

## OPINNÄYTETYÖ

### **Työkalut kriisi- ja perhetyöntekijöiden palautumiseen**

Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalon  
työhyvinvoinnin kehittäminen

*Eveliina Johansson*

Yhteisöpedagogi

(210 op)

04/2022

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi

---

Tekijä: Eveliina Johansson

Opinnäytetyön nimi: Työkalut kriisi- ja perhetyöntekijöiden palautumiseen - Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalon työhyvinvoinnin kehittäminen

Sivumäärä: 54 ja 4 liitesivua

Työn ohjaaja: Jenny Honka

Työn tilaaja: Suomen Punainen Risti Nuorten turvatalo Tampere

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiset asiat kuormittavat Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöitä ja millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalo Tampereella. Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalot toimivat viidellä eri paikkakunnalla Suomessa tarjoten nuorille ja heidän lähiyhteisöilleen maksutonta ja tavoitteellista tukea elämän eri tilanteisiin. Tampereen Nuorten turvatalolla halutaan panostaa työhyvinvointiin ennaltaehkäisevästi. Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisön kesken puheenaiheeksi oli noussut työhyvinvoinnin kehittäminen, etenkin työstä palautumisen näkökulmasta. Työyhteisössä kaivattiin uusia työkaluja työstä palautumisen tueksi.

Kehittämistyön menetelminä käytettiin kriisi- ja perhetyön asiantuntijoiden haastattelua, tilaajalta saatua valmista materiaalia sekä benchmarkingia. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijoiden haastattelu toteutettiin avoimena parihaastatteluna. Benchmarking toteutettiin videohaastatteluna ja siinä haastateltiin organisaatiota, jossa työhyvinvointi on koettu hyvänä. Valmis materiaali oli kerätty Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisön työnohjauksissa. Kehittämistyön menetelmät toteutettiin marras-joulukuussa 2021 sekä helmikuussa 2022. Menetelmillä saatu aineisto analysoitiin teemoittain toinen toistaan tukien.

Saadun aineiston perusteella Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavat useat erityyppiset työn vaatimukset. Eniten kuormitusta aiheuttaa aikataulu- ja resurssihaasteet sekä puutteellinen työpäivän aikainen palautuminen. Työyhteisön sujuva yhteistyö ja toisilleen antama tuki toimivat työn voimavaroina edistämällä palautumista ja lisäksi koettua työhyvinvointia. Tämän kehittämistyön tulosten perusteella palautumista voi parantaa työntekijöiden osallistamisen avulla sekä lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhön. Tärkeää on luoda työpaikalle palautumismyönteinen keskustelukulttuuri sekä työhyvinvointia tukevat rakenteet, jotka tukevat työpäivän aikaista palautumista.

Kehittämistyön tulosten pohjalta opinnäytetyön tilaajalle laadittiin kehittämisideoita siitä, kuinka kriisi- ja perhetyöntekijöiden palautumista voitaisiin parantaa. Lisäksi tilaajalle luotiin Palaverin Aloitus -kortit tukemaan työyhteisön työpäivän aikaista palautumista. Myös muiden työyhteisöjen on mahdollista ottaa Palaverin Aloitus -kortit käyttöönsä sekä kehittää toimintaa laadittuihin kehittämisideoihin peilaten.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, työstä palautuminen, työtyytyväisyys

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Bachelor's Degree

---

Author: Eveliina Johansson

Title: Work recovery tools for crisis and family workers – Developing occupational well-being at Finnish Red Cross Youth Shelter Tampere

Number of pages: 54 and 4 attachment pages

Supervisor: Senior Lecturer Jenny Honka

Commissioner: Finnish Red Cross Youth Shelter Tampere, Finland

---

The objective of this thesis was to study the stress factors of the crisis and family workers of the Red Cross Youth Shelter in the City of Tampere, Finland, and how to improve the well-being and recovery of the employees. The study was carried out for the Finnish Red Cross Youth Shelter Tampere. The Finnish Red Cross offers help and support for young people free of charge and operates in five cities in Finland.

The data were collected through the interviews of two crisis and family work specialists. Moreover, information was received from the commissioner and then analyzed. Furthermore, an IT start-up enterprise, LaaS Company, was benchmarked on the basis of its success in employee well-being, i.e. satisfied and healthy employees. The analysis of all data was carried out by dividing the results under main themes and comparing the habits and working culture of the Youth Shelter and the benchmarked enterprise. The study was carried out between November 2021 and February 2022.

The results suggest that the employees of the youth shelter are stressed by the tight schedules, lack of resources and not having a possibility to recover during work days. The data indicates that the working environment, culture and community affect the employees' well-being and ability to recover. It is important to build a working environment and culture that encourage the employees to recover during the work days, which would help them to cope with the work pace and stress. One way to improve the employees' well-being and ability to recover would be to give the employees possibilities to influence their daily routines and tasks.

As an outcome of the study, the commissioner received a list of development ideas and tools to support their employees' abilities to recover during the work days. The commissioner also received "meeting cards" to help the employees to take time for recovering in the beginning of internal meetings. The meeting cards and the other development ideas developed during the study can easily be adapted by any workplace community.

---

Keywords: occupational well-being, work recovery, job satisfaction

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	SPR NUORTEN TURVATALOT .....	6
	2.1 Nuorten turvatalo Tampere .....	6
	2.2 Kriisi- ja perhetyöntekijän toimenkuva Nuorten turvatalolla .....	7
	2.3 Kehittämistyön tarve .....	8
3	TYÖHYVINVOINTI JA PALAUTUMINEN .....	9
	3.1 Työhyvinvointi .....	9
	3.2 Palautuminen .....	13
	3.3 Itsetuntemuksen merkitys palautumisessa .....	21
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT .....	22
	4.1 Parihaastattelu .....	23
	4.2 Valmis materiaali .....	24
	4.3 Benchmarking .....	26
	4.4 Aineiston analyysimenetelmät .....	27
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI .....	28
	5.1 Voimavaratekijät työyhteisössä .....	28
	5.2 Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset kuormittavat työyhteisöä .....	29
	5.3 Työyhteisössä ilmenee palautumisvajeesta kertovia oireita .....	33
	5.4 Työyhteisön palautumista edistävät tekijät .....	35
6	TUOTOKSET .....	43
	6.1 Kehittämissideat .....	43
	6.2 Palaverin Aloitus -kortit .....	45
7	LOPUKSI .....	48
	LÄHTEET .....	51
	LIITTEET .....	55

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, millaiset asiat Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöiden työssä kuormittaa ja millaiset toimenpiteet voisivat auttaa työyhteisön kriisi- ja perhetyöntekijöitä palautumaan työstä paremmin.

Työhyvinvoinnin ja palautumisen tärkeys on loistanut otsikoissa ajankohtaisena aiheena. Vuoden 2021 loppupuolella Yle uutisoi siitä, että kaiken vapaa-ajan ei kuuluisi mennä työstä palautumiseen, vaan jaksamista tulisi riittää muuhunkin elämään (Kallunki 2021). Helsingin Sanomat puolestaan uutisoivat työpäivän aikaisten taukojen tärkeydestä (Riihimäki 2022). Ajatteleminen aiheita tarjosi myös artikkeli ainaiseen väsymykseen kyllästyneen Petteri Kilpisen oivalluksista nykypäivän työelämän ongelmakohdista. Tätä nykyä Kilpinen pitääkin huolen, että päivät sisältävät aidosti useita palauttavia hetkiä. (Gronow 2022.)

Työhyvinvointi ja etenkin työstä palautuminen oli noussut puheisiin Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisön kesken. Työyhteisössä koettiin, että työyhteisön avoin tunnelma on mahdollistanut kuormittavien asioiden esiin nostamisen, mutta työkalut siitä eteenpäin kaipaavat päivitystä. Työntekijöiden haasteet palautumisen suhteen kaipasivat lisätarkastelua. Tällä opinnäytetyöllä olen pyrkinyt löytämään vastaukset kahteen tarpeista kummunneisiin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaiset asiat kuormittavat Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöitä?
2. Millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin?

Opinnäytetyössäni esittelen ensin tilaajan ja avaan kriisi- ja perhetyöntekijöiden työnkuvaa Nuorten turvatalotyössä. Tietoperustassa selvitän opinnäytetyön kannalta oleellisia työhyvinvoinnin, palautumisen ja itsetuntemuksen teemoja ajankohtaisen kirjallisuuden, uutisten, julkaisujen ja asiantuntijatekstien valossa. Esittelen käyttämäni tutkimuksellisen kehittämistoinnin menetelmät parihaastattelun, valmiin tilaajalta saadun materiaalin ja benchmarkingin sekä niistä saadun aineiston, joka on analysoitu toinen toistaan tukien.

Näiden pohjalta tavoitteena oli tuottaa kehittämisideoita sekä työhyvinvointia, etenkin työstä palautumista tukeva tuotos Nuorten turvatalon työyhteisön käyttöön. Luomani tuotos sekä opinnäytetyöstä saatu palaute Nuorten turvatalon työntekijöiltä esitellään luvuissa 6 ja 7.

## 2 SPR NUORTEN TURVATALOT

Tässä luvussa esittelen Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen ja Tampereen Nuorten turvatalon toimintaa. Opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan Nuorten turvatalon työyhteisön kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista, jonka vuoksi avaan tarkemmin kriisi- ja perhetyöntekijöiden toimenkuvaa. Lisäksi luvussa kerrotaan kehittämistyön tarpeesta.

### 2.1 Nuorten turvatalo Tampere

Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalot tarjoavat maksutonta apua nuorille sekä heidän perheilleen ja lähiyhteisöilleen viidellä eri paikkakunnalla (Punainen Risti 2021). Tässä opinnäytetyössä on kyse ainoastaan Tampereen Nuorten turvatalosta, josta puhutaan jatkossa Nuorten turvatalona.

Turvatalojen tarkoitus on tavoittaa nuoret ja heidän läheisensä matalalla kynnyksellä ja apua on saatavilla vuoden jokaisena päivänä. Oli elämässä kohdattu haaste iso tai pieni – turvatalot ovat nuoria varten ja ratkaisut löydetään yhdessä keskustelemalla. Nuorten turvataloilla ei ole linjattu tarkkaa ikärajaa, mutta kohderyhmänä ovat pääasiassa 12–29-vuotiaat nuoret ja heidän lähiyhteisönsä, kuten esimerkiksi huoltajat. (Punainen Risti 2021.)

Turvatalotoiminta on ennaltaehkäisevää työtä. Tuen tarkoitus on lisätä nuoren elämänhallintaa sekä tukea nuoren ja hänen lähiyhteisönsä voimavarojen löytämistä ja hyödyntämistä. Turvatalojen antamat avunmuodot saattavat vaihdella paikkakunnittain. Nuorten turvatalojen tarjoama moninainen tuki pitää sisällään muun muassa avun antoa perheen sisäisiin ongelmiin, yksinäisyyteen, ihmissuhdeongelmiin sekä haasteisiin päivärytmissä tai opiskelussa. Turvataloilla on saatavilla tilapäismajoitusta, jos nuori tarvitsee turvallista yösiijaa. Lisäksi nuoret saavat turvataloilta tukea itsenäistymiseen. Tukea tarjotaan puhelimitse sekä verkossa esimerkiksi Sekasin -chat palvelun muodossa. Lisäksi Nuorten turvatalotoiminta pitää sisällään jalkautuvaa työtä sekä nuorten kansalaistoimintaa. (Punainen Risti 2021; Suomen Punainen Risti 2021.)

Turvatalojen moniammatillinen työyhteisö toteuttaa dialogista ja voimavarakeskeistä työtettä, jossa nuori kohdataan turvallisessa ympäristössä. Voimavarakeskeisyydessä huomioita viedään

nuoren kykyihin ja osaamiseen haasteen ratkaisemisessa sekä keskitytään niihin olemassa oleviin voimavaratekijöihin, jotka auttavat jaksamaan. Dialogisessa työotteessa nuori nähdään osallistuvana ja aktiivisena toimijana ja ratkaisuja tilanteisiin etsitään yhdessä nuoren kanssa. Tukea ei ole rajattu ajallisesti tai käyntikertojen mukaan, vaan sitä annetaan niin pitkään, kuin se on hyödyksi. Apua saadakseen ei tarvitse lähetettä. Tavoitteet sovitaan yhdessä jokaisen tilanne yksilöllisesti huomioon ottaen. Turvatalojen toiminta perustuu nuoren ja hänen lähiyhteisönsä vapaaehtoisuuteen, joten nuorelta oletetaan aktiivista ja osallistuvaa roolia oman tilanteensa parantumiseen. Ammattilaisten lisäksi nuorten tukena on Punaisen Ristin koulutettuja vapaaehtoisia, joiden merkitys on suuri. (Punainen Risti 2021.)

## **2.2 Kriisi- ja perhetyöntekijän toimenkuva Nuorten turvatalolla**

Nuorten turvatalolla työskentelee moniammatillinen työyhteisö. Seitsemän kriisi- ja perhetyöntekijän lisäksi työyhteisössä työskentelee johtaja, vapaaehtoistoiminnan koordinaattori sekä nuorten vapaaehtoistoiminnan kehittäjä. Lisäksi turvataloilla on vapaaehtoisia, joiden pääasiallinen tehtävä on toimia kriisi- ja perhetyöntekijän työparina tilapäismajoituksessa sekä muuna apuna turvatalotyössä. (Suomen Punainen Risti 2021.)

Kriisi- ja perhetyöntekijät toimivat luotettavina ja turvallisina aikuisina toiminnan piiriin haकेतuneille nuorille. Rakentavaa yhteistyötä tehdään vapaaehtoisten, vanhempien ja nuoren verkoston sekä eri viranomaisten kanssa. Tavoitteena on tukea nuorta ja perhettä erilaisissa kriisitilanteissa, etsiä niihin yhdessä ratkaisuja ja tarvittaessa ohjata eteenpäin avun piiriin. (Punainen Risti 2019.)

Kriisi- ja perhetyöntekijän työnkuva Nuorten turvatalolla pitää sisällään monenlaisia työtehtäviä. Työntekijän perehdytyspassiin (Punainen Risti 2019) on listattu työtehtäviksi muun muassa turvatalon toiminnasta ja puitteista vastaaminen, työparityöskentely vapaaehtoisen kanssa, vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja vapaaehtoisten tuki, ohjaus, motivointi ja kouluttaminen, yksilö-, perhe- ja verkostotyö, itsenäistyvän nuoren tukeminen, yhteydenpito nuorten vanhempiin, verkostoon ja viranomaisiin, vastuu asiakastyön etenemisestä ja prosessiluonteisen asiakastyön rakentamisesta ja kehittämisestä sekä raportointi johdolle, työtovereille ja viranomaisille. Lisäksi työvuoroon voi sisältyä opintokäyntien ja vierailujen vastaanottoa, harjoittelijoiden perehdytystä ja ohjausta, markkinointiin ja tiedotukseen osallistumista, mahdollisesta oman erityisen vastuualueen tehtävistä huolehtimisesta, johdon tukemista yhteisessä suunnittelussa ja

turvatalojen yhteiseen kehittämiseen osallistumista sekä aloitteiden ja esitysten tekemistä toiminnan kehittämisestä. Suomen Punaisen Ristin osastoyhteistyö sekä koulu- ja oppilaitosyhteistyö kuuluvat kriisi- ja perhetyöntekijän työtehtäviin. Lisäksi työtehtäviin kuuluu kodinhoidollisia tehtäviä, sillä turvatalo on kodinomainen paikka, jossa muun muassa ruokaillaan useaan kertaan päivässä yhdessä nuorten kanssa.

Kriisi- ja perhetyöntekijän jaksotyöaika on 114 h/ 3vko. Työvuorot jakautuvat päivä- ja iltavuoroihin, jotka ovat kello 8:00 - 20:00 välillä ja yövuoroihin, jotka ovat kello 17–8 tai klo 17–10 välillä. Yövuoroissa on lepo-oikeus. Tilapäismajoituksen aikana, eli klo 17–10, nuoren vastaanotosta ja kriisimajoitusyksiköstä vastaa yksi ammattityöntekijä ja hänen työparinaan toimiva Punaisen Ristin vapaaehtoinen, jos sellainen on saatavilla. Arkisin klo 8–18 välillä ammattihenkilöstöä on yksikössä 2–4 työntekijää. (Suomen Punainen Risti 2021.)

### 2.3 Kehittämistyön tarve

Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisössä oli noussut puheenaiheeksi työhyvinvointi ja etenkin työstä palautumisen haasteet. Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisön työhyvinvointi koetaan pääosin hyväksi, mutta työhyvinvointiin pyritään panostamaan ennaltaehkäisevästi (Riiheläinen 2021). Työntekijöiden työhyvinvointia seurataan säännöllisesti työhyvinvoinnin seurantaan tarkoitettun pulssikyselyn avulla. Pulssikysely pyrkii parantamaan henkilöstön tyytyväisyyttä ja lisäämään työn tuottavuutta keräten täsmällistä tietoa työntekijöiden tyytyväisyydestä, työpaikan kehityskohteista sekä esimiestyöstä. Viimeisimmän pulssikyselyn palautumista mittaava osuus oli ollut matala ja tämän myötä palautuminen oli valittu työyhteisön yhteiseksi kehittämiskohteeksi. Työhyvinvointia, kuormittavia tekijöitä ja palautumista oli käsitelty yhteisissä työnohjauksissa. Työyhteisössä koettiin, että kuormittavia asioita on helppo nostaa esiin työyhteisön avoimen ilmapiirin vuoksi, mutta työkalut tästä eteenpäin kaipaavat uusia ideoita.

Tässä opinnäytetyössä selvitän ja tuon yhteen Nuorten turvatalon työyhteisön kriisi- ja perhetyöntekijöiden työtä kuormittavia asioita ja työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tutkin, millaisilla keinoilla työstä palautumista voisi parantaa. Opinnäytetyö tukee osaltaan Tampereen Nuorten turvatalon ennakoivaa ajatusta työhyvinvoinnin panostamisessa.



## 3 TYÖHYVINVOINTI JA PALAUTUMINEN

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu työhyvinvointia, palautumista ja itsetuntemusta käsittelevistä kirjoista, ajankohtaisista uutisista ja tutkimuksista. Opinnäytetyö rajautuu käsittelemään työhyvinvointia etenkin palautumisen näkökulmasta, joten tietoperusta painottuu palautumisen eri osa-alueisiin.

