

Johanna Henriksson

# Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Päivämäärä 8.3.2017

Tekijä Otsikko	Johanna Henriksson Varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen
Sivumäärä Aika	52 sivua + 1 liite 8.3.2017
Tutkinto	Sosionomi ylempi AMK
Koulutusohjelma	sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Yliopettaja Sirkka Rousu
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja työstä palautumiseen. Työ varhaiskasvatuksessa on fyysisesti ja henkisesti eri tavoin kuormittavaa. Työ vaatii joustamista, valmiutta nopeisiin muutoksiin ja jatkuvaa valppaana oloa työpäivän aikana. Työn fyysisiä puolia ovat lasten auttaminen ja nostelu sekä myös tavaroiden, sänkyjen ja ruoka-astioiden nosto ja siirtäminen.</p> <p>Palautumista tapahtuu työpäivän aikana eri tapahtumien ja tilanteiden välissä, tauoilla ja henkilökunnan kokouksissa. Henkistä palautumista työpäivän aikana auttaa keskustelu muiden työntekijöiden kanssa ja kuormittavan tilanteen jakaminen puhumalla. Jos työpäivä on ollut kiireinen, voi palautuminen jäädä osittain tai kokonaan vapaa-ajalle työpäivän jälkeen. Eri työntekijät hakevat palautumista työstä eri keinoin. Jos työ muuttuu stressaavampaan suuntaan tai entiset keinot eivät enää auta, on tarve yrittää jotain muuta palautumiskeinoa.</p> <p>Tämä opinnäytetyö kertoo kuinka riittävää varhaiskasvatuksen työntekijöiden palautuminen on ja millä eri keinoin työntekijät palautuvat työstään. Tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden kesken, niistä voi löytää itselleen uusia keinoja, joita kokeilla. Tuloksista voidaan keskustella työpaikkakokouksissa ja miettiä miten työpäivää on tauotettu, onko tauot riittäviä ja miten työhyvinvointia voidaan edistää. Helsingin kaupunki työnantajana ja esimiehet saavat tuloksista tietoa henkilöstön palautumisesta ja hyvinvoinnista ja he ovat avainasemassa näiden asioiden parantamisessa. Työterveyshuolto saa myös tietoa henkilökunnan kokemaan terveyteen liittyvistä asioista ja voivat keskustella näistä työnantajan, esimiesten ja työntekijöiden kanssa.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin etukäteen arvottujen helsinkiläisten päiväkotien työntekijöiltä sähköisellä kyselyllä. Tulokset kertovat, että työ varhaiskasvatuksessa on monille kuormittavaa ja palautumisen ja kuormituksen välillä ei aina ole tasapainoa. Työpäivän aikana ei ehdi aina palautua, vaan palautuminen jää vapaa-aikaan ja erityisesti viikonloppuun. Toisilla vastaajista oli arki-iltoinkin toimintaa, mikä ei edistänyt palautumista. Suurimmalla osalla vastanneista oli erilaisia harrastuksia, jotka auttavat palautumaan, liikunta, ulkoilu ja lepo koettiin tärkeimmiksi palautumisen kannalta. Henkiseen kuormitukseen auttaa parhaiten keskustelu perheen, puolison tai ystävien kanssa.</p>	
Avainsanat	työstä palautuminen, kuormittuminen, rentoutuminen, varhaiskasvatus, työhyvinvointi, stressi

Author Title Number of Pages Date	Johanna Henriksson Ways to recover from Work Strain of Employees of Early Child-care 52 pages + 1 appendix 8 Mar 2017
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	
Instructor	Sirkka Rousu, Principal Lecturer
<p>The purpose of this study is to find out how and in what ways employees in Helsinki early daycare can recover from work strain. Working in early daycare is physically and mentally stressful in several different ways.</p> <p>Recovery from work strain occurs during the day in different situations and happenings, in the breaks and employees´ meetings. Mental recovery occurs when employees have time to discuss and have possibilities to share stressful situations with each other. If the work day has been very busy, the recovery may occur fully or partly in free time after work. Different employees try to recover from work strain in different ways. If the work becomes more stressful or the previous ways do not help anymore, there is a need to try something new.</p> <p>This study finds out how the employees recover from the work strain or if their recovery is adequate enough. The results can be utilized among the employees, who may find out new ways to recover. The results can be discussed in the employees´ meetings and they can think about if the work day has enough breaks, when the breaks take place and how their wellbeing can be progressed. The Helsinki city as an employer and the supervisors, who are in a key role when advancing the employees´ wellbeing, may get new information about the employees´ work recovery and wellbeing from the results. The occupational health service may get also information about the personnel´s health situations, how they feel about work and they can discuss these issues with the employer, leaders and employees.</p> <p>The material of this thesis was collected from daycare centers employees with e-form. The results of this thesis shows, that working in daycare center is hard and stressful to most of the respondents many of whom report that it is not possible to recover from work strain during workday. Usually recovery happens on leisure time or especially at weekends.</p> <p>Many of respondents have hobbies that help them to recover from work strain, but some of them said there is not time enough for a hobby. Hobbies that best help recover from work strain is different physical exercise e.g. running, swimming or cycling. The best way to recover from mental stress and strain is to discuss it with family, friends and spouses.</p>	
Keywords	recovery from work, strain, early day care, work wellbeing, stress

## Sisältö

1	Johdanto	1
2	Mitä on palautuminen	3
2.1	Työkuormituksesta palautuminen psykologisesta näkökulmasta	3
2.2	Työkuormituksesta palautuminen fysiologisesta näkökulmasta	5
2.3	Työ ja palautuminen	6
2.4	Vapaa-aika ja palautuminen	8
2.5	Uni ja palautuminen	9
3	Työelämä nykypäivänä	11
4	Työ Helsingin kaupungin palveluksessa	13
5	Työ varhaiskasvatuksessa työntekijän näkökulmasta	16
5.1	Työn henkinen ja fyysinen kuormitus päiväkodissa	17
5.2	Palautuminen työpäivän aikana	20
5.3	Palautuminen työpäivän jälkeen	20
6	Tutkimuksen kysymykset ja aineiston keruu	23
7	Tulokset	25
7.1	Elämä ja työ	25
7.2	Palautuminen työpäivän aikana	28
7.3	Palautuminen työpäivän jälkeen	30
7.4	Harrastukset	32
7.5	Uni ja nukkuminen	33
7.6	Kooste avoimien kysymysten vastauksista	34
7.7	Tulosten yhteenveto	38
8	Johtopäätökset	41
9	Pohdintaa	47

Lähteet

Liite 1. Kysymyslomake

## 1 Johdanto

Tutkimuksen aiheena on selvittää miten ja millä keinoin Helsingin varhaiskasvatuksen työntekijät palautuvat työstä. Tutkimus antaa tietoa eri keinoista, joita henkilökunnalla on käytössään työpäivän aikana ja työpäivän jälkeen arkisin ja viikonloppuisin palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta, virittäytymisistä ja stressistä. Työstä palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän henkinen ja fyysinen tila palautuu koettua kuormitusta edeltävälle tasolle. Helsingin kaupunki tutkii työhyvinvointia vuosittain erilaisilla työhyvinvointikyselyillä ja työpaikkaselvityksillä, mutta kaupunki ei ole tutkinut työhyvinvointia palautumisen näkökulmasta. Olen työskennellyt Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen parissa lastentarhanopettajana reilut 15 vuotta ja henkilökunnan kesken näistä asioista on puhuttu kahvipöydässä ja vapaa-ajalla perheen ja ystävien kanssa, mutta tutkimusta siitä mitä keinoja työntekijät käyttävät työpäivän ”nollaamiseen” arkena ja viikonloppuisin ei ole tiedossani.

