the managers of the companies which were involved in the project. The guide provides tools for crafting the work based on the circadian rhythm and alertness. In addition, the purpose of the guide is to provide practical means of promoting well-being at work based on energy levels.

The approach of the guide's development process was applied action research. The aim of the development process was to encourage the target group, the managers of the companies involved in the CARVE-project, into an active utilization of the *Energy for working day* -guide in planning their occupational well-being or company's well-being strategy in the future. An e-mail query was used to evaluate the achievement of the objective.

The response rate of the survey was low and, therefore, there is no complete answer as to whether the development work achieved its objective.

Keywords: well-being at work, job crafting, chronotypes, energy levels, recovery, stress

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	CARVE-HANKE OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJANA	8
3	TYÖHYVINVOINTITOIMINNAN KEHITTYMINEN.....	9
4	TYÖN TUUNAAMINEN	11
4.1	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli työn tuunaamisessa	12
4.2	Työn tuunaamisen vaikutus työhyvinvointiin	14
5	KRONOTYYPIT JA ENERGIATASOT	17
5.1	Kronotyyppien vaikutus terveyteen ja työhyvinvointiin	19
5.2	Stressin ja palautumisen merkitys työhyvinvoinnille	21
5.3	Työpäivän aikaiseen vireystasoon vaikuttavia tekijöitä	23
6	TYÖHYVINVOINTI VUORO- JA ETÄTÖISSÄ.....	25
7	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	28
8	TOIMINTATUTKIMUS LÄHESTYMISTAPANA	28
8.1	Toimintatutkimus oppaan kehittämisprosessissa.....	30
8.2	Oppaan suunnitteluvaihe	31
8.3	Oppaan aineisto.....	32
8.4	Oppaan toteutusvaihe.....	33
8.5	Oppaan kappaleiden kirjoittamisprosessi	34
8.6	Oppaan reflektointivaihe	36
9	ENERGIAA TYÖPÄIVÄÄN -OPAS KEHITTÄMISTYÖN TULOKSENA	38
10	POHDINTA.....	40
10.1	Opinnäytetyön luotettavuus	41
10.2	Opinnäytetyön eettisyys.....	43
10.3	Jatkotutkimusehdotuksia	44

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1. ENERGIAA työpäivään -oppaan kehittämisprosessi

Liite 2. Käytetyt tutkimukset

Liite 3. Kysely / oppaan saatekirje esihenkilöille

Liite 4. ENERGIAA työpäivään — Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen

1 JOHDANTO

Tiedämme että toiset meistä ovat virkeimmillään aamulla, toiset taas ovat aamu-unisia ja virkistyvät iltaa kohden. Eri ihmisillä vireystilan huiput ja aallonpohjat ajoittuvat eri aikoihin vuorokaudesta. (Breus 2016, 13, Pink 2019, 40–41.) Tämä vaikuttaa väistämättä työhyvinvointiimme, koska harvat meistä pystyvät itse vaikuttamaan omiin työaikoihinsa. Elämme nykyään yhteiskunnassa, jota vuorotyöläiset pyörittävät. Epäsäännölliset työajat kuormittavat elimistöä ja vaikuttavat näin ollen negatiivisesti työhyvinvointiin. Suurin osa työskentelee kuitenkin ”kahdeksasta neljään”, mikä työaikana suosii enemmän aamu- kuin iltavirkkuja. (Tikkanen 2019.) Oman näkökulmansa aiheeseen tuovat COVID-19-pandemian myötä yhä useammat etätyötä tekevät ihmiset.

Samaan aikaan kun työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat melko rajalliset, on työntekijöillä tänä päivänä entistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työoloihinsa ja tapaansa tehdä työtä. Tunnistamalla oman vuorokausirytmensä ja tuunaamalla omaa työtään omien energiatasojensa mukaisesti, voi työntekijä parantaa omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan. (Tanskanen 2019.)

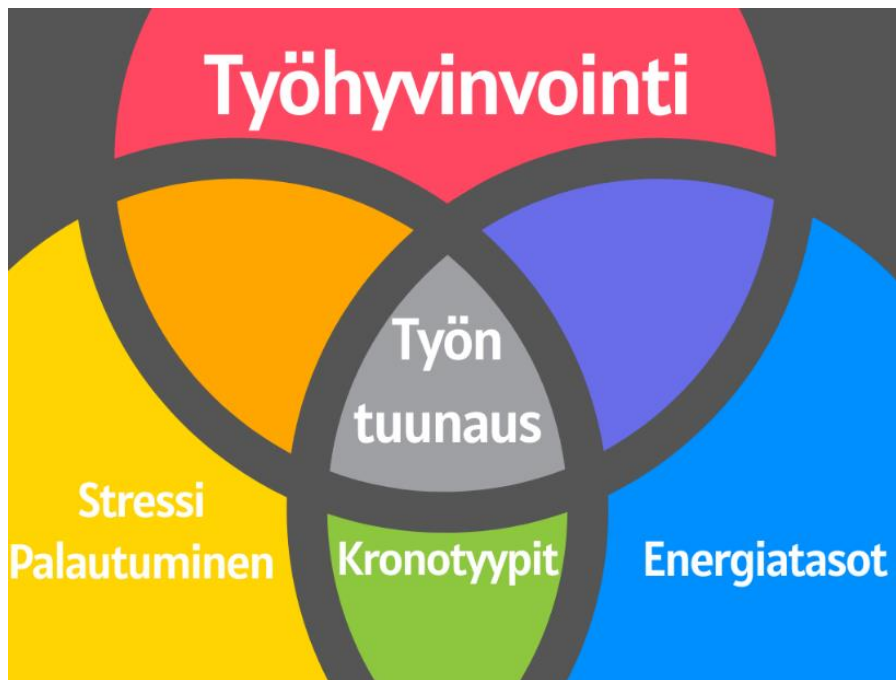
Opinnäytetyö oli esihenkilöille suunnatun energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen oppaan kehittämiprosessi. Kehittämistyön tarkoituksena oli tehdä hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöille suunnattu opas, joka tarjoaa keinoja vuorokausirytmiiin ja vireystasoon perustuvaan työn tuunaukseen. Lisäksi oppaan tarkoituksena on antaa käytännön keinoja energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen.

CARVE-hanke sisältöineen antaa raamit ja näkökulman opinnäytetyölle. Opinnäytetyön teoriaosassa työhyvinvointia tarkastellaan työn tuunauksen, kronotyyppien, energiatasojen sekä palautumisen ja stressin näkökulmasta (Kuva 1). Oppaaseen sisällytetään vuoro- ja etätyönäkökulmat, joten näitäkin asioita käsitellään teoriaosassa.

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työn tuunaaminen, kronotyypit, stressi, palautuminen ja energiatasot. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi käsitetään kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö s. a.). Työn tuunaamisella tarkoitetaan työn omaehtoista muokkaamista itselle mielekkääksi (Työterveyslaitos b). Kronotyypillä tarkoitetaan yksilön sisäistä vuorokausirytmää, joka kertoo sen, millainen on sopiva uni-valverytmi ja milloin yksilö on virkeimmillään (Walker 2019, 30). Stressillä tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan negatiivista henkilön voimavaroja kuluttavaa puolta sekä positiivista voimavaroja lisäävää puolta (Heikkilä ym. 2016, 7). Palautumisella tarkoitetaan tilaa, jossa yksilön fyysinen ja psyykinen tila palautuu kuormitusta edeltäneeseen tilaan. (Tuominen 2020). Energiatasoilla tarkoitetaan vireystilaa, joka on terveillä ihmisillä tärkein jaksavuuteen ja toiminnan tehokkuuteen vaikuttava tekijä (Terveyskylä 2021).

Opas on ensisijaisesti kohdennettu esihenkilöille: tämän vuoksi unen merkitystä hyvinvoinnille ei tarkemmin lähdetä avaamaan teoriaosassa, vaikka se onkin hyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Sen sijaan teoriaosassa keskitytään työpäivän aikana tapahtuviin työhyvinvointia palveleviin seikkoihin.

Teorian tarkoituksena on saada perusteluja tutkittuun tietoon pohjaten siitä, miksi työn tuunaus, kronotyypit, energiatasot, palautuminen ja stressi tulisi ottaa huomioon yrityksen työhyvinvointistrategian suunnittelussa. Lisäksi tutkittuun tietoon pohjaava teoriaosa tukee niitä valintoja, joita oppaaseen sisällytetään.



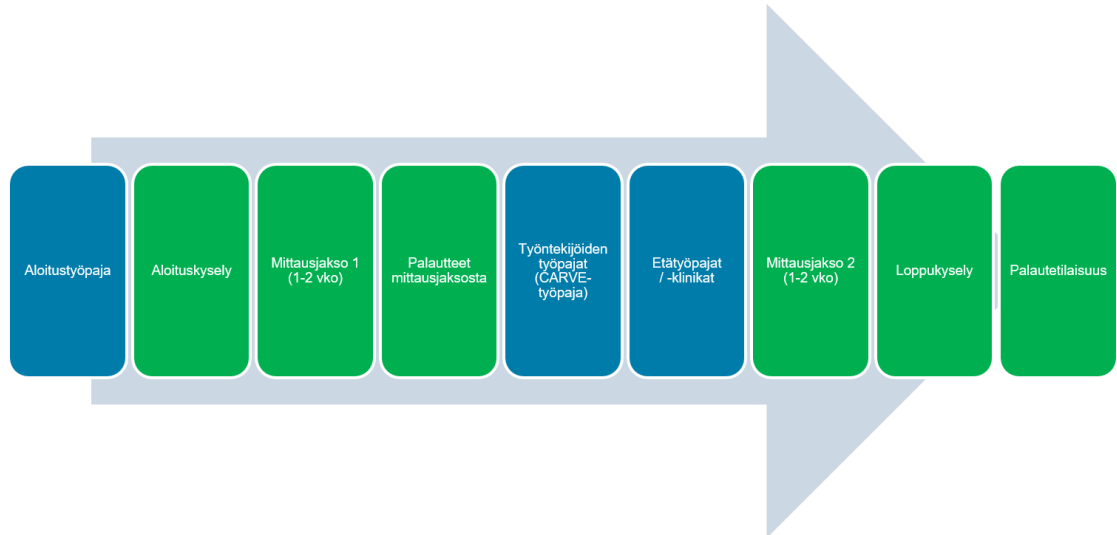
Kuva 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Teoriaosan jälkeen oppaan kehittämistyön prosessi kuvataan toimintatutkimuksen menetelmiä soveltaen.

2 CARVE-HANKE OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJANA

Opinnäytetyön toimeksiantaja on CARVE–*Työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella* -hanke (CARVE–*Circadian Activity Revitalizing Vocational Energy*). Hankkeen tavoitteena on edistää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti yksilö- ja organisaatiotasolla ja tätä kautta parantaa työn tuottavuutta yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella. Hankkeen kohderyhmänä toimii eteläsavolaiset yritykset ja niiden työntekijät, jotka tekevät vuorotyötä tai henkisesti kuormittavaa työtä. Hanke toteutettiin 01.06.2019—30.09.2021. Hankkeen toteuttajana toimi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk. Hankkeessa tehtiin myös yhteistyötä belgialaisen KU Leuven yliopiston ja Bulgarian Idein Ltd. tutkimuskeskuksen kanssa. Hanketta rahoittivat Etelä-Savon ELY-keskus ja Euroopan sosiaalirahasto. (Xamk s. a.)

CARVE-hankkeeseen osallistuneiden yritysten työntekijät osallistuivat noin puoli vuotta kestävään kehittämisprosessiin (Kuva 2), johon sisältyi työhyvinvointiin, vuorokausirytmiiin ja työelämänlaatuun liittyvä alkukysely, Moodmetric älysormus- tai Firstbeat hyvinvointianalyysi -mittaus, henkilökohtaiset palautekeskustelut, CARVE-työpajat, joissa käytiin läpi työyhteisön tulokset ja suositukset, ja yhteiset webinaarit. Lopuksi toistettiin alun kyselyt ja hyvinvointitekniologiamittaukset ja annettiin henkilö- ja yritysکوhtainen palaute. (Xamk s. a.)



Kuva 2. CARVE- hankkeen mittausprotokolla, noin 6 kk (Xamk s. a.)

3 TYÖHYVINVOINTITOIMINNAN KEHITTYMINEN

Työhyvinvointia on tutkittu, ja työsuojelun katsotaan alkaneen 1920-luvulla. Tutkimus lähti liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tuolloin uskottiin, että stressi on yksilön fysiologinen reaktio erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, meluun, kylmään ja fyysiseen raskauteen. Psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät tekijät liitettiin teoriaan myöhemmin. Tämä *reaktioperustainen stressimalli* laajeni edelleen kattamaan myös työympäristön sekä työolosuhteet, jolloin tutkimuksen kohteena olivat ympäristön piirteet, eivätkä pelkästään yksilön reaktiot. Alettiin puhua *tasapainomallista*, mikä tarkoittaa sitä, että työ on kuormittavaa, jos sen vaatimukset ylittävät työntekijän edellytykset vastata näihin vaatimuksiin. Tasapainomallista kehittyi myöhemmin *työn vaatimusten ja hallinnan malli*. Tässä mallissa työ on joko aktiivista, työhyvinvointia lisäävää, jos siinä on psykologista kuor-

mitusta ja päätöksentekomahdollisuuksia, tai työ voi olla passiivista, voimavaroja kuluttavaa, jos näin ei ole. Myöhemmin malliin liitettiin sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Manka ym. 2016, 64–65.)

Myöhemmin todettiin, että edellä mainitut ärsyke- reaktio- mallit eivät selittäneet työntekijöiden yksilöllisiä eroja. Jotkut työntekijät rasittuvat tietyistä työn ja työyhteisön piirteistä ja saavat niistä stressireaktioita, kun taas toiset eivät rasitu niistä millään tavalla. Syntyi uusi lähestymistapa, minkä mukaan työhyvinvointi syntyy yksilöllisten tekijöiden ja ympäristötekijöiden vuorovaikutuksesta. Lähestymistapaan lisättiin yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi, mukautuminen (*coping*). Oleellista lähestymistavassa on se, miten yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat työympäristön vaatimuksiin, ja minkälaisia välineitä ja voimavaroja yksilöllä on kohdata näitä vaatimuksia. (Manka ym. 2016, 65.)

Suomessa otettiin käyttöön 1990-luvulla niin sanottu kolmiomalli. Tässä mallissa työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan sitä, että samanaikaisesti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Oleellista mallissa on työyhteisön eri osapuolten sitoutuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Manka ym. 2016, 67.)

Edellä mainitut mallit tarkastelevat työhyvinvointia työn psyykkisen rasittavuuden ja työpahoinvoinnin kannalta sen sijaan, että niissä keskityttäisiin asioihin, joista voi syntyä työn iloa ja sen mahdollista yhteyttä työn tuloksellisuuteen. Viime vuosina onkin siirrytty työhyvinvoinnin kehittämisessä myönteisten voimavarojen korostamiseen. (Manka ym. 2016, 68.)

Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin näin: ” *Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.*” Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnilla on myös merkitystä työn tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, tapaturmiin, sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos a.)

Rauramon *työhyvinvoinnin portaat* antavat nykyaikaisemman kuvauksen työhyvinvointitoiminnasta. Tämän hyvinvointimallin perustana ovat ihmisten perustarpeet, joiden tulee tyydyttyä työssä ja vapaa-ajalla. (Rauramo 2009, 1.) Mallissa hyvinvointi huomioidaan sekä yksilö- että yhteisötasolla. Portaista käy ilmi työhyvinvointitoiminnan monimuotoisuus. Mallissa kiinnitetään huomiota siihen, kuinka jokaisella tarveportaalla on käytettävissä monenlaisia työhyvinvoinnin malleja ja menetelmiä. Mallin avulla voi tarkastella, syntyykö työyhteisön työhyvinvointitoiminnasta tarkoituksenmukainen kokonaisuus vai ovatko toimenpiteet toisistaan irrallisia. Samalla voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, ovatko työhyvinvointitoimien painopisteet vasta alimpien portaiden tasolla. (Kehusmaa 2011, 16–18.)

Nykyaikaista työhyvinvointitoimintaa voidaan kuvata myös Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos c.) lanseeraamalla *työkykytalo* -mallilla, jossa työhyvinvointia kuvaa nelikerroksinen talo. Talon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja ja johtamista. Talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan, ja jotta työkykytalo pysyy pystyssä, pitää kaikkia kerroksia kehittää jatkuvasti koko työelämän ajan. Koska myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn, ympäröi työkykytaloa perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot.

4 TYÖN TUUNAAMINEN

Työn tuunaamisella tarkoitetaan työn muokkaamista itselle mielekkääksi. Oleellista on, että työntekijä ottaa aktiivisen roolin työn kehittämisessä ja innostuksen herättelyssä sekä säilyttämisessä. Omaan työn imua voi vahvistaa työn tuunauksella. Työn imun vahvistuessa työhön leipiintyminen vähenee, ja näin ollen työhyvinvointi paranee. (Työterveyslaitos b.)

Käsite työn tuunaus syntyi, kun yhdysvaltalaiset organisaatiotutkijat Amy Wrzesniewski ja Jane Dutton esittelivät mallin työn tuunauksesta 2000-luvun vaihteessa. Mallin mukaan työn tuunaus voi kohdistua työn kolmeen eri osa-

alueeseen: työtehtäviin, työhön liittyviin vuorovaikutussuhteisiin sekä siihen, miten työntekijä suhtautuu omaan työhönsä. (Henttonen ym. 2015, 97.)

4.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli työn tuunaamisessa

Työn vaatimusten ja voimavarojen (T VTV) mallin (*The job demands- resources*) mukaan työ sisältää sekä vaatimuksia että voimavaroja (Kuva 3). Mallia on tutkittu ja kehitetty 2000-luvun alusta lähtien. Työn vaatimuksilla mallissa tarkoitetaan niitä seikkoja, jotka kuormittavat työntekijöitä fyysisesti ja henkisesti kuten, esimerkiksi kova työstressi, korkea työmäärä, tietokoneongelmat ja henkisesti kuormittavat keskustelut sidosryhmien tai asiakkaiden kanssa. Työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä asioita, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia ja ruokkivat henkilökohtaista kehittymistä. Työn voimavaroja tarvitaan, jotta selviydytään työn vaatimuksista. Työn voimavaratyöntekijät voivat olla fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia työn vaatimusten ja voimavarojen muuttamiseksi. T VTV-mallissa työtä voi tuunata neljällä tavalla: 1. lisäämällä työn voimavaroja, 2. lisäämällä työn sosiaalisia voimavaroja, 3. lisäämällä positiivisia haasteita töissä ja 4. vähentämällä negatiivisia vaatimuksia. (Jäntti 2018.)



Kuva 3. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli. Muokattu Bakker ja Demeroutin JD-R -mallista. (Mind Tools s. a.)