Tässä luvussa esittelen työhyvinvoinnin eri määritelmiä sekä työkykytalo -mallin, jonka avulla työhyvinvointia voidaan tarkastella laajasti. Lisäksi pohdin teoriaan peilaten työhyvinvointiin panostamisen arvolähtökohtia. Luku avaa palautumiseen liittyvää käsitteistöä ja palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Perehdyn erilaisten taukojen merkitykseen palautumisessa. Lisäksi esittelen DRAMMA-mallin, jonka avulla voidaan hahmottaa paremmin psykologisen palautumisen eri kokemuksia. Lopuksi päästään mielestäni kaikkiin teemoihin kytkeytyvään itsetuntemuksen käsitteeseen, jonka näen olevan avaimena onnistuneeseen palautumiseen.

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, jossa yhdistyy fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus. Työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti ymmärtäen eri osa-alueiden liittyvän ja vaikuttavan toinen toisiinsa. Haasteet jossain osa-alueessa voivat heijastua toisiin osa-alueisiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteiskunnan, organisaation ja yksilön vastuulla. Työhyvinvoinnin kokemus muodostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointi voidaan käsittää tarkoittavan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työn kokonaisuutta, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisön jäsenet tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Siinä työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi ja työn koetaan tukevan elämäntilintaa. Työntekijän oma kokemus koetusta työhyvinvoinnista on tärkeä. Työhyvinvointikokemukseen vaikuttavat vahvasti työkyky ja työn kuormittavuus. (Pennonen 2021, 16.)

Työhyvinvoinnin näkökulma tässä opinnäytetyössä on kokonaisvaltainen. Vaikka opinnäytetyössä otetaan huomioon yhteiskunnan, koko organisaation ja yksilön vastuu työhyvinvoinnin edistämiseksi, painottuu se kuitenkin eniten yksilön ja organisaation rooleihin ja tarkastelee etenkin niitä asioita, joihin työntekijät voivat itse tai työyhteisönä pyrkiä vaikuttamaan.

## **Miksi työhyvinvointiin on tärkeää panostaa?**

Työhyvinvoinnista huolehtimisella on useita myönteisiä hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia. Lisäksi sillä on merkittävä myönteinen vaikutus organisaation asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähempään vaihtuvuuteen ja pidempiin työuriin. Työhyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa ehkäisevästi tapaturmiin ja sairauspoissaoloihin sekä ehkäisee syrjäytymistä. (Manka & Manka 2016, 56; Pennonen 2021, 18.)

Työhyvinvointi koskettaa meitä jokaista yhteiskunnallisesti, sillä esimerkiksi yhä useampi siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyteen liittyvistä syistä. Mielenterveysongelmien kustannukset ovat Suomessa jo 5,3 prosenttia bruttokansantuotteesta. Työhyvinvointia parantamalla on mahdollista ehkäistä mielenterveysongelmia ja näin ollen tukea työllisyysastetta. (Eläketurvakeskus 2020; Yle 2019.) Mielenterveyteen liittyvät häiriöt ovat vain yksi monista seurauksista, joihin huono työhyvinvointi voi johtaa, mutta ne muodostavat Suomessa yleisimmän työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena olevan sairausryhmän. Toiseksi suurin ryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. (Pennonen 2021, 23.)

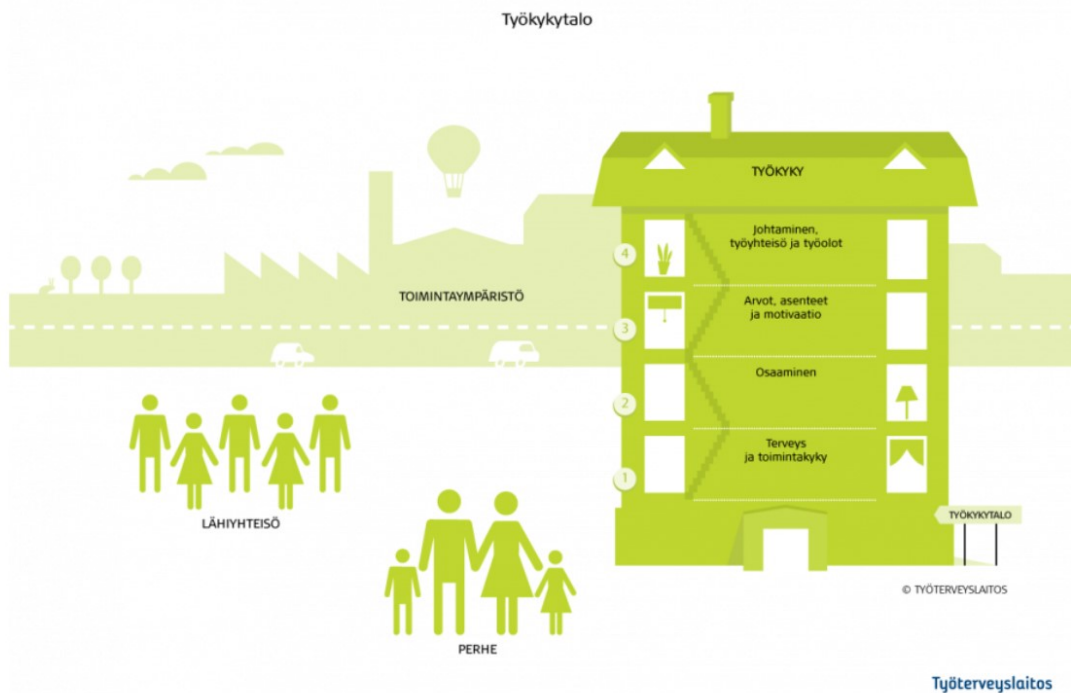
Työhyvinvointi ei ole pysyvä ja valmis tila, vaan se vaatii jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. Ennaltaehkäisy ja erilaisten ilmiöiden ajoissa tunnistaminen on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 120; Virolainen 2012, 105). Nuorten turvatalolla työhyvinvointiin halutaan panostaa ennaltaehkäisevästi. Tämä on tietoperustankin valossa oivallinen lähtökohta kehittämiselle.

## **Työkykytalo -malli**

Työhyvinvointi voidaan jaotella työkykytalon pohjalta. Juhani Ilmarisen (Työterveyslaitos 2022a) kehittämä työkyky -talomalli (Kuvio 1) perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkyky käsitetään tässä ihmisen voimavarojen ja työn välisenä yhteensopivuutena ja tasapainona. Työkykytalon yhtenä tarkoituksena on havainnollistaa sitä, että jatkuvasti huolehtimalla ja kehittämällä jokaista talon kerrosta, talo pysyy pystyssä. (Työterveyslaitos 2022a.)

Työkykytalon koostuu neljästä kerroksesta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä, työn johtamista ja työoloja. Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky yhdessä terveyden kanssa. Toisessa kerroksessa on osaaminen, joka koostuu peruskoulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista

ja taidoista. Elinikäinen oppiminen on korostunut etenkin viime vuosina. Tietoja ja taitoja on päivitettävä jatkuvasti uusien työvaatimusten ja osaamisalojen syntyessä. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Muun elämän ja työn yhteensovittaminen kohtaa tässä kerroksessa. Mielekkäänä ja sopivan haasteellisena koettu työ tukee työkykyä. Pakolliseksi koettu työ, joka ei vastaa omia odotuksia sen sijaan heikentää työkykyä. Neljännen kerroksen muodostavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa. Esihenkilötyö ja johtaminen ovat keskeisessä roolissa tämän kerroksen toimintaa. Heidän velvollisuutensa ja vastuunsa on työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan organisoiminen ja kehittäminen. Lisäksi lähiyhteisö, perhe ja toimintaympäristö vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin. (Mt., 2022.)



Kuvio 1. Työkykytalo -malli (Työterveyslaitos 2022a).

### Työn vaatimukset ja voimavarat

Erilaiset työn piirteet voivat joko kuormittaa tai antaa voimia. Työn vaatimukset ovat joko fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä ponnistuksia. Vaatimukset eivät sinällään aina ole yksinomaan kielteisiä, mutta ne voivat muuttua kuormittaviksi, jos niitä vastataksaan joutuu ponnistelemaan kohtuuttomasti. (Pennonen 2021, 111.)

Työn voimavaroilla viitataan sellaisiin työn fyysisiin, psykososiaalisiin ja organisaatioon liittyviin piirteisiin, jotka auttavat selviämään työn vaatimuksista, lieventävät kuormitusta, auttavat saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita tai edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Esimerkkejä tällaisista tärkeistä voimavaratekijöistä ovat tehtävään liittyvät tekijät, kuten työn vaihtelevuus ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön, vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi sujuva yhteistyö ja työyhteisön tuki. Organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat muun muassa avoin viestintä ja toimivat käytännöt. (mt., 2021, 112.)

Työn vaatimukset voidaan jaotella määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrälliset vaatimukset käsittävät työn määrän sekä työtahdin. Työn laadulliset vaatimukset käsittävät erilaiset taidot ja ponnistelut, joita työ vaatii. Näitä ovat tyypillisesti työn kognitiiviset vaatimukset, työn intensiivisyyden vaatimukset, työn eettiset vaatimukset, työn emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 73–76; Pennonen 2021, 111.)

Useassa työssä joutuu kohtaamaan monia vaatimuksia yhtäaikaaisesti ja tällöin kuormitusriski hyvinvoinnin ongelmaseurauksineen on suuri. Työn vaatimusten kokeminen ei kuitenkaan aina vaikuta vain haitallisesti. Vaatimukset voidaan jaotella este- ja haastevaatimuksiin. Jos kuormitustekijät koetaan haastevaatimuksiksi, niillä voi olla positiivisia vaikutuksia työmotivaation suhteen. Tällöin esimerkiksi jokin kognitiivisesti haastava tehtävä voi motivoida työntekijää ja toimia palkitsevana. Joku taas voi kokea toimivansa parhaiten kiireisessä työtahdissa. Kuormitustekijöiden ollessa estevaatimuksia työssä, ne tuovat mukanaan hyvinvoinnin haittoja. Tällöin työn vaatimukset ylittävät työntekijän voimavarat ja kuormittavat liikaa. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 74–75, 95.)

Keskeistä laadullisten kuormitustekijöiden arvioinnissa on työntekijän oma arvio, sillä tämän tyylliset kuormitustekijät eivät välttämättä näy ulospäin ja jokainen yksilö kokee asiat eri tavalla. Tärkeintä olisi, että työn vaatimukset ja voimavarat olisivat tasapainossa keskenään. Palautumisen tarve on sitä suurempi, mitä enemmän epätasapainossa työn vaatimukset ja voimavarat ovat toistensa kanssa. Parhaimmillaan työ voi edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä. (Pennonen 2021, 112.)

### **Työhyvinvoinnin kehittämisen arvolähtökohdat ja tulokulmat**

Työhyvinvoinnin tärkeyttä perustellaan usein sillä, että se lisää organisaation tuottavuutta, tuoksellisuutta ja kilpailukykyä. Kun työntekijöiden määrää ei ole enää mahdollista lisätä, työtä

tulisi tehdä uudella tavalla. Henkilöstön työhyvinvointi nähdään avaimena työntekijöiden tehokkuuden lisäämiseen. Monet tutkimustulokset osoittavat, että työhyvinvointiin panostaminen kannattaa. Joissain organisaatioissa työhyvinvoinnin tarkoitus on ensisijaisesti edistää tuloksellista työntekoa. (Manka & Manka 2016, 51; Yle 2019; Bäckström 2018.) Mamia (2009, 20) nostaa kuitenkin esiin erilaisen ajattelumallin: Työhyvinvoinnin tukeminen tulisi nähdä rinnakkaisena tavoitteena tuottavuuden ja tuloksellisuuden kasvulle, eikä ainoastaan niiden ehtona tai seurauksena.

Motivaatio, yhteistyökykyisyys ja osaaminen edellyttävät terveitä ja hyvinvoiva ihmisiä, joten kaikkien organisaatioiden tulisi miettiä, miten työhyvinvoinnista voidaan rakentaa strateginen menestystekijä. Erilaiset työhyvinvoinnin arvolähtökohdat ja niiden mukaan valitut tulokulmat, kuten organisaation tuloksia korostava ajattelu ja työntekijöiden hyvinvointia painottava näkemys, tuottavat kuitenkin erilaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin käytännön toteutukseen. (Bäckström 2018). Bäckströmin (2018) mukaan nämä kaksi erilaista tulokulmaa on kuitenkin mahdollista yhdistää, jolloin tuloksena syntyy holistinen näkökulma, jossa työhyvinvoinnin nähdään liittyvän sekä organisaation että työntekijän monenlaisiin tarpeisiin. Tällöin voidaan puhua holistisesta työhyvinvointistrategiasta, jolloin keskeinen näkökulma on organisaation ja työntekijöiden etujen yhteensovittaminen työhyvinvoinnin avulla. Työhyvinvoinnin eteen tehdyt toimenpiteet maksavat suurella todennäköisyydellä itsensä takaisin, joten työnantajien olisi rohkeasti aika katsoa työhyvinvointia koko organisaation ja johtamisjärjestelmän läpileikkaavana teemana (Manka & Manka 2016; Pyöriä 2012).

### 3.2 Palautuminen

Palautumista voidaan kutsua stressin vastavoimaksi (Jaakkola 2018, 15). Stressillä voidaan tarkoittaa stressin aiheuttajia, ihmisen kokemaa sekä psykologisella että fysiologisella tasolla ilmentyvää stressireaktiota tai yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta ja siinä ilmenevää epätasapainoa. Stressi voi tuntua sekä kehossa että mielessä. Mielen tasolla stressiä voi kuvailla vaatimusten ja voimavarojen epätasapainoksi eli omat käytössä olevat resurssit eivät riitä siihen, että kokisimme selviytyvämme vaatimuksista. Kehossa stressi ilmentyy taistele tai pakene -reaktiona, jolloin sympaattinen hermosto sekä hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli aktivoituvat. Tämä reaktio voi aiheuttaa monia fysiologisia muutoksia esimerkiksi kiihtynyttä sydämen sykettä ja ruuansulatuselimistön toiminnan hidastumista. (Virtanen 2021, 23–26.)

Palautumisprosessissa nähdään olevan kaksi näkökulmaa: fysiologinen ja psykologinen. Palautuminen nähdään fysiologisesti tapahtuneeksi, kun työntekijän elimistö on palautunut stressin aiheuttamasta viriämisestä takaisin perustasolle. Psykologinen palautuminen puolestaan tarkoittaa, että työntekijä itse kokee olevansa kykenevä jatkamaan taas työtään. (Manka & Manka 2016, 181–182.) Näitä kahta näkökulmaa ei voida täysin erottaa toisistaan vaan ne ovat yhteydessä toisiinsa. Mikäli keho ja hermosto eivät pääse palautumaan tarpeeksi, palautumisvaje heijastuu todennäköisesti myös mieleen. Omaa palautumista tukevia toimia miettiessä tulee ottaa huomioon, edistääkö tapa sekä mielen että kehon palautumista. Esimerkiksi rankka fyysinen urheilusuoritus voi palauttaa mieltä, mutta kuitenkin kuormittaa kehoa ja hermostoa. (Virtanen 2021, 31–32, 47.)

Onnistuneessa palautumisessa on kyse siitä, että työn ja muun elämän välillä vallitsee itselle sopiva tasapaino (Virtanen 2021, 9). Palautumisprosessi käynnistyy, kun työn vaatimukset ja kuormitustekijät eivät ole enää läsnä (Pennonen 2021, 35). Sekä negatiivinen että positiivinen kuormitus vaatii palautumista. Mukavaksikin koettu työ kuormittaa ja palautumista tarvitaan. (Jaakkola 2018, 15.) Palautumisongelmat voivat muun muassa lisätä työuupumuksen riskiä. On muistettava, että aina stressi ja kuormitus ei suinkaan ole huonoa – ei haittaa, vaikka välillä olisi kovastikin paineissa, jos vain pitää huolta palautumisestaan. (Manka & Manka 2016, 181–182.)

### **Palautumismekanismi ja rauhoittumisjärjestelmä**

Ihmiskeholla on palautumismekanismi. Palautumismekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan. Lisäksi elimistöllä on aktiivinen palautumisjärjestelmä, jota voidaan kutsua rauhoittumisjärjestelmäksi. Se toimii stressireaktiolle käänteisesti ja aktivoituu muun muassa kosketuksesta sekä rauhallisten ja miellyttävien tilanteiden vaikutuksesta. Rauhoittumisjärjestelmän ”ohjaajana” toimii oksitosiini-niminen hormoni. Rauhoittumisjärjestelmää on tutkittu 1960-luvulta lähtien ja tutkimusnäyttö siitä on vankkaa. (Jaakkola 2018, 36; Manka & Manka 2016, 181.)

Kun ihminen kokee kuormitusta, positiivista tai negatiivista stressiä tai ponnistelee fyysisesti, sympaattinen hermosto aktivoituu. Parasymptaattinen hermosto vuoroin on se, joka aktivoituu, kun ihminen lepää ja rauhoittuu. Parasymptaattisen hermoston aktivoituessa ihminen palautuu, hormonitoiminta tasapainottuu, veri virtaa lihaksista sisäelimiin ja sydämensyke laskee. Parasymptaattisen hermoston aktivoitumisen vaikutukset eivät ole ainoastaan fysiologisia, vaan

tällöin ihminen mielellään hakeutuu yhteyteen toisten kanssa, on hyväntuulinen, rauhallinen ja sosiaalinen. Jos kehon stressitilanne (sympaattinen hermosto aktivoitunut) jatkuu, eikä elimistö pääse palautumaan tasapainotilaan eli homeostaasiin, voi siitä seurata ylivireyttä, unihäiriöitä, muistiongelmia, ruuansulatusvaivoja, ahdistusta ja erilaisia sairauksia. (Jaakkola 2018, 33, 35; Pennonen 2021; 35.)

### **Palautumiseen vaikuttavat tekijät työssä ja vapaa-aikana**

Palautumisen laatuun vaikuttavia tekijöitä on sekä työssä että vapaa-ajassa. Kummatkin voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen: Työn rakenteelliset ominaisuudet, työn vaatimukset, työn voimavarojen puute sekä työhön sitoutuminen. Työn ulkopuolella olevat osa-alueet ovat: Demografiset tekijät, perhetilanne, vapaa-ajan määrä ja laatu sekä uni. (Manka & Manka 2016, 183–184.)