Henkilökunnan hyvinvointi on tärkeä asia, joka vaikuttaa työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen, sairastavuuteen ja poissaoloihin. Henkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa työhön monella tavalla, esimerkiksi työn laatuun, kehittämiseen, tuottavuuteen, vaikuttavuuteen, organisaation talouteen ja riskien hallintaan. Tämä tutkimus tuottaa tietoa henkilökunnan työstä palautumisen eri keinoista ja tietoa voidaan hyödyntää työterveyshuollossa ja työpaikoilla työn kehittämiseen. Tieto työntekijöiden erilaisista palautumisen keinoista, joita tutkimus tuo esille, voi auttaa muita työntekijöitä työstä palautumisessa. Palautuminen ja kuormittuminen ovat aiheita, joista tulisi keskustella työpaikoilla avoimesti ja yleisesti henkilökunnan ja työnantajan kanssa sekä työntekijöiden ja työnantajan kahdenkeskisissä kehityskeskusteluissa.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Se pyrkii ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä ja elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä. Laadullinen tutkimus tutkii ilmiön, tässä tutkimuksessa palautumisen keinoja ja tasoa sekä pyrkii selvittämään palautumisen merkitystä henkilökunnan hyvinvoinnin tekijänä. Kerään tietoa kyselyllä, jossa on kysymyksiä ja niihin valmiita vastausvaihtoehtoja, sekä avoimia kysymyksiä.

Tutkimustulosten odotan kuvastavan myös jatkuvasti muuttuvaa työelämää. Jatkuvat muutospaineet ja epävarmuus tulevasta näkyvät työpaikalla ja arjessa. Työ on usein hektistä ja vaatii joustamista eri suuntiin, minkä oletan heijastuvan vastauksista. Jos

työssä on oltava jatkuvasti aktiivinen ja oltava valmiina uusiin ja erilaisiin tilanteisiin, on työpäivän aikana palautumisen oltava nopeaa tai sitten se jää vapaa-ajalle. Jos vielä vapaa-aikakin on täynnä kuormitusta jää palautuminen päivän kuormituksista silloin ehkä vain yöunien tehtäväksi.

## 2 Mitä on palautuminen

Palautumisesta on useita määritelmiä, joille yhteistä näyttää olevan se, että palautuminen katsotaan yleensä tapahtuvan sen jälkeen, kun kuormittava stressitilanne tai stressitekijä on ohi. Palautuminen siis korjaa kuormituksen, stressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Olennaista on yksilön oma arvio omasta tilastaan: kokeeko hän itse itsensä valmiiksi kohtaamaan uusia vaatimuksia ja haasteita työssään? Tämän itsearvion lisäksi on mahdollisuus tutkia onko yksilön elimistö palautunut fysiologisesta stressitilasta lepotilaan. (Kinnunen – Feldt 2009: 7.) Työstä palautuminen on prosessi, jonka aikana yksilön henkinen ja fyysinen tila palautuu koettua kuormitusta ja stressiä edeltävälle tasolle (Ahola 2015).

Palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä eli käytännössä silloin kun ihminen lakkaa tekemästä ja ajattelemasta työtään (Ahola 2015). Ihminen yleensä tunnistaa, onko palautuminen ollut riittävää. Vähäisestä palautumisesta kertovat ainakin öinen heräily ja erilaiset vatsaoireet sekä rytmihäiriöt. Kaikki eivät tosin osaa huomioida puutteellisen palautumisen merkkejä ennen kuin tulee äkkistoppi. Burnout voi puhjeta erittäin nopeasti. Silloin viimeistään olisi painettava jarrua jos tuntuu, että ei saa unta ja työpaikan vaatimukset ovat suuremmat kuin pystyy vastaamaan. (Lindholm 2011.)

Työpäivän ponnistelujen jälkeen palautumisen miellyttävä olotila on henkiselle hyvinvoinnille tärkeää, sillä jatkuvasti virittynyt olo työssä heikentää ihmisen luontaista työn ja levon vaihtelua (Kallio – Kivistö 2009: 59). Jokainen ihminen kokee palautumiseen tarvitsemansa ajan ja keinot yksilöllisesti ja tähän vaikuttaa oma sen hetkinen henkinen ja fyysinen tila ja sietokyky. Jokaisen ihmisen olisi hyvä oppia tunnistamaan oma elpymistarpeensa (Manka 2015: 189).

### 2.1 Työkuormituksesta palautuminen psykologisesta näkökulmasta

Psykologisella näkökulmalla tarkoitamme ensisijaisesti työntekijän omakohtaista kokemusta palautumisesta. Palautuminen on onnistunut silloin kun työntekijä itse kokee olevansa jälleen kyvykäs ja valmis jatkamaan työhön liittyvien tehtävien parissa (Ahola 2015). Työntekijä virittäytyy joka päivä vastaamaan työhön liittyviin vaatimuksiin sen hetkisten voimavarojensa mukaan. Työpäivän aikana näistä virittäytymisistä seuraa

kuormitusreaktioita, jotka ilmenevät fysiologisina reaktioina sekä yksilön käyttäytymisessä ja subjektiivisissa kokemuksissa. (Kinnunen – Feldt 2009: 7-9.) Psykologinen irrottautuminen on kyky sulkea työasiat pois mielestä (Manka 2015: 47).

Työpäivän jälkeen rentoutumalla pyritään alhaiseen virittyneisyyteen ja myönteiseen tunnetilaan (Ahola 2015). Työajan jälkeen työn vaatimusten aiheuttamat kuormitusreaktiot vähenevät ja työntekijän palautuminen voi alkaa. Peruslähtökohtana on, että palautuminen käynnistyy sen jälkeen kun vaatimustekijä ei ole enää läsnä. Palautuminen alkaa kun työntekijä ei mieti työhön liittyviä asioita vaan pystyy sulkemaan ne pois mielestään. (Ahola 2015.) Mikäli työntekijä ehtii palautua aikaisemmasta kuormittumisesta ennen kuin joutuu jälleen virittäytymään työn vaatimusten vuoksi, virittäytymisen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Tällainen tasapaino on yksilön terveyden ja hyvinvoinnin kannalta edullinen tilanne. (Kinnunen – Feldt 2009: 10.) Vastaavasti virittäytymisen ja palautumisen välillä vallitsee epäsuhta silloin kun palautuminen ei ole onnistunut tai se ei ole ollut riittävää suhteessa virittäytymiseen (Ahola 2015).