Silloin, kun työn tuunauksen taustalla on työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli, sisältää se työn psykologiset, fyysiset, organisatoriset sekä sosiaaliset näkökohdat. Kaikkia näitä osa-alueita voidaan tarkastella joko työn vaatimusten tai voimavarojen näkökulmasta. Kun työtä tarkastellaan vaatimusten näkökulmasta, joutuu työntekijä ponnistelemaan fyysisesti tai psyykkisesti. Liian korkea emotionaalinen rasitus, työn vaatimukset, byrokratia tai rooliriidat voivat johtaa stressiin tai työuupumukseen. Toisaalta sopiva määrä vaatimuksia voi toimia positiivisina haasteina niin, että ne johtavat korkeampaan työmotivaatioon. Voimavarat työssä auttavat saavuttamaan työtavoitteita. Lisäksi voimavarat auttavat torjumaan työn vaatimusten mahdollisia kielteisiä vaikutuksia. Voimavarat antavat positiivista energiaa ja motivaatiota. Ne voivat olla työhön liittyviä tai henkilökohtaisia. Työhön liittyessään ne sisältävät esimerkiksi uranäkymät, autonomian, kehittymismahdollisuudet ja työtovereiden tuen. Henkilökohtaisiin voimavaroihin kuuluu esimerkiksi optimismi. Kun työn tuunauksessa otetaan ennakoiva lähestymistapa työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malliin, yritetään silloin vaikuttaa vaatimuksiin ja voimavaroihin itsen sijaan, että odottaisimme organisaation muuttavan näitä. Työtä voi rikastuttaa lisäämällä työn voimavaroja ja lisäämällä vaatimuksia sopivan haastavassa määrin, mikä synnyttää positiivista stressiä. (CARVE project s. a.)

4.2 Työn tuunaamisen vaikutus työhyvinvointiin

Useimmissa työtehtävissä työntekijä pystyy ainakin jossain määrin vaikuttamaan oman työnsä sisältöön ja työtapoihin, eli tuunaamaan työtään (Työterveyslaitos b.) Tims ym. (2013) tutkivat sitä, pystyvätkö työntekijät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa tuunaamalla työtään työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin avulla. Dataa kerättiin tutkimuksen aikana kemian tehtaan 288 työntekijältä kolmeen eri otteeseen kahden kuukauden aikana. Tutkimuksessa todettiin, että työn voimavarojen tuunaamisella oli positiivinen vaikutus työhyvinvointiin (lisääntynyt sitoutuneisuus, tyytyväisyys työhön ja loppuun palamisen vähentyminen). Työn vaatimuksien tuunaamisella ei ollut vaikutusta vaatimuksiin, mutta tulokset osoittivat, että haastavien vaatimusten tuunaaminen lisäsi työhyvinvointia. Tutkimuksen johtopäätöksenä todettiin, että työn tuunaamisella on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, ja sen vuoksi työntekijöille pitäisi antaa mahdollisuus tuunata omaa työtään.

Martela ym. (2021,10–11) lähtivät tutkimushankkeessaan etsimään vastausta kysymykseen, onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin- vai pahoinvoinnin lähde. Tavoitteena tutkimuksessa oli ymmärtää paremmin sitä, tuottaako itseohjautuvuus hyvinvointia vai pahoinvointia työntekijöille, ja mitkä tekijät selittävät tätä yhteyttä. Tutkimus oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin kaksi pilottiaineistoa Tampereen yliopiston *Työhyvinvointi esimiehettömissä organisaatioissa*-hankkeen kanssa. Näiden aineistojen pohjalta rakennettiin itseohjautuvuuden tasoa mittaava mittari. Lisäksi tässä vaiheessa saatiin osoitettua se, että esimiehettömissä organisaatioissa työskentelevät olivat itseohjautuvampia ja kokivat enemmän työhyvinvointia kuin muut tutkimukseen osallistuneet.

Tutkimuksen toisessa osassa, eli varsinaisessa päätutkimuksessa, kerättiin kansallisesti kattava 18–65-vuotiaiden työssäkäyvien suomalaisten aineisto.

2000 vastaajan aineistolla pyrittiin edustamaan tasapuolisesti Suomen kansaa. Tutkimukseen osallistujia pyydettiin taustatietojen lisäksi arvioimaan senhetkistä työhyvinvointiaan, työuupumustaan ja kertomaan, kuinka itseohjautuvasti he pystyivät toimimaan työpaikallaan ja kuinka hajautettua päätöksenteko oli organisaatiossa. Tuloksista kävi ilmi, että on olemassa selkeää näyttöä sille, että ihmisten itseohjautuvuuden kokemus on yhteydessä työn imuun ja työhyvinvointiin. Lisäksi itseohjautuvuuden kokemus on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen ja stressin kokemukseen. Johtopäätöksenä oli, että kun ihmisellä on valtaa tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä, on sillä pääsääntöisesti myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kävi ilmi useita mielenkiintoisia asioita. Havaittiin, että itseohjautuvuus on suurempaa pienemmissä organisaatioissa. Organisaatioiden sisällä itseohjautuvuutta kokivat eniten korkeammassa asemassa olevat, enemmän palkkaa saavat ja korkeammin koulutetut työntekijät. Lisäksi nuoret työntekijät kokivat vanhempia enemmän itseohjautuvuutta ja miehet enemmän kuin naiset. (Martela ym. 2021, 10–11.)

Seppälä ym. (2021, 26, 43) tutkivat Työterveyslaitoksen Työn imua työtä tuunaamalla-tutkimushankkeessa sitä, voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla, ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, voidaanko työn tuunaamisen verkkovalmennuksen avulla lisätä työn imua ja parasympaattista aktiivisuutta. Tosin sanoen tavoitteena oli osoittaa, että verkkovalmennuksen käytyään työntekijät tuunaavat työtään enemmän, lisäävät enemmän työn voimavaroja, vähentävät liiallisia työn vaatimuksia, ja näillä keinoin lisäävät työn imua. Lisääntyneen työn imun myötä oletuksena oli, että myönteiset vaikutukset näkyisivät myös lisääntyneenä parasympaattisena aktiivisuutena yön aikana, mikä indikoisi mahdollisia terveyshyötyjä. Lisäksi myönteisten vaikutusten oletettiin säilyvän myös pidemmällä aikavälillä.

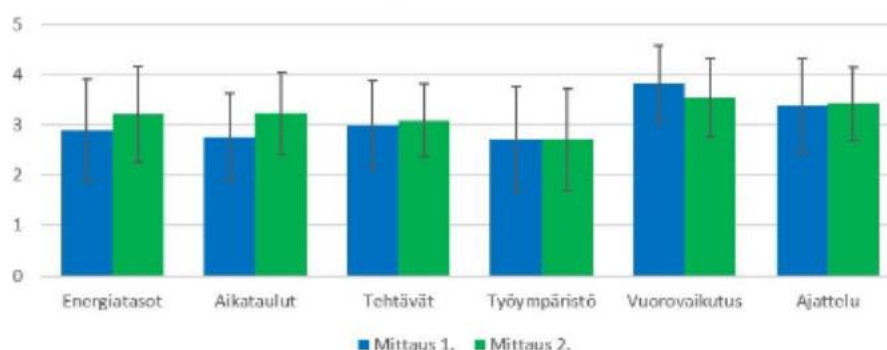
Tutkimuksen kohderyhmänä oli Petäjäveden kunnan kuntasektorin kaikki työpaikat ja työntekijät (n=268), jotka jaettiin koeryhmiin ja kontrolliryhmiin. Työn tuunaamista ja työn imua mitattiin molemmilta ryhmiltä kolme kertaa vuoden 2019 aikana. Mittareina käytettiin sähköistä kyselyä, ja tutkittavien parasym-

paattista aktiivisuutta tutkittiin mittaamalla sykevaihtelua. Mittaukset tehtiin ennen verkkovalmennusta, verkkovalmennuksen jälkeen ja neljän kuukauden seuranta-ajan jälkeen. (Seppälä ym. 2021, 27.)

Tuloksista kävi ilmi, että työn tuunaaminen lisääntyi verkkovalmennuksen aikana koeryhmän keskuudessa. Lisäksi työn imu lisääntyi koeryhmällä. Työn imun voimistuminen oli seurausta työn tuunaamisen toiminnan lisääntymisestä. Pelkkä verkkovalmennukseen osallistuminen ei saanut aikaan työhyvinvoinnin lisääntymistä, vaan työn imun kokeminen vaati sen, että työn tuunaamista lisätään. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työn tuunaamisen aikaansaama työn imu ei välittynyt parasympaattiseen aktiivisuuteen. Johtopäätöksissä kuitenkin todetaan, että työn tuunaamisen verkkovalmennuksella on työn imua vahvistava rooli ja autonomisen hermoston toimintaa puskuroiva rooli. (Seppälä ym. 2021, 37, 40, 43.)

CARVE-hankkeeseen osallistuneiden toimistotyöläisten, jotka tekivät osittain etätöitä, energiatasoihin ja aikatauluihin perustuva työn tuunaaminen lisääntyi huomattavasti hankkeen toimenpiteiden ansiosta (Kuva 4). Sen sijaan työhön liittyvän vuorovaikutuksen tuunaaminen väheni huomattavasti. Tämä on todennäköisesti seurausta lisääntyneistä etätöistä. (Xamk Pulse s. a.)

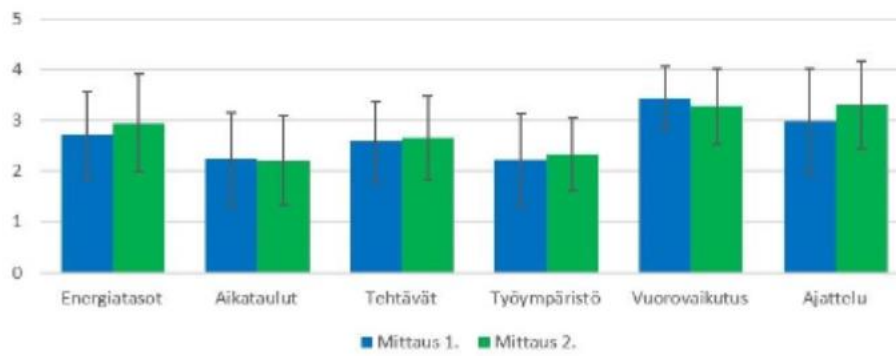
Työn tuunaaminen toimistotyöläisillä, jotka tekevät osittain etätöitä:



Kuva 4. CARVE-hankkeen tuloksia (Xamk Pulse s. a.)

Vuorotyöläiset, jotka tuunasivat työtään CARVE-hankkeen puoli vuotta kestäneen prosessin aikana, energiatasoihin perustuva työn tuunaaminen ja oman näkökulman tuunaaminen lisääntyivät (Kuva 5). Aikataulujen ja työhön liittyvän vuorovaikutuksen tuunaaminen vähenivät. (Xamk Pulse s. a.)

Työn tuunaaminen vuorotyöläisillä:



Kuva 5. CARVE-hankkeen tuloksia (Xamk Pulse s. a.)

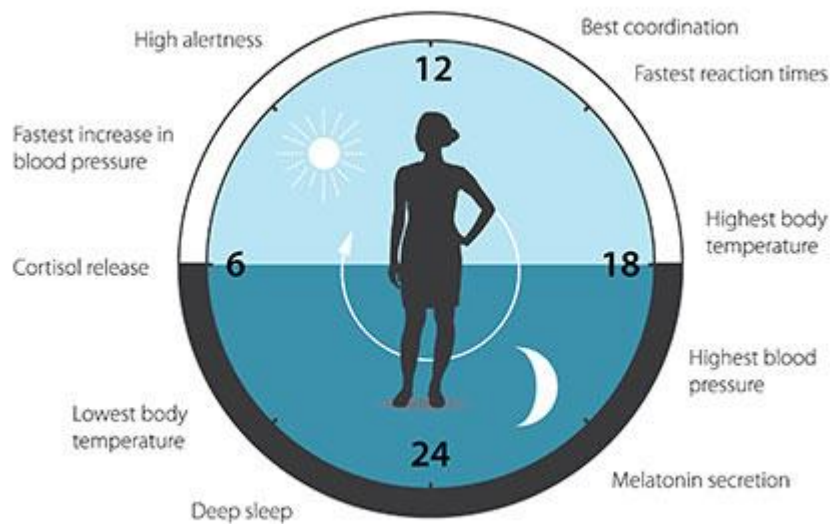
5 KRONOTYYPIT JA ENERGIATASOT

Jokaisella ihmisellä on oma noin 24 tunnin vuorokausirytmensä. Rytmien mukaisesti määritetään se aika, milloin ollaan hereillä ja milloin nukutaan. Vuorokausirytmisiä kutsutaan myös sirkadianrytmiksi (circa = noin, dies = päivä). Tämä rytmi tahdistaa myös muita rytmisesti toistuvia elintoimintoja, kuten ruokailua, vireystilaa, ruumiinlämpöä ja ruoansulatusta. (Walker 2019, 23.)

Synnyynnäinen biologinen rytmi on keskimäärin 24 tuntia 15 minuuttia. Ulkoapäin tulevat signaalit, joista tärkeimpänä auringonvalo, tahdistavat rytmin 24 tuntiin. Muita sisäistä kelloa tahdistavia tekijöitä ovat esimerkiksi ateriointi, liikunta, lämpötilan vaihtelut sekä säännölliset vuorovaikutustilanteet. Biologinen kello sijaitsee keskiaivoissa ja sitä kutsutaan suprakiasmaattiseksi tumakkeeksi (supra = yläpuolella, chiasma = solmukohta). Suprakiasmaattinen tumake nappaa kummankin silmän näköhermoja pitkin tulevan valosignaalin ja tahdistaa sen mukaan mittarinsa tarkasti 24 tunnin sykliin. (Walker 2019, 27–28.)

Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash ja Michael W. Young saivat vuonna 2017 Nobelin lääketieteen palkinnon tutkimuksistaan vuorokausirytmien parissa. Tutkijat pystyivät eristämään banaanikärpäsistä vuorokausirytmisiä säättävän geenin ja selittämään sisäisen kellon mekanismin solutasolla, ja kuinka se toimii kaikilla monisoluisilla organismeilla, mukaan lukien ihmisellä. Aiemmin tämä mekanismi oli ollut mysteeri tutkijoille. Sisäinen kello (Kuva 6) mukauttaa tar-

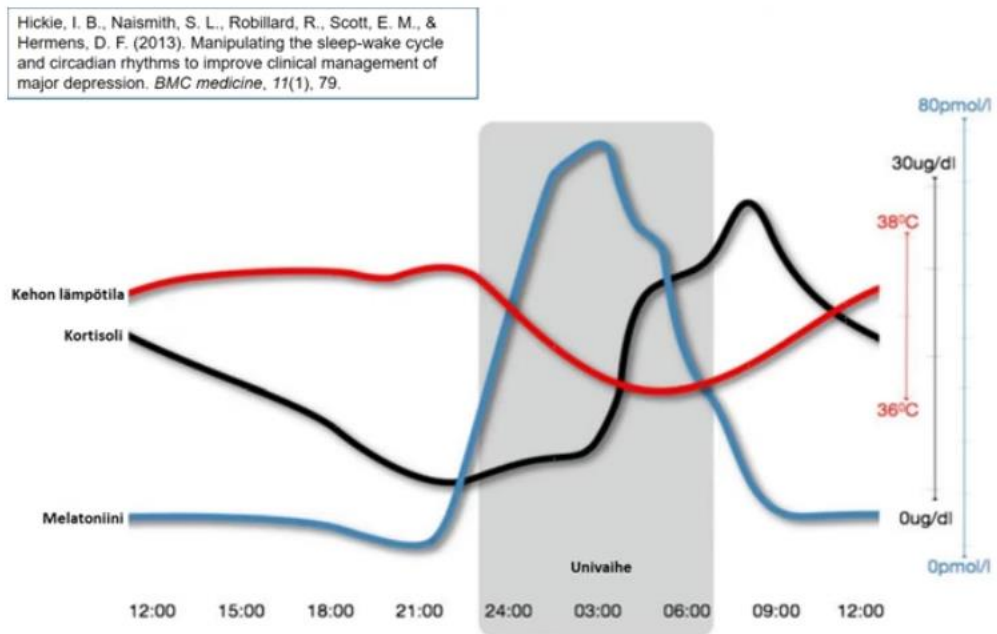
kasti fysiologiamme päivän eri vaiheisiin. Kello säätelee kriittisiä toimintoja, kuten käyttäytymistä, hormonitasoja, unta, kehon lämpötilaa ja aineenvaihduntaa. Jos ulkoisen ympäristön ja sisäisen kellon välillä on ristiriita, hyvinvointimme kärsii. Esimerkiksi useiden aikavyöhykkeiden yli matkustaessa koemme aikaerorasituksen. On myös viitteitä siitä, että krooninen vääristymä elintaivoissa ja sisäisen kellon saneleman rytmin välillä liittyy lisääntyneeseen riskiin erilaisille sairauksille. (The Nobel Prize 2017.)



Kuva 6. Biologinen kello auttaa säätelemään unirytmää, ruokailua, hormonitasoja, verenpainetta ja kehon lämpötilaa (The Nobel Prize 2017)

Vaikka kaikki ihmiset noudattavat 24 tunnin rytmiä, sen huippu- ja pohjakohdissa on yksilöllisiä eroja ihmisten välillä. Osa ihmisistä on virkeimmillään varhain aamulla ja uneliaita varhain illalla. Näitä ihmisiä kutsutaan "aamuvirkkuiksi", heitä on 40 % väestöstä. Osa taas valvoo myöhään ja vastaavasti herää myöhemmin aamulla tai jopa vasta iltapäivällä. Näitä "iltavirkkuja" on 30 % väestöstä. Loput 30 % on jotain näiden kahden tyypin välimaastossa. Aamu- ja iltavirkut ovat eri kronotyyppisiä, ja geenit määräävät sen kumpaan ryhmään kuuluu. (Walker 2019, 30.)

Vuorokausirytmiiä voidaan mitata kehon lämpötilasta, kortisolitasosta tai melatoniinitasosta (Kuva 7) (Tanskanen 2020.) Kronotyypin voi selvittää myös kyselyn avulla. CARVE-hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden (n=88) kronotyyppi mitattiin kyselyn avulla (Reduced Morningness-Eveningness Questionnaire) Hankkeeseen osallistuneista toimistotyöntekijöistä 37,5 % oli aamurytmisiä, 53,6 % keskivertorytmisiä ja 8,9 % iltarytmisiä. Hankkeeseen osallistuneista vuorotyöläisistä aamurytmisiä oli 34,6 %, keskivertorytmisiä 57,7 % ja iltarytmisiä 7,7 %. (Xamk Pulse s. a.)



Kuva 7. Vuorokausirytmiiä voidaan mitata kehon lämpötilasta sekä kortisoli- ja melatoniinitasosta (Tanskanen 2020)

5.1 Kronotyyppien vaikutus terveyteen ja työhyvinvointiin

Kaksostutkimuksissa on todettu, että aamuiltavirkkuuden vaihtelusta noin puolet aiheutuu suoraan perimästä ja puolet ympäristöstä. Tämän vuoksi päivärytmiiä myöhentävillä ja iltavirkkuuden yleisyyttä lisäävillä tekijöillä on suuri merkitys terveydelle väestötasolla, ja vaikutukset saattavat näkyä elinajassa ja elinajan odotteessa. (Partonen 2019.)

Basnet (2019) analysoi väitöskirjassaan vuorokausirytmiiin liittyvien tekijöiden yhteyttä kansantauteihin. Tutkimuksen aineisto perustui vuoden 2012 FIN-RISKI-tutkimukseen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suomalaisesta työikäisestä väestöstä 63 % nukkuu keskimäärin 7–8 tuntia yössä. Iltavirkkuja väestöstä on 13,5 %, päivävirkkuja 42,7 % ja aamuvirkkuja 43,8 %. Tutkimuksen johtopäätös oli, että suomalaisessa aikuisväestössä mielialan ja käyttäytymisen vuodenaikaisvaihtelut, riittämätön ja huonolaatuinen uni sekä iltavirkkuus liittyvät useisiin kansantauteihin ja että nämä tekijät pitäisi huomioida entistä tarkemmin, jotta voitaisiin parantaa väestön terveydentilan määrittämistä, hoitokäytäntöjä sekä kansanterveyteen liittyviä ratkaisuja.