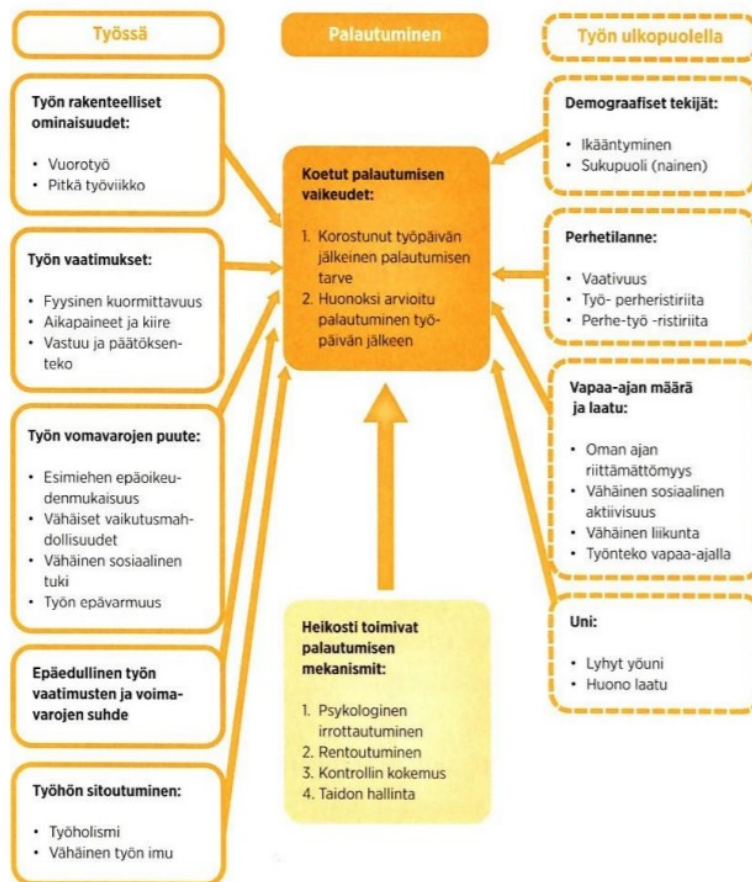
Työn rakenteellisiin tekijöihin kuuluu esimerkiksi vuorotyö tai pitkä työviikko. Turvatalotyössä kriisi- ja perhetyöntekijät tekevät vuorotyötä ja heidän jaksotyöaikansa on 114 h / 3vko. Nämä työvuororakenteeseen liittyvät tekijät voivat tuoda haastetta työntekijöiden palautumiseen. Työn vaatimukseen lukeutuu esimerkiksi kova vastuu ja aikapaineet sekä jos työ on fyysisesti kuormittavaa. Turvatalotyössä työ ei pääasiassa kuormita fyysisesti, mutta vastuu voidaan mahdollisesti kokea suureksi, kun työtä tehdään ihmisten parissa. Työn voimavarojen puute käsittää muun muassa epäoikeudenmukaiseksi koettua johtamista, vähäistä tukea ja vaikutusmahdollisuuksia. Tähän lukeutuu lisäksi työn epävarmuus. Työpäivien sisältö turvatalotyössä vaihtelee ja se saattaa lisätä työn epävarmuustekijöitä ja vaikuttaa näin palautumiseen. On tärkeää, että työn vaatimukset eivät ole kovemmat kuin voimavarat. Työhön sitoutuminen on tärkeää huomioida, sillä esimerkiksi pakonomainen suhtautuminen työhön ei ole hyvästä. (mt., 2016, 183–184.)

Työn ulkopuolella palautumiseen vaikuttavista tekijöistä palautumisen heikkoutta ennakoivat demografiset tekijät: ikääntyminen ja naissukupuoli. Perhetilanne käsittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja siitä mahdollisesti syntyvät ristiriidat. Kuormitusta aiheuttaa lisäksi perhe-elämän vaativuus. Vapaa-aikana palautumista voi estää oman ajan riittämättömyys, vähäinen liikunta ja vähäiset sosiaaliset suhteet. Vapaa-aikaa ei tulisi käyttää työn tekemiseen. Palautumisen näkökulmasta tärkeintä olisi löytää itselle sellaisia palauttavia vapaa-ajantoimintoja, jotka kuormittavat eri voimavaroja kuin työ. Esimerkiksi jos työhön sisältyy paljon asia-

tekstin lukemista, voi olla palauttavampaa lukea fiktionomaista kirjallisuutta työpäivän ulkopuolella. Uni vaikuttaa olennaisesti palautumiseen ja se kuormittaa etenkin ollessaan lyhyttä tai huonolaatuista. (Manka & Manka 2016, 183–184; Virtanen 2021, 43.) Nukkumisen merkitystä ei tule vähätellä. Unen sanotaan olevan tärkein palautumista edistävä tekijä ja sen kerrotaan olevan hyvän elämän perusta. (Jaakkola 2018, 67; Tuomilehto & Vornanen 2019, 47.)

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2), jossa palautumiseen vaikuttavat tekijät havainnollisesta, esitellään lisäksi neljä psykologista mekanismia, joilla voi palautua vapaa-aikana. Psykologinen irrottautuminen tarkoittaa kykyä sulkea työasiat mielestään. Rentoutumisella viitataan myönteiseen ja rentoon tunnetilaan, jolloin virittyminen on vähäistä. Taidon hallintakokemukset ovat niitä vapaa-ajankokemuksia, jotka tarjoavat tekijälleen onnistumisen kokemuksia sekä tunnetta pätevydestä. Kontrolli vapaa-ajalla käsittää mahdollisuuden päättää itse siitä, mihin vapaa-aikansa käyttää. (Manka & Manka 2016, 183–184.)

### Palautumisen mekanismit



Kuvio 2. Palautumiseen vaikuttavat tekijät työssä ja vapaa-aikana Manka & Manka 2016, 18 mukaan.



## Tauot

Palautumista voi tapahtua jo työpäivän aikana ja on näyttöä siitä, että säännöllisiä taukoja työpäivien sisään tarvitaan. On kuitenkin tavallista, että tämän tyylistä tauoista joutuu usein muistuttamaan itseään. Sanotaan, että aivomme tarvitsevat taukoja jopa parin tunnin jälkeen, ellei useamminkin, mikäli keskittymiskyky halutaan pitää hyvänä. Optimaalisinta olisi, että työntekijällä olisi mahdollisuus taukoon silloin, kun hänestä itsestään tuntuu siltä. Enää ei ole perusteltua ajatella, että tauoton työnteko tarkoittaisi tehokkuutta. Sen sijaan on ilmeistä, että itsestä huolehtiminen tuottaa hyvinvoinnin lisäksi myös parempaa aikaansaamista. Jotta työpäivän aikana on tilaa taukojen pitämiseksi, työnantajan vastuu korostuu. Ei ole pelkästään työntekijän vastuulla huolehtia tauoista, vaan työnantajan on turvattava mahdollisuus niiden pitämiseksi. (Virtanen 2021, 157–158.)

On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten taukoajan käyttää. Perinteinen lounastauko on tärkeä, mutta tutkimuksilla on osoitettu esimerkiksi taukojen yhteydessä tehtävien rentoutusharjoitusten sekä pienten kävelyhetkien luonnonomaisessa maisemassa tuoneen palautumiseen merkittäviä lisähyötyjä. Se, mistä lounastaukojen keskustelu työkavereiden kanssa koostuu vaikuttaa eri tavoilla palautumiseen. Toisinaan voi olla hyvä irrottautua työstä ja puhua täysin muista asioista, mutta välillä voi olla paikallaan saada yhteenkuuluvuudenkokemuksia ja vertaistukea työasioihin liittyvissä teemoissa. (mt., 158–153.)

Työsopimukseen kirjattujen taukojen lisäksi olisi hyvä huolehtia niin kutsuttujen mikrotaukojen pitämisestä. Mikrotauat ovat noin 3–5 minuutin mittaisia hetkiä, jotka tapahtuvat omasta aloitteesta. Tässäkin on tärkeää kuunnella itseään ja peilata esimerkiksi alempana DRAMMA-mallissa esitettyjä palautumisen kokemuksia, kun pohtii, millaisia mikrotaukoja itse voisi kussakin hetkessä tarvita. Onko hyvä hetkiä esimerkiksi rupatella työkaverin kanssa, pitää rentoutusharjoitus tai pieni taukojumppa, katsella ikkunasta vai esimerkiksi kuunnella rauhassa oma lempibiisi? (Virtanen 2021, 158–163.) Osana kehittämistyötäni kartoitin Nuorten turvatalon työyhteisön taukoihin liittyviä käytäntöjä ja niiden vaikutusta palautumiseen. Niihin palataan tarkemmin tuloksia käsittelevässä luvussa.

## DRAMMA-malli

Psykologista palautumista jäsentävässä DRAMMA-mallissa voi nähdä samankaltaisia tekijöitä, kuin aiemmin esitellyssä kuviossa, joka havainnollisti palautumiseen vaikuttavia tekijöitä työssä ja vapaa-ajalla sekä niihin kytkeytyviä neljää psykologista mekanismia. (Manka &

Manka 2016, 18). DRAMMA-malli koostuu kuudesta eri palautumiskokemuksesta. DRAMMA lyhenne on muodostunut palautumiskokemusten englanninkielisistä nimistä: detachment, relaxation, autonomy, mastery, meaning ja affiliation. (Virtanen 2021, 71.) DRAMMA-malli on kehitetty vuonna 2014 Yhdysvalloissa tutkijoiden toimesta selittämään vapaa-ajan yhteyttä subjektiivisen hyvinvointiin, eli tilaan, jossa ihminen kokee tyytyväisyyttä elämäänsä kokonaisuutena ja jossa koetaan runsaasti myönteisiä ja vähäisesti kielteisiä tunteita. Mallissa yhdistyvät useat psykologisia tarpeita käsittelevät teoriat ja psykologisen palautumisen empiirinen tutkimus. (Virtanen 2021, 69.)

Vapaa-aikaan on toki muitakin näkökulmia, kuin pelkkä työstä palautuminen ja mallia voidaan soveltaa laajemminkin hyvän elämän tutkimukseen. Palautumisen kokemuksia on mahdollista nimittää myös psykologisiksi tarpeiksi. Tämä nimitys korostaa näiden kuuden kokemuksen olevan hyvinvoinnin kannalta tärkeitä myös ilman työelämässä oloa. (Virtanen 2021, 69–71.) Tämän opinnäytetyön yhteydessä käytän kuitenkin nimitystä palautumiskokemukset, sillä tutkimuksellinen kehittämistyöni käsittelee työhyvinvointia. Seuraavaksi esittelen jokaisen palautumiskokemuksen pääpiireittäin.

### **Työstä irrottautuminen (detachment)**

Työstä irrottautuminen on tila, jossa ei tee tai ajattele työtehtäviä. Tällaisen tilan saavuttaminen ei aina onnistu pelkästään työntöön lopettamalla, vaan se voi vaatia tietoista päätöstä lopettaa työasioiden ajattelu. Joskus tämä voi olla hyvinkin haastavaa, etenkin ihmissuhdetyössä. Työasioiden kielteinen vatvominen ja murehtiminen voi altistaa useille erityyillisille hyvinvoinnin ongelmille, kuten esimerkiksi uupumukselle, uniongelmille ja väsymykselle. Elimistön stressitila pysyy yllä tällaisen tunneperäisen vatvomisen myötä. On kuitenkin tutkittua tietoa siitä, että joskus työasioiden positiivinen ajattelu vapaa-ajalla voi vaikuttaa myönteisesti, kuten esimerkiksi lisäämällä työn imua ja parantamalla mielialaa. Työstä irrottautuminen vaatii tyypillisesti jonkinlaiset rajat työn ja vapaa-ajan välille. Sopivia rajoja pohtiessa tuleekin kääntyä itsensä puoleen ja pohtia, mikä sopii juuri itselleen. Irrottautumisen kokemusta vahvistaa aktiivisesti jonkun asian tekeminen, joka auttaa ajatukset irti työstä. (Virtanen 2021, 75–80, 87.)

### **Rentoutuminen (relaxation)**

Rentoutuminen on kaikista DRAMMA-mallin kokemuksista eniten yhteydessä ihmisen fysiologisiin prosesseihin. Tämän vuoksi kehollisuuden huomioiminen on erityisen tärkeää. Tieto-

työssä kehoa käytetään yleensä eniten niin sanotusti pään alueella, sillä työn kuormitus kohdistuu kognitiivisiin toimintoihin ja näin ollen muu keho jää huomiotta. Jos vapaa-ajan viettotavatkin tapahtuvat erilaisten ruutujen äärellä, sama tilanne jatkuu silloin. Tulee kuitenkin ymmärtää, että rentoutuminen ei ole pelkästään kehollista vaan kokemuksta vahvistaa etenkin sellaiset hetket, jolloin sekä ruumis että mieli saa levätä. Esimerkiksi videopelit tai lempi sarjan katsominen ovat yhtä hyviä keinoja rentoutumiseen kuin vaikka jooga tai hengitysharjoitukset. Tärkeintä on huomioida oma tilanne ja sisäistää oman kehon ja mielen tarpeet kussakin hetkessä. Rentoutuminen vaikuttaa tasapainottavasti mielialaan ja lisää tyytyväisyyttä elämään kohtaan. Rentoutuminen on todellista stressin vastavoimaa. (Virtanen 2021, 90, 98.)

### **Omaehtoisuus (autonomy)**

Omaehtoisuuden kokemuksen kuvataan olevan aiemmin esiteltyjä abstraktimpi ja vaikeammin tavoitettavissa oleva. Kokemuksessa on kyse vaikutusmahdollisuuksista omaan elämään. Kyse on omasta sisäisestä kokemuksesta siitä, että pystyy valitsemaan omat teot ja toiminnat erilaisten mahdollisuuksien joukosta kunnioittaen omia arvoja ja päämääriä. Jotta voidaan tarjota puitteet kaikille muillekin palautumista edistävälle kokemuksille, oman vapaa-ajan tulee olla hallinnassa. Omaehtoisuuden kokemus on siis psykologisen palautumisen ytimessä. Kysymys on siitä, eläkö ihminen aidosti itsensä näköistä elämää eikä reagoi vain ulkopuolelta tuleviin odotuksiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö toisten tarpeita kunnioitettaisi tai otettaisi huomioon. Oman näköisen arjen rakentaminen vie itsetutkiskelun äärelle. Mille ja kenelle omaa aikaa haluaa antaa juuri nyt? Millaiset ovat omat rajat? (Virtanen 2021, 99–102.)

### **Taidonhallinta (mastery)**

Taidonhallinta kytkeytyy aktiiviseen vapaa-aikaan, eli tekemiseen, joka tarjoaa itselle sopivia haasteita ja uuden oppimismahdollisuuksia, jotka lopulta tuottavat osaamisen tunteita ja saavutusta. Kyseessä on omien taitojen ja tietojen laajentaminen ja uusille asioille altistuminen. Vaikka tämän tyylinen tekeminen vaatii jonkin verran ponnisteluja, on tutkittu sen kuitenkin tuottavan uusia voimavaroja, jotka tukevat palautumista tarjoten työlle vastapainoa. Jotta juuri omimmat taidonhallinnan kokemuksen tavat löytyisivät, voi pohtia millaisen tekemisen parissa normaalisti saavuttaa flow-tilan. Ajatukset taidonhallinnan hetkistä voivat aluksi kuulostaa mahtipontisilta, mutta niitä voivat tarjota pienemmätkin asiat arjessa, kuten esimerkiksi lehtitartikkelin lukeminen, dokumentin katsominen tai vaikka taidenäyttelyssä käyminen. (Virtanen 2021, 109–111, 116.)

### **Merkityksellisyiden kokemus (meaning)**

Merkityksellisyiden kokemuksesta puhuttaessa psykologisen palautumisen yhteydessä tarkoitetaan niitä merkityksiä, joita itse annamme elämällemme ja toiminnallemme. Kyseessä on siis jälleen oma kokemus siitä, mikä juuri itselle on merkityksellistä elämässä. Vaikka elämän kokeminen merkityksellisenä lisääkin esimerkiksi motivaatiota mielekkääseen tekemiseen ja sen avulla elämän kokee elämisen arvoisena, voi se silti toisinaan vaatia enemmän vaivannäköä ja herättää kielteisiäkin tunteita. Useille merkityksellisyiden tunnetta voi tuoda itselle, omien arvojen pohjalta luodut arkirutiinit – kyse ei siis ole aina mistään isoista, maailmaa mullistavista asioista. Etenkin DRAMMA-mallissa merkityksellisyys liitetään mielekkääseen ja vapaa-ajan merkityksellisyttä lisäävään tekemiseen. Tällaisella tekemisellä on usein jonkinlainen sosiaalinen ulottuvuus ja näin ollen voidaan tässä yhteydessä puhua osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteista. Tutkitusti tähän kokemukseen vaikuttaa eniten läheiset ihmissuhteet. Lisäksi yhteys autenttiseen itseen on merkittävä merkityksellisyiden tunteen suhteen. Merkityksellisyys sekä DRAMMA-mallin viimeinen kokemus yhteenkuuluvuus, sisältävätkin paljon yhtäläisyyksiä ja niitä on usein haastavaa erottaa toisistaan. (Virtanen 2021, 119–126.)

### **Yhteenkuuluvuus (affiliation)**

Yhteenkuuluvuus liittyy yhteen tärkeimpiin ihmisen perustarpeisiin: läheisyyden ja yhteyden tunteeseen toisia ihmisiä kohtaan. Monet teoriat, kuten Abraham Maslow'n tarvehierarkia sekä itseohjautuvuusteoria tunnistaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden merkityksen. Koko minuutemme alkaa muodostumaan suhteessa meitä hoivaaviin aikuisiin ja näin ollen voidaan ajatella, että jollain tavalla kaikki, sekä nykyiset että menneisyyden ihmissuhteet ovat osa meitä. Tyydyttävät ja mieluisat ihmissuhteet ovat keskeinen tekijä merkitykselliseksi ja hyväksi koetun elämän kannalta. Niiden rooli on tärkeä tarkasteltaessa palautumista. Toisia ihmisiä lähemmäs tuova toiminta lisää hyvinvointia ja edistää terveyttä, kun taas vastaavasti yksinäisyyden ja ryhmän ulkopuolelle jääminen saavat aikaan kipua, uhaten perustarpeidemme täyttymistä. Yhteenkuuluvuuden ytimessä on kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta sekä tunne siitä, että on turvassa. Muiden ihmisten lisäksi yhteenkuuluvuutta voi kokea muun muassa lemmikkieläimiä tai luontoa kohtaan. (mt., 133, 137–138, 144.)