Epäsuhtatilanteessa työntekijä joutuu kohtaamaan työnsä vaatimukset väsyneenä ilman riittävää palautumista. Mikäli työn vaatimustaso on yhtä korkea kuin aikaisemmin, yksilö joutuu virittäytymään ja puurtamaan entistä enemmän suoriutuakseen työstään. Edellä kuvattu epäsuhta virittäytymisen ja palautumisen välillä aiheuttaa yksilölle voimakasta väsymystä, univaikeuksia ja erilaisia psykosomaattisia oireita. Riittämättömästi palautuneen työntekijän voimavarat kohdata työhön liittyvät vaatimukset ovat siis tavallista heikommat. Epäsuhtatilanne lisää työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja stressiä ja epäsuhdan pitkittyessä työntekijän terveydessä ja hyvinvoinnissa alkaa näkyä kielteisiä muutoksia. (Kinnunen – Feldt 2009: 10.)

Pitkittyneestä virittäytymisen ja palautumisen välisestä epäsuhtatilanteesta voi aiheutua työuupumus, jossa yksilön voimavarat ovat riittämättömät stressitilanteen käsittelyyn. Väsymys on kokonaisvaltaista ja yleistynyttä eikä häviä päivittäisellä levolla eikä lopulta loma-aikanakaan. Kyynisyys merkitsee työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamista sekä henkisen etäisyyden luomista mahdottomalta tuntuvaan tilanteeseen. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ilmenee pelkona, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa. Sen vuoksi työntekijällä on epäpätevyys tunne. (Kinnunen – Feldt 2009: 14.)



## 2.2 Työkuormituksesta palautuminen fysiologisesta näkökulmasta

Fysiologisesta näkökulmasta palautumisen tavoitteena on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan ja stressin aikana kulutetut elimistön voimavarat ennalleen (Ahola 2015). Joidenkin elintoimintojen, kuten energiavarojen ja hormonitasojen palautumisen osalta, pelkkä lepotilaan palautuminen ei riitä, vaan lepotilan on kestävä riittävän kauan. Tämän vuoksi unen aikainen palautuminen on tärkeää. Palautumisessa – kuten myös stressitilanteessa – pääsääntelyjärjestelminä toimivat autonominen hermosto ja hypotalamus – aivolisäke - lisämunuais – akseli, joka tunnetaan myös HPA - akselina. (Kinnunen – Rusko 2009: 29.) HPA – järjestelmän tarkoituksena on ylläpitää kykyä selviytyä jokapäiväisestä elämästä muun muassa ylläpitämällä normaalia vireystilaa sekä säätelemällä elimistön aineenvaihduntaa ja kehon lämpötilaa (Kinnunen – Rusko 2009: 32).

Fysiologinen palautuminen tarkoittaa siis elimistön toimintojen palautumista stressitilasta lepotilaan sekä stressitilan kuluttamien voimavarojen täydentämistä riittävän pitkän lepotilan aikana. Lepotilaan palautuminen mielletään siis stressin aiheuttaman viritystilan käänteiseksi ilmiöksi. Fysiologisesti onnistuneen palautumisen edellytyksinä on, että sille on riittävästi aikaa öisin sekä vapaa-ajalla, vapaapäivien ja viikonloppujen aikana. Tärkeintä elimistön kannalta on unen aikana tapahtuva palautuminen, jos se on riittävä, ei valvellaolon aikainen stressitila ole välttämättä ole elimistöä uhkaavaa. Väsymysoireita ja yleistä uupumusta tapahtuu, kun stressi toistuu liian usein tai jatkuu liian pitkään. Tällöin seurauksena saattaa olla mm. hormonitasojen tai niiden esiasteisten varastojen ja energiatasojen väheneminen sekä lihasten ja muiden kudosten proteiinien hajotus energialähteeksi tai muihin tarpeisiin. (emt 2009: 29 – 30.)

Rentoutuminen onnistuu sekä tarkoituksellisesti leväten, että muiden työhön kuulumattomien toimintojen yhteydessä, esimerkiksi luonnossa liikkuen tai musiikkia kuunnellen. Työstä irrottautuminen ja rentoutuminen palvelevat ensisijaisesti passiivista palautumista eli työkuormituksen pysäyttämistä. (Ahola 2015.) Jos aivoja ja kehoa on totutettu pitkään siihen, että ne saavat säännöllisesti tietyn annoksen stressihormonia kuten adrenaliinia ja kortisolia, voi olla vaikea rentoutua ja sitä pitää harjoitella (Hanna 2014: 57).

Elimistön kannalta stressi on tilanne, joka uhkaa elimistön toimintaa. Aikaisemmin historiassa stressitekijät ovat olleet uhkia, joihin reagoiminen on vaatinut fyysistä toiminta-

taa, ns. taistele tai pakene – reaktiota. Nyky-yhteiskunnassa stressitilanteet eivät usein vaadi fyysistä toimintaa vaan ovat luonteeltaan pikemminkin psyykkisiä. Työkuormitus tilanteessa hyökkääminen tai pakoon juokseminen eivät ole sopivia reaktiomuotoja. Stressitilanteissa autonominen hermosto ja sen säätely hormonieritys valmistavat meitä yhä taistele - tai pakoreaktioon muun muassa kiihdyttämällä verenvirtausta ja hengitystä ja vapauttamalla nopeasti energiaa elimistön sokerivarastoista ja myöhemmin muuttamalla rasvavarastoja sokeriksi. Sellaiset elimistön toiminnot, jotka eivät ole tuolloin välttämättömiä, vähenevät: ruoansulatus hidastuu ja virtsaneritys vähenee. Palautumisen aikana tilanne palautetaan stressiä edeltävälle tasolle, jolloin verenkierto tasaantuu sydämen sykkeen ja verenpaineen laskiessa ja ruoansulatus kiihtyy energiavarastojen täyttämiseksi. Jos stressitilanteessa on jouduttu pilkkomaan lihasten ja muiden kudosten energiavarastoja ja proteiineja, tarvitaan riittävän pitkä lepoaika niiden palauttamiseksi normaalitasolle. (Kinnunen – Rusko 2009: 30.)

Levon ja palautumisen puutteen on todettu olevan jopa suurempi terveysriski kuin työn ja vapaa-ajan sisältämä stressi. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää enemmän huomiota työikäisten riittävään lepoon ja palautumiseen. Työntekijän on kuitenkin usein vaikea tunnistaa omaa palautumistaan, eikä oma tuntemus kuormituksen vähenemisestä aina merkitse fysiologista palautumista. Omien tuntemusten lisäksi tarvitaan menetelmiä, joilla terveydenhuollon ammattilaiset ja työntekijät itse voivat seurata, miten kuormitus ja siitä palautuminen näkyvät fysiologisella tasolla työ- ja vapaa-ajalla. Kun työntekijä saa uusia keinoja palautumisensa arvioimiseen, se antaa myös mahdollisuuden oppia uusia keinoja omaehtoiseen palautumiseen ja voimavarojen hyödyntämiseen. (Kinnunen – Rusko 2009: 38.) Omaehtoinen palautuminen ja rentoutuminen voi olla aluksi kovaa työtä ja tuntua epämurkavalta, mutta harjoittelu säännöllisesti nopeuttaa mielen toipumista (Hanna 2014: 95).