Iltavirkkuus altistaa useille sairauksille. Se voi johtua elintavoista, kronotyyppiin liittyvästä patogeneesistä tai yhteiskunnan elämänrytmin heille aiheuttamasta sisäisen kellon rytmihäiriöstä. Iltavirkut voivat ehkäistä fysiologisten ja sosiaalisten rytmien ristiriidan aiheuttamia terveysongelmia esimerkiksi ehkäisemällä univelan kertymistä varaamalla aikaa lyhyille 10-20minuutin päiväunille ajoitettuna kello 12 ja 15 välille. lisäksi iltavirkkujen kannattaisi ylläpitää hyvää yleiskuntoa ja aikaistaa vuorokausirytmiiään kello 16 ja 19 välille ajoitetulla kuntoliikunnalla. (Merikanto ym. 2015.)

Oulun yliopistossa toteutettiin Pohjois-Suomen syntymäkohorttiin 1966 pohjautuva tutkimus, jossa selvitettiin yksilöllisen kronotyypin yhteyttä työkykyyn ja työttömyyseläkkeelle jäämiseen. Pohjois-Suomen syntymäkohortti 1966 kattaa yli 12 000 tuona vuonna Pohjois-Suomessa syntynyttä henkilöä, ja syntymäkohortti on eliniän mittainen seurantatutkimus. Kohortin jäsenet vastasivat 46-vuotiaana laajaan kyselyyn, jolla kerättiin tietoja heidän terveydestään, kronotyyppistään, unirytmistä ja työelämästä. Työkykyä tutkittavat arvioivat asteikolla 0–10. Tämän jälkeen tutkijat seurasivat tutkittavien eläköitymistä koskevia tietoja neljän vuoden ajan Kelan ja Eläketurvakeskuksen rekistereistä. Lopulliseen tutkimukseen ja henkilökohtaista kronotyyppiä selvittävään kyselyyn vastasi 2672 miestä ja 3159 naista. Aamuvirkkuja miehistä oli 46 %, päivätyyppejä 44 % ja iltavirkkuja 10 %. Naisista aamuvirkkuja oli 44 %, päivätyyppejä 44 % ja iltavirkkuja loput 12 %. Suurin osa työskenteli 46-vuotiaana päivätöissä. Myös suurin osa iltavirkkuista teki päivätyötä. (Oulun yliopisto 2021, Rähä ym. 2021.)

Tutkimuksessa kävi ilmi, että iltavirkut nukkuivat aamuvirkkuihin verrattuna vähemmän ja kärsivät useammin unettomuudesta sekä sosiaalisesta jetlagista. Iltavirkut olivat myös todennäköisimmin naimattomia ja työttömiä. Toisaalta useampi iltavirkku nainen oli korkeasti koulutettu ja korkeammassa asemassa työelämässä. Iltavirkut kokivat työkykynsä huonoksi kaksi kertaa useammin aamuvirkkuihin verrattuna. Iltavirkuilla miehillä oli neljän vuoden seurannassa kolminkertainen riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkijat ehdottavat, että kronotyyppi otettaisiin huomioon työkyvyn tukemisessa, terveyden edistämässä sekä mahdollisuuksien mukaan työaikataulujen suunnittelussa. (Oulun yliopisto 2021, Rähä ym. 2021.)

Stenvold (2012, 5.) tutki aamu- ja iltatyypien ja liukuma- ajan yhteyksiä työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Tulokset osoittivat, että vuorokausirytmii ja työaikajousto ovat yhteydessä työn tuottavuuteen ja laatuun. Työntekijät, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoon, kokivat enemmän stressiä ja että heidän työpäivänsä ei alkanut heille ihanteellisena aikana.

5.2 Stressin ja palautumisen merkitys työhyvinvoinnille

Vireystila on fysiologinen ja psykologinen valveillaolon ja reagoinnin tila. Se vaikuttaa verenpaineeseen ja sykkeeseen. Vireystilan voi jakaa kolmeen osaan. Optimaalisessa vireystilassa aivot toimivat parhaalla mahdollisella tavalla. Jos vireys on liian korkealla, puhutaan ylivireystilasta ja vastaavasti alivireystilasta, jos vireys on liian alhainen. Vireystila vaihtelee riippuen ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä. Vireystilan itsesäätelyä pystyy opettelemaan. (Hietakangas 2019.)

Stressillä on kaksi puolta. Negatiivinen, voimavaroja kuluttava puoli, sekä positiivinen potkua antava, voimavaroja lisäävä puoli. (Heikkilä ym. 2016, 7.) Kyse on tasapainosta näiden kahden stressin välillä. Palautuuko riittävästi kuormitukseen nähden. Stressi on normaali reaktio, mikä sopivana annoksena lisää suorituskyykyä. Stressi kuitenkin kuluttaa kehon energiavarastoja, ja tämän vuoksi siitä pitää palautua. Pitkään jatkunut liiallinen stressi voi olla haitallista terveydelle ja hyvinvoinnille. (Tuominen 2020.)

Palautuessa yksilön fyysinen ja psyykinen tila palautuu kuormitusta edeltäneeseen tilaan eli homeostaasiin. Fysiologisen palautumisprosessin pitäisi käynnistyä energiaa kuluttavan ja kehoa kuormittavan stressireaktion jälkeen. Palautumisen aikana kehon vireystila laskee. Laadukas yöuni ja ravitsemus yhdessä hyvän fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ohella tukevat palautumisjärjestelmän toimintaa. Murheet, stressi, sairaudet, epäterveellinen ravinto, tupakka ja alkoholi sen sijaan heikentävät tai jopa estävät kokonaan palautumisprosessin käynnistymisen. (Tuominen 2020.) Palautumista ja lepoa voivat häiritä muun muassa työperäinen stressi ja toimimattomat työaikajärjestelyt. Palautuminen on myös henkinen prosessi, ja nukkumisen lisäksi se vaatii vaihtelua sosiaalisessa elämässä. Univaje vaikuttaa negatiivisesti luovuuteen, tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen ja asioiden hallintaan. (Työterveyslaitos d.)

Riittävä palautuminen työstä estää työstressiä, ehkäisee terveysongelmia ja suojaa työuupumiselta. Työstä palautuessa sekä keho, että mieli elpyvät työn rasituksista. Uutta työpäivää ei tarvitse aloittaa väsyneenä ja kuormittuneena, jos vapaaillan, viikonlopun tai loman jälkeen palaa virkistyneenä töihin. Vapaa-aika ei saisi mennä työstä toipumiseen, vaan vapaalla pitäisi jaksaa tehdä itselle mieluisia ja tärkeitä asioita. Palautumista tapahtuu myös työpäivän aikana tauoilla. Psykologista palautumista voi jäsentää Yhdysvalloissa vuonna 2014 tutkijoiden työkaluksi kehitetyn DRAMMA-mallin avulla. Malli sisältää kuusi hyvinvointia edistävää palautumisen kokemusta: työstä irrottautuminen (*detachment*), rentoutuminen (*relaxation*), autonomia eli omaehtoisuus (*autonomy*), taidon hallinta (*mastery*), merkityksellisyys (*meaning*) ja yhteenkuuluvuus (*affiliation*). Palautumista vaikeuttavia asioita ovat esimerkiksi huono työilmapiiri, epäselvät asiat, kiire, teknologian käyttöön liittyvä stressi, epävarmuus ja paine olla jatkuvasti tavoitettavissa. Palautuminen ei ole ainoastaan työntekijän omalla vastuulla, vaan siihen pitää olla työpaikalla sopivat edellytykset. (Sarkkinen 2020.)

5.3 Työpäivän aikaiseen vireystasoon vaikuttavia tekijöitä

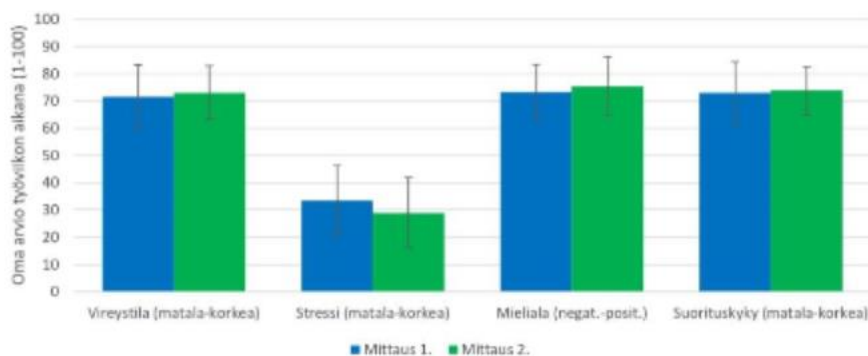
Ruotsissa tehtiin kysely 599:lle julkisen ja yksityisen sektorin eri ammateissa työskentelevälle perusterveydenhuollon työntekijälle. Tutkimuksen tavoitteena oli kyselylomakkeen avulla selvittää, onko työssä mahdollista saada energiaa. Kyselylomakkeen näkökulma oli salutogeeninen (mikä aiheuttaa terveyttä?) ja sisälsi kysymyksiä itse arvioidusta terveydestä, psykososiaalisesta työympäristöstä, palautumisesta, sosiaalisesta ympäristöstä sekä energiasta. Jotta energiaa lisäävä kokemus tuli määriteltyä, piti vastaajan antaa positiivinen vastaus kahteen yhdistelmäkyösymykseen, jotka liittyivät energiatasoihin työssä. Tuloksissa todettiin, että terveys ja energia korreloivat positiivisesti. 44,5 % vastaajista kertoi saaneensa lisääntyneen energiakokemuksen töissä. Eli heidän kohdallaan työaikana saavutettu energiamäärä ylitti menetetyn. Lisääntyneeseen energiakokemukseen eniten vaikutti työpäivän aikainen ja sen jälkeinen palautuminen. Muita lisääntyneen energian kokemukseen liittyviä asioita olivat työn autonomia, työpaikan positiiviset ominaisuudet sekä työntekijän sisäiset työkokemukset. Johtopäätöksenä oli, että työn aikana on mahdollista lisätä energiaa, ja tärkein tekijä siihen on palautuminen. (Ejlertsson ym. 2020, 1, 4–5.)

Älypuhelimien kautta toimivan mindfulness-meditaatio-sovelluksen toimivuutta tarkasteltiin tutkimuksessa, jossa haluttiin selvittää sovelluksen käytön vaikutusta työntekijän kokemaan työrasitukseen, psykologiseen hyvinvointiin ja työajan aikaiseen verenpaineeseen. Tutkimukseen osallistui 238 kahden suuren brittiläisen yrityksen työntekijää, jotka satunnaistettiin interventio- ja kontrolliryhmään. Osallistujat suorittivat yhden 10–20 minuutin ohjatun äänimeditoinnin päivässä. Verenpaine- ja psykososiaaliset mittaukset tehtiin lähtötilanteessa ja 8 viikkoa myöhemmin. Osallistujille lähetettiin seurantakysely myös 16 viikon jälkeen. Interventoryhmä raportoi hyvinvoinnin, distressin ja työrasituksen vähenemisestä verrattuna kontrolliryhmään. Lisäksi interventoryhmä koki työpaikan keskinäisen sosiaalisen tuen lisääntyneen. Intervention aikaan työntekijöiden systolinen verenpaine oli alhaisempi. Johtopäätöksenä todettiin, että älypuhelimien aplikaatioiden avulla tehdyt mindfulness-meditaatiot, joita tehdään useita kertoja viikossa, voivat vaikuttaa työstressiin ja hyvinvointiin positiivisesti. (Bostock ym. 2018.)

Virtasen (2021) tutkimuksessa keskityttiin työpäivänaikaiseen palautumiseen. Tutkimuksessa palautumista tarkasteltiin kuuden palautumiskokemuksen kautta, jotka olivat irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus. Haluttiin tietää, kuinka edellä mainitut työpäivän aikaiset taukoelämykset vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Pääta-voitteena oli selvittää, toimivatko DRAMMA-malliin perustuvat toipumiskoke- mukset taustamekanismeina työn psyykkisten vaatimusten ja psyykkisen hy- vinvoinnin välillä. Kyseessä oli yhden viikon kestävä päiväkirjakyseily, johon osallistui 107 suomalaista opettajaa. Tutkimuksessa havaittiin, että työpäivän aikainen irrottautuminen sekä työn merkityksellisyys toimivat taustalla olevina mekanismeina päivittäisten henkisten työn vaatimusten ja psyykkisen hyvin- voinnin välillä. Havainnot viittasivat siihen, että pienelläkin määrällä työstä ir- rottautumista voidaan saavuttaa hyvinvointihyötyjä. Lisäksi tutkimuksessa to- dettiin, että on ratkaisevan tärkeää tehdä taukojen aikana jotain merkityksel- listä, kun työ on henkisesti haastavaa, koska siinä tapauksessa hyvinvointivai- kutukset kestivät iltaan asti. Sillä, että viettää työpäivän aikaiset taukonsa mie- lekkäällä tavalla, voi olla vaikutusta siihen, kuinka selviää työperäisten stressi- tekijöiden kanssa. (Virtanen 2021.)

CARVE-hankkeeseen osallistuneiden toimistotyöläisten, jotka tekevät osittain etätöitä, työpäivän aikana koettu vireystila, mieliala sekä suorituskyky lisää- nyivät hankkeeseen osallistumisen aikana jossain määrin (Kuva 8). Työpäivän aikana koettu stressi väheni huomattavasti. (Xamk Pulse s. a.)

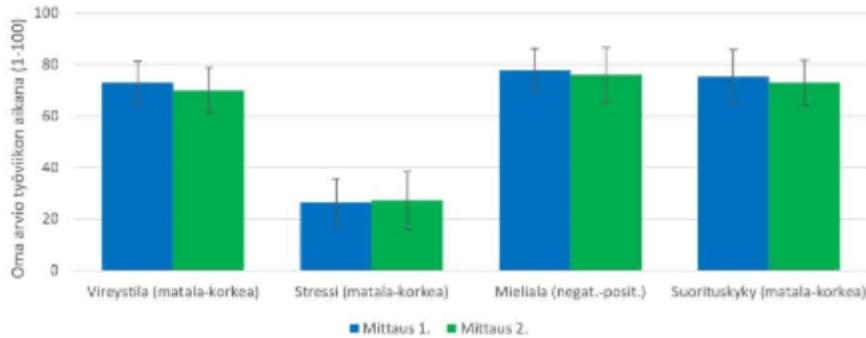
Työpäivän aikaiset energiatasot toimistotyöläisillä, jotka tekevät osittain etätöitä:



Kuva 8. CARVE-hankkeen tuloksia (Xamk Pulse s. a.)

Hankkeeseen osallistuneiden vuorotyöläisten työpäivän aikakana koettu viireystila, mieliala ja suorituskky heikkenivät jossain määrin (Kuva 9). Koettu stressi pysyi suunnilleen samana. (Xamk Pulse s. a.)

Työpäivän aikaiset energiatasot vuorotyöläisillä:



Kuva 9. CARVE-hankkeen tuloksia (Xamk Pulse s. a.)

6 TYÖHYVINVOINTI VUORO- JA ETÄTÖISSÄ

Euroopan työolotutkimuksen mukaan Suomessa säännöllistä **vuorotyötä** vuonna 2015 teki 27 % naisista ja 19 % miehistä. Öisin säännöllisesti työskenteli 14 % suomalaisista. Vuorotyössä elimistö kuormittuu tavallista enemmän, ja etenkin muutokset unessa ja uni-valverytmissä hankaloittavat sosiaalista elämää. Yötyö on haitallisinta terveydelle ja hyvinvoinnille. Kun työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, häiritsee se unirytmien ja yön sisäisten univaihesykyjen kaavaa, mikä edelleen johtaa uniongelmiin ja väsymykseen. Uniongelmat ja väsymys vaikuttavat tapaturmariskiä, keskittymiskykyyn, muistiin, huomiokykyyn, reaktiokykyyn sekä mielialaamme heikentävästi. (Partonen 2020.) Muita vuorotyön aiheuttamia terveysriskejä ovat sepelvaltimotauti, aikuisiän diabetes ja rintasyöpä. (Härmä ym. 2017, 3.)

Keskeisiä keinoja, kun vuorotyön haittoja halutaan vähentää, ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi sekä työterveysseuranta, koulutus ja tiedottaminen. Työntekijä itse voi vaikuttaa vuorotyöhön sopeutumiseen ja vuorotyön aiheuttamien vaivojen vähentämiseen valon ja unirytmien avulla, altistamalla oi-

keaan aikaan valolle ja nukkumalla oikeaan aikaan. Näin työntekijä voi sää-
dellä vuorokausirytmää tahdistavan biologisen kellonsa toimintaa. Sopeutumis-
strategiat ovat eri vuorojärjestelmissä erilaisia. (Härmä ym. 2017, 2–4.)

Jotta vireystila pysyy yllä yövuorossa, kannattaa työtehtäviä vaihdella ja sijoit-
taa yksitoikkoinen työ yövuoron alkuun. Kirkasvalossa oleskelu yövuoron alku-
puolella virkistää välittömästi. Yövuoron loppuun pitäisi sijoittaa enemmän tau-
koja, ja taukojen aikana kannattaa mahdollisuuksien mukaan venytellä, liik-
kua, käydä ulkona ja keskustella muiden kanssa. Jos vain mahdollista, kan-
nattaa tauon aikana ottaa lyhyet 10–20 minuutin nokoset. Lyhyet nokoset vir-
kistävät ja parantavat työsuoritusta eivätkä aiheuta jälkitokkuraa. (Härmä ym.
2017,12; Partonen 2020.)

Tutkimuksessaan Chellappa ym. (2020) selvittivät, liittyykö vuorotyö lisäänty-
neeseen masennusrisktiin. Tutkimuksessa tehtiin satunnaistettuja laboratorio-
tutkimuksia, joihin osallistui vuorotyöläisiä ja henkilöitä, jotka eivät tehneet
vuorotyötä. Tutkimuksessa yövuoroja simuloimalla aiheutettiin koehenkilöille
vääristymä sisäisen vuorokausitahdistimen ja vuorokausirytmien välille. Todet-
tiin, että tämä vuorokausirytmien kohdistusvirhe vaikutti haitallisesti koehenkilöi-
den emotionaaliseen tilaan ja mielialaan, ja hyvinvoinnin tasot laskivat merkit-
sevästi neljän päivän koeaikana. Havainnot osoittivat, että vuorotyötä tekevät
ovat haavoittuvaisia vuorokausirytmien virheellinen kohdistuksen aiheuttamalle
huonolle mielialalle.