### 3.3 Itsetuntemuksen merkitys palautumisessa

Hyvä itsetuntemus on tärkeää ja vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja palautumiseen. Itsetuntemus tarkoittaa yksilön omaa ymmärrystä itsestä: Ihminen tietää kuka ja millainen on. Siihen liittyy kyky havainnoida itseään sekä tunnistaa ja tiedostaa omia tunteitaan, ajatteluaan ja kehon tuntemuksiaan. Lisäksi itsetuntemus kattaa omien voimavarojen, arvojen, vahvuuksien ja heikkouksien, tarpeiden, motivaation, tavoitteiden ja toiveiden tiedostamista ja ymmärtämistä. Kun ihmisellä on hyvä itsetuntemus, hän on perillä omasta työhyvinvoinnistaan, siihen vaikuttavista tekijöistä, sekä siitä, miten hän voi omilla toimillaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa. (Pennonen 2021, 11, 20.)

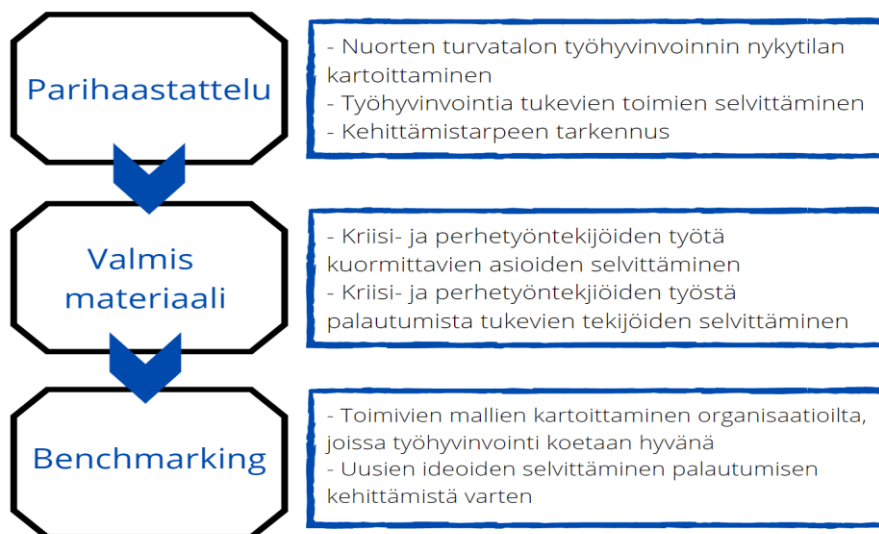
Koska esimerkiksi pitkittynyt stressi ja palautumisvaje voivat aiheuttaa monentyyppisiä erilaisia oireita, eivätkä ilmene kaikilla samanlaisina, on tärkeää harjoitella oman kehon ja mielen kuuntelemista (Virtanen 2021, 12). Siksi palautumisen parantaminen vaatii aina yhteyttä itseen ja jotta jotain voisi alkaa tapahtumaan, tulee tämän yhteyden nousta tärkeäksi. Yhteydellä itseen tarkoitetaan muun muassa oman kehon viestien tunnistamista, mielen liikkeiden havainnoimista ilman toimintaan säntäämistä jokaisen ärsykkeen tai ajatuksen yllykkeestä. Tämän yhteyden myötä ihminen voi tehdä parempia päätöksiä palautumisensa edistämiseksi. Kun on yhteydessä itseensä ja tuntee kehonsa hiljaiset viestit, on helpompi huomata esimerkiksi väsymys ja levon tarve, ennen kuin on niin uupunut, ettei pääse ylös sängystä. Yhteyden harjoittaminen vaatii tietoisia päivittäisiä hidastamisen hetkiä sekä läsnäoloa omassa kehossa ja siinä hetkessä, jossa kulloinkin on. (Jaakkola 2018, 25.)

Itsensä tuntemisen tärkeyden voi havaita jokaisessa aiemmin työhyvinvointia ja palautumista kuvaavassa luvussa. Miten minä voin? Mitä juuri minä tarvitsen tässä hetkessä? Palautumista edistäviä ja työhyvinvointia tukevia keinoja voidaan toteuttaa täydellisesti ohjeiden mukaan, mutta niistä ei ole mitään hyötyä, elleivät ne ole juuri itselle oikeita. Tässä opinnäytetyössä nähdään, että itsetuntemus on avaintekijä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja palautumisen edistämässä.

## 4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Käytin opinnäytetyön aineistonkeruuta varten kolmea eri kehittämistyön menetelmää: parihaastattelua, kriisi- ja perhetyöntekijöiden työnohjauksissa kerättyä valmista materiaalia sekä benchmarkingia. Kehittämistyössä olennaisinta on menetelmien moninaisuus. On suositeltavaa käyttää rinnakkain useampaa eri menetelmää täydentämään toisiaan ja tuomaan kehittämistyöhön eri näkökulmia, ideoita ja tietoa. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 40.)

Ensimmäisenä halusin kartoittaa Nuorten turvatalon työhyvinvoinnin nykytilaa, selvittää olemassa olevia työhyvinvointia tukevia toimia sekä tarkentaa kehittämistyön tarvetta. Käytin tähän menetelmänä parihaastattelua. Toisena kehittämistyön menetelmänä käytin tilaajalta saatua työyhteisön työnohjauksissa valmiiksi kerättyä materiaalia selvittämään kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavia asioita. Valmiilla materiaalilla halusin lisäksi selvittää tekijöitä, jotka tukevat työntekijöiden palautumista. Halusin kartoittaa uusia ideoita ja toimivia malleja työhyvinvoinnin ja palautumisen kehittämiseen, joten päädyin valitsemaan tähän tarpeeseen parhaiten soveltuvan benchmarking -menetelmän. Valitsin benchmarkingin tuomaan vastauksia tutkimuskysymykseen kaksi: ”millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin?”. Benchmarking -kysymykset laadin vasta kirjoitettuani tietoperustan, sillä halusin ottaa opinnäytetyön aiheen teorian haltuun ennen kysymysten lähettämistä. Aiemmin toteuttamani parihaastattelu ja valmis materiaali autoivat benchmarking -kysymysten suunnittelussa (ks. Kuvio 3). Lopuksi analysoin näiden kolmen menetelmän myötä kerätyn aineiston toinen toistaan tukien.



Kuvio 3. Kehittämistyön menetelmät toteutusjärjestyksessä ja niiden tavoitteet.

## 4.1 Parihaastattelu

Haastattelin kahta Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijää, joten voidaan puhua ryhmähaastatteluun lukeutuvasta parihaastattelusta. Tämän tyyllisessä haastattelussa etuna on se, että jäsenet voivat auttaa toisiaan muistamaan jotain, mitä yksin haastateltavana ollessa ei välttämättä muista. Lisäksi säästetään aikaa, kun tietoa saadaan yhdellä kertaa usealta henkilöltä samanaikaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Käyttämässäni haastattelumenetelmässä on piirteitä keskustelunomaisesta haastattelusta, jota voidaan kuvailla myös avoimena haastatteluna. Koska pyrkimyksenä oli saada työntekijöiden oman ääni kuuluviin sekä luoda tila, jossa en ennalta ohjaillut tarkoilla kysymyksillä sitä, mitkä asiat nousevat esiin, koin avoimen haastattelun olevan hyvä valinta. Haastattelu eteni keskustelunomaisesti. Vaikka haastattelun kulkua ei tässä menetelmässä olekaan tarkasti ennalta suunniteltu, on kuitenkin olennaista orientoitua tutkimuksen aihepiiriin ja tarkoituksena puhua tietystä, tutkijan ennalta pohtimasta teemasta. Opinnäytetyön työhyvinvoinnin tietoperusta -osuus korosti työntekijän omaa kokemusta työhyvinvointikokemuksessa ja tämän seikan valossa koin avoimen haastattelun olevan hyvä valinta tutkimaan juuri työhyvinvointia, sillä sen sanotaan soveltuvan hyvin kokemuksellisuutta tavoitteleviin tutkimuksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.)

Parihaastattelu toteutettiin paikan päällä Nuorten turvatalolla. Sen tarkoituksena oli selventää Nuorten turvatalon työyhteisön työhyvinvoinnin nykytilaa ja käytössä olevia työhyvinvointia tukevia toimia. Lisäksi halusin haastattelun avulla tarkentaa palautumiseen liittyvää kehittämistarvetta. Kerroin haastattelun alussa, mistä teemoista on tarkoitus puhua ja kuuntelun ohella merkitsin ylös lyhyitä muistiinpanoja haastateltavien kertomista asioista. Teemat olivat nykyiset työhyvinvointia tukevat toimet Nuorten turvatalolla, työyhteisön työhyvinvoinnin nykytila ja palautumiseen liittyvän kehittämistarpeen tarkennus.

Koitin pitää haastattelijan roolini mahdollisimman neutraalina, enkä tämän vuoksi pyrkinyt otamaan kerrottuihin asioihin kantaa sanoin tai elein. Tarvittaessa kuitenkin ohjasin keskustelua takaisin aiheeseen ja pyysin tarkennuksia ja selvennyksiä, kuten keskustelunomaisessa haastattelussa haastattelijan rooliin kuuluu (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d).

Pohdin, oliko haastateltavien määrä kehittämistyöni kannalta sopiva. Totesin määrän olevan sopiva, sillä haastateltavat kriisi- ja perhetyön asiantuntijat olivat kummatkin tehneet jo pitkään turvatalotyötä. Lisäksi haastattelussa tuli ilmi, että työyhteisö on avoin ja keskusteleva. Kun

otetaan huomioon, että haastattelun yhtenä tarkoituksena oli kerätä tietoa työhyvinvointia tukevista toimista, olisi vastaukset oletettavasti olleet samat haastateltavien lukumäärästä huolimatta, eli tutkimus voisi olla toistettavissa tältä osin. Sen sijaan kehittämistarpeen tarkentamiseen liittyen vastauksissa olisi saattanut olla eroavaisuuksia, sillä työhyvinvointikokemuksessa painotetaan tässä opinnäytetyössä ennen kaikkea omaa kokemusta ja näin ollen joku toinen voisi pitää tärkeänä eri asioita. Uskon kuitenkin siihen, että haastateltavat ymmärsivät puhua koko työyhteisön yhteistä kokemusta huomioon ottaen. Voin siis näiden seikkojen valossa todeta työni reliabiliteetin olevan kohtuullinen, vaikka työn otos haastattelun suhteen onkin suhteellisen pieni.

## 4.2 Valmis materiaali

Sain tilaajalta työnohjauksissa kerättyä valmista materiaalia koskien Nuorten turvatalon työntekijöiden työtä kuormittavia tekijöitä ja palautumista. Työntekijät olivat keränneet kahdessa eri työnohjauksessa 26.10.2021 ja 16.11.2021 Post it -lappuja, joihin oli kirjattu aihepiiriin liittyviä vastauksia. Vastaukset ovat pääasiassa yhden-kolmen sanan vastauksia. En ole itse ollut mukana näissä työnohjauksissa.

Ensimmäisessä työnohjauksessa kaikki kuusi kriisi- ja perhetyöntekijää olivat olleet mukana. Toisessa työnohjauksessa mukana olivat olleet kaikki, paitsi kaksi perhe- ja kriisityöntekijää. Yksi työnohjaus kesti 1,5 tuntia. Työnohjatukset olivat edenneet niin, että jokainen oli saanut kirjata omat vastauksensa kustakin aiheesta Post it -lapuille. Tämän jälkeen kaikki vastaukset oli koottu yhteen ja niistä oli käyty keskustelua aihe kerrallaan. Työnohjausten jälkeen kerättyihin vastauksiin ei olla enää palattu.

Post it -lappuja oli kolmessa eri värissä. Punaiset laput (36) sisälsivät vastauksia kysymykseen: ”mitkä asiat kuormittavat työssä?”. Keltaiset laput (30) sisälsivät vastauksia kysymykseen: ”mistä huomaat, että olet kuormittunut?”. Vihreät laput (48) sisälsivät vastauksia kysymykseen: ”mikä auttaa sinua palautumaan?”. Vastausten määrää ei ollut rajoitettu, joten tiedossa ei ole, kuinka monta vastausta kukin työntekijä on antanut. Post it -lapuissa ei lukenut nimiä, joten niistä ei voi päätellä, kuka on vastannut mitään.

Valmiiksi kerätty materiaa tarjoaa vastauksia pääasiallisesti tutkimuskysymykseen yksi: ”mil-laiset asiat kuormittavat Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöitä?”. Koska



työntekijät ovat keränneet vastauksia palauttavista tekijöistä, voidaan nähdä materiaalin palvelevan jossain määrin tutkimuskysymystä kaksi: ”millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin?”. Näin ollen voi todeta materiaalin soveltuvan tutkimusongelmien ratkaisun tueksi ja sitä voidaan hyödyntää kokonaisuudessaan tutkimuksessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Koska valmiin materiaalin käytössä on olennaista arvioida valmiin aineiston syntymisen konteksti, pohdin etenkin sitä, vaikuttaako työntekijöiden antamiin vastauksiin merkittäväällä tavalla se, että niitä ei kysynyt työyhteisön ulkopuolinen henkilö työntekijöiden anonymiteetin säilyttäen? Sen sijaan vastaukset on annettu työyhteisön kesken niin, että tilanteessa oli mahdollista yhdistää vastaus ja vastaaja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Kahdelle kriisi- ja perhetyöntekijälle tekemässäni parihaastattelussa tuli ilmi työyhteisössä vallitseva aito avoimuuden ilmapiiri, joten uskalsin olettaa, ettei vastauksissa olisi olennaista eroa sen suhteen, kuka ja miten niitä kysytään.

Sain hyvin selvää kaikista vastauksista. Joissain vastauksissa oli kuitenkin liikaa tulkinnanvara, sillä yhdestä sanasta ei voinut välttämättä päätellä, mitä työntekijä on vastauksellaan tarkoittanut. Tämän vuoksi jouduin jättämään pois yhteensä kahdeksan vastausta. Vaikka samankaltainen tilanne voi tulla eteen muissakin kehittämistyön menetelmissä, koen tällaisen tapahtuman olevan todennäköisemmin vältettävissä siten, että on itse tutkijana mukana suorittamassa tutkimusaineiston keruuta, jolloin voi mahdollisesti kysyä tarkentavia kysymyksiä ja tilanteesta saa paremman kokonaiskuvan.

Kahdeksan vastauksen pois jääminen sekä vastausten lyhyys liittyvät etenkin pohdintoihin siitä, onko aineisto riittävää tutkimustani varten (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Koska eri menetelmin saatuja vastauksia olisi tullut teemoitella ja jakaa eri luokkiin, voidaan nähdä, että tässä sama työ on ikään kuin tehty jo valmiiksi ja näin ollen koen materiaalin olevan riittävää. En koe kuuden vastauksen pois jäämisen vaikuttavan lopputulokseen olennaisesti, kun Post it -lappujen kokonaismäärä oli noin suuri ja tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen.

Lisäksi työntekijät olivat keränneet vastauksia siitä, millaisista asioista he huomaavat olevansa kuormittuneita. Vaikka tämä ei suoraan vastaa kumpaankaan tutkimuskysymykseen, palvelee se silti välillisesti kumpaakin tutkimuskysymystä. Kun tiedetään millaisia haasteita ja oireita on, voidaan kenties keksiä helpommin oikeanlaisia keinoja niiden helpottamiseksi.

### 4.3 Benchmarking

Kolmas valitsemani tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmä on benchmarking eli vertailukehittäminen, jossa perusideana on toisilta oppiminen ja oppimisen soveltaminen omaan toimintaan. Tavoitteena on esimerkilliseltä organisaatiolta tiedon ja näkemyksen saaminen, jota soveltaen pyritään kehittämään omaa toimintaa paremmaksi. (Strömmer 2005, 55.) Benchmarking on prosessi, joka sisältää viisi eri vaihetta. Nämä vaiheet ovat: benchmarking kohteen valinta, benchmarking kumppanien valinta, tiedonkeruu, analyysi ja toteuttaminen (Karlöf & Östblom 1993, 92).

Benchmarkkauksella halusin etsiä vastauksia tutkimuskysymykseen kaksi: ”millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin?”. Benchmarkkauksen tarkoituksena oli saada tietoa toimivasta ja hyvinvoivasta työyhteisöstä sekä tarjota uusia, mahdollisesti erilaisia ideoita ja näkökulmia työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Koska benchmarkingin tarkoitus on verrata omaa toimintaa usein parhaaseen mahdolliseen käytäntöön, halusin benchmarkata kohteita, joissa työhyvinvointi koetaan hyvänä. (Oppariapu 2022).

Benchmarking -kohteiden ei välttämättä tarvitse olla samalta toimialalta, joten halusin etsiä benchmarkattavia organisaatioita toimialan ulkopuolelta (Strömmer 2005, 59; Karlöf & Östblom 1993, 72). Ajattelin sen tarjoavan innovatiivisia ja täysin uudenlaisia näkökulmia aiheeseen liittyen. On kuitenkin ymmärrettävää, että kaikkia asioita ei voi soveltaa lainkaan tai sellaisenaan toiseen organisaatioon ja benchmarking tulee kohdistaa sellaisiin toiminnan osiin, joilla on loogiset vastineet muillakin aloilla (Karlöf & Östblom 1993, 72). Työhyvinvoinnin osa-alue on sellainen, joka koskettaa jokaista organisaatiota toimialasta riippumatta.

Etsin sopivia kohteita Great Place to Work (2022) -sivuston listauksista, jonne on julkaistu vuosittain lista Suomen parhaista työpaikoista kokoluokittain. Lähetin tiedusteluita neljään eri organisaatioon sähköpostitse ja osaan olin yhteydessä puhelimitse. Etsin sopivia organisaatioita myös Facebookin -ryhmistä. Lopulta haastatteluun suostui vain yksi organisaatio: LaaS Company. Toteutin benchmarkingin videohaastatteluna. Benchmarkingin suunnitelma löytyy liitteestä 1.

## LaaS Company

Haastattelin LaaS Company nimisen yrityksen toimitusjohtajaa Johanna Pystystä. LaaS Company on Spin-off-yritys Vincit nimisestä IT-alan yrityksestä, jossa Pystynen on työskennellyt aiemmin henkilöstöjohtajana. Vincitillä oli aiemmin kehitetty oman henkilöstöjohtamisen avuksi digitaalinen alusta. Alustan ympärille kehittyi liiketoimintaa ja siitä syntyi uusi yhtiö LaaS Company, jonka johtoon Pystynen hyppäsi vuoden 2021 alusta. (Pystynen 2022.) Vincit on menestynyt aiemmin useaan otteeseen Great Place to Work -listauksissa (2022), jonka vuoksi ajattelin sen olevan sopiva kohde benchmarkingille. Opinnäytetyön tilaajataholla oli olemassa oleva kontakti Pystyseen, joten sain lopulta haastattelun onnistumaan tämän kautta.

”LaaS Company syntyi halusta jakaa Euroopan parhaana työpaikkana palkitun työpaikan tuloksellisiksi todistetut työkalut kaikkien saataville” (LaaS Company 2022).