### 2.3 Työ ja palautuminen

Kun tarkastellaan työkuormitusta, olennaista on luonnollisesti katsoa itse työtä ja sen ominaisuuksia. On järjestyksessä ajatella, että mitä enemmän työtä tekee, sitä haasteellisempaa palautuminen on, sillä työn määrällinen kuormitus rajoittaa mahdollisuuksia palautua monella tapaa. (Kinnunen – Mauno – Siltaloppi 2009: 41.)

Hyvin kuormittava työ vaatii pitemmän palautumisajan kuin vähemmän kuormittava työ. Itse työssä voi olla sekä palautumista edistäviä että estäviä ominaisuuksia. Myös sillä

on merkitystä miten tärkeä työ on ihmisen elämässä. Työn ominaisuuksista työn fyysinen raskaus ja fyysisten työolojen puutteet ovat olennaisia riskejä työkuormituksesta palautumiselle. Vaikka työelämässä on yleisesti tapahtunut muutos fyysisestä kuormituksesta lisääntyneeseen psyykkiseen kuormitukseen, on edelleen monia töitä, joissa työn fyysiset kuormitustekijät korostuvat. (emt 2009: 50.)

Esimiehen rooli on keskeinen tekijä työssä, kuinka oikeudenmukaiseksi esimiehen toiminta koetaan. Näyttää siltä, että epäoikeudenmukainen kohtelu ehkäisee työkuormituksesta palautumista ja lisää siten pahoinvoinnin riskiä. Myös aikapaineet ja kiire työssä estävät palautumista, kun taas omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet edistävät palautumista. Palautumisen psykologiset mekanismit kuten työstä irrottautuminen ja rentoutuminen, voivat toimia tekijöinä, jotka estävät työn vaatimusten kehittymistä haitallisiksi stressitekijöiksi. (emt 2009: 50 - 51.)

Työhyvinvointiin ja palautumiseen vaikuttaa myös työhön sitoutuminen. Nauttiiko ihminen työstään vai ohjaako työtä sisäinen pakko, joka vie ilon työstä? Tunteeko työntekijä syyllisyyttä, jos ei tee jatkuvasti työtä? Yleisesti esitetään, että voimakas työsitoutuminen niin sanottu ylisitoutuminen on uhka terveydelle ja hyvinvoinnille, sillä se kaventaa yksilön elämän työkeskeiseksi muiden elämänalueiden kustannuksella. Keskeistä työhön sitoutumisessa on se, kuinka hyvin työ pystyy tyydyttämään yksilön siihen kohdistamia tarpeita. Tällaisia työhön kohdistuvia tarpeita ovat esimerkiksi itsensä toteuttamisen, menestymisen ja itsenäisyyden tarpeet. Mitä paremmin työ siihen kohdistuvia tarpeita tyydyttää, sitä sitoutuneempi työntekijä on työhönsä. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, vireydestä ja halusta panostaa työhön. Omistautumista kuvaa työn kokeminen merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, työ inspiroi ja siitä ollaan ylpeitä. Up-poutumista luonnehtivat syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Viimeksi mainitussa aika kuluu kuin siivillä ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (emt 2009: 55 - 57.)

Yleisesti ottaen työhön sitoutuneet ihmiset tekevät viikossa enemmän töitä kuin vähemmän sitoutuneet. Vaikka työhön sitoutuminen, eli niin sanottu työn imu, on lähtökohdiltaan myönteinen tila, se voi pitkällä (useita vuosia) aikavälillä heikentää työntekijän palautumista, varsinkin jos työntekijä ei kykene irrottautumaan työstä kokonaan vapaa-ajallakaan. Lyhyellä aikavälillä työn imu on positiivinen käsite, se ei heikennä työstä palautumista eikä siihen näytä liittyvän heikentyneen hyvinvoinnin riskejä aina-

kaan vuoden aikavälillä (emt 2009: 59 - 63). Palautumisen kannalta on erityisen hyödyllistä, jos vapaa-ajan tekeminen on erilaista kuin työ (Ahola 2015).

## 2.4 Vapaa-aika ja palautuminen

Vapaa-ajalla – sen laadulla ja määrällä – on keskeinen merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Vapaa-aika on niin sanottua omaa aikaa, jolloin voimme tehdä itsellemme mieluisia asioita. Nämä mieluisat asiat merkitsevät meille keinoja ja mahdollisuuksia palauttaa työssä ehtyneitä voimavarojamme. Palautumista voi tapahtua myös työaikana, esimerkiksi lounas- tai kahvitauoilla, mutta vapaa-aika – yönen lisäksi – on kuitenkin se ajanjakso, jolloin pääasiassa palaututaan. (Siltaloppi – Kinnunen 2009: 99 – 100.)

Vapaa-ajan määrällä ja sillä, mitä vapaa-ajalla tehdään, on merkitystä työstä palautumisen kannalta. Liikunta edistää parhaiten työstä palautumista. Myös sosiaaliset suhteet ja voimien koonti lepäillen ja oleillen on palauttavaa. Näyttää myös siltä, että vapaa-ajan toimintojen myönteinen vaikutus välittyy erilaisten psykologisten mekanismien avulla. Vapaa-ajan toiminnot auttavat irrottautumaan työstä psykologisesti, ne rentouttavat ja antavat kontrollin tunnetta, mitkä puolestaan vähentävät työstä palautumisen vaikeuksia. On hyvä muistaa ajatella näitä asioita myös toisin päin eli, jos työntekijä on hyvin palautunut työstään, hän myös jaksaa harrastaa liikuntaa ja olla sosiaalinen eli seurustella vapaa-ajallaan muiden ihmisten kanssa. Voi olla että sosiaalisista suhteista haetaan apua palautumisen ja jaksamisen ongelmiin. (emt 2009: 111 - 112.)

Palautuminen vaatii myös vaihtelua sosiaalisessa elämässä. Sosiaalisiin verkostoihin käytetty aika on nykyään vähentynyt, ja televisioon, kotona oleskeluun, tietokoneeseen ym. käytetty aika on lisääntynyt. Lepo ei ole vaan fyysistä nukkumista vaan myös henkinen prosessi. (Työterveyslaitos 2014.)