Etätyötä tehdään esimerkiksi kotona tai vapaa-ajan asunnolla. Se on jous-
tava, vapaaehtoisuuteen perustuva työn organisointitapa. Etätyö edellyttää hy-
vää työn suunnittelua ja johtamista. Useimmissa töissä on mahdollista irrottaa
osa töistä tehtäväksi etätyönä. (Akava 2019.) Keväällä 2020 koronapande-
mian myötä työpaikoilla mukauduttiin, joustettiin ja opeteltiin uusia työnteon ta-
poja sekä siirryttiin mahdollisuuksien mukaan hyvin nopealla aikataululla etä-
töihin. Pandemian vuoksi pakotettu etätyö on lisännyt sekä heikentänyt hyvin-
vointia. Mahdollisuudet tehdä itsenäisiä työhön liittyviä päätöksiä, uusien työ-
tapojen oppiminen ja työmatkoissa säästetty aika ovat lisänneet hyvinvointia.
Aikaa myöten etätyö on kuitenkin myös heikentänyt hyvinvointia, mikä näkyy
etätyöapatiana, leipiintymisenä sekä uupumisena. Keinoja, joilla voi vaikuttaa
hyvinvointiin etätyössä ovat aktiivinen johtaminen, ja aktiivinen yhteydenpito

kollegoihin, työn merkityksellisyyden esille kaivaminen ja uuden oppimisesta innostuminen. Lisäksi palautumisen tärkeys korostuu. Työn rytmittäminen ja tauot suojaavat uupumukselta. (Jäntti ym. 2021, 5–7.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan etätöiden myötä työn tuunaamisen tarve korostuu, koska työstä on saattanut kadota sen merkitys. Tekemisestä ei etätöissä saa välitöntä palautetta, kun kasvokkaisten kohtaamiset puuttuvat. Toisaalta etätöitä antaa tilaisuuden tarkastella omia työtapojaan ja tehdä kokeiluja. Työn tuunaaminen lähtee yksilöllisistä tarpeista. Etätöitä koetaan eri tavoin. Jotkut kaipaavat työkavereitaan, toiset etsivät tasapainoa työn ja muun elämän välille, jotkut taas etsivät kadonnutta motivaatiota. Hakasen ideoita työn tuunaamiseen ovat: suhteiden ylläpito työkavereihin, esimiehen kanssa keskustelu, vuorovaikutuksen syventäminen esimerkiksi virtuaalisilla kahvihetkillä, uusien taitojen opettelu, arjen rakentaminen hyväksi kokonaisuudeksi, sekä työn merkityksen kirkastaminen. (Työpiste 2020.)

Mäkikankaan ym. (2020) tutkimuksessa selvitettiin korkeakouluhenkilöstön työn imun kehitystä kevään 2020 koronakriisin aikaisen etätöiden aikana. Tavoitteena oli selvittää etätöiden aikaisen työhyvinvoinnin kehitystä ja sen selittäjiä. Seuranta-aineistoa kerättiin kahden kuukauden ajalta huhti-toukokuun välisenä aikana vuonna 2020. 50 %:lla työntekijöistä työn imu oli jo lähtökohdaisesti korkealla ja lisääntyi kahden kuukauden seurantajakson aikana. Noin kolmanneksella tutkimukseen osallistuneista työn imu säilyi ennallaan, ja työn imun laskua havaittiin 14 % työntekijöistä. Näillä 14 %:lla työn imu oli jo alun perin matala. Tulokset viittaavat siihen, että jo ennestään työnimuiset työntekijät pystyvät säilyttämään työhyvinvointinsa hyödyntämällä senhetkisiä työn voimavaroja paremmin kuin muut. Johtopäätöksissä todetaan, että etätöitä on tärkeää tukea toimivalla etätöiden johtamisella ja edistämällä kodin toimivuutta etätöihin. Lisäksi tulee tukea työntekijöiden oma-aloitteista etätöiden kehittämistä.

7 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen opas, jonka sisältö pohjautuu tutkittuun tietoon. Lisäksi oppaan tarkoituksena on tarjota käytännön keinoja energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Kohderyhmä on CARVE-hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöt (n=12). Tavoitteena on, että yritykset hyödyntäisivät opasta työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategiansa suunnittelussa.

Opinnäytetyö sisältää raportin lisäksi konkreettisen tuotoksen eli esihenkilöille suunnatun *ENERGIAA työpäivään — Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen* -oppaan (Liite 4).

8 TOIMINTATUTKIMUS LÄHESTYMISTAPANA

Tämän kehittämistyön lähestymistapa on soveltuvin osin toimintatutkimus. Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, jolla pyritään muutokseen. Se ei ole yksittäinen menetelmä. Keskeistä on saada aikaan muutokseen johtavaa toimintaa, joka etenee prosessinomaisesti, ja keskeistä on mukana olevien osallistaminen ja osallistuminen. Toimintatutkimusta sovelletaan monilla tieteenaloilla, muun muassa työelämäntutkimuksessa erilaisissa kehittämis- ja muutoshankkeissa. (Jyrkämä s. a.)

Työelämän tutkimuksen tavoitteena on yhdistää teoria, käytäntö ja ammattikäytännöt, jotka vaativat kehittämistä muuttamista, ylläpitämistä tai jopa uusien käytäntöjen luomista. Mielenkiinto tutkimuksessa kohdistuu siihen, miten tuotettu tutkimustieto soveltuu käytäntöön, tai miten jo olemassa olevien tietojen yhdistäminen onnistuu käytännössä uudella tavalla. (Vilka 2021, 15.)

Toimintatutkimuksessa on aina mukana myös ihmisiä käytännön työelämästä. Se liittyy kiinteästi työelämässä oleviin käytännön ongelmiin, niiden tiedostamiseen ja poistamiseen. Se on sekoitus kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia tutki-

musmenetelmiä. Oleellisia asioita toimintatutkimuksessa ovat toiminnan kehittäminen, yhteistoiminta, tutkimus ja toimijan eli tutkijan mukanaolo. (Kananen 2014, 11, 13–14.) Toimintatutkimuksessa teorialla ja käytännöllä on kiinteä vuorovaikutussuhde. Siihen liittyy aina kokonaisvaltaisia ja omakohtaisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä ja omasta toiminnasta. Näin ollen tutkimus mahdollistaa osallistujien oman oppimisprosessin käynnistymisen. (Suojanen 2004.)

Voidaan ajatella, että toimintatutkimus on kehittämistoiminnan ja tutkimuksen risteyspaikka. Tarkoituksena on pyrkiä jatkuvasti kehittämään toimintoja ja niiden ymmärtämistä. Kehittäminen etenee syklisesti, mikä tekee toimintatutkimuksesta aikaa vievää. (Koski ym. 2019.)

Toimintatutkimuksessa yritetään löytää ratkaisuja joko teknisiin, yhteiskunnallisiin, sosiaalisiin, eettisiin tai ammatillisiin ongelmiin. Samalla yritetään muuttaa vallitsevia käytäntöjä. Toimintatutkimukseen sisältyy muutossykli. Toimintatutkimukselle olennaisia asioita ovat:

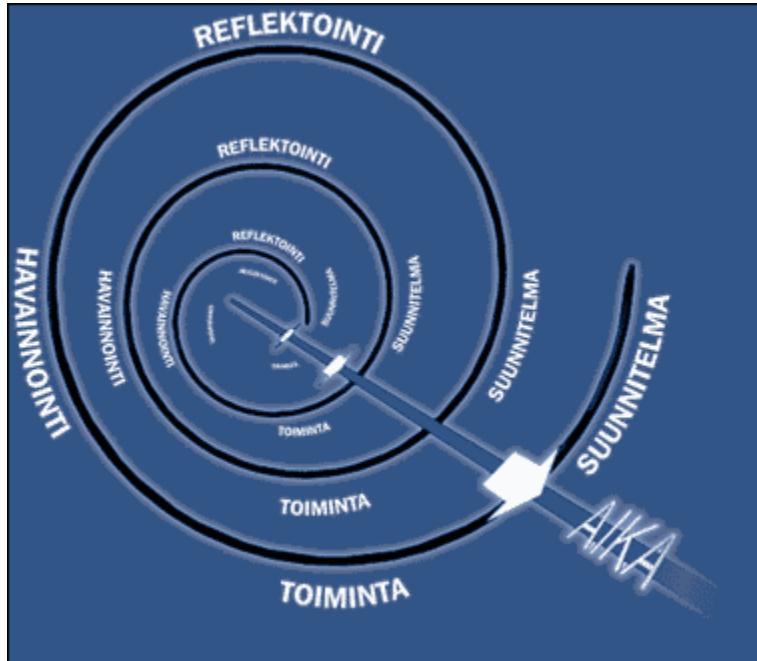
- käytännönläheisyys
- ongelmakeskeisyys
- tutkija ja tutkittavat ovat aktiivisia toimijoita muutosprosessissa
- toiminnan perustana on yhteistyö.

(Kuula 2006.)

Tavoitteena toimintatutkimuksessa on auttaa tutkimukseen osallistujia teoretoimaan toimintatapojaan ja kriittisen toiminnan valossa tarkastelemaan teorioita ja lopulta muuttamaan työskentelytapaansa. (Suojanen 2004.)

Toimintatutkimukseen liittyy keskeisesti perehtyminen toiminnan taustatietoihin. Tutkimukselle tulee asettaa tutkimustehtävät tai tutkimusongelmat. Tietoa kerätään prosessin aikana systemaattisesti, ja sitä analysoidaan sekä raportoidaan. Tutkijan tulee määritellä suhteensa tutkimuskohteeseen, ja tutkimusta tehdessä voi pohtia, ohjaako kehittäminen tutkimusta vai toisinpäin. Toimintatutkimuksessa tieteen kriteerien tulee täytyä (objektiivisuus, kriittisyys, autonomia ja edistyvyys). (Koski ym. 2019.)

Yksi toimintatutkimuksen sykli (Kuva 10) pitää sisällään suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin. Siihen liittyy myös aina tutkimus. Uusi sykli seuraa aina siitä, mihin edellisen syklin aikana päästiin. (Kananen 2014, 12.)



Kuva 10. Toimintatutkimuksen syklit. (Suojanen 2004)

8.1 Toimintatutkimus oppaan kehittämisprosessissa

Keskeistä toimintatutkimukselle on saada aikaan muutokseen johtavaa toimintaa (Jyrkämä s. a.) CARVE-hankkeen yhtenä tavoitteena oli yritysten toimintamallien kehittäminen työhyvinvointia ja tuottavuutta tukevaksi energiatasoihin perustuvan työn tuunauksen avulla. Yksi hankesuunnitelmaan kirjattu konkreettinen toimenpide tavoitteeseen pääsemiseksi oli esihenkilöille suunnattu opas, joka antaa tietoa ongelmakohtista, joihin työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi panostaa sekä tietoa työn tuunaamisen mahdollisuuksien tärkeydestä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen ja stressin kannalta. (CARVE-hankesuunnitelma 2019.)

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli, että kohderyhmä, eli CARVE-hankkeen osallistuneiden yritysten esihenkilöt, hyödyntäisivät jatkossa *ENERGIAA-*

työpäivään -opasta, joka sisältää tietoa energiatasoihin liittyvästä työn tuunauksesta ja antaa vinkkejä, kuinka tietoa voi soveltaa työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategiansa suunnittelussa. Kohderyhmänä olleet esihenkilöt ovat osallistuneet 6 kk:n mittaiseen kehitysprosessiin, jonka aikana heitä on sitoutettu muutosprosessiin. He ovat osallistuneet tuona aikana yhdessä yritysten työntekijöiden kanssa muun muassa hyvinvointimittauksiin sekä työpajoihin, joissa on käsitelty hankkeeseen liittyviä teemoja.

Toimintatutkimuksen oleellinen elementti, eli yhteistoiminta, (Kananen 2014, 11., Kuula 2006) toteutui kehittämisprosessin suunnittelu- ja toteutusvaiheessa opinnäytetyön tekijän ja hanketyöryhmän välillä. Kehittämistyön kohderyhmä, eli esihenkilöt, tuli toimintaan mukaan arviointi- eli reflektointivaiheessa. Arviointi toteutettiin kyselyllä ja haastattelulla.

Tässä kehittämissyössä muutossykli (Suojanen 2004) käsittää oppaan suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheen (Liite 1). Kehittämistyön puitteissa ehdittiin toteuttaa yksi sykli, suunnittelusta reflektointivaiheeseen. Reflektointiin ehdittiin vielä reagoida toiminnalla, tekemällä arvion jälkeen oppaaseen muutoksia.

Toimintatutkimukseen oleellisesti liittyvä taustatietoihin perehtyminen (Koski ym. 2019.) alkoi jo ennen kuin lopullinen opinnäytetyön aihe oli selvillä.

8.2 Oppaan suunnitteluvaihe

Aloitin hankkeeseen liittyvään aineistoon ja aihealueeseen tutustumisen jo ennen kuin kehittämisprosessin aihe ja kohderyhmä olivat selvillä. Sain tietoa ja aineistoa suoraan hanketyöntekijöiltä sekä hankkeen kotimaisilta ja ulkomaisien yhteistyökumppaneiden verkkosivuilta. Aineisto helpotti hankekokonaisuuden ja sen tavoitteiden hahmottamista. Työn aihe ja kohderyhmä tarkentui tammikuussa 2021.

Ensimmäinen Teams-palaveri pidettiin tammikuun alussa, ja tuolloin aiheeksi muotoutui *Energiatasoihin perustuva työhyvinvoinnin edistämisen suunniteluopas*. Idea tuli suoraan hankkeelta, jonka hankesuunnitelman konkreettisiin

tavoitteisiin esihenkilöille suunnattu opas oli kirjattu. Oppaan kohderyhmä oli CARVE-hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöt. Koko hankkeen kohderyhmä oli pienet (max 20 henkilöä) Etelä-Savolaiset yritykset, joissa tehdään vuorotyötä tai henkisesti kuormittavaa työtä.

Tammi- ja helmikuussa 2021 kävimme hanketyöryhmän kanssa alustavaa keskustelua siitä, millainen valmiin oppaan tulisi olla. Alusta asti oli selvää, että oppaan sisältö koostuisi CARVE-hankkeen keskeisistä teemoista ja että se olisi mahdollisimman aktivoiva ja käytännönläheinen. Mietimme myös oppaan laajuutta ja pituutta. Päädyimme siihen, että oppaan pituus tulisi olemaan 10–20 sivua, mikä jo sinällään antoi raamit sille laajuudelle, millä eri teemoja tulitaisiin käsittelemään.

Oppaan tarkoituksena oli antaa kohderyhmälle, eli esihenkilöille, tietoa siitä, kuinka he voivat olla tukemassa työntekijöiden energiatasoihin perustuvaa työn tuunausta. Tämä osaltaan ohjasi oppaan sisällön suunnittelua.

Aineistoon perehtymisen myötä oppaan runko alkoi hahmottumaan, ja maaliskuussa sain valmiiksi oppaan alustavan sisällysluettelon. Koko prosessin ajan olin aktiivisesti yhteydessä hanketyöntekijöihin. Teimme yhteistyötä sähköpostin, Teams-palaverien ja Planner-alustan välityksellä.

Hankkeen loppumispäivä on 30.9.2021, mikä vaikutti oppaan ja opinnäytetyön valmistumisen aikatauluun. Sovimme, että opas tulisi olemaan valmis elokuun puoleen väliin mennessä, jotta kohderyhmä ehtisi arvioida sitä ja mahdolliset arvion pohjalta oppaaseen tulevat muutokset ehdittäisiin tehdä ennen hankkeen *Rytmitä päivääsi, jaksat paremmin* -päätös webinaaria 9.9.2021, jossa lopullinen opas esitellään.

8.3 Oppaan aineisto

Osa aineistosta tuli suoraan hankkeelta. Hankkeeseen liittyvistä työpajoista ja kansainvälisiltä kumppaneilta oli mahdollista saada keskeisiin teemoihin liitty-

vää materiaalia. Myös CARVE-hankkeen tulokset olivat hyödynnettävissä oppaassa. Lisäksi tein avaintemoihin liittyviä aineistohakuja kotimaisista ja kansainvälisistä tietokannoista. Avaintemoja olivat:

1. työhyvinvointi
2. työn tuunaus
3. kronotyypit
4. energiatasot
5. palautuminen/stressi
6. vuoro- ja etätyö.

Käytetyt hakusanat ja niiden yhdistelmät olivat: *vuorokausirytmät, työhyvinvointi, energiatasot, palautuminen, työn tuunaus, työhyvinvointi, kronotyypit, vuorotyö, etätyö, circadian rhythm, morningness- eveningness, chronotype, energy levels, recovery, job crafting, well-being at work, circadian activity, vocational energy ja shift work* (Liite 2).

Aineistoa hankittiin myös kyselyn avulla. Kyselyllä arvioitiin sitä, onko päästy tavoitteeseen. Tämän lisäksi kohderyhmältä pyydettiin suullista palautetta CARVE-hankkeen esihenkilöille suunnatussa Teams-työpajassa.

8.4 Oppaan toteutusvaihe

Oppaan (Liite 4) kirjoittaminen alkoi kesäkuussa 2021, ja sen työstäminen jatkui syyskuun alkupuolelle 2021. Kirjoittamisen alkaessa sisällysluettelo oli jo hienosäätöä vaille lopullisessa muodossaan ja kappaleiden nimet ja järjestys mietittynä. Tein koko kirjoittamisprosessin ajan aineistohakuja, jotta sain tutkituun tietoon pohjaavaa perustelua sille, miksi työn tuunaus, kronotyypit, energiatasot sekä stressiin ja palautumiseen liittyvät seikat tulisi ottaa huomioon yritysten työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategian suunnittelussa.

Hanketyöntekijöiden kanssa meillä oli säännölliset Teams-palaverit koko prosessin ajan. Palavereissa käytiin jatkuvaa reflektointia ja keskusteltiin oppaan

sisällöllisistä asioista. Sain palautetta sekä ehdotuksia oppaan sisällön suhteen palaverien lisäksi myös sähköpostilla.

8.5 Oppaan kappaleiden kirjoittamisprosessi

Johdannon hahmottelin kirjoittamisen alussa, mutta lopullisen muotonsa se sai viimeisenä. Tarkoituksena oli, että se olisi mahdollisimman ”myyvä”, eli siitä käy ilmi, miksi energiatasoihin perustuva työn tuunaus on tärkeää, ja miksi se tulisi ottaa työhyvinvoinnin suunnittelussa huomioon.

CARVE-hanke-esittely tuli suoraan hankkeelta.

Työn tuunauksella työhyvinvointia -kappaleessa annetaan yleisellä tasolla tietoa siitä, mitä työn tuunaus tarkoittaa ja kuinka se parantaa työhyvinvointia. Lisäksi kappaleessa kerrotaan erilaisista tavoista, joilla työntekijä voi tuunata omaa työtään ja kehoitetaan esihenkilöä miettimään, kuinka hän voisi olla mukana tukemassa työntekijän työn tuunausta. Lopussa lukija johdatellaan oppaan varsinaiseen aiheeseen eli vuorokausirytmiiin perustuvaan työn tuunaukseen. Kappaleen kirjoittamisessa on käytetty lähteinä CARVE-hankkeen materiaaleja ja Työterveyslaitoksen julkaisuja ja artikkeleita, joista esimerkkinä Harjun ym. (2015) *Inspistä! Työn tuunajan inspiraatiokirja*. Vahvistusta työn tuunauksen positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin sain löytämistäni aiheeseen liittyvistä tutkimuksista (Tims ym. 2013., Martela ym. 2021., Seppälä ym. 2021.) Tutkimusten mukaan omaehtoinen työn tuunaus esiintyy lisääntyneenä työhön sitoutumisena, työtyytyväisyytenä, loppuun palamisen vähenemisenä ja lisääntyneenä työn imuna. Myös CARVE-hankkeen tuloksista (Xamk Pulse s. a.) käy ilmi työn tuunauksen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

Vuorokausirytmit ja energiatasojen säätely -kappale pohjautuu pitkälti neurotieteen ja psykologian professori Matthew Walkerin kirjoittamaan kirjaan *Miksi nukumme – Unen voima* (2019). Lisäksi kappaleen sisällössä on käytetty lähteenä CARVE-hankkeen materiaaleja. Kappaleessa kerrotaan, mitä kronotyypit ovat ja kuinka ne vaikuttavat jokapäiväiseen elämäämme. Kappa-

leen loppuun on lisätty linkkejä testeihin, joilla voi selvittää oman henkilökohtaisen kronotyypin. Sivulta löytyy myös linkki työhyvinvointiin liittyviin testeihin ja CARVE-hankkeen omaan *Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunauksella* -mikrokurssiin, jonka esihenkilöt voivat kannustaa työntekijöitä suorittamaan.