### 4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Parihaastattelun kirjoitin puhtaaksi tekstinkäsittelyohjelmaan tekemieni muistiinpanojen pohjalta. Tämän jälkeen erottelin parihaastattelun teemat, eli työhyvinvointia tukevat toimet, työyhteisön työhyvinvoinnin nykytila ja palautumiseen liittyvän kehittämistarpeen tarkennus. Lopuksi korostin tekstistä keskeisimmät sanat ja lauseet.

Valmiin materiaalin analysoinnin aloitin kirjoittamalla jokaisen Post it -lapun sisällön tietokoneelle ja laskemalla vastausten määrät. Tarkastelin vastauksia ja jaottelin ne osa-alueiksi. Osa-alueet muodostuivat kysytyjen kysymysten perusteella ja ne ovat: kuormittavat tekijät työssä, kuormituksen seuraukset sekä palauttavat tekijät. Seuraavaksi lähdin niputtamaan samankaltaisia sanoja yhteen osa-alueiden sisällä. Näistä muodostui lopulta erilaisia teemoja eri osa-alueiden alle. Tuloksissa olevat lainaukset valmiista materiaalista on merkitty koodilla VM.

Benchmarking haastattelun analysoinnin aloitin litteroimalla sen tarkasti. Kävin tekstin läpi ja siistin sen ylimääräisistä täytesanoista niin, että tekstistä tuli eheämpi. Tämän jälkeen luin vastaukset useaan otteeseen läpi ja korostin kehittämistyön kannalta oleellisia sanoja ja lauseita.

Lopuksi etsin yhtäläisyyksiä eri menetelmillä kerätyistä aineistoista, analysoin niitä limittäin ja koostin niiden perusteella opinnäytetyön tulokset.

## 5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Opinnäytetyöni perustuu kolmeen aineistoon: parihaastattelulla kriisi- ja perhetyöntekijöiltä kerättyyn aineistoon, vertaiskehittämällä eli benchmarkingin avulla kerättyyn aineistoon sekä valmiin materiaalin kautta kerättyyn aineistoon.

Seuraavaksi esittelen saamani tulokset. Analysoin tuloksia teemoittain ja avaan aineistosta tekemiäni johtopäätöksiä tietoperustaan peilaten. Ensimmäisenä tuon esiin työyhteisön voimavaretekiä. Aineiston mukaan työyhteisö on avoin ja pitää huolta toisistaan. Työyhteisön tuki ja sujuva yhteistyö lisäävät koettua työhyvinvointia ja edistävät osaltaan palautumista. Seuraavaksi avaan kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavia asioita työssä. Valmiin materiaalin ja parihaastattelun tulosten perusteella työyhteisön kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittaa eniten aikataulu- ja resurssihaasteet. Työpäivän aikaista palautumista ei juuri tapahdu. Kolmas teema koskettaa kriisi- ja perhetyöntekijöiden listaamia oireita, joista kuormittuneisuuden itsessään tunnistaa. Tuloksista ilmi tulleet tekijät ovat tyypillisiä pitkittyneen stressiin oireita ja ne voivat kertoa palautumisvajeesta. Viimeinen teema käsittelee tekijöitä, jotka auttavat palautumaan. Palautumista edistää etenkin työntekijöiden osallistaminen ja vaikutusmahdollisuudet työhön sekä työhyvinvointia tukevan kulttuurin ja rakenteiden luominen työpaikalle.

### 5.1 Voimavaretekiä työyhteisössä

Parihaastattelussa kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat, että työyhteisön jäsenet pitävät itsensä lisäksi huolta myös toisistaan ja muiden vointia kysellään säännöllisesti. Aktiivista keskustelua käydään työyhteisön kesken dialogisesti ja avoimesti. Valmiista materiaalista kolme vastausta 48:sta kertoivat, että palauttavina tekijöinä koetaan työkaverit ja keskustelut heidän kanssaan. Lisäksi parihaastattelussa tuli ilmi, että työyhteisön jäsenet ovat rohkeasti herkillä kollegoiden viesteille työssä jaksamiseen liittyen: esimerkiksi huumori toimii usein voimavarana, mutta saattaa kätkeä alleen totuuden siemenen itseä aidosti pohdituttavasta asiasta. Työkaverit tarjoavat tukea ja peilausta silloinkin, jos oman työn rajaaminen tuntuu haastavalta.

Työpaikan ilmapiirin merkitys koettuun työhyvinvointiin on merkittävä. Parihaastattelun ja valmiin materiaalin tuloksista voi päätellä, että työyhteisössä on monia tietoperustassa aiemmin esiteltyjä tärkeitä voimavaretekiä, jotka edesauttavat työpäivän aikaista palautumista. Eniten esille tuli vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, kuten sujuva yhteistyö ja työyhteisön tuki.

Tietoperustan mukaan tämä on omiaan lisäämään työtyytyväisyyttä, työn imua, luovaa ongelmanratkaisua sekä myönteisiä arvioita tehtävistä suoriutumisessa (Pennonen 2021, 119).

Benchmarkingin tulokset vahvistavat ajatusta siitä, että työhyvinvointia ja palautumista tukee avoimen keskustelukulttuurin luominen, jonka yhteydessä organisaation johdon rooli on olennainen. LaaS Companyn Pystynen toteaa:

”Toki nämä [työhyvinvointia tukevat ja lisäävät toimet] liittyvät myös sellaiseen tiimidynamiikkaan. -- Me pyritään luomaan sellainen mahdollisimman avoin keskustelukulttuuri, että ne ovat enemmän tällaisia ehkä asennepohjaisia toimia, joita johdosta käsin tietysti omallakin esimerkillämme pyritään jakamaan.”

Kriisi- ja perhetyöntekijät kuvailivat parihaastattelussa työyhteisöä joustavaksi. Joustavuus nähdään työyhteisön yhteisenä jaettuna arvona, jonka myötä monen asian koetaan helpottuvan. Jokaisella on oma kokemus siitä, että omiin toiveisiin on joskus joustettu ja näin joustavuudesta on syntynyt vastavuoroista. Tietoperustan mukaan joustavuus on tärkeää palautumisen näkökulmasta. Joustavuus edesauttaa tärkeänä tekijänä palautumista, sillä esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpottuu, kun esimerkiksi työaikojen suhteen ollaan joustavia (Pennonen 2021, 113). Lisäksi joustavassa ilmapiirissä voi olla enemmän liikkumavaraa kuunnella omaa oloaan ja suunnitella työtehtäviä sen mukaisesti, mikäli se vain on mahdollista.

## 5.2 Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset kuormittavat työyhteisöä

Seuraavaksi avaan Nuorten turvatalon työyhteisön työn määrällisiä ja laadullisia työn vaatimuksia teemoitetusti. Teemat ovat aikataulu- ja resurssihaasteet, henkilökohtaiset kuormitustekijät, ympäristön ja työelämän jatkuva muutos, työympäristö ja terveys sekä emotionaalisesti vaativa työ.

### Aikataulu- ja resurssihaasteet

Valmiista materiaalista kahdeksan vastausta 36:sta liittyi aikataulu- ja resurssihaasteisiin. Valmiin materiaalin tuloksista käy ilmi, että työpäivät tuntuvat kiireisiltä, eikä aikaa riitä tarpeeksi määrättyjen töiden tekemiseen. Parihaastattelussa tuli esiin, ettei taukoja pidetä säännöllisesti, eikä työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista pääse juuri tapahtumaan. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat, että kiireen ihannoinnin kulttuuri tuntuu vielä hiukan elävän työyhteisössä. Yksi vastaus valmiissa materiaalissa kertoo, että kuormitusta tuo työn sujumuuden turvattomuus: onko ilta- ja yövuoroon saatavilla työntekijän työparina toimivaa vapaaehtoista.

”Tehtäviä mahdoton todellisuudessa jakaa” (VM)

”Paljon asiakkaita” (VM)

Tuloksista esiin nousseet liiallinen työn määrä suhteessa olemassa olevaan työaikaan sekä kiireinen työtahti kuuluvat tietoperustassa esiteltyihin työn määrällisiin vaatimuksiin. Nykyaikana kiireen kulttuuri leimaa yhä useampaa työpaikka. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että henkilökuntaa on liian vähän suhteessa työn määrään. Syinä voi olla lisäksi muun muassa töiden epätasapuolinen jako, runsas keskeytysten määrä tai liian tiukasti asetetut aikataulut. On huomioitava, että joskus kiireen taustalla saattaa olla työntekijöistä johtuvia syitä, kuten töiden jättämistä viime tippaan tai huonoa organisointikykyä. Yllä mainitut aikataulu- ja resurssihaasteet kuuluvat tietoperustassa esitetyn työkykytalomallin ylimpään kerrokseen. Malli havainnollistaa sitä, että ylimmän, työoloja kuvaavan kerroksen painon muuttuessa liian raskaaksi, se painaa alempia kerroksia, jolloin työntekijän työkyky kärsii kokonaisvaltaisesti. (Pennonen 2021, 19, 116–117.)

Yllä mainitut haasteet on mahdollista nähdä myös osana työn eettisiä vaatimuksia, joka on yksi kategoria työn laadullisista kuormitustekijöistä. Jos työssä on kiire, henkilöstä liian vähän tai muita taloudellisia reunaehtoja, eivät työntekijät saa mahdollisuutta tehdä työtään eettisesti vastuullisella tavalla ja he joutuvat mahdollisesti toimimaan tilanteissa esimerkiksi omien arvonsa vastaisesti. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 74, 84–85.) Tällaiset liialliset työn vaatimukset heikentävät työstä palautumista ja voivat pitkään jatkuessaan edesauttaa psykosomaattisten oireiden ja uupumuksen syntymiseen (Manka & Manka 2016, 183–183; Pennonen 2021, 111). Tämän tyylliset työn vaatimukset vaikuttavat myös palautumiseen, joka havainnollistetaan tietoperustassa esitellyssä kuviossa ”palautumiseen vaikuttavat tekijät työssä ja vapaa-aikana” (Kuvio 2). Nuorten turvatalon työyhteisön tilanteen kannalta olisi tärkeää selvittää vielä tarkemmin, mistä aikataulu- ja resurssihaasteet johtuvat, jotta sen kehittämiseksi voidaan miettiä täsmällisiä ratkaisuja.

### **Henkilökohtaiset kuormitustekijät**

Valmiista materiaalista seitsemän vastausta 36:sta liittyivät henkilökohtaisiin kuormitustekijöihin. Näillä tekijöillä viitataan sellaisiin omiin sisäisiin uskomuksiin, tunteisiin, pelkoihin ja epävarmuuksiin, jotka olemassaolollaan haittaavat työssä suoriutumista. Vastauksissa mainittiin muun muassa oma mieli, riittämättömyyden tunne, epäonnistumisen pelko ja huijarisyndrooma. Parihaastattelussa kriisi- ja perhetyöntekijät kuvailivat työyhteisöä tunnolliseksi, jonka vuoksi oman työn rajaaminen voi olla toisinaan haastavaa.

Jos tuloksia peilaa tietoperustassa esitettyyn työkykytalo -malliin, voidaan havaita, että Pennonen (2021) on lisännyt työkykytalo -malliin ikään kuin yhden lisäkerroksen, joka kattaa juuri yllä mainittuja tuloksista esiin nousseita, kaiken toiminnan taustalla vaikuttavia persoonallisuuteen, itsetuntoon, ajatuksiin ja tunteisiin liittyviä seikkoja. Valmiin materiaalin tulosten perusteella voidaan nähdä, että jokaisella yksilöllä on keskeinen rooli omaan työhyvinvointiinsa. Tulokset vahvistavat tietoperustassakin esille tuotua itsetuntemuksen tärkeyttä työhyvinvoinnin ja palautumisen yhteydessä. On tärkeää oppia tunnistamaan omat ajatukset ja uskomukset, sillä sen jälkeen niitä on mahdollista lähteä muuttamaan. (Pennonen 2021, 161).

Henkilökohtaisiin kuormitustekijöihin lukeutui lisäksi vastauksissa mainittu työn ja perheen välinen ristiriita. Se on yksi tietoperustassa esitellyistä tyypillisistä työn laadullisista vaatimuksista ja toimii usein kaksisuuntaisesti, joka tarkoittaa, että myös perheen vaatimukset vaikuttavat työhön. Kuormittavuus nähdään perustuvan siihen, että yksilön voimavarat, kuten esimerkiksi aika ja energia ovat rajalliset, eivätkä ne riitä sekä työn, että perheen käyttöön. Näin ollen toiminta toisella elämänaalueella vaikeutuu, kun työn ja muun elämän vaatimukset käytössä olevien voimavarojen kanssa eivät kohtaa. Työn ja arjen yhteensovittaminen horjuttaa työkykyä kuvaavan työkykytalon kolmatta kerrosta. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 93; Pennonen 2021, 41; Työterveyslaitos 2022a.)

### **Ympäristön ja työelämän jatkuva muutos**

Ympäristön ja työelämän jatkuva muutos oli kolmanneksi isoin kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittava teema, valmiista materiaalista viisi vastausta 36:sta kuului tähän teemaan. Kuormittavina koettiin tietotekniikan hallinnan puute tai huonosti toimivat järjestelmät, kasvava työnkuva ja epätietoisuus tulevasta. Tietoperustan mukaan työn intensiivisyyden vaatimukset tulevat esiin etenkin tieto- ja asiantuntijatyössä ja ne liittyvät vahvasti laajaan sosiaaliseen ja tietotekniseen työelämän murrokseen. Meneillään olevaa työelämän murrosta kuvaavia termejä ovat tehokkuus, nopeus ja kiihtyminen. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän taito-, tieto- ja oppimisvaatimuksia. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 74, 80–81.) Tuloksista käy ilmi, että kriisi- ja perhetyöntekijöiden työnkuva pitää sisällään kehittämistä, mutta sen vastapainoksi kaivattaisiin pysähtymistä ja aikaa uusien asioiden haltuunottoa varten.

”Kehittäminen vailla pysähdystä ja haltuunottoa” (VM)

Tällainen vastaus on osittain aikataulu- ja resurssipohjainen kuormitustekijä. Palautumisen kannalta yllä mainitut vaatimukset voivat aiheuttaa haasteita, etenkin jos pysähtymiselle ja asioiden

sisäistämislle ei ole tarpeeksi aikaa. Olisi tärkeää pitää huolta siitä, että elimistö pääsisi palautumaan tietoperustassakin esitellyn ihmisessä olevien palautumismekanismien ja rauhoittumisjärjestelmän avulla tasapainotilaan, ennen uuteen kehittämiskohteeseen säntäämistä.

### **Työympäristö ja terveys**

Kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavia asioita löytyi lisäksi työympäristöön ja terveyteen liittyvistä teemoista. Näihin teemoihin liittyviä vastauksia oli valmiista materiaalista kuusi 36:sta.

Työympäristössä kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavat ajatuskatkot, häiriötekijät ja ärsyketulva. Pennosen (2021, 115) mukaan työympäristö voi toimia voimaannuttavana tai kuormittavana. Mikäli työympäristössä on esimerkiksi huono valaistus tai paljon melua, on työtehtäviin vaikeampi keskittyä ja ympäristö tuo lisäkuormitusta. Työterveyslaitos (2022b) kertoo, että työpäivän aikaiset turhat keskeytykset lisäävät aivokuormaa ja heikentävät työn sujumista sekä saattaa lisätä kuormittumista ja aikapaineita työssä.

Tietoperustassa esitetyn työkykylomallin mukaan työkyvyn perustan muodostavat terveys yhdessä psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa (Työterveyslaitos 2022a). Valmiin materiaalin tuloksista selviää, että sairastelu ja oma terveydentila vaikuttavat kriisi- ja perhetyöntekijöiden työhön kuormittavasti ja näin ollen voidaan todeta työkykylomallin ensimmäisen kerroksen horjuvan.

Valmiin materiaalin vastauksissa (työn kuormittavat tekijät sekä kuormituksen oireet) mainittiin useaan otteeseen esimerkiksi väsymys ja ylivireys -tila, jotka voivat olla sekä seurausta huonosta palautumisesta, mutta lisäksi olemassaolollaan kuormittaa entistä enemmän työtä. Tietoperustasta selviää, että mikäli elimistö ei pääse palautumaan stressitilasta homeostaasiin, eli tasapainotilaan, sen seurauksena on usein yllä mainittua ylivireyttä sekä esimerkiksi unihäiriöitä, muistiongelmia ja vastustuskyvyn heikkenemisestä johtuvia sairauksia. (Jaakkola 2018, 33.) Tulokset herättävätkin pohtimaan, voisiko työyhteisössä olla havaittavissa itseään ruokkiva noidankehä: Liialliset työn vaatimukset heikentävät palautumista, josta aiheutuu muun muassa ylivireystilaa ja väsymystä. Tämän jälkeen työntekijä joutuu aloittamaan työpäivänsä epäedullisessa tilassa ja kokee, että väsymys ja ylivirittynyt olo kehossa haittaa (kuormittaa) työntekoa, jolloin työpäivästä selviytyminen vaatii jälleen yhä enemmän voimavaroja ja sen myötä palautumistarve suurenee entisestään. Väsyneenä ja ylivirittyneenä työn vaatimuksetkin voivat luonnollisesti tuntua herkemmin kuormittavimmilta ja vaatia enemmän ponnisteluja.



## Emotionaalisesti vaativa työ

Valmiin materiaalin tuloksista selviää, että muiden ihmisten tunteet, tarpeet, myötäeläminen ja vastuu sekä haastavaksi koettujen asiakkaiden kerääntyminen muodostavat yhdessä työtä kuormittavan työn emotionaalisiin vaatimuksiin lukeutuvan teeman. Valmiin materiaalin vastauksista neljä 36:sta liittyi tähän teemaan.

Ammatti, jonka työn kohteena on toinen ihminen, sisältää lähtökohtaisesti enemmän tunnetyötä. Tunnettyö sisältää runsaasti työn emotionaalisia vaatimuksia ja sen kuormittavuudessa on kyse ennen kaikkea siitä, että työ vaatii tekijältään hyvää tunteiden hallintaa sekä positiivisten tunteiden näyttämistä sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, vaikka tilanne aiheuttaisikin työntekijälle todellisuudessa kielteisiä tunteita, kuten turhautumista tai vihaa. (Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017, 86–87; Pennonen 2021, 167.) Kriisi- ja perhetyöntekijät kohtaavat päivittäin sosiaalista, pääasiassa kasvokkain tapahtuvaa haastavaakin vuorovaikutusta, jossa tulee ottaa huomioon asiakkaan tunteet (Punainen Risti 2019). Palautumisen kannalta on tärkeää huomioida tämän tyylinen emotionaalisesti vaativa työ, valitsemalla esimerkiksi sellaisia palauttavia aktiviteetteja, jotka vaativat työhön verrattuna erilaisia voimavaroja. Työyhteisö voi mahdollisuuksien mukaan koittaa miettiä, miten voisi parhaimmalla mahdollisella tavalla rakentaa, jakaa ja rytmittää työpäivän aikaiset työtehtävät.