Työpäivän aikana olisi hyvä pitää sellaisia ”mikroelpymishetkiä” katselemalla ikkunasta luontoon, mikäli se vain on mahdollista käytännössä. Myös työhuoneeseen ulottuvan auringonvalon määrä voi olla yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen ja koettuun hyvinvointiin sekä vähäisiin työpaikanvaihtoaikaisiin. Suosittelemme auringonvalon ikkunoiden ja kasvillisuusalueiden huomioonottamista työpaikkojen suunnittelussa. Jos ikkunanäkymää luontoon ei ole, lyhyt kävely luonnossa tai eväiden syöminen luonnon helmassa kesäaikaan voi suoda muutaman minuutin elpymishetken työpäivään. Näin

ehkä estetään stressin ja työkuormituksen kasautumista. (Siltaloppi – Kinnunen 2009: 112.)

## 2.5 Uni ja palautuminen

Uni on tärkein ajanjakso yksilön palautumiselle ja siinä yhdistyvät sekä fysiologiset että psykologiset näkökulmat. Unen aikana elimistön toimintojen pitäisi saada rauhoittua lepotasolle pitkäksi aikaa, jolloin fysiologiset voimavarat palautuvat. Psykologiselta kannalta unen aikana ajatellaan tapahtuvan muun muassa päivän aikaisten tapahtumien alitajuista läpikäyntiä, tiedon järjestelyä ja opitun muistiaineksen iskostumista. (Myllymäki – Kaartinen 2009: 127.)

Uni ei ole passiivinen olotila, vaan pikemminkin aktiivinen prosessi, jonka jokaisella vaiheella on oma merkityksensä. Normaali yöuni koostuu erilaisista vaiheista, jotka vuorottelevat sykleittäin unen aikana. Yleisesti uni jaetaan REM - (rapid eye movements) ja ei-REM - uneen. Ei-REM – uni jaetaan edelleen torkevaiheeseen, kevyeen uneen ja syvään uneen. Nämä unen eri vaiheet siis seuraavat toisiaan jaksottaisesti ja unisyklejä on yönunen pituudesta riippuen neljästä viiteen. Syvää unta nukutaan tyypillisesti eniten alkuyöstä, erityisesti ensimmäisten neljän tunnin aikana. Kahdessa viimeisessä unisyklissä eli loppuyöstä syvää unta ei enää esiinny. (emt 2009: 128.)

Unen aikana elimistö kuluttaa vähemmän energiaa ja lämpötila laskee. Syvän unen aikana elimistön toiminta on vakaata, hengitys ja syke ovat tasaisia ja ihmistä on vaikea herättää ja syvän unen on ajateltu olevan fysiologisesti kaikkein palauttavain univaihe. REM – unen aikana elimistön fysiologiset toiminnot ovat vaihtelevia esimerkiksi sykkeen ja hengityksen osalta. Tällöin kuitenkin lihasjänteisyys on minimissään, mikä estää meitä eläytymästä konkreettisilla teoilla unimaailmaamme. (emt 2009: 128 - 129.)

Ihmisellä on usein tapana käsitellä ja prosessoida päiväaikaisia tapahtumia myös lähellä nukkumaanmenoa tai vuoteessa ollessamme. Tästä aiheutuva kohonnut psyykkinen ja fyysinen viriämistaso ei ole omiaan helpottamaan unen saantia. Näin päivän stressi voi heijastua nukkumiseen, mikä puolestaan heikentää seuraavasta päivästä selviämistä. Myös työpäivän odotukset ja tehtävät saattavat pyöriä mielessä haitaten nukkumista. (emt 2009:131.)

Univaje vaikuttaa negatiivisesti mm. tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan ja asioiden hallintaan. Mitä useampaan tehtävään ihminen joutuu jakamaan tarkkaavaisuuttaan, sitä heikompi hän on näille univajeen vaikutuksille. Univajeesta kärsivä saa heittää hyvästit luovuudelleen, sillä hän alkaa ajatella hyvin urautuneesti. (Työterveyslaitos 2014.)

### 3 Työelämä nykypäivänä

Nykyisin työ on selkeästi fyysisesti helpompaa kuin vuosisadan alussa, mutta silti työn raskaudesta valitetaan edelleen. Monet työpaikkojen uudistukset esimerkiksi liittyen ergonomiaan ja turvallisuuteen ovat parantuneet huomasti, mutta silti ihmiset valittavat uupumusta. Työnkuvaan kuuluu yhä useammin, että työntekijän on jatkuvasti myytävä persoonaansa ja omaa työpanostaan (Ojanen 2009:152). Hyvä työntekijä jaksaa kehittää koko ajan itseään eteenpäin ja pysyä muutoksessa mukana. Meidän kulttuuriimme on iskostunut sellainen ajatus, että uusi on aina vanhaa parempi ja uudet työkalut ja koneet ovat entistä parempia (Ojanen 2009). Jatkuvasti muuttuva työympäristö ja välineet vaativat kuitenkin myös jatkuvaa uusien laitteiden opettelemista. Uusi tietokoneohjelma tuo varmaankin helpotusta pitkällä aikavälillä, mutta aluksi voi olla hankalaa opetella uutta ohjelmaa, mikäli se eroaa suuresti vanhasta käytössä olevasta.

Ihminen hakeutuu mielellään sellaisiin tilanteisiin, jotka ovat hänen kykyjensä kannalta sopivan haastavia, koska niissä on hyvä mahdollisuus saada onnistumisen kokemus. Sen sijaan ihminen välttää tilanteita, joissa ei ole minkäänlaisia haasteita ja ne aiheuttavat vain tylsistymistä ja apatiaa (Ojanen 2009). Monilla työpaikoilla on kuitenkin vähemmän mielenkiintoisia työtehtäviä, jotka vain pitää hoitaa, jotta voi sitten keskittyä niihin kiinnostavampiin ja haastavampiin. Työpaikoilla voi olla vastuualueita ja työtehtäviä, jotka kiertävät työntekijältä toiselle tietyn aikajakson jälkeen. Uuden toimintakauden alussa tietyt vastuualueet ja tehtävät voidaan jakaa uudelleen, niin ettei kahta toimintakautta peräkkäin ole saamaa vastuualuetta.

Aiemmin tyypillinen työsuhde kesti noin 40 vuotta samassa duunissa, nykyään tämä on varsin epätyypillistä, tyypillistä sen sijaan ovat alan vaihto, potkut, aikuisopiskelu ja sivutyöt sekä määräaikaiset työsopimukset (Leppänen – Korteso 2013: 8-9). Toisille lyhyet työsuhteet sopivat hyvin, se tuo vaihtelua elämään ja toiset ottavat sen rankasti: taas pitää hakea uutta työtä.

Jostain syystä tehokkuus on menestyvän työntekijän symboli. Koko ajan pitää tehdä jotain, jopa kahvitauolla pitää olla muutama A4 kädessä sen merkiksi että olet tehokas. Liiallinen työmäärä tai kiire on kuitenkin työn epäonnistunutta organisointia ja tälle asialle pitää tehdä jotain (Leppänen.. 2013:9). Se uskaltaako välillä hengähtää ja olla tekemättä mitään riippuu paljon työpaikan ilmapiiristä ja työkuulttuurista. On myös työpak-

koja, joissa kahvihuoneeseen ei saa tuoda työtehtäviä. Johtaja näyttää usein esimerkiksi omalla suhtautumisellaan työtehokkuuteen.