Vuorokausirytmien optimoiminen työpäivän aikana -kappale perustuu CARVE-hankkeen materiaaleihin. Kappaleessa korostetaan sitä, että työntekijän hyvinvointia ja jaksamista voidaan parantaa ottamalla huomioon henkilökohtainen kronotyyppi. Kappaleessa kerrotaan myös, mihin aikaan työpäivästä mitkään tehtävät kannattaa ajoittaa, jotta ne rytmittyisivät oman vireystilan mukaisesti. Tukea sille, että kronotyypillä on yhteys terveyteen yleisesti ja sitä kautta myös työterveyteen, löysin useista tutkimuksista. Basnet (2019) tutki kronotyypin yhteyttä kansantauteihin. Räihä ym. (2021) tutkivat kronotyypin vaikutusta työkykyyn ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Stenvold (2012) löysi tutkimuksessaan vuorokausirytmien ja työaikajouston yhteyden työn tuottavuuteen ja laatuun.

Stressi ja palautuminen töissä -kappaleessa kerrotaan stressin ja palautumisen välisestä tasapainosta. Kappaleessa annetaan vinkkejä ajanhallintaan, joka on yksi suuri stressiä aiheuttava tekijä töissä. Lisäksi kappaleessa annetaan vinkkejä työpäivän aikaiseen palautumiseen. Kappaleen kirjoittamisessa on käytetty CARVE-hankkeen materiaalin lisäksi lähteinä muun muassa Työterveyslaitoksen oppaita ja julkaisuja. Tutkimuksia työpäivän aikaisesta palautumisesta oli tehnyt muun muassa Bostock (2018), jonka tutkimuksessa selvitettiin mindfulness-meditaatio-ohjelman käytön vaikutusta työntekijän kokemaan työrasitukseen, psykologiseen hyvinvointiin ja työajan aikaiseen verenpaineeseen. Myös Virtanen (2021) on tutkinut työpäivän aikaista palautumista ja todennut tutkimuksessaan, että pienelläkin määrällä työstä irrottautumista voidaan saavuttaa hyvinvointihyötyjä.

Kuinka hyvää unta ja palautumista voi edistää vuorotöissä -kappaleessa kerrotaan vuorotyön vaikutuksista terveydelle ja annetaan keinoja ja vinkkejä siihen, kuinka esihenkilö voi olla mukana vuorotyön haittojen vähentämisessä. CARVE-hankkeen materiaalien lisäksi kappaleessa on käytetty lähteenä tutkimusprofessori Timo Partosen (2020) artikkelia epäsäännöllisestä työajasta ja

vuorotyöstä. Kappaleessa on tämän lisäksi käytetty myös Työterveyslaitoksen julkaisuja lähteenä.

Vinkkejä etätöihin -kappale sisältää nimensä mukaisesti vinkkejä siihen, mihin asioihin etätöissä kannattaa kiinnittää huomiota. CARVE-hankkeen materiaalien lisäksi yksi kappaleen päälähteistä oli Jäntin ym. (2021) opas: *Hyvää etätöitä- Ideoita etätöissä menestymiseen*. Oppaan toimenpiteitä tukevana tutkimuksena mainittakoon Mäkikangas ym. (2020), jotka toteavat, että etätöitä on tärkeää tukea toimivalla etätöiden johtamisella, ja työntekijöiden omaloitteista etätöiden kehittämistä tulee tukea.

Ennen oppaan lähettämistä kohderyhmälle arvioon, lisättiin siihen vielä sivu muistiinpanoille. Toteutus eteni suunnitelman mukaisesti aikataulussaan. Olimme hanketyöryhmän kanssa yhtä mieltä siitä, että oppaassa on sisällytetty CARVE-hankkeen teemat ja että siinä on otettu kohderyhmä huomioon. Oppaan pituus pysyi myös sovittuna (19 sivua).

8.6 Oppaan reflektointivaihe

Opas (jonka nimi tuossa vaiheessa oli *Energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen suunnitteluopas*) lähti sähköpostilla esihenkilöille (n=12) arvioon 16.8.2021. Tavoitteena oli, että yritykset hyödyntäisivät opasta työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategiansa suunnittelussa. Tuohon kysymykseen pyrittiin saamaan vastaus kyselylomakkeella (Liite 3), joka lähetettiin esihenkilöille samaan aikaan oppaan kanssa. Toimintatutkimuksessa kyselyä voidaan käyttää vaikutusten arvioinnin mittaamiseen (Kananen 2014, 103).

Koska kohderyhmä oli pieni, päädyin sähköpostikyselyyn Webropol-kyselyn sijaan. Kyselyllä halusin selvittää oppaan hyödynnettävyyden lisäksi kohderyhmän mielipiteitä ja kehitysehdotuksia koskien oppaan aihealueita. Kyselyn lopussa opasta sai kommentoida vapaasti. Vastausaikaa oli 23.8.2021 asti, jolloin järjestettiin Teamsin välityksellä esihenkilöille suunnattu CARVE-työpaja, jossa oppaan esittelyn lisäksi TKI-asiantuntija esitteli CARVE-hankkeen

tuloksena syntyneen *Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuu-*
nauksella -mikrokurssin ja Lapin yliopiston tutkimusjohtaja esitteli kehittä-
mänsä henkilöstötuottavuuden työkalun (QWL-indeksi — Quality of working
life). Muistutus kyselystä lähetettiin esihenkilöille vielä ennen työpajaa
19.8.2021. Työpajassa oli tarkoitus antaa osallistujille mahdollisuus antaa op-
paasta suullista palautetta sekä kehittämisideoita.

Kyselylomake oli suunniteltu niin, että sen ensimmäisen kysymyksen perusta
on tutkimussuunnitelmassa (Vilkkä 2021, 83), eli tässä opinnäytetyössä pyri-
tään saamaan vastaus siihen, onko päästy tavoitteeseen. Tavoite oli, että yri-
tykset hyödyntäisivät opasta työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategian suun-
nittelussa. Loput kysymyksistä liittyvät suoraan oppaan kappaleiden sisältöön
ja niillä haetaan vastaajan mielipidettä aihealueen käsittelyn laajuudesta ja
laadusta. Kohderyhmälle aihealue on entuudestaan tuttu, koska he ovat osal-
listuneet CARVE-hankkeen noin puoli vuotta kestäneeseen kehittämisproses-
siin.

Kyselyyn saatiin yksi vastaus. Ensimmäisellä kysymyksellä haettiin vastausta
siihen, uskooko esihenkilö, että oppaasta tulee olemaan hyötyä yrityksen työ-
hyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategian suunnittelussa. Vastaus oli: *”Oppaa-*
seen on kasattu selkeästi pääkohdat ja varmasti esimiesasemassa olevat
henkilöt saavat vinkkejä ohjaamiseen ja omaan työhön.” Seuraavissa kysy-
myksissä haettiin tietoa siitä, kokiko esihenkilö saaneensa tarpeeksi tietoa ja
vinkkejä jokaisesta oppaan aihealueesta. Oppaan aihealueet olivat: työn tuu-
nauksella työhyvinvointia, vuorokausirytmii ja energiatasojen säätely töissä,
vuorokausirytmiiin optimoiminen työpäivän aikana, stressi ja palautuminen
töissä, kuinka hyvää unta ja palautumista voi edistää vuorotöissä sekä vink-
kejä etätyöhön. Vastauksena näihin kysymyksiin, vastaaja koki saaneensa
tarpeeksi tietoa ja vinkkejä osion kaikista aihealueista. Vapaa sana -kohtaan
oli vastattu *”Selkeä paketti”*.

CARVE-työpajaan ilmoittautui ennakoon viisi henkilöä. Lopulta työpajaan
osallistui kaksi esihenkilöä, jotka antoivat oppaan kehittämisideoita. Koska
osallistujia oli vain kaksi, saivat he vapaasti keskustelun lomassa tuoda ideoi-
taan ja muutosehdotuksia esille. Esihenkilöiltä saadun suullisen palautteen
mukaan oppaassa voisi vielä *korostaa ergonomiaa ja viihtyvyyttä*. Lisäksi oltiin

sitä mieltä, että esihenkilöiden lisäksi myös *työntekijät hyötyisivät oppaan lukemisesta*. Kaiken kaikkiaan opasta pidettiin *hyvänä pakettina*.

Kyselyn ja suullisen palautteen sekä hanketyöntekijöiden kanssa käydyn reflektoinnin jälkeen oppaaseen tehtiin seuraavat muutokset:

1. Lisättiin *Työn tuunauksella työhyvinvointia* -kappaleeseen maininta työympäristön tuunaamisesta ja ergonomiasta.
2. Nimi muutettiin toimintaan ohjaavammaksi → ENERGIAA työpäivään — Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Samalla nimestä jätettiin pois suunnitteluopas, joka viittaisi työkirjaimisempaan oppaaseen.
3. Lisättiin oppaaseen työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä linkkejä.
4. Lisättiin takakansi.

Lopullinen opas esiteltiin CARVE-hankkeen päätöswebinaarissa 9.9.2021 ja lähetettiin sähköpostitse pdf-tiedostona kohderyhmälle. Lisäksi se julkaistiin CARVE-hankkeen verkkosivuilla.

9 ENERGIAA TYÖPÄIVÄÄN -OPAS KEHITTÄMISTYÖN TULOKSENA

Kehittämistyön tarkoituksena oli tehdä CARVE-hankkeeseen osallistuneille esihenkilöille energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen opas, jonka sisältö pohjautuu tutkittuun tietoon. Tutkimuksia oppaan aihealueisiin liittyen löytyi runsaasti ja niiden tulokset tukivat oppaaseen tehtyjä sisältövalintoja.

Kehittämistyön lopullinen arviointi ja reflektointi tapahtui toiminnan loppuvaiheessa (Suojanen 2004), kun kohderyhmälle lähetettiin kysely. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään sitä, päästiinkö kehittämistyössä tavoitteeseen. Tavoitteena oli, että CARVE-hankkeeseen osallistuneiden yritysten esihenkilöt (n=12) hyödyntäisivät opasta työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategiansa suunnittelussa. Kyselyyn saatiin yksi vastaus. Lisäksi esihenkilöille sunna-

tussa CARVE-työpajassa saatiin palautetta oppaan käytettävyydestä ja sisällöstä. Vastausten mukaan opas on hyödynnettävissä työhyvinvoinnin tai työhyvinvointistrategian suunnittelussa. Oppaaseen tehtiin sisällöllisiä muutoksia esihenkilöiltä saadun palautteen ja hanketyöryhmän kanssa käydyn reflektoinnin jälkeen.

Kyselyn vastausprosentti ja CARVE-työpajaan osallistuneiden esihenkilöiden lukumäärä jäi pieneksi, eikä tämän perusteella saada aukotonta vastausta siihen, päästiinkö kehittämistyössä tavoitteeseen. Kyselylomakkeen tyypillisimpänä haittana on alhainen vastausprosentti. Myös vastauslomakkeiden palautuksessa saattaa olla viiveitä, ja uusintakyselyt ja viiveet vaikuttavat tutkimuksen aikatauluun. (Vilka 2021, 76.) Tässä tapauksessa kohderyhmälle jäi viikko aikaa vastata kyselyyn, mikä on lyhyt aika tutustua oppaaseen ja antaa siitä palaute. Uusintakyselylle ei enää jäänyt aikaa hankkeen eikä opinnäytetyön aikataulun puitteissa. Alhainen vastausprosentti osattiin ennakoida, ja sen vuoksi palautetta oli vielä tarkoitus saada CARVE-työpajassa. Myös työpajan osallistujamäärä jäi pieneksi. Syitä alhaiselle vastaus- ja työpajaan osallistumisprosentille lyhyen vastausajan lisäksi voidaan vain arvailla. Syitä voivat olla esimerkiksi elokuu ajankohtana, milloin ihmiset ovat usein vielä kesälomalla, sähköpostikyselyn hukkuminen muiden sähköpostien joukkoon tai kiire töissä.

Kehittämisen prosessi eteni alusta asti suunnitelman mukaisesti ja toimintatutkimukseen oleellisesti liittyvä yhteistoiminta ja reflektointi (Suojanen 2004) toteutui opinnäytetyön- ja hanketyöntekijöiden kesken koko prosessin ajan.

Jos kehittämissuorityössä olisi ollut mahdollista jatkaa pidempään, kohderyhmälle voisi antaa mahdollisuuden tutustua oppaaseen kauemmin, ja he voisivat mahdollisesti käyttää sitä apuna työhyvinvoinnin suunnittelussa. Kysely ja mahdolliset uusintakyselyt voitaisiin toteuttaa 3–6 kuukauden päästä, jolloin saataisiin varmasti jo viitettä oppaan hyödynnettävyydestä työpaikalla. Kannattaisi myös pohtia, saisiko puhelimitse suoritettulla strukturoidulla haastattelulla paremman vastausprosentin kuin sähköpostikyselyllä. Koska kohderyhmä on vain 12 henkilöä, ja vaikka kaikki suostuisivat henkilökohtaisesti haastateltaviksi, pysyisi haastatteluihin ja tulosten analysointiin menevä aika vielä kohtuullisena.

10 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi marraskuussa 2020, kun otin yhteyttä hanketyöntekijöihin. Tuossa vaiheessa minulla oli herännyt mielenkiinto hankkeen eri aihealueita kohtaan ja tiedustelin minkälaisia hanketta hyödyttäviä aihe-ehdotuksia heillä olisi tarjota. Sain hanketyöntekijöiltä alustavia aiheideoita. Niitä olivat siinä vaiheessa hankkeeseen kuuluvien mittausten alku- ja loppuvertailu sekä vuorotyöläisten unen haasteisiin liittyvät aihepiirit. Varsinainen opinnäytetyön aihe jäi tuossa vaiheessa vielä hautumaan.

Opinnäytetyöaiheen selvittyä koko prosessi kesti kaiken kaikkiaan yhdeksän kuukautta. Tosin aloitin CARVE-hankkeeseen tutustumisen jo ennen kuin varsinainen opinnäytetyön aihe oli selvillä. Minulla oli prosessin alussa melko pintapuolinen käsitys hankkeeseen liittyvistä keskeisistä käsitteistä, joten tietämykseni aihepiiristä syveni prosessin aikana merkittävästi. Esimerkiksi työn tuunaaminen terminä oli minulle opinnäytetyöprosessin alussa vielä täysin vieras.

Prosessin työläin vaihe olikin suunnitteluvaihe, koska aihepiiri on laaja. Tuoretta tutkimustietoa ja muuta aineistoa oli hyvin saatavilla, mikä tavallaan helpotti, mutta teki myös aiheen käsittelyn rajaamisesta haastavaa ja aikaa vievää.

Koronapandemiasta johtuneen lisääntyneen etätyöskentelyn myötä työn tuunaukseen liittyvät teemat näyttäisivät olleen viimeaikaisissa tutkimuksissa suosittuja. Myös kronotyyppihin liittyvää ajankohtaista tutkimusta ja aineistoa oli hyvin saatavilla. Prosessin aikana minulle valkeni, kuinka keskeinen seikka henkilön yksilöllinen kronotyyppi on terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi Rähä ym. (2021) totesivat tutkimuksessaan, että iltavirkut kokevat työhyvinvointinsa kaksi kertaa aamuvirkkuja huonommaksi. Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että henkilökohtainen kronotyyppi ei ole valinta, vaan biologinen ominaisuus, josta noin 50 % johtuu perimästä (Partonen 2019). Voisi olla hen-

kilön työhyvinvoinnin ja tuottavuudenkin kannalta hyvä, jos tätä seikkaa alettaisiin tiedostamaan paremmin työterveyshuollossa ja sieltä käsin voitaisiin suositella työntekijälle optimaalisempaa aikaa tai tapaa tehdä työtä, jos vain työtehtävä sen sallii.

Oppaan kehittämis- ja opinnäytetyöprosessiin mennyt aika määräytyi hankkeen aikataulun mukaan. Luulen, että ilman kuuden kuukauden opintovapaata minun olisi ollut hyvin haastavaa, ellei mahdotonta, saada kaikkea valmiiksi ennen hankkeen loppumispäivää eli 30.9.2021. Toisaalta pieni aikataulupaine toi myös ryhtiä tekemiseen. Lisäksi koin toimintatutkimuksen lähestymistapaan kuuluvan yhdessä tekemisen mielekkäänä varsinkin nyt, kun yhteistyö hanketyöntekijöiden kanssa sujui hyvin.

Aion jatkossa pyrkiä jalkauttamaan energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen keinoja, ainakin jollakin tasolla, myös omassa työyhteisössäni.

10.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen yleisestä laadusta ja luotettavuudesta puhuttaessa on kyse siitä, että esimerkiksi tutkimusaineisto on validi tai että tutkimus kokonaisuudessaan ja sen tulokset ovat valideja eli luotettavia (Anttila 1998). Tämän opinnäytetyön lähestymistavassa oli toimintatutkimuksen piirteitä, joten luotettavuutta tarkastellaan tästä lähtökohdasta. Toimintatutkimuksessa luotettavuuden arvioinnin lähtökohtana on tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun riittävän tarkka dokumentaatio (Kananen 2014, 134).

Luotettava tutkimus edellyttää objektiivisuutta eli tulokset nousevat vain ja ainoastaan aineistosta. Objektiivisuuteen vaikuttavat ne useat valinnat, joita tutkija tekee prosessin aikana, ja nämä ratkaisut vaikuttavat aina lopputulokseen. Hyvillä perusteilla voidaan parantaa valintojen objektiivisuutta. Tutkimuksen aikana valintoja tehdään tiedonkeruu- ja analyysimenetelmistä. Myös tutkijan tausta (koulutus, kokemus ja osaaminen) vaikuttaa prosessiin. (Kananen 2014, 136–137.)

Käytin tässä opinnäytetyössä mahdollisimman ajankohtaista ja korkeatasoista kansallista ja kansainvälistä tutkimustietoa. Pysin teoriaosan tutkimustiedolla perustelemaan ENERGIAA työpäivään -oppaaseen tekemiäni aineistovalintoja. Pysin raportoimaan opinnäytetyöprosessin mahdollisimman tarkasti käyttäen menetelmäkirjallisuutta apuna. Dokumentoinnin apuna käytin myös muihinpanoja, joita kirjoitin koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Opinnäytetyössä käytettyä kyselyä voidaan tarkastella pätevyyden eli validiuden kannalta. Pätevässä tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, millä tavalla tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset. Jos vastaaja ei ajattelekaan niin kuin tutkija oletti, tulokset vääristyvät. Toisin sanoen, mitä onnistuneemmin tutkija on pystynyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet kyselylomakkeeseen, sitä validimpi tutkimus. (Vilka 2021, 153.) Tässä opinnäytetyössä käytetyn kyselyn ensimmäisellä kysymyksellä (Liite 3) pyrittiin selvittämään sitä, onko päästy tavoitteeseen. Tavoitteena oli, että esihenkilöt hyödyntäisivät ENERGIAA työpäivään -opasta oman yrityksensä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kysymyksen asettelu oli linjassa tavoitteen kanssa. Alhaisen vastausprosentin vuoksi selkeää vastausta tavoitteeseen pääsemisestä ei saatu.