### 5.3 Työyhteisössä ilmenee palautumisvajeesta kertovia oireita

Valmiin materiaalin tuloksista selviää, että työyhteisön jäsenillä esiintyvät kuormituksen aiheuttamat oireet voivat kertoa pitkittyneestä stressistä ja palautumisvajeesta. On kuitenkin huomioitava, että valmiin materiaalin perusteella ei voi tehdä tarkkoja johtopäätöksiä siitä, kuinka paljon tai usein oireita on. Vastauksiin on tarkoituksella haluttu kysyä asioita, mistä työntekijät huomaavat kuormituksensa. Tulosten perusteella voi kuitenkin päätellä, että työntekijät tunnistavat hyvin stressin ja kuormituksen itsessään. Koska valmiin materiaalin vastauksissa tuli ilmi myös kuormittavia tekijöitä ja niitä ilmeni lisäksi parihaastattelun tuloksista, on kiistatonta, että työyhteisössä on jossain määrin havaittavissa kuormitusta, stressiä ja palautumisvajetta.

Kuten aiemmin tietoperustasta käy ilmi, ihminen on kokonaisuus ja näin ollen fyysinen ja psyykinen osa meissä ovat vahvasti liitoksissa toisiinsa. Tämä tulee ottaa huomioon, vaikka tulokset onkin jaoteltu psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin.

Kriisi- ja perhetyöntekijät huomaavat kuormituksen oireet ennen kaikkea psyykkisinä oireina. Psyykkisiin oireisiin liittyviä vastauksia valmiissa materiaalissa oli 19/30. Tällaisia oireita olivat tiedonkäsittelyyn, tunne-elämään ja mieleen liittyvät haasteet. Lisäksi yksi vastauksista kertoi, että omaan tilanteeseen havahtuminen tapahtuu, kun muut alkavat kysellä vointia.

”Työmoti koetuksella – ei kiva tulla töihin” (VM)

”Muisti prakaa” (VM)

”Työajatukset ei jää töihin” (VM)

Fyysisiäkin oireita tunnistettiin, niitä koskevia vastauksia oli valmiissa materiaalissa yhdeksän 30:stä. Tuloksissa kriisi- ja perhetyöntekijöiden kirjaamat fyysisiin oireisiin liittyvät vastaukset olivat lähes kaikki kytköksissä keholliseen ahdistuksen ja jännityksen tunteisiin sekä huonolla tavalla liian tietoiseen hengitykseen. Uniongelmiin ja kehon stressitilaan liittyviä vastauksia oli valmiissa materiaalissa lähes 5/9.

”Huonounisuus - herää aamuyöllä eikä saa enää unta” (VM)

”Sympaattinen hermosto ylikierroksilla” (VM)

Tietoperustassa kerrottiin stressin ja palautumisvajeen tyypillisistä oireista ja ne ovat juuri tuloksissakin esiin tulleiden kaltaisia haasteita, kuten ongelmat unen ja nukkumisen kanssa, erilaiset fyysiset oireet, kuten hengitysongelmat sekä erilaiset tiedonkäsittelyyn liittyvät ongelmat, kuten keskittymis- ja muistivaikeudet. Lisäksi tunne-elämään liittyvät oireet, kuten ärsyyntyminen ja hermostuneisuus ovat tyypillisiä merkkejä palautumisvajeesta. (Virtanen 2021,12.)

Miettiessä itselle sopivaa palautumistapaa, on hyvä pysähtyä kuuntelemaan omaa kehoaan ja mieltään sekä niiden tarjoamia viestejä. Ratkaisut voivat koostua monista eri tekijöistä, eivätkä välttämättä löydy helposti. Joskus vastaukset kuitenkin voivat olla yllättävänkin yksinkertaisia. Jos esimerkiksi kärsii uniongelmista, voi ehkä olla palauttavampaa tehdä lempeä hengitysharjoitus ja mennä aikaisin nukkumaan, kuin lähteä ystäväporukan kanssa illanviettoon ja palata kotiin vasta myöhään yöllä. Itsetuntemuksen tärkeys korostuu. Oman tilanteen pohtimisessa apuna voi toimia tietoperustassakin esitelty DRAMMA-malli, jonka kuuteen palautumiskokemukseen peilaaminen voi tuoda uusia ajatuksia.

## 5.4 Työyhteisön palautumista edistävät tekijät

Seuraavaksi avaan Nuorten turvatalon työyhteisön palautumista edistäviä tekijöitä teemoitettusti. Teemat ovat oikeanlaiset työhyvinvoinnin rakenteet ja arvopohja, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet, palautuminen työpäivän aikana, palautuminen vapaa-aikana, erityisosaaminen jakoon ja työhyvinvoinnin seuraaminen.

### Oikeanlaiset työhyvinvoinnin rakenteet ja arvopohja

Benchmarkingin tuloksista käy ilmi, että työhyvinvoinnin ja palautumisen perusta rakentuu oikeanlaisten rakenteiden luomiselle. Rakenteiden tulisi tukea tiimin yhteisohjautuvuutta sekä työntekijöiden itseohjautuvuutta. Näiden rakenteiden luominen on pääasiallisesti organisaation vastuulla. Tärkeintä työhyvinvointikeskustelussa on juurisyiden tunnistaminen ja niistä rohkeasti keskusteleminen sekä ratkaisujen etsiminen yhdessä tiimin kanssa. LaaS Companyn Pystynen toteaa:

”On kaiken maailman kikka kolmosia, mitä voidaan tehdä, mutta todellisuudessa kun me tarkastellaan hyvinvoinnin oikeita juurisyitä, niin usein ne oireet eivät helpotu niillä kikka kolmosilla. Toki sillä [kikka kolmosilla] on oma arvonsa (-- ne pitää sitä hyvää fiilistä yllä, mutta ne ei silti ratkaise niitä juurisyitä, kun puhutaan aidosta hyvinvoinnista.”

”Ne [työhyvinvointihaasteet] johtuvat usein niistä arjen ongelmista, eli vaikka siitä että on vajaa miehitys. Siinä ei auta ne kerran kuussa pidettävät tiimijuhlat, jos se juurisyys ei ratkea siellä. Sen takia usein hyvinvoinnissa lipsahdetaan, koska näitten kikka kolmosten tekeminen on helppoa, niin me lipsahdetaan tekemään niitä, eikä mennä sinne kiusalliselle alueelle, mikä vaatii oikeasti keskustelua ja myöntämistä, että meillä ei vaikka ole nyt resursseja ja sen analysointia, että mitä me silti voidaan tehdä.”

Pystynen kertoo, että on tärkeää luoda työyhteisöön sellainen vallitseva kulttuuri ja arvopohja, jossa työhyvinvointipuheet kuuluvat osaksi normaalia arkikeskustelua ja jossa työntekijöillä ei ole kynnystä kertoa, kun asiat tuntuvat liian raskailta. Jaksamiseen liittyvät asiat eivät aiheuta kohtuuttoman suurta toimenpideketjua, vaan niihin suhtaudutaan realistisesti ja asioiden puheeksi ottamista pidetään arvossa. Ennaltaehkäiseminen on helpompaa, kuin pahaksi päässeen tilanteen korjaaminen. LaaS Companyn Pystynen kertoo:

”Arvopohja näkyy myös siinä, että me emme ota niitä niin vakavina asioina. -- Pikkemminkin niin, että se on sellaista, joka kuuluu päivittäiseen keskusteluun se työkuorman miettiminen ja suunnan muuttaminen ja niin edelleen.”

”Mä ajattelen, että meidän arvonamme on se, että meille on tärkeää, että ihmiset uskaltavat itse sanoa, kun heillä on tullut ensimmäisen kerran se fiilis, että nyt on

liikaa pöydällä. Ja sitten kun on sellainen ilmapiiri, missä he tietävät, että he voi heti sen sanoa, että sitä ei koeta turhana valittamisena, vaan pikemminkin sitä arvostetaan. Mitä pikemmin nostetaan se epäily esiin, että nyt ehkä kannattaisi jotain tehdä, niin sitä helpompi myös organisaation on sille jotain tehdä ja ennaltaehkäistä ne riskit. (--) Se on ehkä semmoinen ydinarvo meillä.”

### **Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet**

Parihaastattelussa selvisi, että Nuorten turvatalolla on useita työhyvinvointia ja palautumista tukevia toimia. Näitä ovat muun muassa työn ulkopuolella tapahtuvaa palautumista tukeva kulttuuri- ja virkistys- ja kerran vuodessa pidettävä kehityskeskustelu sekä työyhteisön kesken vuosittain järjestettävä Kehi -päivä, jonka tarkoituksena on kehittää työn toimivuutta. Työntekijöiden toiveita on kuultu työhyvinvointia tukevien toimien suunnittelussa. Sen lisäksi, että työntekijät saavat itse suunnitella vuosittain järjestettävän Tyhy -päivän sisällön, on työyhteisössä käytössä Tyhy -tunnit. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä saa käyttää kaksi tuntia työaikaan kuukaudessa työhyvinvointia tukevaan toimintaan itse valitsemallaan tavalla. Haastatellut kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat, että idea Tyhy -tunteihin on alun perin kummunnut työyhteisöstä ja työnantaja on tarttunut siihen. Tyhy- tuntien ohjeistuksena on, että ne voi pitää Nuorten turvatalon tilanne huomioon ottaen. Kriisi- ja perhetyöntekijät kuitenkin pohtivat, olisiko Tyhy-tuntien pitoon tarpeen sopia entistä tarkempaa yhtenäistä linjaa, jotta jokainen varmasti saisi pidettyä omat Tyhy-tuntinsa, sillä nykyistä ohjeistusta on mahdollista tulkita eri tavoin.

Parihaastattelussa selvisi, että Nuorten turvatalolla on käytössä yhteisöllinen työvuorosunnittelu. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla on tunnukset työvuorosunnitteluohjelmaan ja työntekijät saavat suunnitella työvuorot keskenään. Näin jokainen saa kokemuksen työvuoroihin vaikuttamisesta. Työyhteisöön on kuitenkin nimetty työvuorosunnittelija -vastaava. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat, että työyhteisössä koetaan vapaatoiveiden menevän usein läpi ja yhteisöllisen työvuorosunnittelun tuovan elämään toivottua ennakoitavuutta. Lisäksi valmiin materiaalin tuloksista kaksi vastausta 48:sta palauttaviin tekijöihin liittyen koski hyvää työvuorosunnittelua sekä toimivia raameja ja rutiineja.

Yhteisöllinen työvuorosunnittelu vähentää vuorotyön haittoja ja lisää työtyytyväisyyttä, joten palautumisen kannalta on tärkeää, että tällainen on otettu käyttöön. Vuorotyö tutkitusti tuo usein lisähaasteita esimerkiksi nukkumiseen ja kasvattaa kynnystä noudattaa rutiineja esimer-

kiksi säännöllisen, ravintorikkaan syömisen ja liikkumisen suhteen. Työvuorojen suunnittelussa kannattaa ottaa huomioon omien menojen lisäksi myös työntekijöiden elämäntilanteet ja luontaiset ominaisuudet, etenkin jos ongelmia jaksamisen kanssa alkaa ilmetä. (Cgi 2022; Tuomilehto & Vornanen 2019, 84–85.) On siis monilla tärkeillä seikoilla perusteltua panostaa hyvään työvuorosuunnitteluun.

Palautumisen kannalta tuloksissa esiin tulleiden kaltaiset vaikutusmahdollisuudet ovat hyvin tärkeitä. Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön kuuluvat tietoperustassa esiteltyihin työhyvinvointia lisääviin työn voimavaroihin. Lisäksi tietoperustasta selviää, että palautumisen kannalta on tärkeää, että jokaisella tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, millainen tekeminen tai asia lisää omaa työhyvinvointia. Tätä ajatusta tukee aiemmin esitellyn DRAMMA-mallin omaehtoisuuden ulottuvuus: palautumista edesauttaa se, että on mahdollisuus itse päättää sillä hetkellä itseä parhaiten palveleva tekeminen. (Virtanen 2021.) Tässä yhteydessä itsetuntemuksen tärkeys korostuu. On osattava kuunnella omaa oloaan, jotta pystyy valitsemaan itseään aidosti palvelevan tekemisen. Nuorten turvatalon tilanteen kannalta palautumista selvästi tukee työntekijöiden äänen kuuleminen ja vastuun antaminen työhyvinvointia tukevissa toimissa.

Benchmarking tulokset vahvistavat ajatusta työntekijöiden yksilöllisyyden tärkeyden huomioimisesta. Pystynen kertoo, että heidän organisaatiossaan työhyvinvointia tukemassa on alusta, josta työntekijä voi itse valita juuri omaan tarpeeseensa sopivan palvelun tilannettaan tukemaan. Haastattelussa hän tuo myös esiin heille käyttöön rakennetun yksilöllisen tuen mallin, joka kannustaa ihmisiä pysähtymään, refleктоimaan omaa hyvinvointiaan, tavoitteitaan ja toiveitaan sekä löytämään konkreettisia keinoja haasteiden voittamiseen ja toiveiden eteenpäin viemiseen. LaaS Companyn Pystynen toteaa:

” -- ihmiset pystyisivät saamaan just sellaista helposti, mitä he itse tarvitsee omaan tilanteeseensa sen sijaan, että me vaan tarjotaan tukea, mitä me vaan luullaan vaikka johdossa tarvittavan ja kaikille samaa mallia.”

### **Palautuminen työpäivän aikana**

Benchmarking tuloksien mukaan palautumiselle otettu ja tehty aika voidaan nähdä osana itsensä johtamisen taitoa. Pystynen kertoo, että LaaS Companyn työyhteisössä palautumista ta-

pahtuu työpäivien aikana, ei vain niiden jälkeen. Työpäivän aikaista palautumista edistää palautumismyönteinen keskustelukulttuuri sekä työajan käyttäminen myös työn ulkopuolella tapahtuvista asioista keskustelemiseen:

”Se ehkä tukee myös sitä palautumista, että ihmiset uskaltavat ottaa siihen palautumiseen aikaa -- eilenkin laittoi yks kuvan hiihtoladulta, että käy se palaveeraaminen näinkin - keskellä päivää. Se kulttuuri on sellainen, että sitä pikemminkin ollaan että jes, hyvä, hienoo – täytyy itekkin lähteä. Keskustelukulttuuri on tämmöinen versus, että joku kysyy että: Etkö tee töitä siellä? Tai: Mites se palaveeraus nyt onnistuu?”

”Meillä on usein palaverin alussa sellaista, että vaihdetaan kuulumisia ja jutellaan rennosti niitä näitä ja niin edelleen, että niitä palauttavia hetkiä on siinä työpäivän aikana”

Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat parihaastattelussa, että työyhteisössä pidetään viikoittain viikkopalaveri. Viikkopalaverissa keskitytään työasioihin. Lisäksi järjestetään kolmesti viikossa rapsakahvit -niminen yhteinen kahvitteluhetki Teams -palvelun avulla. Rapsakahvien tarkoituksena on saada kaikki työntekijät samanaikaisesti koolle, sillä osa työyhteisön työntekijöistä työskentelee koronatilanteesta johtuen etänä. Lähtökohta rapsakahveille oli ollut työhyvinvointipainotteinen. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kuitenkin kertoivat, että rapsakahvien aika menee työasioista puhumiseen, eikä näin ollen täytä alkuperäistä tavoitettaan työhyvinvoinnin tukemisessa. Parihaastattelussa viikkopalavereita ei koettu työhyvinvointitoimena.

Parihaastattelun tuloksista selviää, että työpäivän aikaisten taukojen epäsäännöllisyys on haaste työyhteisössä ja heikentää työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista. Palauttavia hetkiä mainittiin olevan työpäivään kuuluvilla lounastauoilla. Lounastauot on kuitenkin ohjeistettu pidettävän työpaikalla. Ruuan saa käydä hakemassa talon ulkopuolelta ja työntekijöillä on mahdollisuus syödä ilmaiseksi talolla kokattua eilistä ylijäänyttä ruokaa. Kuten tietoperustassa kerrottiin, lounastauot ovat tärkeitä palautumisen kannalta, mutta niiden lisäksi olisi oltava muitakin työpäivän aikana tapahtuvia palauttavia hetkiä. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijoiden esiin tuomat yhteiset viikoittaiset hetket eivät vaikuta lisäävän työyhteisön työpäivän aikaista palautumista. Benchmarkingin tuloksissa sen sijaan esiin nousi se, että palaverien on mahdollista toimia työpäivän aikaista palautumista tukevin, kun niiden sisällössä huomioidaan palautumisen näkökulma.

## Palautuminen vapaa-ajalla

Valmiissa materiaalissa Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijät olivat kertoneet heitä palauttavia tekijöitä. 40 vastausta 48:sta koskivat työpäivän ulkopuolella tapahtuvaa palautumista. On kuitenkin mahdollista, että näitä listattuja palauttavia asioita tehdään työpäivänkin aikana. Parihaastattelussa ei tullut kuitenkaan ilmi, että työyhteisössä otettaisiin erityisesti aikaa tämän tyyliin palauttaviin asioihin. Tietoperustassa esiteltyyn DRAMMA-malliin peilaten vastauksissa on nähtävissä kaikkia erilaisia psykologisen palautumisen kokemuksia. Vastauksia ei ole mahdollista niputtaa yhden tietyn kokemuksen alle, sillä moni tekeminen voi tarjota useita eri kokemuksia ja on otettava huomioon, että jokaisen kokemus on yksilöllinen. Esimerkiksi harrastaminen voi tarjota tekijälleen saman aikaisesti niin rentoutumista, taidonhallintaa, merkityksellisyyttä, omaehtoisuutta, työstä irrottautumista kuin yhteenkuuluvuutta. Olen kuitenkin purkanut vastaukset sivuten niitä DRAMMA-mallin palautumisen kokemuksiin.