Työn odotukset peilautuvat aina odotuksiin työstä, sama työ voi toiselle olla odotuksia vastaavaa ja toiselle odotusten vastaista ja epämotivoivaa (Leppänen..2009). Se miltä työ tuntuu ja miten työnteko maistuu, vaikuttaa yleensä kuinka hyvin työ on hallussa, onko työnkuva selkeä, kuinka rutinoivaa se on, onko siinä vaikutusmahdollisuuksia ja millainen työyhteisö on.

Markku Ojasen kyselyn mukaan suomalaisten vastauksia kysymykseen ”Kuinka hoidan itseäni” ovat: ystävien tuki, rakkaan/läheisen kanssa puhuminen, liikunta tai ulkoilu, perheen tuki, uusi asenne ja myönteinen ajattelu, usko jumalaan ja rukous, itsetutkimus ja pohdinta, ammattiauttajan apu, lukeminen tai kirjoittaminen, opiskelu, taide ja harrastukset, vanhempien tuki, musiikin harrastaminen tai kuuntelu, luonto ja luonnossa liikkuminen, oma pieni lapsi, koira tai lemmikkieläin, uni tai nukkuminen, yksin oloinen, ruoka ja syöminen, hemmottelu, ruumiillinen työ ja käsityöt. (Ojanen 2009:54.)

Jos työntekijä kokee että työ kuormittaa omaa terveyttä liikaa, voi olla aika jutella myös työterveyslääkärin kanssa. Työterveyslaitos pitää kursseja, missä näitä asioita käydään läpi ja on kehittänyt myös oppaan työn kuormittavuuden arviointimenetelmistä. (Jabe 2010: 53.) Yksin ei kannata jäädä pohtimaan jos työ ahdistaa ja tuntuu ettei pysty palaamaan ja rentoutumaan seuraavaan päivään ja viikkoon. Liiallinen stressi vaikuttaa aina koko kehoon, haittaa sosiaalista elämää ja vaikea stressitila altistaa myös monille psyykkisille ja fyysisille sairauksille (Kinnunen 2009: 90).



## 4 Työ Helsingin kaupungin palveluksessa

Vuoden 2014 Helsingin kaupungin henkilöstöraportin mukaan kaupungilla on 40 350 työntekijää, joista lastentarhanopettajia on 1688 ja lastenhoitajia 2783. Työterveyslaitoksen johtama Kunta10-tutkimus kuvaa työhyvinvointia neljällä osa-alueella, jotka ovat työ, työyhteisö, johtaminen ja työssä jatkaminen. Helsingin kaupungin Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan työ koetaan kuormittavampana kuin ennen. Helsingissä liki neljäsosa vastaajista kertoo kokevansa paljon työpaineita työn hallinnan tunteen jäädessä pieneksi. Tästä huolimatta neljä viidestä suosittelisi Helsinkiä työnantajana. Enemmistö myös kertoo työelämän joustojen tukevan työhyvinvointia. Aiempien tutkimusten perusteella tiedetään, että työyhteisötaidot, myönteinen ilmapiiri ja sosiaalinen pääoma lisäävät työhyvinvointia. Kuitenkin kymmenesosa Helsingin vastaajista kertoo joutuneensa työyhteisössään syrjinnän kohteeksi ja 16 prosenttia on kokenut työpaikkakiusaamista. Huolestuttavana piirteenä tuloksista nousee esille myös asiakasväkivalan kohteeksi joutuminen: liki kolmasosa kertoo joutuneensa väkivaltatilanteisiin viimeisen vuoden aikana. Johtamiseen liittyvissä kysymyksissä työntekijät kokevat kohtelun oikeudenmukaiseksi ja saavansa esimiehiltä tukea. Kehityskeskusteluja käydään säännöllisemmin kuin muissa tutkimuskunnissa ja yli 68 prosenttia pitää saamaansa täydennyskoulutusta riittävänä. Vaikka työyhteisössä ja tuloksissa on kehitettävää, kolme neljästä kertoo jaksavansa työskennellä eläkeikään asti. Nämä tulokset toimivat pohjana työhyvinvoinnin kehittämiseksi kaupunkitasolla, virastoissa ja työyhteisöissä. (Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2014.)

Edellä mainitun Kunta10-tutkimuksen Helsingin kaupungin tulosten pohjalta on laadittu strategiaohjelma. Sen tavoitteena on kehittää Helsingistä monimuotoisuuden mallikaupunki. Monimuotoisuutta pyrittiin edistämään kehittämissuunnitelmalla, jossa strategia-kauden toimenpiteet keskitettiin neljään osaan: sukupuolten väliseen tasa-arvoon, muunkielisiin, osatyökykyisiin ja eri-ikäisiin. Pyrkimyksenä on lisätä ymmärrystä siitä, että yksilöiden erilaiset ominaisuudet ovat vahvuus, jota hyödyntämällä kaupunki pärjää jatkuvassa muutoksessa ja onnistuu tavoitteissaan. Esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamista on kehitetty työaikajoustoilla ja perhevapailta sekä kaupunki suunnitteli perhevapailta palaaville vertaisryhmiä. Rahallisen palkitsemisen rinnalla on monipuoliset henkilöstöedut. (emt 2014.)

Strategiakaudella otettiin käyttöön työhyvinvointimittari, jonka avulla seurataan sekä työhyvinvoinnin laatu- että kustannustekijöitä. Henkilöstön työkykyä tuettiin uusilla vuoden kestäväillä työkykyvalmennuksilla, ne on tarkoitettu työntekijöille, joiden työkyky on vaarassa heikentyä. Kahtena edellisenä vuonna sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt. Kasvussa ovat sekä lyhyet 1-3 päivän että erittäin pitkät poissaolot. Kevan (Kuntien eläkevakuutus) tilastojen mukaan Helsingille on tyypillistä sairauspoissaolojen pitkittyminen. Sairauspoissaolotilastoon vaikuttaa myös vuosilomalain muutos: vuosiloman aikana sairastunut työntekijä voi siirtää vuosilomaansa myöhempään ajankohtaan heti ensimmäisestä sairastumispäivästä lukien. Työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauspoissaoloista suurin osa (42 %) johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Yhä useampi jää sairauslomalle myös mielenterveyden ongelmien takia (24 %). Tukea työkykyyn sai joka kymmenes työntekijä. (emt 2014.)

Helsingin kaupungin 2014 henkilöstöraportin mukaan työhyvinvoinnin strategiset tavoitteet ovat: Kunta10-tutkimuksen johtamista koskevat arviot paranevat. Sairauspoissaolot vähenevät 0,5 prosenttiyksiköllä. Työpaikkatapaturmat vähenevät. Kaupungin maksamat varhaiseläkemaksut vähenevät. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousee. (emt 2014.)