Validiin toimintatutkimukseen kuuluu aina ryhmä ihmisiä, eikä sitä voi tehdä yksin. Ryhmässä voi olla työtovereita, asiakkaita, opettajia tai ohjaajia. Ryhmässä tarkoituksena on löytää kaikki epäonnistuneet ratkaisut, virheet ja aukkopaidat, mutta myös lupaavat uudet ratkaisut ja vaihtoehdot. Validiteettiin liittyy systemaattinen palautteen hyväksi käyttäminen ja syklien moninkertainen läpikäyminen. Toiminnan tuloksen on tyydytettävä käyttäjiänsä tai vastaanottajaansa ja täytettävä odotukset ja tavoitteet. Monen erilaisen tiedon hyvä vuorovaikutus on validin toimintatutkimuksen perusta. Tutkimustulos on pystyttävä raportoimaan, ja tuloksista on pystyttävä käymään analyttistä keskustelua vähintään tutkimusryhmän kanssa, mutta myös ulkopuolisten kanssa. (Anttila 1998.)

Koko opinnäytetyöprosessin ajan kävin hankkeen työntekijöiden kanssa säännöllistä keskustelua ja reflektointia aihealueen eri teemoihin ja prosessin vai-

heisiin liittyen. Koko prosessin ajan yhteistyö sujui mutkattomasti. Kohderyhmältä pyrittiin saamaan palautetta sähköpostikyselyn avulla. Palautetta pyrittiin myös saamaan kohderyhmälle järjestetyssä CARVE-työpajassa.

10.2 Opinnäytetyön eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö on sitä, että *”tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa.”* Lisäksi viittaukset muiden tutkimuksiin on tehtävä asianmukaisella tavalla. Tutkimus on suunniteltava, toteutettava ja raportoitava, ja syntyneet aineistot tallennettava tieteelliselle tiedolle edellytetyllä tavalla. Myös merkitykselliset sidonnaisuudet on ilmoitettava. (TENK s. a.)

Tämä opinnäytetyöprosessi on raportoitu Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun raportointiohjeen mukaisesti.

Itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla ihmisille mahdollisuus itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkittavan tulee saada tietää näkökohdat siitä, mitä tutkimus tulee sisältämään. (Hirsjärvi ym. 2007, 25.) Vapaaehtoisuuden lisäksi tutkimustietojen käsittelyssä tulee ottaa huomioon luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Täydellinen nimettömyys ei postikyselyssä ole mahdollinen, koska silloin uusinta- tai muistutuskyselyjen lähettäminen on mahdotonta. Tuloksia julkistettaessa on huolehdittava, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastu. Anonymiteettiä on suojattava sitä tarkemmin, mitä arkaluontoisemmasta aiheesta on kysymys. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2007.)

Opinnäytetyössä käytetystä kyselystä on pyritty tekemään mahdollisimman informatiivinen ja selkeä. Kyselyn saatteesta käy ilmi, mihin kyselyn tuloksia on tarkoitus käyttää ja vastaamisen vapaaehtoisuus. Kyselyssä on myös informoitu vastaajia siitä, että palautteen käsittely on anonymiä ja vastaukset tuhoetaan opinnäytetyöprosessin päätyttyä.

10.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Vaikka hanke on nyt tässä vaiheessa päättynyt, olisi ollut mielenkiintoista vielä tehdä kysely hankkeeseen osallistuneiden yritysten työntekijöille, jossa olisi pyritty selvittämään sitä, onko hankkeen toimenpiteitä saatu jalkautettua yritykseen, ja onko sen toimenpiteistä ollut työhyvinvoinnille pidempiaikaista hyötyä. Lisäksi olisi ollut mielenkiintoista selvittää esimerkiksi 3–6 kuukauden kuluttua, ovatko tämän opinnäytetyön kohderyhmäläiset hyödyntäneet *ENERGIAA työpäivään* -opasta, ja ovatko hankkeeseen osallistuneiden yritysten työntekijät hyödyntäneet hankkeen kehittämää *Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunauksella*- verkkokurssia.

Hämäläinen (2020) tutki CARVE-hankkeelle tekemässään opinnäytetyössä Moodmetric-älysormuksen soveltuvuutta henkilökohtaisen vuorokausirytmien määrittelyssä. Olisi ollut mielenkiintoista nähdä samanlainen tutkimusasetelma, jossa on käytetty Firstbeat-hyvinvointimittausta kronotyypin määrittelyssä.

Toisaalta olisi myös mielenkiintoista tietää, voisiko kronotyypin määrittelyssä toimia myös joku muu hyvinvointiteknologialaite tai -sovellus, joka ei ollut tässä hankkeessa mukana. Ja tästä voisi edelleen lähteä kehittämään sovellusta, mikä antaa henkilökohtaisen vuorokausirytmien huomioiden hyvinvointiin liittyviä vinkkejä, kuten lepotaukoja tai hengitysharjoituksia.

LÄHTEET

Akava. 2019. Etätyö. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/> [viitattu 2.8.2021].

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Metodix. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#top> [viitattu 3.9.2021].

Basnet, S. 2019. Associations between circadian factors and noncommunicable diseases: a populationbased study in Finland. Helsingin Yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/288710/ASSOCIAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 16.5.2021].

Bostock, S., Crosswell, A., Prather, A. & Steptoe, A. 2018. Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. Journal of Occupational Health Psychology (2018). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6215525/> [viitattu 14.7.2021].

Breus, M. 2016. The Power of When. New York. Little Brown Spark.

CARVE-hankesuunnitelma. 2019. Kaakkois- Suomen Ammattikorkeakoulu.

CARVE project. Job Crafting Workshop. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://gratistoolbox.wixsite.com/jobcrafting> [viitattu 17.6.2021].

Chellappa, S., Morris, C. & Scheer, F. 2020. Circadian misalignment increases mood vulnerability in simulated shift work. Nature Research. Scientific Reports. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nature.com/articles/s41598-020-75245-9.pdf> [viitattu 29.7.2021].

Ejlertsson, L., Heijbel, B., Brorsson, A. & Andersson, I. 2020. Is it possible to gain energy at work? A questionnaire study in primary health care. Primary Health Care Research and Development. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/260F18BE9E24A4459F7D9AE02CCDF3B7/S1463423620000614a.pdf/div-class-title-is-it-possible-to-gain-energy-at-work-a-questionnaire-study-in-primary-health-care-div.pdf> [viitattu 14.7.2021].

Heikkilä, P., Tikkamäki, K., Rytövuori, S., Ainasoja, M. & Oksman, V. 2016. Älä tule paha stressi — tule hyvä stressi — Keinoja stressin paremman puolen löytämiseksi. E-kirja. Eustress-tiimi. Saatavissa: https://www.vttresearch.com/sites/default/files/julkaisut/muut/2016/Eustress-Ala_tule_paha_stressi.pdf [viitattu 16.5.2021].

Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Gaudeamus Oy. Helsinki.

Hietakangas, A. 2019. Millainen on sinun stressinsietoikkunasi? Aivojen käyttöä vireystilan hallintaan. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://finla.fi/blogi/millainen-on-sinun-stressinsietoikkunasi-aivojen-kayttoopas-vireystilan-hallintaan/> [viitattu 19.5.2021].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi

Hämäläinen, P. 2020. Aamuvirkku vai yökukkuja — Hyvinvointiteknologia Moodmetric-älysormuksen soveltuvuus vuorokausirytmien määrittelyssä. Opinnäytetyö YAMK. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346786/Paula_H%c3%a4m%c3%a4l%c3%a4inen.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 9.9.2021].

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/135639> [viitattu 27.7.2021].

Jyrkämä, J. s. a. Toimintatutkimus. Tietoarkisto. Tampereen yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/> [viitattu 30.8.2021].

Jäntti, T. 2018. Kuinka löydät tasapainon työn vaatimusten ja työn voimavarojen välillä? Emooter. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.8.2018. Saatavissa: <https://www.emooter.com/fi/ajatuksia/tyon-vaatimusten-voimavarojen-tasapaino/> [viitattu 17.5.2021].

Jäntti, T., Pitkänen, D. & Ylikortes, M. 2021. Hyvää etätyötä — Ideoita etätyössä menestymiseen. Emooter. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.emooter.com/fi/etatyo/> [viitattu 2.8.2021].

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona — Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy. E-kirja. Saatavissa: kaakkuri.finna.fi [viitattu 10.8.2021].

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.1.2021].

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppamari/Helsingin Kamari Oy ja Kirsi Kehusmaa. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 16.6.2021]

Koski, P. & Kelo, M. 2019. Metropolia. Toimintatutkimus menetelmänä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://blogit.metropolia.fi/master-minds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana/> [viitattu 16.8.2021].

Kuula, A. 2006. Luku 5.4. Toimintatutkimus kokonaisuudesta Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV — Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html [viitattu 14.8.2021].

Manka, M. L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 14.6.2021].

Martela, F. Hakanen, J. Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa — Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. Business + Economy 3/2021. Tutkimusraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf> [viitattu 17.6.2021].

Merikanto, I., Partonen, T. & Lahti, T. 2015. Iltavirkut ovat alttiita monille sairauksille. Lääkärilehti. 19/2015. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 28.6.2021].

Mind. Tools. s. a. The JD-R Model. Analyzing and Improving Employee Well-Being. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mindtools.com/pages/article/job-demands-resources-model.htm>. [viitattu 30.8.2021].

Mäkikangas, A., Juutinen, S. & Oksanen, A. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. WWW-dokumentti. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/348407623_Etatyö_ja_tyon_imun_muutokset_kevaan_2020_koronakriisin_aikana_korkeakouluhenkilostolla [viitattu 3.8.2021].

Oulun yliopisto 2021. Iltavirkut kokevat työkykynsä aamuvirkkuja heikomaksi. WWW-dokumentti. Päivitetty 24.2.2021. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/iltavirkut-kokevat-tyokykynsa-aamuvirkkuja-heikomaksi?publisherId=57858920&releaseId=69901833> [viitattu 30.6.2021].

Partonen, T. 2019. Sisäinen kello säätää terveyttä. Lääkärilehti. 40/2019, s.2221–2225. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 19.5.2021].

Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013 [viitattu 27.7.2021].

Pink, D. H. 2019. Milloin? Oikealla hetkellä toimimisen taito. Keuruu. Tuumakustannus.

Räihä, T. Nerg, I. Jurvelin, H. Conlin, A. Korhonen, M. & Ala-Mursula, L. 2021. Evening chronotype is associated with poor work ability and disability pensions at midlife: a Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. Occupational & Environmental Medicine. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oem.bmj.com/lookup/doi/10.1136/oemed-2020-107193> [viitattu 30.6.2021].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html [viitattu 9.9.2021].

Sarkkinen M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä- nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työpiste. Verkkolehti. Työterveyslaitos. Päivitetty 29.9.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita/> [viitattu 14.7.2021].

Seppälä, P., Rivinoja, T., Virkkala, J., Punakallio, A., Velin, R., Lapveteläinen, N., Hirvonen, M. & Hakanen, J. 2021. Työn imua työtä tuunaamalla- Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Työterveyslaitos. Tutkimusraportti. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142633/TTL_978-952-261-963-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 22.6.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s. a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 2.9.2021].

Stenvold, L. 2012. Morningness-Eveningness and Flextime Possibilities: Connections Between Circadian Rhythm, Work Day Schedule, Well-Being and Productivity. Master Thesis in Psychology Department of Psychology Faculty of Health Sciences University of Tromsø, Norway. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/8350/thesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y> [viitattu 12.7.2021].

Suojanen, U. 2004. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Metodix. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/> [viitattu 15.8.2021].

Tanskanen, M. 2019. Vuorokausirytmia optimoimalla parempaan työhyvinvointiin. XAMK. Read. 4/2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://read.xamk.fi/2019/kestava-hyvinvointi/vuorokausirytmia-optimoimalla-parempaan-tyohyvinvointiin/?_ga=2.268830321.1222848964.1629550223-1090176176.1617003748 [viitattu 29.4.2021].

Tanskanen, M. 2020. Oman vuorokausirytmän huomioiminen arjessa. XAMK. Next. Video. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/video/oman-vuorokausirytmän-huomioiminen-arjessa/>. [viitattu 30.8.2021].

Terveyskylä. 2021. Vireystilan vaikutus toimintakykyyn. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/aivotalo/aivot-ja-toimintakyky/aivot-ja-vireystilan-vaikutus-toimintakykyyn> [viitattu 2.9.2021].

The Nobel Prize. 2017. The Nobel Prize in Physiology or Medicine 2017. Saatavissa: <https://www.nobelprize.org/prizes/medicine/2017/summary/> [viitattu 29.6.2021].

Tikkanen, T: 2019. ”Yhteiskunta pyörii aamuvirkkujen tyrannialla” – 20000 suomalaista vastasi Akuutin ja Työterveyslaitoksen unikyselyyn. Yle. Akuutti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/03/18/yhteiskunta-pyorii-aamuvirkkujen-tyrannialla-vain-kolmasosa-elaa-luonnollisessa> [viitattu 29.4.2021].

Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. 2013. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. Tiivistelmä. Journal of occupational health psychology. 4/2013. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 20.5.2021].

Tuominen, S. 2020. Mitä palautuminen tarkoittaa? Blogi. Päivitetty 7/2020. Saatavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/mita-palautuminen-tarκοittaa/> [viitattu 17.4.2021].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. s. a. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk> [viitattu 6.9.2021].

Työpiste. 2020. Torju etätyöapatia, tuunaa työtäsi paremmaksi. Työterveyslaitos. Verkkolehti. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyopiste/torju-etatyoapatia-tuunaa-tyotasi-paremmaksi/> [viitattu 2.8.2021].

Työterveyslaitos a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 10.4.2021].

Työterveyslaitos b. Työn tuunaaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/> [viitattu 16.4.2021].

Työterveyslaitos c. Työkykytalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> [viitattu 27.8.2021].

Työterveyslaitos d. Uni ja palautuminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/> [viitattu 16.4.2021].

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS- kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 13.8.2021].

Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J. & Kinnunen, U. 2021. Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smi.3041> [viitattu 16.7.2021].

Walker, M. 2019. Miksi nukumme — Unen voima. Helsinki: Tammi.

Xamk. 2019. Tutkimus ja kehitys. CARVE: Rytmitä päivääsi – jaksat paremmin -Henkilökohtainen vuorokausirytmisi huomioimalla puhtia työpäivään. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/carve-tyon-tuottavuuden-parantaminen-yksilolliseen-vuorokausirytmisiin-ja-rauhottumishetkiin-perustuvalla-tyon-tuunaamisella/> [viitattu 25.4.2021].

Xamk. Pulse. s.a. Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunauksella. Verkkokurssi. Saatavissa: <https://pulse.xamk.fi/product/energisoidu-vuorokausirytmiiin-perustuvalla-tyon-tuunauksella-2/> [viitattu 22.8.2021].

Ajan-kohta	Osallistujat	Tiedonke-ruumene-telmä	Doku-mentoi-tointi-tapa	Aineiston hyödyntä-mistapa	Vaihe
1/2021	hanketyö-ryhmä	2 x Teams palaveri, CARVE-materiaali	muistio-sähkö-posti	toimeksi-anto /ideointi	Suunnittelu
2/2021	hanketyö-ryhmä	Teams pa-laveri, CARVE-materiaali	muistio, sähkö-posti	ideointi	Suunnittelu
3/2021	hanketyö-ryhmä	2 x Teams palaveri, Planner, CARVE-materiaali, aineistohaut	muistio, Planner	oppaan si-sällysluet-telo	Suunnittelu
4/2021	hanketyö-ryhmä	2 x Teams palaveri, Planner, ai-neistohaut	muistio, Planner	oppaan runko	Suunnittelu
5/2021	hanketyö-ryhmä	2 x Teams palaveri, Planner, ai-neistohaut	muistio, Planner	oppaan runko	Suunnittelu
6/2021	hanketyö-ryhmä	3 x Teams palaveri aineistohaut	muistio	oppaan kir-joittaminen	Toteutus
7/2021	hanketyö-ryhmä	2 x Teams palaveri aineistohaut	muistio	oppaan kir-joittaminen	Toteutus
8/2021	hanketyö-ryhmä oppaan kohde-ryhmä/esi-henkilöt + hanketyö-ryhmä	3 x Teams palaveri CARVE-työpaja Kysely esi-henkilöille	muistio	oppaan kir-joittaminen ja viimeis-tely	Toteutus Reflektointi Toteutus
9/2021	hanketyö-ryhmä	1 x Teams palaveri CARVE-webinaari	muistio	opas julkai-suvalmis	

Tutkimuksen bibliografiset tiedot	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Basnet, S. 2019. Associations between circadian factors and noncommunicable diseases: a population-based study in Finland. Helsingin Yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF- dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/288710/ASSO-CIAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 16.5.2021].</p>	<p>Tarkoituksena oli analysoida vuorokausirytmiiin liittyvien tekijöiden yhteyttä kansantauteihin.</p>	<p>Kansallinen FINRISKI 2012 tutkimus (THL) SPSS</p>	<p>Iltatyypit ovat suuremmassa riskissä sairastua masennukseen ja muihin mielenterveyden ongelmiin. Lisäksi sydämen vajaatoiminta yhdistetään iltatyyppeihin.</p>
<p>Bostock, S., Crosswell, A., Prather, A. & Steptoe, A. 2018. Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. Journal of Occupational Health Psychology (2018). WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6215525/[viitattu 14.7.2021].</p>	<p>Tutkittiin älypuhelimien mindfulness- sovelluksen käytön vaikutusta työntekijän kokemaan työrasitukseen, psykologiseen hyvinvointiin ja työajan aikaiseen verenpaineeseen</p>	<p>238 kahden suuren brittiläisen yrityksen työntekijää. Kysely, fysiologiset mittaukset</p>	<p>Useita kertoja viikossa tehtävillä harjoitteilla on positiivinen vaikutus.</p>
<p>Chellappa, S., Morris, C. & Scheer, F. 2020. Circadian misalignment increases mood vulnerability in simulated shift work. www.nature.com/scientificreports. WWW- dokumentti. Saatavissa: https://www.nature.com/articles/s41598-020-75245-9.pdf [viitattu 29.7.2021].</p>	<p>Tutkittiin, liittyykö vuorotyö lisääntyneeseen masennusriskiiin</p>	<p>Satunnaistetut laboratorio-kokeet, joissa simuloitiin vuorotyötä</p>	<p>Havainnot osoittivat, että vuorotyötä tekevät ovat haavoittuvaisia vuorokausirytmien virheellinen kohdistuksen aiheuttamalle huonolle mielialalle.</p>