Viisi vastausta liittyi tietoisien läsnäolon ja meditaation tyyliin, etenkin rentoutumista edistäviin tekijöihin. Liikunta ja harrastukset mainittiin kuudessa vastauksessa. Viisi vastausta korostivat etenkin työstä irrottautumisen tärkeyttä palautumisessa, näitä olivat muun muassa etäännyttäminen, asioiden järjestely ja suhteuttaminen sekä jäsentäminen. Oma aika, oleminen ja yksin olo toivat vastauksiin kaikkein selkeimpinä esiin omaehtoisuuden kokemuksesta, mutta ne voivat tarjota kuitenkin paljon muitakin ulottuvuuksia palautumisessa. Omaehtoisuuden kokemus on hyvin laajasti ymmärrettävä, eikä tarkoita suinkaan pelkästään yksin olemista. Sen voi käsittää kaikkien palautumisen kokemusten edellyttäjänä. Kun oma vapaa-aika on hallinnassa, se tarjoaa puitteet kaikille muillekin palautumisen kokemuksille (Virtanen 2022, 99.) Vastauksista 13 toi merkityksellisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia esiin. Näissä vastauksissa mainittiin useasti läheiset, perhe, ystävät, eläimet, luonto, arki askareet kotona, asioista keskustelu sekä elämä itsessään. Kriisi- ja perhetyöntekijöitä palauttavia tekijöitä oli lisäksi muun muassa elokuvat, lukeminen, musiikki, opiskelu sekä positiivisten asioiden ajattelu. Nämä tekijät voivat yhtä lailla tarjota monenlaisia palautumisen kokemuksia, kuten esimerkiksi taidonhallintaa ja rentoutumista. Lisäksi ruoka, omaan asenteeseen vaikuttaminen ja huumori tulivat esiin vastauksissa. Myös sen suunnitteleminen, mitä muuta työtä voisi tehdä, koettiin palauttavana tekijänä.

Tuloksista voi päätellä, että työyhteisön jäsenet osaavat tunnistaa monia itseään palauttavia tekijöitä. Kaikista valmiin materiaalin vastauksista eniten vastauksia oli kirjoitettu palauttavista

tekijöistä. Läheisten palauttava merkitys ja rentoutuminen nousivat esiin suurimpina psykologisen palautumisen kokemuksina. Vastauksista voi kuitenkin huomata kaikkien psykologisen palautumisten kokemusten kirjon. Tämä on palautumisen kannalta tärkeää ja kertoo siitä, että työntekijöiden vapaa-ajan palautuminen näyttäisi olevan kunnossa. Tuloksia lukiessani kiinnitin huomioita kuitenkin siihen, ettei yksikään vastaus liittynyt uneen tai nukkumiseen. Tietope-  
rustassa unen merkitys on esitetty yhtenä tärkeimpänä palautumista edistävänä tekijänä. Lisäksi uniongelmat ja väsymys tulivat esiin työntekijöitä kuormittavissa tekijöissä sekä vastauksissa, jotka kertoivat mistä kuormituksen itsessä huomaa. Työntekijät voisivat kiinnittää huomiota riittävään unen saantiin.

### **Erityisosaaminen jakoon**

Nuorten turvatalon työyhteisölle pidettäviä työnohjauksia on säännöllisesti ja tarpeen mukaan vuoden aikana. Ryhmätyönohjauksen tarkoituksena on yhteisen työnäyn selkeyttäminen sekä mahdollisuuden tarjoaminen jokaiselle työntekijälle jäsentää ja jakaa omaa työrooliaan. (Suomen Punainen Risti 2021.) Parihaastattelussa selvisi, että tällä hetkellä Nuorten turvatalon työntekijät suunnittelevat ja ohjaavat pidettävät työnohjat itse, sillä he eivät ole kokeneet ulkopuolisesta työnohjauksesta olevan aitoa hyötyä. Yhtenä syynä tähän on Turvatalotyön työmuodon ainutlaatuisuus. Nuorten turvatalon kaltaisia toimijoita ei ole muita ja työntekijät kokevat, etteivät työnohjaajat tunne tarpeeksi hyvin turvatalotoimintaa. Lisäksi asiakkaisiin liittyvät tapaukset käsitellään työn lomassa, eikä niistä ole jäänyt työnohjauksiin läpikäymisen aihetta.

Nuorten turvatalolla on ratkaisu upealla tavalla haaste toimimattoman työnohjauksen suhteen. Benchmarking -tuloksista selviää, että myös LaaS Company näkee hyvänä ideana hyödyntää tiimissä olemassa olevaa osaamista ja ne on liitetty osaksi työhyvinvointia tukevia toimia:

”Siellä meidän LaaS -valikossa, -- niin siellä on erilaisia vertaistyyppisiä palveluita, jos joku on vaikka ollut hyvä ajanhallinnassa niin häneltä voi buukata kollega kahvituokion, missä käydään hänen oppinsa ja vinkit läpi. Kannustetaan siihen, että jaetaan sitä osaamista.”

Työhyvinvoinnin ja palautumisen kannalta on tärkeää, että työyhteisössä järjestetään työnohjauksia. Kuten aiemmin tuli ilmi, kriisi- ja perhetyöntekijöiden työ sisältää paljon työn emotionaalisia vaatimuksia. Tämän vuoksi on tärkeää, että asioita pääsee purkamaan, etteivät ne jää kuormittamaan omaa mieltä. On hyvä asia, että työyhteisössä oleva yksilöllinen osaaminen on otettu hyötykäyttöön sekä mietitty yhdessä sitä, miten työnohjauksista saataisiin sellaisia, että ne tukisivat aidosti tämänhetkistä työyhteisöä. On kuitenkin tärkeää ottaa huomioon se, että



työnohjaukset eivät menetä merkitystään työntekijöille suunnattuna palautumista tukevana asioiden kehittämisen ja purkamisen väylänä. On huolehdittava, että jokaisella on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua työnohjauksiin.

### **Työhyvinvoinnin seuraaminen**

Parihaastattelusta selvisi, että työntekijöiden työhyvinvointia seurataan pulssikyselyllä vuosittain. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat kertoivat, että Nuorten turvatalon työntekijät eivät kuitenkaan koe pulssikyselyä parhaana mahdollisena keinona seurata työhyvinvointia, sillä he kokevat, että heidän oma äänensä ei pääse siinä kuuluviin kysymysten luonteen vuoksi. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijat tarkentavat, että esimerkiksi avoimet kysymykset puuttuvat kyselystä kokonaan.

Benchmarking tuloksista käy ilmi, että LaaS Companylla työhyvinvointia seurataan säännöllisesti työhyvinvoinnin seurantaan tarkoitettuna pulssikyselyn avulla, mutta pulssityökalu on rakennettu erilaisesta näkökulmasta. Pystynen esittää, että hyvinvointi nähdään esteen tai mahdollistajan roolissa, eikä itseisarvona. Hyvinvointi on kytketty työn suoriutumisen mahdollistajan asemaan. Heidän toimintaansa tukee parhaiten se, että tavoitteeksi on asetettu yhteisessä työssä onnistuminen. Pulssityökalulla halutaan tukea arjen työn ja hyvinvoinnin yhdistämistä. Tarkoituksena on vahvistaa käsitystä siitä, että hyvinvointi ei ole irrallinen osa-alue arjesta. LaaS Companyn Pystynen toteaa:

”Ymmärretään, että se hyvä fiilis mahdollistaa sen, että me myös onnistutaan tässä työprojektissa, jolloin se saa vähän erilaisen kontekstin, mikä sitten tuo merkityksellisyyttä sille hyvinvoinnin kokemukselle, jos ei sitä vielä osata nähdä itseisarvoisesti tärkeänä. Ainakin se nähdään sen mahdollistajana, että me liikemielessä tul-laan onnistumaan yhdessä tässä.”

”Usein hyvinvointia käsitellään organisaatiossa jotenkin irrallisena omana alueenaan, vaikka todellisuudessa se linkittyy hyvin vahvasti siihen arkeen joko esteenä tai mahdollistajana. Ja kaikki hyvinvoinnin haasteet ensisijaisesti johtuvat jostain arjen ongelmista, kuten vaikka siitä, että meillä on liian vähän miehitystä tai liian tiukat aikataulut. Nehän ovat niitä arjen operatiivisia ongelmia, jotka usein aiheuttavat ne hyvinvoinnin haasteet. Silloin meidän pitäisi käsitellä hyvinvointia myös osana sitä työarkea, eikä omana irrallisena mittauksenaan ja projektina, mikä tehdään sen arjen ulkopuolella.”

Kuten tietoperustassa tuotiin aiemmin esiin, työhyvinvoinnin tilaa tulee ylläpitää ja kehittää jatkuvasti. Parihaastattelun ja benchmarkingin tuloksista voi tehdä johtopäätöksen, että koetun työhyvinvoinnin ja palautumisen kannalta olisi oleellista pohtia yhdessä työtiimin kanssa

sellaiset työhyvinvoinnin seurantaan tarkoitetut mittarit, joiden myötä työntekijöille tulisi kuulua tullut olo ja joissa olisi yhdessä pohdittu, millaisessa roolissa työhyvinvointi omassa organisaatiossa nähdään.

## 6 TUOTOKSET

Seuraavaksi esittelen tuloksien ja tietoperustan pohjalta syntyneitä kehittämisideoitani sekä konkreettisen tuotoksen Nuorten turvatalon työyhteisölle. Tuotoksena syntyi Palaverin avauskortit, jotka sisältävät 10 ideaa, joiden avulla voidaan lisätä yhteisiin palaverihetkiin työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista.

### 6.1 Kehittämisideat

Seuraavaksi avaan Nuorten turvatalon työyhteisön palautumista ja työhyvinvointia tukevia kehittämisideoita. Kehittämisideat keskittyvät työhyvinvoinnin seuraamiseen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen sekä työpäivän aikaisen palautumiseen tukemiseen.

#### Työhyvinvoinnin seuraaminen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet

Nuorten turvatalolla voitaisiin pohtia, onko mahdollisuuksia tai resursseja miettiä uudenlaista tapaa työhyvinvoinnin seuraamiseen. Pohdinnassa tulisi ottaa huomioon, millainen tulokulma ja arvolähtökohta työhyvinvoinnille annetaan ja millaisessa roolissa se Nuorten turvatalon kaltaisessa organisaatiossa nähdään sekä millaisella seurantatyökalulla työntekijöiden ääni saataisiin paremmin kuuluviin. Voisiko pulssityökalua mahdollisesti muokata paremmin työyhteisöä palvelevaksi, kuten benchmarking kohde LaaS Company on tehnyt?

Manka & Manka (2016) teoksessa Työhyvinvointi esitellään monia erilaisia työkaluja, joilla voi seurata niin palautumisen, kuin työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Esimerkiksi työyhteisön hyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka 2016, 120–121, 219–221) voisi olla tutustumisen arvoinen vaihtoehto. Tikkataulu sisältää kysymyksiä seitsemältä työhyvinvoinnin osa-alueelta ja siinä on mahdollista käyttää avoimia kysymyksiä. On tärkeää pitää huolta, että seurantatyökalujen antama informaatio johtaisi toimintaan. Tätä varmistamaan voidaan luoda organisaation työhyvinvointisuunnitelma.

Koska näyttöä on useista yhteyksistä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin välillä, on mielestäni aika pohtia entistä avoimemmin sitä, voisivatko työnantajat yhä laajemmin luottaa siihen, että työntekijät itse tietävät parhaiten ratkaisuja parempiin työoloihin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä lähteiden valossa tärkeää on, että työntekijöitä osallistetaan mahdollisimman paljon ja että organisaatio tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta, kuten Pys-

tynenkin benchmarkingissa tuo esiin. Ajatusta tukee lisäksi Manka & Manka (2016, 137) teoksessa oleva toteamus: ”Ehkä kaikkein tärkein työkalu työhyvinvoinnin kehittämässä on kaikkien työntekijöiden kuuntelu.” Tällöin työhyvinvointia tukevista toimista saadaan juuri senhetkistä työyhteisöä parhaiten palveleva.

### **Palautumismyönteinen ilmapiiri**

Nuorten turvatalolla voitaisiin keskittyä tietoisesti palautumismyönteisen keskustelukulttuurin lisäämiseen ja peitota sillä aiempaa, vielä hiukan elävää kiireen ihannoinnin kulttuuria. Tämä voi tietysti koostua monista erilaisista, pienistäkin tekijöistä. Toimitilan seinälle voidaan lisätä esimerkiksi muistutuksia palautumiselle otetun ajan tärkeydestä tai jakaa omia palautumista tukevia ideoita. Yksi esimerkki tulostettavasta materiaalista on Värinauttien työssä jaksaminen huoneentaulu (Liite 2). Työkaveria voi kehua siitä, että hän osasi ottaa aikaa palautumiselle. Tärkeää olisi tehdä nämä asiat näkyväksi.

Kriisi- ja perhetyöntekijät olivat listanneet monia erilaisia vapaa-ajalla tapahtuvia palautumista edistäviä tekijöitä vastauksissaan. Voisiko olla mahdollista sisällyttää näitä tekijöitä jossain määrin työpäiviin, jolloin palautumista keskitettäisiin enemmän työpäivän aikana tapahtuvaksi? Esimerkiksi työympäristöä voisi muokata niin, että se sisältää mahdollisuuden mikrotaun pituiselle rentoutumiskokemukselle meditaatiohetken tai oman mielimusiikin parissa. Voisiko seiniä koristaa tutkitusti elvyttäväksi todettu luontomaisema tai olisiko mahdollista rakentaa toimitilaan rauhoittumiselle pyhitetty paikka? Lisäksi tulevissa työnohjauksissa voisi jatkaa työstä palautumisen teemaa ja keskittyä miettimään sekä ideoimaan tarkemmin työpäivän aikaisen palautumisen näkökulmaa.

Koska työntekijöitä kuormitti jossain määrin ärsyketulva ja ajatuskatkot, voisi työyhteisön kesken miettiä, olisiko niitä mahdollista jotenkin vähentää. Kun työntekijällä on itsenäinen, keskittymistä vaativa työtehtävä, voisi hän esimerkiksi asettaa ääntä eristävät kuulosuojaimet korvilleen tai viestiä jollakin muulla yhdessä sovitulla tavalla muille sen, että hetki vaatii nyt suurta keskittymistä.

### **Tauot**

Lounastaukojen suhteen voisi pohtia, olisiko mahdollista, että lounastauon voisi toisinaan pitää työpaikan ulkopuolella, mikäli joskus tarve sellaiselle tulee? Tai voisiko jonkun palaverin

kuunnella kävelylenkillä? Tämä voisi lisätä DRAMMA-mallin työstä irrottautumisen kokemusta ja edesauttaa niin palautumista.

Lounastaukojen lisäksi työyhteisön tulisi sopia yhdessä työyhteisölle sopiva käytäntö mikrotaukojen pitämiseen. Suunnitteluun voi käyttää esimerkiksi yhden työnohjauksista, ikään kuin jatkotoimenpiteenä aiemmille, jossa valmista materiaalia kerättiin. Kun asioista sopii yhdessä, kynnys taukojen pitämiseen voi laskea ja niiden rooli voi muuttua tärkeämmäksi. Suunnitteluun voi käyttää apuna esimerkiksi kumulatiivista ryhmätyöskentelymetodia: Ideoita pohditaan ensin yksin ja jokainen kirjoittaa 3–6 ehdotusta, tämän jälkeen asiaa pohditaan pareittain, jokainen pari päättää yhteensä kolme tärkeintä ehdotusta, sitten siirrytään kolmen henkilön ryhmiin ja toistetaan taas sama: jatkoon pääsee ryhmän mielestä kolme parhainta ehdotusta. Tätä jatketaan niin kauan, kunnes ollaan yhtenä ryhmänä ja voidaan päättää paras tai parhaat ehdotukset jäljellä olevista tai soveltaa niiden pohjalta lopullinen idea.

### **Yhteiset palaverihetket**

Työyhteisössä on jo valmiiksi tehtyä aikaa, jolloin koko työyhteisö on koolla: viikkopalaverit ja rapsakahvit. Näitä tilanteita olisi otollista hyödyntää työhyvinvoinnin ja työpäivän aikaisen palautumisen lisäämiseksi. Kuten benchmarkingin tuloksista käy ilmi, palaverien aikana myös muista kuin työasioista keskusteleminen on oivallinen tapa lisätä työpäivän aikaista palautumista. Tämä edistää osaltaan työhyvinvointimyönteisen kulttuurin syntymistä. Työyhteisössä voitaisiin sopia, että esimerkiksi jokaisen viikkopalaverin alkuun varataan 10–15 minuuttia aikaa erilaisiin palaverin aloitushetkiin, jolloin pääpaino on muissa kuin työasioissa. On totta, että joskus tilanteet työpaikalla vaativat sen, että koko käytettävissä oleva aika hyödynnetään työasioiden eteenpäin viemiseksi. Jokainen tilanne on omanlaisensa ja siksi tulisikin sisällyttää joustovaraa suunnitelmiin.

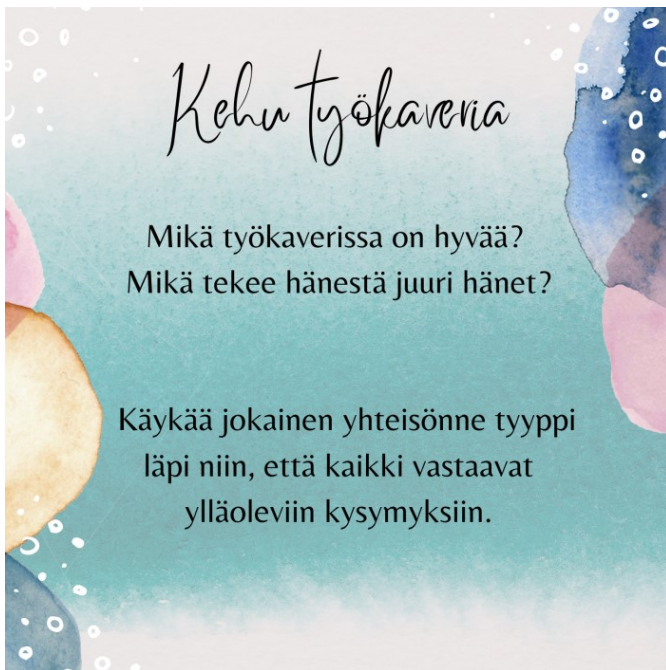
## **6.2 Palaverin Aloitus -kortit**

Kehittämistyön tuotoksena syntyi Palaverin Aloitus -kortit Nuorten turvatalon työyhteisön käyttöön. Parihaastattelussa kävi ilmi, että työpäivän aikaista palautumista ei juuri Nuorten turvatalon työyhteisössä tapahdu. Haastatellut kriisi- ja perhetyön asiantuntijat toivat ilmi sen, että rapsakahvien työhyvinvointinäkökulma on kärsinyt ja yhteinen aika niissä on alkanut menemään enemmän työasioista puhumiseen. Benchmarking tuloksissa tuli esiin, että LaaS Com-

panylla osa työpäivän aikaista palautumista tapahtuu yhteisten palaverihetkien aikana, kun työyhteisö keskustelee työaiheiden ulkopuolisista asioista. Idea kortteihin syntyi yhdistelemällä näitä eri kehittämistyön tuloksia.