Työterveyskeskus toteutti kaksi työuran alun tuki – ryhmäpilottia. Ryhmäläiset koottiin varhaiskasvatusvirastossa työskentelevistä lastenhoitajista, joiden työura oli kestänyt alle kolme vuotta. Tavoitteena oli ennaltaehkäisevästi tukea työn hallintaa ja ehkäistä työssä kuormittumista. Osallistujien ryhmästä antama palaute oli hyvin myönteistä. Osallistujat tunsivat ammatillisen roolinsa selkiytyneen ja ammatillisen itsetuntonsa vahvistuneen. Konkreettisia ratkaisuvinkkejä ja vertaistukea pidettiin tärkeänä. (emt 2014.)

Hetipurku tarkoittaa toimintamallia, jolla työkaveri voi antaa kollegoilleen henkistä ensiapua lievien uhkatilanteiden välittömään käsittelyyn. Lievätkin turvallisuuspoikkeamat tai – uhat, kuten asiakkaan uhkailun tai epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutuminen, voivat jäädä pyörimään kokijansa mieleen. Tämä voi alentaa toimintakykyä ja aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä. Hetipurku - hanke pilotoi toimintamallia, koulutti työyhteisön jäseniä sekä arvioi toimintamallin välittömiä hyötyjä. Tukihenkilöitä koulutettiin eri virastoissa yhteensä noin 40. Työpaikoilla on totuttu ja varauduttu vakavien kriisitilanteiden hoitamiseen, mutta lievempien poikkeamien hallinta työyhteisön omana työnä ei ole vielä tuttua. (emt 2014.)

Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Marju Pohjaniemen mukaan kaupungilla on paljon vahvuuksia, joita tulee vaalia. Helsingissä on toteutettu suuria organisaatiouudistuksia ja muita muutoksia viime vuosina. Henkilöstö kokee muutokset pääosin positiivisina, mutta omia vaikutusmahdollisuuksia ei aina koeta merkittäviksi. Tähän tulee kiinnittää huomiota ja parantaa muutosten johtamisen ja hallinnan valmiuksia työyhteisöissä. Henkilöstön aito osallistuminen ja yhteistoimintamenettelyjen varmistaminen on tärkeää myös jatkossa. (emt 2014.)

## 5 Työ varhaiskasvatuksessa työntekijän näkökulmasta

Päivähoidossa työskentelee koulutustaustaltaan monenlaisia kasvatustalon ammattilaisia. Hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelee ammattinimikkeeltään lastenhoitajia ja lastentarhanopettajia. Näiden lisäksi päiväkodeissa tarvittaessa työskentelee myös erityislastentarhanopettajia ja erityisavustajia erityistä tukea ja kasvatusta tarvitsevia lapsia varten. Päiväkotiä johtaa päiväkodinjohtaja, joka vastaa koko päiväkodin ja päivähoitoyksikön toiminnan suunnittelusta, toteuttamisesta ja kehittämisestä. Päiväkodin johtaja vastaa henkilökunnan ammatillisesta osaamisesta, henkilöstöhallinnosta ja toiminnan taloudellisuudesta. Päiväkodeissa työskentelee päiväkotiapulaisia, jotka huolehtivat siisteydestä, liinavaatehuollosta ja muista kodinhuoltoon liittyvistä tehtävistä. Päiväkodeissa työskentelee määräaikaista myös työmarkkinatuella työllistettyjä, harjoittelijoita, sijaisia ja lisäksi moni päiväkotitoimii opiskelijoiden harjoittelupaikkana.

Työelämä - palvelujen ammattinetti mukaan lastentarhanopettaja vastaa päiväkodin kasvatustalon ja opetustyöstä. Lastentarhanopettajan työn tavoitteena on tukea ja ohjata lapsen kasvua ja kehitystä. Työssä yhdistyvät hoito, opetus ja kasvatustalon. Työhön kuuluu ruokailun, lepoajan ja muiden säännöllisten toimien hoitamisen lisäksi musiikki-, liikunta- ja leikkitoiminnan ohjaamista, lukemista ja tutustumiskäyntejä sekä opetuksen antamista 3-6-vuotiaille. (Ammattinetti 2016)

Lastentarhanopettajan työ on monipuolista ja vaihtelevaa, ja sen sisältöön voi vaikuttaa myös itse. Yhteistyö vanhempien kanssa on keskeinen osa työtä. Lastentarhanopettaja on vanhempien kasvatuskumppani, jolloin hän tukee heitä kasvattajina.

Lastentarhanopettaja vastaa myös lapsen ja lapsiryhmän tarpeisiin soveltuvan varhaiskasvatussuunnitelman tekemisestä ja toteuttamisesta. Työn tavoitteena on myös lapsen kehitykseen ja oppimiseen vaikuttavien ongelmien havaitseminen ja niihin puuttuminen riittävän varhain. Päiväkodeissa annetaan myös 6-vuotiaille esiopetusta, josta vastaa lastentarhanopettaja, jolla on tähän kelpoisuus. Esiopetuksen työskentely perustuu leikinomaiseen, lapsen kehitystasosta lähtevään toiminnalliseen yksilö- ja ryhmäohjaukseen. Lapsille tarjotaan mahdollisuus kehittää persoonallisuuttaan monipuolisesti leikin ja toiminnan kautta.

Työelämä - palvelun ammattinetti mukaan päiväkodissa työskentelevä lastenhoitaja on lasten varhaiskasvatustalon ja hoidon ammattilainen. Päivähoidossa lastenhoitajan teh-

tävän on lasten hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta huolehtiminen, eli varhaiskasvatus, mikä toteutuu moniammatillisessa työryhmässä. Työssä painottuu kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa sekä lasten ja perheiden hyvinvoinnin havainnointi ja työskentely ennaltaehkäisevin menetelmin. (Ammattinetti 2016)

Käytännön työ on muun muassa lapsen perushoitoa ja hoivaa, leikkimisen, liikkumisen ja askartelun ohjaamista, ulkoilun valvomista, lasten auttamista pukeutumisessa, ruokailussa, vuoropuhelua vanhempien kanssa ja niin edelleen. Lastenhoitaja vastaa usein lääkehoidosta päiväkodissa, kun lapsi tarvitsee päivän aikana lääkettä.

Päiväkoteja on monenlaisia, on kooltaan suuria ja pieniä, eri painotuksiin sitoutuneita kuten liikuntapäiväkoti ja musiikkiin painottunut päiväkotit. Toiset päiväkodit sijaitsevat kerrostalon alakerrassa, toiset kuin omakotitalossa. Päiväkoteja on kaupungin keskustassa rakennetun ympäristön keskellä ja myös luontoa lähellä kaupungin lähiöissä. Työ päivähoitossa on ryhmäkasvatusta ja jokaisessa lapsiryhmässä on yleensä vähintään kaksi aikuista. Monissa lapsiryhmissä saattaa olla neljäkin aikuista, mutta nämä toimivat pienryhmissä päivän aikana.