<p>Ejlertsson, L., Heijbel, B., Brorsson, A. & Andersson, I. 2020. Is it possible to gain energy at work? A questionnaire study in primary health care. Primary Health Care Research and Development. PDF- dokumentti. Saatavissa: https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/280F18BE9E24A4459F7D9AE02CCDF3B7/S1463423620000614a.pdf/div-class-title-is-it-possible-to-gain-energy-at-work-a-questionnaire-study-in-primary-health-care-div.pdf [viitattu 14.7.2021].</p>	<p>Tavoitteena oli selvittää, onko töissä mahdollista lisätä energiaa</p>	<p>Kysely 599 julkisen ja yksityisen sektorin eri ammateissa työskentelevälle perusterveydenhuollon työntekijälle Ruotsissa.</p>	<p>Lisääntyneeseen energiakokemukseen eniten vaikutti työpäivän aikainen ja sen jälkeinen palautuminen.</p>
<p>Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa -Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. Business + Economy 3/2021. Tutkimusraportti. PDF- tiedosto. Saatavissa: https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf [viitattu 17.6.2021].</p>	<p>Ymmärtää paremmin tuottaako itseohjautuvuus hyvinvointia vai pahoinvointia työntekijälle ja mitkä tekijät selittävät tätä yhteyttä.</p>	<p>Kysely, jossa 2000 18–65- vuotiasta työntekijää</p>	<p>itseohjautuvuuden kokemus on yhteydessä työn imuun ja työhyvinvointiin. Lisäksi itseohjautuvuuden kokemus on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen ja stressin kokemukseen. Johtopäätöksenä oli, että kun ihmisellä on valtaa tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä, on sillä pääsääntöisesti myönteinen vaikutus työhyvinvointiin</p>
<p>Mäkikangas, A., Juutinen, S. & Oksanen, A. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. WWW- tiedosto. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/348407623_Eta-tyo_ja_tyon_imun_muutokset_kevaan_2020_koronakriisin_aikana_korkeakouluhenkilostolla [viitattu 3.8.2021].</p>	<p>Selvittää työn imun kehitystä ja selittäjiä koronakriisistä alkaneen etätyöjakson aikana.</p>	<p>Tampereen korkeakouluyhdistöön työntekijöitä (n = 790). 2kk:n aikainen seuranta- aineisto. Sähköinen kysely + seurantakysely</p>	<p>Ne, joilla työn imun taso oli vähintään kohtuullinen etätyön alkaessa, onnistuivat säilyttämään/lisäämään sitä etätyötilanteessa.</p>

<p>Räihä, T. Nerg, I. Jurvelin, H. Conlin, A. Korhonen, M. & Ala-Mursula, L. 2021. Evening chronotype is associated with poor work ability and disability pensions at midlife: a Northern Finland Birth Cohort 1986 Study. Occupational & Environmental Medicine. Tutkimusraportti tiivistelmä. Saatavissa: https://oem.bmj.com/lookup/doi/10.1136/oemed-2020-107193 [viitattu 30.6.2021].</p>	<p>Selvittää yksilöllisen kro-notyyppin yhteyttä työkykyyn ja työttömyyseläkkeelle jäämiseen.</p>	<p>Pohjois-Suomen syntymäkohortista 46-vuotiaana 2672 miestä ja 3159 naista vastasi kyselyyn. → 4 vuoden seuranta</p>	<p>Iltavirkut kokivat työkykynsä huonoksi kaksi kertaa useammin aamuvirkkuihin verrattuna. Iltavirkuilla miehillä oli neljän vuoden seurannassa kolminkertainen riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle.</p>
<p>Seppälä, P., Rivinoja, T., Virkkala, J., Punakallio, A., Velin, R., Lapveteläinen, N., Hirvonen, M. & Hakanen, J. 2021. Työn imua työtä tuunaamalla- Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Työterveyslaitos. Tutkimusraportti. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142633/TTL_978-952-261-963-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 22.6.2021].</p>	<p>Tavoitteena oli selvittää, voidaanko työntekijöiden työn tuunaamista edistää verkkovalmennuksella ja voidaanko työn tuunaamisen myötä lisätä työn imua ja parasympaattista aktiivisuutta.</p>	<p>Petäjäveden kunnan työpajat (n=16) ja työntekijät (n=268)</p> <p>verkkokysely sykevaihdelumittaus (Firstbeat)</p> <p>latentti muutosmallinnus</p>	<p>Työn tuunaaminen ja tästä seurannut työn imu lisääntyi verkkovalmennuksen aikana</p>
<p>Stenvold, L. 2012. Morningness-Eveningness and Flextime Possibilities: Connections Between Circadian Rhythm, Work Day Schedule, Well-Being and Productivity. Master Thesis in Psychology Department of Psychology Faculty of Health Sciences University of Tromsø, Norway. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://mu-nin.uit.no/bitstream/handle/10037/8350/thesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y [viitattu 12.7.2021].</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää aamu- ja iltatyyppien ja liukuvan työajan yhteyksiä, sekä tarjota selittävä malli, joka yhdistää nämä muuttujat hyvinvointiin ja tuottavuuteen</p>	<p>Laadullinen kysely. Norjalaisten yritysten työntekijöitä. N= 246, joista 76 % naisia. Ikähaarukka 23–73 vuotta.</p>	<p>Liukuva työaika ja vuorokausi-irytmi ovat yhteydessä työn tuottavuuteen.</p>

<p>Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. 2013. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. Tiivistelmä. Journal of occupational health psychology. 4/2013. Saatavissa: https://kaakuri.finna.fi/ [viitattu 20.5.2021].</p>	<p>Haluttiin selvittää pystyvätkö työntekijät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa tuunaamalla työtään työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin avulla</p>	<p>Dataa kerättiin tutkimuksen aikana kemian tehtaan 288 työntekijältä kolmen eri otteeseen kahden kuukauden aikana.</p>	<p>Työn tuunaamisella on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin.</p>
<p>Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J. & Kinnunen, U. 2021. Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. Tutkimus artikkeli. PDF- tiedosto. Saatavissa: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smi.3041 [viitattu 16.7.2021].</p>	<p>Päätavoitteena oli selvittää toimivatko DRAMMA- malliin perustuvat toipumiskokemukset taustamekanismeina työn psyykkisten vaatimusten ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä.</p>	<p>107 suomalaista opettajaa, päiväkirjakysely</p>	<p>Työpäivän aikainen irrottautuminen, sekä työn merkityksellisyys toimivat taustalla olevina mekanismeina päivittäisten henkisten työn vaatimusten ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä</p>

Hei,

Oheinen esihenkilöille suunnattu *Energiatasoihin perustuvan työhyvinvoinnin edistämisen suunnitteluopas* on tehty opinnäytetyönä Kaakkois – Suomen ammattikorkeakoulussa Carve – hankkeelle.

Olisin erittäin kiitollinen, jos pystyisit vastaamaan muutamaa oppaaseen liittyvään kysymykseen. Vastausten perusteella oppaaseen voidaan vielä tehdä muutoksia ennen sen lopullista julkaisua. Vastaaminen on vapaaehtoista.

Voit lähettää vastaukset sähköpostitse osoitteeseen atuni002@edu.xamk.fi 23.8.21 mennessä.

Voit myös antaa vapaasti palautetta 23.8.21 järjestettävässä ~~Carve~~ workshopissa.

Palaute käsitellään anonyymisti ja vastaukset tuhoataan opinnäytetyöprosessin päätyttyä.

Terveisin,

Tuulikki Niitty puro

opiskelija, Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen YAMK

Kysymykset:

1. Uskotko että oppaasta tulee olemaan hyötyä yrityksenne työhyvinvoinnin edistämässä/työhyvinvointistrategian suunnittelussa?

2. Oppaan sisältö:
Saitko tarpeeksi tietoa/vinkkejä osion aihealueesta? Oliko osiossa jotain liikaa/liian vähän?
 - a. Työn tuunauksella työhyvinvointia

 - b. Vuorokausirytmät ja energiatasojen säätely töissä

- c. Vuorokausirytmien optimoiminen työpäivän aikana
- d. Stressi ja palautuminen töissä
- e. Kuinka hyvää unta ja palautumista voi edistää vuorotöissä
- f. Vinkkejä etätöihin

3. Vapaa sana....

Kiitos vastauksestasi!!



Työhyvinvointi

Stressi
Palautuminen

Työn tuunaus

Kronotyypit

Energiatasot

ENERGIAA työpäivään

Opas energiatasoihin perustuvaan työhyvinvoinnin edistämiseen

Tuulikki Niittypuro

1 Johdanto

Työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia viime vuosina. Nykypäivän maailmassa työt ovat entistä vaihtelevampia ja dynaamisempia. Työn tekemisen tavat ovat digitalisaation myötä muuttuneet. Nykyaajan työelämä vaatii työntekijältä jatkuvaa mukautumista ja voi näin ollen vaikuttaa hyvinvointiin kuormittavasti.

Tutkimusten perusteella tiedetään, että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä yrityksen maineeseen. Työhyvinvoinnilla on myös myönteinen vaikutus asiakastytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työuupumus ja sairauspoissaolot, maksavat yrityksille miljoonia euroja vuosittain.

Samaan aikaan kun työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat melko rajalliset, on työntekijöillä tänä päivänä entistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työoloihinsa ja tapaansa tehdä työtä. Tunnistamalla oman vuorokausirytmensä ja tuunaamalla omaa työtään omien energiatasojensa mukaisesti, voi työntekijä parantaa omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan.

Opas antaa tietoa energiatasoihin perustuvasta työn tuunauksesta ja vinkkejä siihen, kuinka esihenkilö voi olla tukemassa työntekijöiden työn tuunausta ja hyvinvointia.

Sisällys

1 Johdanto	3
2 CARVE- hanke.....	4
3 Työn tuunauksella työhyvinvointia	5
4 Vuorokausirytmit ja energiatasojen säätely	7
5 Vuorokausirytmien optimoiminen työpäivän aikana	9
6 Stressi ja palautuminen töissä	10
7 Kuinka hyvää unta ja palautumista voi edistää vuorotöissä	12
8 Vinkejä etätöihin	13

Lähteet

1 Johdanto

Työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia viime vuosina. Nykypäivän maailmassa työt ovat entistä vaihtelevampia ja dynaamisempia. Työn tekemisen tavat ovat digitalisaation myötä muuttuneet. Nykyajan työelämä vaatii työntekijältä jatkuvaa mukautumista ja voi näin ollen vaikuttaa hyvinvointiin kuormittavasti.

Tutkimusten perusteella tiedetään, että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä yrityksen maineeseen. Työhyvinvoinnilla on myös myönteinen vaikutus asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työuupumus ja sairauspoissaolot, maksavat yrityksille miljoonia euroja vuosittain.

Samaan aikaan kun työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat melko rajalliset, on työntekijöillä tänä päivänä entistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työoloihinsa ja tapaansa tehdä työtä. Tunnistamalla oman vuorokausirytmensä ja tuunaamalla omaa työtään omien energiatasojensa mukaisesti, voi työntekijä parantaa omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan.

Opas antaa tietoa energiatasoihin perustuvasta työn tuunauksesta ja vinkkejä siihen, kuinka esihenkilö voi olla tukemassa työntekijöiden työn tuunausta ja hyvinvointia.

2 CARVE- hanke

Tämä opas on tehty yamk opinnäytetyönä CARVE- hankkeelle Kaakkois – Suomen ammattikorkeakoulussa.

CARVE - Työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella -hankkeen tavoitteena oli edistää kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia yksilö- ja organisaatiotasolla Etelä-Savon alueella. Yksilötasolla työntekijöitä opastettiin muun muassa uudenlaiseen työn tuunaamiseen, joka perustuu oman henkilökohtaisen vuorokausirytmiiin optimoimiseen.

Kehittämistyö muodostui yrityksille järjestetyistä kehittämisprosesseista, joihin sisältyivät alkukyselyt- ja mittaukset hyvinvointiteknologiaa hyödyntämällä. Mittausten jälkeen järjestettiin henkilökohtaiset palautekeskustelut, joissa sai myös vinkkejä työhyvinvointiin ja työn tuunaamiseen. Yrityksille järjestettiin yrityskohtaisia CARVE-työpajoja, joissa käsiteltiin työyhteisön mittaustuloksia sekä mittaustulokset huomioivaa työn tuunausta yksilö- ja organisaatiotasolla. Näiden lisäksi järjestettiin seurantatyöpajoja, joiden teemoiksi valikoitu tarpeiden perusteella stressi ja palautuminen, hyvän yön edistäminen sekä vuorotöihin sopeutuminen. Kehittämisprosessi päätteeksi järjestettiin loppukyselyt – ja loppumittaukset sekä palautetilaisuudet. Aloitus- ja loppukyselyt sisälsivät QWL-kysymykset (Quality of Working Life).

Hankkeessa tehtiin kansainvälistä yhteistyötä belgialaisen KU Leuven yliopiston ja bulgarialaisen Idein Ltd. -tutkimuskeskuksen kanssa. Hankkeen toteuttajana toimi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk. Hanke toteutettiin ajalla 1.6.2019-30.9.2021. Hanketta rahoittivat Etelä-Savon ELY-keskus, Euroopan sosiaalirahasto ja mukana olevat organisaatiot. Lisätietoja: www.xamk.fi/carve

3 Työn tuunauksella työhyvinvointia

Työhyvinvointia voi lähteä parantamaan työn tuunauksella. Työn tuunauksella tarkoitetaan työntekijälähtöistä oman työn muokkaamista itselle mielekkäämmäksi ja innostavammaksi. Tutkimusten mukaan työn tuunaaminen parantaa työhyvinvointia lisäämällä positiivista työn imua ja vähentämällä stressiä.

Työtä voi tuunata kaikissa töissä. Työn tuunaaminen on arjen innovatiivisuutta nykyisessä työssä, omien taitojen monipuolisempaa käyttöä sekä työtä koskevien ajattelu- ja toimintatapojen kehittämistä. Työn tuunaaminen ei ole organisaation vastaista toimintaa tai esihenkilön toteuttamaa tehtävien muuttamista. Se ei myöskään ole työpaikan tai -tehtävän vaihtamista eikä työtehtävien rajaamista.

Työn tuunaamisessa on tavoitteena lisätä työn voimavaroja ja muokata työn vaatimuksia itselle sopivammaksi. Työn tuunaaminen perustuu *työn vaatimukset ja työn voimavarat*-malliin. Työn vaatimukset vievät energiaa ja kuormittavat työntekijää. Työn voimavarat sen sijaan auttavat vastaamaan vaatimuksiin, sekä antavat energiaa ja vähentävät kuormitusta. Kun voimavarat ja vaatimukset ovat tasapainossa on työn imu ja työhyvinvointi parhaimmillaan.



Työn vaatimukset ja voimavarat -malli

Työtä voi tuunata eri tavoin:

1. **Työn sisällön ja työtapojen tuunaaminen.** Työn sisältöä ja työtapoja voi tuunata esimerkiksi opettelemalla uuden taidon, osallistumalla uuteen projektiin tai vaikka mentoroimalla uutta työntekijää. Tuunaamalla voi vaihtaa työtehtäviä, tarttua uudenlaisiin haasteisiin tai muokata tehtäviä vastaamaan paremmin osaamista tai mielenkiinnonkohteita.
2. **Työympäristön tuunaaminen.** Hyvä ergonomia ja viihtyisä työpiste auttavat jaksamaan paremmin. Omaa työpistettä voi muokata persoonallisemmaksi. Kannattaa myös kokeilla kävelykokousta ulkona, jolloin saa samalla liikuntaa ja raikasta ilmaa.
3. **Työhön liittyvän vuorovaikutuksen tuunaaminen.** Vuorovaikutusta voi tuunata esimerkiksi pitämällä lounastauon uusien ihmisten kanssa tai tutustumalla toisen yksikön toimintaan. Voi vaikka pyytää palautetta ja ideoita työkavereilta oman työn tueksi.
4. **Oman näkökulman tuunaaminen.** Oma näkökulmaa tuunatessa kannattaa valita myönteisyys. On myös tärkeää hahmottaa oman työn merkitys. Esimerkiksi kaupan kassatyöntekijä voi pitää työnsä tarkoituksena ilon tuottamista asiakkaille.
5. **Vuorokausirytmiiin perustuva työn tuunaaminen.** Vuorokausirytmiiin perustuvassa työn tuunauksessa vaikutetaan työaikatauluihin, pidetään taukoja oman rytmin mukaisesti, ja tehdään eri tehtäviä oman vireystilan mukaisesti. Aiheeseen palataan tarkemmin oppaan seuraavissa kappaleissa.

Pohdi:

-Kuinka esihenkilönä voit kannustaa työntekijöitä muokkaamaan työtään ja kokemaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä?

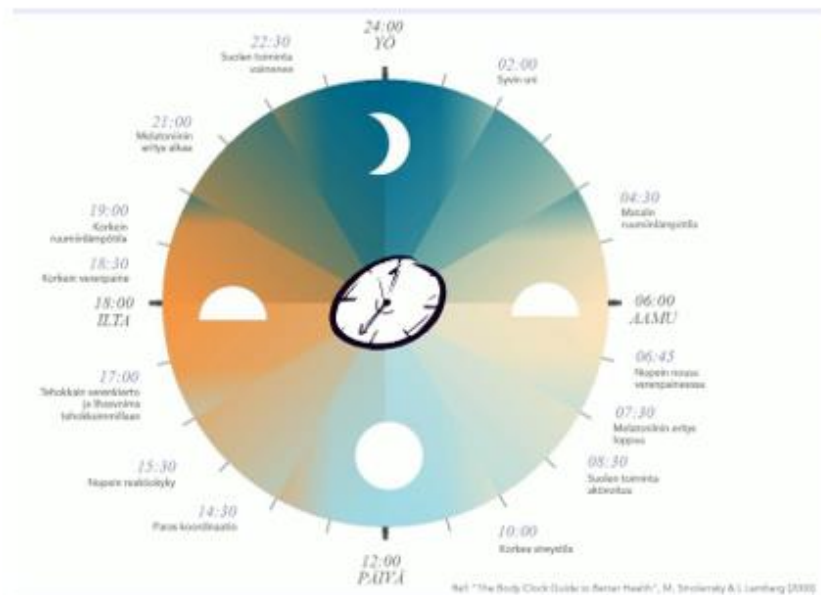
-Miten voit olla mukana mahdollistamassa työntekijän omaan vuorokausirytmiiin perustuvaa työn tuunausta?



- Lisää tietoa aiheesta saat **Työn tuunaajan inspiraatiokirjasta** <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja.pdf>

4 Vuorokausirytmit ja energiatasojen säätely

Jokaisella ihmisellä on oma noin 24 tunnin vuorokausirytmistö eli sisäinen kello. Rytmistö mukaisesti määritetään se aika, milloin ollaan hereillä, ja milloin nukutaan. Vuorokausirytmistöä kutsutaan myös sirkadiaani rytmistöksi (circa= noin, dies= päivä). Tämä rytmistö tahdittaa myös muita rytmisesti toistuvia elintoimintoja, kuten ruokailua, vireystilaa, ruumiinlämpöä ja ruoansulatusta. Perimä säätelee noin puolet luontaista vuorokausirytmistöä ja puolet on ympäristön vaikutusta.



Valo on merkittävin tekijä, mikä tahdistaa vuorokausirytmistöämme päivittäin. Muita ulkoisia tahdistimia ovat mm. säännölliset heräämis- ja nukkumaanmenoajat, aterioinnit sekä liikunta. Jos kaikki ulkoiset tahdistimet poistettaisiin, noudattaisi henkilön sisäinen keskuskello omaa luontaista rytmistöään, mikä on ihmisellä hieman yli 24 tuntia.