Korttien tarkoitus on tukea työyhteisön työpäivän aikaista palautumista lisäämällä yhteisiin palaveri- ja kokoontumishetkiin työhyvinvointi- ja palautumisnäkökulmaa. Jotta työyhteisön olisi helpompi päästä alkuun palauttavien hetkien lisäämisessä yhteisiin palaveri- ja kokoontumishetkiin, loin avuksi 10 korttia (Liite 3), joissa jokaisessa on jokin yhteisöllinen ja palauttava keskusteluidea tai tekeminen.

Korttien keskustelu- ja tekemisasiat on suunniteltu niin, että niiden tekemiseen menee aikaa noin 5–15 minuuttia. Korttien sisältö on suunniteltu niiden vastausten ja teemojen pohjalta, joita kriisi- ja perhetyöntekijät kertoivat valmiissa materiaalissa heitä palauttaviksi asioiksi. Kortteihin valitut teemat ovat: työkaverit, työstä irrottautuminen, liikunta, rentoutuminen, elokuvat/lukeminen/musiikki, positiivisten asioiden ajattelu, harrastaminen, sekä perhe ja läheiset. Palaverin Aloitus -kortit löytyvät kuvina liitteestä 3. Lisäksi ne on lisätty Theseukseen omana pdf -tiedostonaan.



*Kuvio 4. Havainnollistava esimerkki yhdestä Palaverin Aloitus -kortista. Esimerkin kortti on laadittu niiden tulosten pohjalta, joissa kävi ilmi työkavereiden ja työkavereiden kanssa käytyjen keskusteluiden palautumista tukeva vaikutus. Lisäksi kortin sisältö on saanut vaikutteita kuormitusta aiheuttavista henkilökohtaisista kuormitustekijöistä.*

## Käyttöehdotus

Työyhteisössä voidaan palaverin alussa esimerkiksi äänestää, onko nyt sopiva hetki pitää Palaverin Aloitus -kortti -tuokio, vai ei. Työyhteisö voi miettiä, halutaanko kortit sisällytettävän rapsakahetkiin, viikkopalavereihin vai joihinkin muihin yhteisiin tapaamishetkiin. Onko parempi ottaa kortit osaksi jokaista palaverihetkeä vai esimerkiksi vain kerran kuussa. Tärkeintä on, että työyhteisössä mietittäisiin, mikä palvelisi parhaiten heidän tilannettaan ja kortteja sovellettaisiin vapaasti sen mukaan.

Kortti voidaan valita satunnaisesti tai voidaan sopia etukäteen, että joku työyhteisön jäsenistä päättää hetkeen sopivan kortin. Jos kortin tekeminen tuntuu epämiellyttävältä, on tärkeää, että tila on turvallinen valinnalle olla osallistumatta. Jos korttien käyttö tuntuu hyvältä, voidaan työyhteisössä keksiä jatkoa varten lisää kortteja. Tähän voidaan nimetä vastaava henkilö, jonka erikoisosaamiseen tai kiinnostuksenkohteisiin aihe liittyy.

## 7 LOPUKSI

Tässä opinnäytetyössä etsin vastauksia tutkimuskysymyksiin: ”millaiset asiat kuormittavat Tampereen Nuorten turvatalon kriisi- ja perhetyöntekijöitä?” ja ”millaisilla keinoilla kriisi- ja perhetyöntekijöiden on mahdollista palautua työstä entistä paremmin?”. Aloitin kehittämistyön tutustumalla työhyvinvointia ja palautumista käsittelevään tietoperustaan. Selvitin tutkimuskysymyksiin vastauksia eri kehittämistyön menetelmien avulla. Kriisi- ja perhetyön asiantuntijoille tehdyllä parihaastattelulla kartoitin Nuorten turvatalon työhyvinvoinnin nykytilaa, selvitin heillä jo käytössä olevia työhyvinvointia tukevia toimia sekä tarkensin kehittämistyön tarvetta. Tilaajalta saatu valmis materiaali auttoi selvittämään työyhteisön kriisi- ja perhetyöntekijöiden työtä kuormittavia asioita sekä heitä palauttavia tekijöitä. Uudenlaisia ideoita palautumisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen keräsin benchmarkingin avulla. Benchmarkingin toteutin menetelmistä viimeisenä, jotta parihaastattelun, tietoperustan ja valmiin materiaalin myötä sain kysytyä oikeanlaisia asioita.

Mielestäni toteutin käyttämäni menetelmät työni kannalta loogisessa järjestyksessä. Käyttämäni menetelmät tukivat mielestäni hyvin kehittämistyötäni ja toimivat toisiaan täydentäviä. Menetelmien otanta olisi kuitenkin voinut olla suurempi sekä haastattelun, että benchmarking-kohteiden osalta, jotta tutkittavaan aiheeseen olisi saanut moninaisempaa näkökulmaa ja palautumisen kehittämiseen enemmän ideoita. Valmiin materiaalin vastaukset tarjosivat hiukan suppean näkemyksen aiheeseen, eikä niistä ollut mahdollista vetää tarkkoja yleistyksiä tai johtopäätöksiä. Jonkun muun menetelmän käyttö olisi voinut tuoda työntekijöiden ääntä laajemmin esiin.

Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisössä on monia työhyvinvointia tukevia voimavaroja työntekijöitä. Keskustelukulttuuri työyhteisön jäsenten kesken on avoin ja työyhteisön jäsenet tukevat toisiaan. Sujuva yhteistyö ja joustavuus edesauttavat osaltaan työpäivän aikaista palautumista. Kriisi- ja perhetyöntekijöitä kuormittavat monenlaiset työn vaatimukset. Eniten kuormitusta aiheuttavat puutteellinen työpäivän aikainen palautuminen sekä aikataulu- ja resurssihaasteet, jotka voidaan nähdä työn määrällisinä ja eettisinä vaatimuksina. Palautumista voidaan tukea työntekijöiden osallistamisen avulla sekä työntekijöiden työhön vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä. Lisäksi palautumismyönteisen keskustelukulttuurin luominen sekä työhyvinvointia tukevat rakenteet lisäävät työpäivän aikaista palautumista. Työaikaan tulisi sisällyttää hetkiä, jolloin työyhteisön kesken keskustellaan muustakin, kuin työasioista.



Kehittämistyön tulosten ja tietoperustan pohjalta loin tilaajatyöyhteisön käyttöön Palaverin Aloitus -kortit vastaamaan työpäivän aikaisen palautumisen tarpeeseen. Lisäksi laadin kehittämissuhteita työhyvinvoinnin ja palautumisen parantamiseen. Opinnäytetyöprosessin loppupuolella työllistyin Nuorten turvatalolle kriisi- ja perhetyöntekijän sijaiseksi. Esittelen opinnäytetyön tuloksineen kevään 2022 aikana Nuorten turvatalon työyhteisölle. Vien yhteisesti kokeiltavaksi ja pohdittavaksi Palaverin Aloitus -kortit sekä esittelen palautumista tukevaa ajan-kohtaista kirjallisuutta, jota hyödynsin opinnäytetyössäni. Koen, että sain vastauksia tutkimuskysymyksiini ja pidän kehittämistyötäni onnistuneena.

Opinnäytetyön tilaaja Tampereen Nuorten turvatalo kommentoi, että opinnäytetyö avaa Nuorten turvatalotyössä tärkeää ja ajankohtaista aihetta kokonaisuutena ja tarjoaa hyvää pohjaa jatkotyöskentelylle. Tilaajan mukaan opinnäytetyössä käytetyt menetelmät tarjosivat tukea nykyiselle ajattelulle, mutta toivat myös uutta näkökulmaa keskustelulle. Opinnäytetyön myötä on mahdollisuus tarkastella paremmin monia kuormittavia sekä työhyvinvointia lisääviä oleellisia tekijöitä. Tilaaja toteaa, että konkreettisiin toimiin siirtyminen vaatii kuitenkin aikaa ja yhdessä työstämistä, sillä palautumisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä vaikuttavat vahvasti yksilölliset voimavarat ja vahvuudet sekä yhteisöllinen tuki ja menetelmät.

Uskon, että laatimistani kehittämissideoista sekä luomistani Palaverin Aloitus -korteista on hyötyä muillekin työyhteisöille, sillä erilaisten tutkimustulosten ja aiheen kiistattoman ajankohtaisuuden valossa voidaan nähdä, että palautumisen haasteet tunnistetaan laajasti (Jaakkola 2018, 35; Gronow 2022; Kallunki 2021; Riihimäki 2022). Nuorten turvatalot toimivat viidellä eri paikkakunnalla ja ajatuksena on levittää tieto opinnäytetyöstä ja sen tuloksista muidenkin turvatalojen hyödynnettäväksi yhteisten alustojen avulla.

Jatkokehittämissideana Tampereen Nuorten turvatalolla voisi tukia vielä tarkemmin, mistä aikataulu- ja resurssihaasteet johtuvat, jotta sen kehittämiseksi voidaan miettiä täsmällisiä ratkaisuja. Työhyvinvoinnin ja palautumisen parissa riittää tutkittavaa jatkossakin esimerkiksi työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi. Lisäksi työhyvinvoinnin tila on jatkuvasti muuttuva ja elää siihen vaikuttavien tekijöiden myötä koko ajan.

Koin omaavani yhteisöpedagogiopintojeni myötä tarpeeksi valmiuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen, sillä yhteisöpedagogin ydinosaamista on erilaisten yhteisöjen sekä yksilöiden hyvinvoinnin kehittäminen (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022). Läpi opintojen mukana on

kulkenut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, mielenterveyden ja jaksamisen teemat. Opintojaksoista riippumatta me opiskelijat olemme saaneet samalla sisäistää voimavarojen ja palautumisen merkitystä monista eri näkökulmista. Koen työhyvinvoinnin ja palautumisen olevan jotain, mitä juuri yhteisöpedagogi inhimillisen otteensa kera on sopiva kehittämään.

## LÄHTEET

- Bäckström, Arto 2018. Työhyvinvointi strategisena menestystekijänä. FinFami ry. Viitattu 20.12.2021. <https://finfamiliaatu.fi/laatukasikirja/tyohyvinvointi-strategisena-menestystekijana/>
- Cgi 2022. Titania – Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. Viitattu 11.01.2022. <https://www.cgi.com/fi/fi/tuoteratkaisut/titania/yhteisollinen-tyovuorosuunnittelu>
- Eläketurvakeskus 2020. Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Viitattu 08.11.2021. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttömyyseläkkeelle-siirtymisen-syy/>
- Great place to work 2022. Suomen parhaat työpaikat 2021. Viitattu 21.01.2022. <https://greatplacetowork.fi/parhaat-tyopaikat/suomen-parhaat-tyopaikat-2021/>
- Gronow, Kira 2022. Unelmatyön harha. Helsingin Sanomat. Viitattu 19.01.2022. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008477034.html>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022. Yhteisöjen kehittäjä – neljä suuntautumisvaihtoehtoa. Viitattu 17.01.2022. <https://www.humak.fi/koulutus/yhteisopedagogi-amk/>
- Jaakkola, Kaisa 2018. Palaudu ja vahvistu. Vähennä stressiä ja jaksaa paremmin. Helsinki: Tammi.
- Kallunki, Elisa 2021. Kaiken vapaa-ajan ei pitäisi kulua työstä toipumiseen – mieli elpyy parhaiten, kun voit täysin uppoutua mieluisaan tekemiseen. Yle. Viitattu 08.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12144396>
- Karlöf, Bengt & Östblom, Svante 1993. Benchmarking. Tuottavuudella ja laadulla mestariksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- LaaS Company 2022. Viitattu 14.02.2022. <https://laas.fi/>
- Mamia, Tero 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20–55.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Matti Feldt & Matti Vartiainen. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–95.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Matti Feldt & Matti Vartiainen. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–120.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. (E-kirja.) Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Oppariapu 2022. Mitä benchmarkkaus on? Viitattu 25.01.2022. <https://oppariapu.wordpress.com/benchmarking-vertaisarviointi/>

Pennonnen, Marjo 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Punainen Risti 2019. Tampereen Nuorten turvatalo. Omaohjelmasuunnitelma 2021–2022. Liite 11: Työntekijän perehdytyspassi. Ei julkaistu.

Punainen Risti 2021. Apua nuorten turvatalosta. Viitattu 13.12.2021. <https://www.punainenristi.fi/hae-apua-ja-tukea/nuortenturvatalot/>

Riiheläinen, Johanna 2021. Suullinen tiedonanto. Opinnäytetyön yhteistyösopimus palaveri 18.11.2021.

Riihimäki, Juha 2022. Jos työpäivän jälkeen ei jaksa nousta sohvalta, jotain on vialla – Psykologi kertoo, kuinka monta taukoa päivän aikana kannattaisi pitää. Helsingin Sanomat. Viitattu 19.01.2022. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008510150.html>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 a. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. 6.6.2. Muiden tutkijoiden keräämät aineistot. Viitattu 24.01.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_6\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_6_2.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 b. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. 6.6. Valmiit aineistot. Viitattu 24.01.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_6.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_6.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 c. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. 6.3.4. Ryhmähaastattelu. Viitattu 28.01.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka 2006 d. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. 6.3.1. Avoin haastattelu. Viitattu 28.01.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html)

Suomen Punainen Risti 2021. Tampereen Nuorten turvatalo. Omavalvontasuunnitelma 2021–2022. Ei julkaistu.

Strömmer, Päivi 2005. Vertailukehittäminen: virtuaalikypärä nimeltä benchmarking. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä (toim.) Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 55–59. Viitattu 14.02.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77163/vertaismenetelmat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Työterveyslaitos 2022a. Työkyky. Viitattu 13.01.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos 2022b. Keskeytykset. Viitattu 23.02.2022. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/keskeytykset>

Varinautit 2022. Työssä jaksaminen. Viitattu 10.03.2022. [https://www.varinautit.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyossa\\_jaksaminen\\_varinautit.pdf](https://www.varinautit.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyossa_jaksaminen_varinautit.pdf)

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

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

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

Yle 2019. Työhyvinvointi ennustaa yleistä mielenterveyttä – Nyt mielenterveysongelmien vuoksi menetetään 17 miljoonaa työpäivää vuodessa. Yle 28.11.2019. Viitattu 9.11.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11092313>

## HAASTATTELUT

Haastattelut tehnyt Eveliina Johansson

Kankainen, Annika 2021. Kriisi- ja perhetyöntekijä. 22.12.2021. Tampere.

Vesterinen, Krista 2021. Kriisi- ja perhetyöntekijä. 22.12.2021. Tampere.

Pystynen, Johanna 2022. Toimitusjohtaja, LaaS Company. 10.02.2022. Videohaastattelu.

## LIITTEET

Liite 1: Benchmarking -suunnitelma.

1. Millaiset asiat koetaan tavallisesti kuormittavina työyhteisössänne?
2. Millaisia työhyvinvointia tukevia ja lisääviä toimenpiteitä työyhteisössänne on tehty?
3. Miten työhyvinvointia ylläpidetään ja seurataan?
4. Millä tavoin työstä palautuminen huomioidaan ja onko sille annettu tilaa työpäivien aikana?
5. Voisitko kuvailla organisaationne arvopohjaa ja suhtautumista peilaten niitä työntekijöiden

Liite 2:

Värinauttien työssä jaksamisen huoneentaulu (Varinautit.fi 2022): [https://www.varinautit.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyossa\\_jaksaminen\\_varinautit.pdf](https://www.varinautit.fi/wp-content/uploads/2021/04/tyossa_jaksaminen_varinautit.pdf)

Liite 3: Palaverin Aloitus -kortit Tampereen Nuorten turvatalon työyhteisön käyttöön

## Viihde vinkki

Jakakaa toisillenne tämänhetkinen lempi elokuva, -sarja, -biisi tai -kirja ja kertokaa, mikä siitä tekee hyvän ja resonoivan itselle.

## Kiitollisuuden aiheet

Jakakaa toisillenne kolme asiaa, joista olette tänään kiitollisia.

## Hetki unelmille

Jakakaa toisillenne tämän hetken unelmanne. Esimerkiksi unelmaloma, unelmakoti tai muu haave, jonka haluaisi vielä toteuttaa.

Kuvailkaan unelmaa ottaen eri aistit käyttöön: Miltä se näyttää? Miltä siellä tuoksuu? Mitä ääniä kuuluu? Millainen tunne on läsnä? Entä makuaisesti?

## Fiilis asento

Jokainen keksii tämänhetkistä oloaan kuvaavan liikkeen / jooga-asennon ja näyttää sen muille, kertoen samalla halutessaan omasta fiiliksestään sanoin.

Muut toistavat liikkeen.



## Palauttava harrastus

Jakakaa toisillenne tämän hetken itselle palauttavin harrastus ja kertokaa, miksi juuri se tukee omaa palautumista.

Ottaako joku haasteen vastaan, ja kokeilee jotain itselle uutta toisen vinkkaamaa aktiviteettia?

## Omnistumiset esiin

Jakakaa kuluneen viikon oma onnistumisen hetkenne. Hetki voi olla työpäivän aikana tai sen ulkopuolella sattunut.

## Hetki rentoutumiselle

7 minuutin rentoutusharjoitus jokaiselle tehtäväksi omassa rauhassa. Palatkaa harjoituksen jälkeen juttelemaan fiiliksistä ja päivän kuulumisista tai vaihtoehtoisesti lopettakaa yhteinen palaverihetki rentoutusharjoitukseen.

<https://youtu.be/KJK34x3-sLI>

## Merkityksellinen hetki

Tähän tarvitaan kynä ja paperia.

Jokaisella on noin viisi minuuttia aikaa piirtää valitsemallaan tyylillä oman kuluneen viikon itselle tärkeä muisto omien tärkeiden ja merkityksellisten asioiden äärellä. Kyseessä voi olla esimerkiksi huonekasvien kastelu tai lapsen hauska tokaisu arjen keskellä.

Jakakaa teokset toistenne kanssa.

## Kehu työkaveria

Mikä työkaverissa on hyvää?  
Mikä tekee hänestä juuri hänet?

Käykää jokainen yhteisönne tyyppi  
läpi niin, että kaikki vastaavat  
ylläoleviin kysymyksiin.

## Fiilis hetki

Valitkaa jokainen yksi alla olevista  
kuvista ja kertokaa sen avulla muille  
päivän olotilanne.