Vaikka kaikki ihmiset noudattavat noin 24 tunnin rytmistöä, sen huippu- ja pohjakohdissa on yksilöllisiä eroja ihmisten välillä. Osa ihmisistä on virkeimmillään varhain aamulla ja uneliaita varhain illalla. Näitä ihmisiä kutsutaan "aamuvirkuiksi", ja riippuen eri lähteistä heitä on 30 %-40 % väestöstä. Osa taas valvoo myöhään ja vastaavasti herää myöhemmin aamulla tai jopa vasta iltapäivällä. Näitä "iltavirkuja" on 10 %- 30 % väestöstä. Loput 40 %-50 % on jotain näiden kahden

tyypin välimaastossa. Aamu- ja iltavirkut ovat eri kronotyyppisiä ja geenit määräävät sen mihin ryhmään kuuluu. Eri kronotyyppiin kuuluville sopivat erilaiset työrytmit ja työvuorot.



Esihenkilönä voit kannustaa työntekijöitä suorittamaan

Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunauksella - mikrokurssin

Kurssi löytyy osoitteesta:

<https://pulse.xamk.fi/product/energisoidu-vuorokausirytmiiin-perustuvalla-tyon-tuunauksella-2/>



Oman kronotyyppin voi selvittää kyselylomakkeen tai uni-valvepäiväkirjan avulla, mitkä löytyvät alla olevista osoitteista:

https://www.terveyskirjasto.fi/x/media/dlk/horne_ostberg_meg_fi.pdf

autoMEQ

<https://chronotype-self-test.info>



Työhyvinvointiin liittyviä testejä:

<https://www.ttl.fi/testit/>

Tietoa työelämän ilmiöistä sekä työn ja terveyden vuorovaikutuksesta:

<https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/>

6 kysymyksen lyhennetty suomenkielinen versio

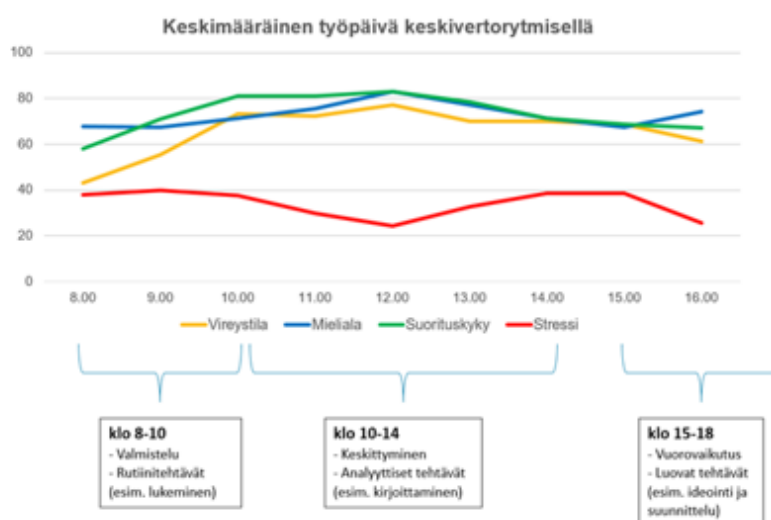
<https://yle.fi/uutiset/3-8103908>

5 Vuorokausirytmien optimoiminen työpäivän aikana

Tyypillisimmillään ihmisen vireystila noudattaa päivän aikana rytmiä, missä muutama tunti heräämisen jälkeen saavutetaan paras vireystila, lounaan jälkeen vireystila laskee, iltapäivä kohti nousee ja yöllä jälleen laskee. Eri ihmisillä vireystilan huippu- ja pohjahetket ajoittuvat hieman eri aikoihin, riippuen siitä ovatko he kronotyyppiltään aamu- vai iltavirkkuja tai jotain siltä väliltä.

Viime aikoina on tutkittu paljon sitä, miten yksilölliset vuorokausirytmit ja mahdolliset uniongelmien vaikutukset vaikuttavat hyvinvointiimme töissä ja tämän myötä myös työn tuottavuuteen. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että huomioimalla työntekijän henkilökohtainen kronotyyppi, on sillä hyvinvointia ja jaksamista parantava vaikutus.

Vaikka työpäivää ei välttämättä pysty muotoilemaan kokonaan uusiksi kronotyyppin mukaan, voivat useimmat kuitenkin tehdä jonkin asteisia muutoksia sen mukaan, milloin vireystila on parhaimmillaan. Mahdollisia työaikajoustoja kannattaa myös mahdollisuuksien mukaan hyödyntää. Myös rutiinitehtäviä ja vaativampia tehtäviä kannattaa ajoittaa päivälle niin, että ne rytmittyvät vireystilan mukaan.



6 Stressi ja palautuminen töissä

Päivän aikana asiat mitä teemme tai mitä kohtaamme nostavat vireystilaa eli käynnistävät fysiologisen stressireaktion. Stressillä on kaksi puolta. Negatiivinen, voimavaroja kuluttava puoli, sekä positiivinen potkua antava, voimavaroja lisäävä puoli. Kyse on tasapainosta näiden kahden stressin välillä. Palautuuko riittävästi kuormitukseen nähden. Stressi on normaali reaktio, mikä sopivana annoksena lisää suorituskykyä. Stressi kuitenkin kuluttaa kehon energiavaroja ja tämän vuoksi siitä pitää palautua. Pitkään jatkunut liiallinen stressi voi olla haitallista terveydelle ja hyvinvoinnille.

Kiire, keskeytykset, tiukat aikataulut sekä muut ajanhallinnan ongelmat lisäävät stressiä töissä. Kannattaa miettiä ratkaisuja ongelmiin ja luoda yhteisiä pelisääntöjä työyhteisön kesken.

Vinkkejä ajanhallintaan:



- Priorisoi työtehtäväsi
- Aikatauluta realistisesti
- Vähennä keskeytyksiä
- Auta itseäsi keskittymään (esim. Pomodoro- tekniikka, missä keskitytään yhteen tehtävään 25minuutin ajan)
- Aikaa hallitaan yhdessä!!! Yhteiset säännöt työpaikalla: keskeytykset, palaverikäytännöt jne.

Palautuessa yksilön fyysinen ja psyykinen tila palautuu kuormitusta edeltäneeseen tilaan eli homeostaasiin. Fysiologisen palautumisprosessin pitäisi käynnistyä energiaa kuluttavan ja kehoa kuormittavan stressireaktion jälkeen. Palautumisen aikana kehon vireystila laskee. Laadukas yöuni ja ravitsemus yhdessä hyvän fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ohella tukevat palautumisjärjestelmän toimintaa. Murheet, stressi, sairaudet, epäterveellinen ravinto, tupakka ja alkoholi sen sijaan heikentävät tai jopa estävät kokonaan palautumisprosessin käynnistymisen.

Vireystilan ja jaksamisen kannalta yöuni on ehdottomasti tärkein palautumisen ajanjakso. Hyvä uni rakennetaan kuitenkin jo päivällä. Unen aikainen palautuminen häiriintyy, jos keho on jatkuvassa stressitilassa koko työpäivän ajan. Tämän vuoksi olisikin hyvä sisällyttää työpäivään palauttavia hetkiä.

Vinkkejä työpäivän aikaiseen palautumiseen:

- Työstä irrottautuminen
- mikrotauot → pieni happihyppely, venyttely tai muutama taukojumppaliike, sulje silmät ja hengittele rauhassa
- Poistu työpisteeltäsi 20-30min välein
- "Pomodori" tekniikka
- Rentoutus harjoitukset
- Ulkoilu
- Torkut lounaan jälkeen
- Monipuolinen ravinto, säännölliset lounas- ja kahvitaumat
- Veden juonti
- Tauoilla ei työasioista keskustelua
- Työmatkaliikunta
- Portaat hissin sijaan
- Seisomatyöpiste
- Kävelykokoukset
- Lihaskuntoliikkeet
- Venyttely
- Rutiinien rikkominen
- Sosiaalisuus

Työntekijät voivat epäröidä pitää taukoja, koska he pelkäävät laiskaksi leimaantumista, vaikka tutkimusten mukaan pienten taukojen pitäminen kesken työpäivän lisää työn tuottavuutta. Yleinen ilmapiiri ja tietoisuuden lisääminen ja kommunikointi työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä mikä sallii taukojen pitämisen edesauttaa koko työyhteisön hyvinvointia. Esitetään asia positiivisessa valossa...Esihenkilö voi toimia esimerkkinä, esim. käymällä pienellä kävelylenkillä kesken työpäivän.

7 Kuinka hyvää unta ja palautumista voi edistää vuorotöissä

Vuorotyössä elimistö kuormittuu tavallista enemmän ja etenkin muutokset unessa ja uni-valverytmissä hankaloittavat sosiaalista elämää. Yötyö on haitallisinta terveydelle ja hyvinvoinnille. Kun työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, häiritsee se unirytmien ja yön sisäisten univaiheiden kaavaa, mikä edelleen johtaa uniongelmien ja väsymyksen. Uniongelmat ja väsymys vaikuttavat tapaturmariskiä, keskittymiskykyä, muistia, huomiokykyä, reaktiokykyä sekä mielialaamme heikentävästi. Muita vuorotyön aiheuttamia terveysriskejä ovat sepelvaltimotauti, aikuisiän diabetes ja rintasyöpä.

Keskeisiä keinoja kun vuorotyön haittoja halutaan vähentää ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi, sekä työterveysseuranta, koulutus ja tiedottaminen. Työntekijä itse voi vaikuttaa vuorotyöhön sopeutumiseen ja vuorotyön aiheuttamien vaivojen vähentämiseen valon ja unirytmien avulla, altistamalla oikeaan aikaan valolle ja nukkumalla oikeaan aikaan. Näin työntekijä voi säädellä vuorokausirytmien tahdistavan biologisen kellonsa toimintaa. Sopeutumisstrategiat ovat eri vuorojärjestelmissä erilaisia.

Jotta vireystila pysyy yllä yövuorossa, kannattaa työtehtäviä vaihdella ja sijoittaa yksitoikkoinen työ yövuoron alkuun. Kirkasvalossa oleskelu yövuoron alkupuolella virkistää välittömästi. Yövuoron loppuun pitäisi sijoittaa enemmän taukoja ja taukojen aikana kannattaa mahdollisuuksien mukaan venytellä, liikkua, käydä ulkona ja keskustella muiden kanssa. Jos vain mahdollista kannattaa tauon aikana ottaa lyhyet 10–20 minuutin nokoset. Lyhyet nokoset virkistävät ja parantavat työsuoritusta, eivätkä aiheuta jälkitokkuraa.

Esihenkilö voi vähentää vuorotyön haitallisia vaikutuksia työntekijälle:

- kannustamalla taukojen pitämiseen
- tarjoamalla työntekijälle tietoa unen merkityksestä
- kannustamalla liikuntaan
- huomioimalla ruokataun työvuorosuunnittelussa
- mahdollistamalla kirkasvalon käytön
- välttämään lyhyiden (alle 11 tuntia ja erityisesti alle 8 tuntia) työvuorovälien toistuvaa viikoittaista esiintymistä
- lisäämään mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin esimerkiksi työvuorotoiveilla
- huomioimalla, ettei yksittäisille henkilöille kasaudu esimerkiksi pitkiä työvuoroja tai lyhyitä työvuorovälejä
- tasaamalla iltavuorojen fyysistä kuormitusta työjärjestelyillä ja/tai tehtäväkierroilla
- tarjoamaan työntekijöille tietoa vuorotyöstä ja palautuskeinoista.

8 Vinkkejä etätöihin

Etätö on joustava, vapaaehtoisuuteen perustuva työn organisointitapa, mikä edellyttää hyvää työn suunnittelua ja johtamista. Useimmissa töissä on mahdollista irrottaa ainakin osa töistä tehtäväksi etätöinä.

Keväällä 2020 koronapandemian myötä useilla työpaikoilla siirryttiin hyvin nopealla aikataululla etätöihin. Mahdollisuudet tehdä itsenäisiä töihin liittyviä päätöksiä ja uusien työtapojen oppiminen, sekä työmatkoissa säästetty aika ovat lisänneet hyvinvointia. Lisäksi etätöihin siirtyneiden työn imu lisääntyi ja krooninen väsymys väheni. Aikaa myöten etätö on kuitenkin myös heikentänyt hyvinvointia, mikä näkyy etätöapatiana, leipiintymisenä sekä uupumisena.

Keinoja millä esihenkilö voi vaikuttaa hyvinvointiin etätöissä ovat aktiivinen johtaminen, ja aktiivinen yhteydenpito kollegoihin. Olennaista on se, että esihenkilö on kiinnostunut työntekijöistään ja on helposti lähestyttävissä. Tärkeimpiä asioita etätöiden johtamisessa ovat luottamus työntekijöihin, tavoitteellinen selkeä työn ohjeistaminen ja esimerkillä johtaminen.

Etätöissä palautumisen tärkeys korostuu. Työn rytmittäminen ja tauot suojaavat uupumukselta.

Käytännön vinkkejä:

1. Työskentele oman rytmin mukaisesti, jos mahdollista. Erotta työ ja vapaa-aika
2. Keskity yhteen asiaan kerrallaan: voit harjoitella sitä vaikka Pomodoro-tekniikalla, jossa keskitytään tietyn tehtävän tekemiseen 25 minuutin rupeamissa.
3. Pidä taukoja pitkin päivää: lounas- ja kahvitauot ja mikrotauot, ja jos mahdollista rytmitä työpäiväsi niin, että pääset ulkoilemaan valoisan aikaan.
4. Panosta ergonomiaan satsaamalla hyvään työpisteeseen
5. Vaali yhteisöllisyyttä: virallisten etäpalavereiden ohella järjestäkää vapaamuotoisia virtuaalikalvitteluja ja etäjumppahetkiä.
6. Vähennä videopalavereita: tutkimusten mukaan useampi videopalaveri päivässä lisää väsymystä.

ETÄTYÖ ANTAA HYVÄT MAHDOLLISUUDET TYÖN TUUNAAMISELLE!!

Omat suunnitelmat ja muistiinpanot

Työn tuunauksen huomiointi



Vuorokausirytmien huomiointi

Palautumisen edistäminen

Vuorotöihin tai etätöihin sopeutuminen

Lähteet:

Akava. 2019. Etätyö. Saatavilla: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>

Carve- hanke. Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunauksella – mikrokurssi. Saatavissa: <https://pulse.xamk.fi/product/energisoidu-vuorokausirytmiiin-perustuvalla-tyon-tuunauksella-2/>

Carve project. Circadian energy. saatavissa: <https://gratistoolbox.wixsite.com/circadian-energy/home>

Elo. 2020. Etätyöstä on tullut uusi normaali- näin otat siitä irti parhaat puolet. Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. Saatavissa: https://www.elo.fi/elomedia/2020/etatyosta-on-tullut-uusi-normaali-%E2%80%93-nain-otat-siita-irti-parhaat-puolet?sc_lang=fi-fi

Fennia. 2020. Oletko aamu- vai iltavirkku? - Tunnista oma kronotyyppi ja optimoi työpäiväsi. Fennia- konserni. Saatavissa: <https://www.fennia.fi/sisaltostudio/oletko-aamu-vai-iltavirkku-tunnista-oma-kronotyyppi-ja-optimoi-tyopaivasi>

Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja.pdf>

Heikkilä, P., Tikkamäki, K., Rytövuori, S., Ainasoja, M. & Oksman, V. 2016. Älä tule paha stressi- tule hyvä stressi- Keinoja stressin paremman puolen löytämiseksi. Eustress- tiimi. Saatavissa: https://www.vtresearch.com/sites/default/files/julkaisut/muut/2016/Eustress-Ala_tule_paha_stressi.pdf

Hoffman, T. Miksi päivälläkin pitäisi palautua. Firstbeat Technologies Oy. Saatavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/miksi-paivallakin-pitaisi-palautua/>

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/135639>

Jäntti, T., Pitkänen, D. & Ylikortes, M. 2021. Hyvää etätyötä- Ideoita etätyössä menestymiseen. Emooter. Saatavissa: <https://www.emooter.com/fi/etatyo/>

Leino, S. Hyvä esimiestyö etätyössä – mistä se koostuu? Turku amk. Saatavissa: <https://www.turkuamk.fi/fi/ajankohtaista/2558/hyva-esimiestyo-etatyossa-mista-se-koostuu/>

Mäkelä, T. & Tanskanen, M: 2021. Tuunaa etätöitäsi vuorokausirytmisi avulla! Xamk. Read 2/2021. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2021/kestava-hyvinvointi/tuunaa-etatoitasi-vuorokausirytmisi-avulla/>

Männikkö, M. 2019. Tuunaa itse työsi. Xamk Read. 3/2019. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/kestava-hyvinvointi/tuunaa-itse-tyosi/>

Männikkö, M. 2019. Hallitse aikaasi, kalleinta resurssiasi. Xamk Read 4/2019. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/kestava-hyvinvointi/hallitse-aikaasi-kalleinta-resurssiasi/>

Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Saatavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013

Sarkkinen, M. 2019. Viisi vinkkiä parempaan ajanhallintaan työssä. Työpiste. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/viisi-vinkkia-parempaan-ajanhallintaan-tyossa/>

Sarkkinen, M. 2021. Auta aivojasi etätyössä. Keskity yhteen asiaan kerrallaan. Työpiste. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/auta-aivojasi-etatyossa-keskity-yhteen-asiaan-kerrallaan/>

Tanskanen, M., Kumpulainen, S., & Mäkelä, T. Carve: Rytmitä päiväsi- jaksat paremmin. Henkilökohtainen vuorokausirytmä huomioimalla puhtia työpäivään. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/carve-vuorokausirytmien-perustuva-tyon-tuunaaminen/>

Tanskanen, M. 2019. Vuorokausirytmä optimoimalla parempaan työhyvinvointiin. Xamk Read. 4/2019. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2019/kestava-hyvinvointi/vuorokausirytmia-optimoimalla-parempaan-tyohyvinvointiin/>

Tanskanen, M. 2020. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. Xamk. Next. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

Tanskanen, M. 2021 Työkaluja stressin vähentämiseen ja palautumiseen. Xamk. Read 2/2021. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2021/kestava-hyvinvointi/tyokaluja-stressin-vahentamiseen-ja-palautumiseen/>

Tanskanen, M. & Immonen P. 2021. Miten vuorotyötä tekevä voi tuunata työtään. Xamk. Next. Saatavissa: <https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/miten-vuorotyota-tekeva-voi-tuunata-tyotaan/>

Tuominen, S. Vuorotyössä terveellisten elämäntapojen merkitys korostuu. Firstbeat Technologies Oy. Saatavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/vuorotyossa-terveellisten-elamantapojen/>

Tuominen, S. 2020. Mitä palautuminen tarkoittaa? Firstbeat Technologies Oy. Saatavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/mita-palautuminen-tarκοittaa/>

Työterveyslaitos. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Työn imu. Saatavissa:

https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf

Työterveyslaitos. Työn tuunaaminen. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/tyon-tuunaaminen/>

Walker, M. 2019. Miksi nukumme- Unen voima. Helsinki: Tammi.

”Omaan vuorokausirytmiiin ja energiatasoihin perustuva työn tuunaaminen antaa avaimet parempaan työhyvinvointiin.”