### 5.1 Työn henkinen ja fyysinen kuormitus päiväkodissa

Työ päiväkodissa on sekä henkisesti, että fyysisesti kuluttavaa. Lapsiryhmät ovat suuria ja vaikka isompia lapsiryhmiä, pyritään jakamaan pienryhmiin, lähtee pienestäkin lapsiryhmästä ääntä ja vilskettä. Leikkivälineiden aiheuttamat äänet, tilojen kaikuvuus ja muut melutasoa nostavat ääniefektit väsyttävät henkilökuntaa. Kuormittavat työasennot varsinkin pienten lasten kanssa työskentelevillä kasvattajilla lisäävät väsymystä. Eniten kuormittavuutta aiheuttavat kuitenkin psyykkiset tekijät. Kasvattajien henkisen väsymisen mekanismi sisältää negatiivisen kierteen. Kun lapsi tai perhe voi kasvattajan näkökulmasta pahoin, kasvattaja huolestuu ja yrittää auttaa lasta huolehtimalla hyvästä yksilöllisestä tuesta sekä perhettä keskustelemalla vanhempien kanssa. Kasvattaja yrittää saada vanhemmat näkemään huolensa aiheet ja jos hän ei tässä onnistu, on se turhauttavaa. Kasvattaja yrittää entistä enemmän eri keinoin keskustelemalla vaikuttaa perheen tilanteeseen ja se vie valtavasti energiaa. Jos työskentely ei silti johda parempaan tilanteeseen, voi se sekä turhauttaa että ahdistaa kasvattajaa suuresti. (Koivunen 2009: 131.)

Lasten pukemis- ja riisumistilanteet, vessassa käynti sekä ruoan jako ja niissä auttaminen ovat tilanteita, jotka saattavat kuormittaa fyysisesti. Lasten lepohetkellä moni pieni lapsi tarvitsee aikuisen vierelleen, jotta nukahtaminen tai lepääminen onnistuu ja välillä aikuinen istuu huonossakin asennossa ajatellen ensisijaisesti lasta ja unohtaen hyvän ergonomian.

Päivähoidon työntekijät vaativat usein paljon itseltään. Kasvattaja voi asettaa itselleen niin suuria vaatimuksia, että lopputuloksena uupuu työhönsä. Yleensä väsymiseen vaikuttaa monet tekijät samanaikaisesti. Tavoitteiden katoaminen tai muuttuminen, aikataulujen pitämättömyys, ulkopuolisten ylisuuret odotukset ja jatkuva kehittämisvaatimus voivat tuntua rankalta. Kasvatustyö vaatii empatiakykyä ja jatkuva toisen asioihin paneutuminen saattavat synnyttää emotionaalisen liikarasituksen. Kun työssä kohtaa turhautumista, se saattaa muuttua vihaisuudeksi ja myöhemmin myös masennukseksi ja epätoivoisuudeksi. Burnout tarkoittaa muutossarjaa, missä alun perin innostunut, lämminhenkinen ja toisista välittävä ihminen muuttuu turhautuneeksi, välinpitämättömäksi ja joskus kyyniseksi. Riippuu kasvattajan kuormitusten sietokyvystä, kuinka helposti hän pyytää apua tai hautoo asioita mielessään. (Koivunen 2009: 133 – 134.)

Päivähoidossa vanhempien kanssa tehdään jatkuvaa yhteistyötä, heidän kanssa keskustellaan kasvatuksesta, kasvatuseriaateista, arvoista ja kulttuurista lapsen edun mukaisesti. Kasvatuskumppanuus edellyttää vanhempien ja kasvattajien kesken tiivistä ja toimivaa vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet huolehtivat saman lapsen kasvatuksesta omilla vastuun kentillä. Kasvattajan täytyy nähdä millainen yhteistyömuoto sopii kullekin perheelle ja yrittää luoda heihin avoimet ja luottavaiset suhteet. Kaikki vanhemmat eivät monista syistä halua tai pysty aktiiviseen yhteistyöhön kasvattajan kanssa ja joillekin vanhemmille riittää kasvattajan päivittäin antama palaute lapsen hoitopäivästä. On vanhempia, joita oma työ tai elämäntilanne, kuormittavat siinä määrin, etteivät he jaksakaan keskustella päivittäin lastensa asioista. Vanhempien kotikasvatuksen tukeminen on osa yhteistyötä, se ei tarkoita perheiden kaikenlaisten kasvatusten menetelmien automaattista hyväksymistä ja tukemista, vaan niistä tavoitteellista keskustelua ja tarvittaessa ohjausta. (emt 2009: 151 – 152.)

Aktiivisten vanhempien vaatimukset kasvattaja voi toisinaan kokea ongelmallisiksi. Joskus taas hyvien suhteiden pitäminen vanhempien kanssa voi perustua enemmän yleiseen kohteliaisuuteen. Yhteistyö sujuu kun molemmat osapuolet tietävät roolinsa ja luottamus vallitsee. Vanhemmat saattavat menettää luottamuksensa kasvattajaan, jos

hän tekee lasta koskevia päätöksiä keskustelematta vanhempien kanssa. Esimerkiksi kasvattaja voi pyytää kiertävää erityislastentarhanopettajaa havainnoimaan lasta vanhempien tietämättä ja kun vanhemmat saavat tästä tietää jälkeinpäin, luottamus menee ja sitä on vaikea rakentaa jälkeinpäin uudelleen. (emt 2009: 152 – 154.)

Varhaiskasvatuksessa tapahtuu lisäksi kaiken aikaa erilaisia muutoksia, kuten Sipilän hallituksen muuttama uusi lasten ja aikuisten välinen suhdeluku. Aikaisemmin yhtä aikuista kohden ryhmässä sai olla 7 yli kolmevuotiasta tai 4 alle kolmevuotiasta (vanha päivähoitolaki 804/92). Nyt yhtä aikuista kohden saa olla 8 yli kolmevuotiasta lasta (uusi päivähoitolaki 22.10.2015/1282). Helsingissä ja monessa muussakin kunnassa, tätä suhdelukua ei muutettu, lasten, perheiden ja työntekijöiden edun mukaisesti. Päivähoitoa kehitetään jatkuvasti, mikä on hyvä asia, mutta muutokset kuormittavat myös henkilökunnan arkea. Uusia asioita ei aina ole helppo omaksua ja ne vaativat aikaa harjoitella ja sisäistää. Rotkirchin tutkimuksen mukaan työpaikan ilmapiiri ja työntekijöiden haasteelliset ja vaikeat tunteet ovat ongelma monilla työpaikoilla (Rotkirch 2013: 16 – 17).

Myös henkilökunnan vaihtuvuus, resurssipula ja sijaiset kuormittavat niin henkilökuntaa kuin lapsia ja perheitä. Resurssipula aiheuttaa kiirettä, avuttomuutta, turhautumista, riittämättömyyttä ja liian vähän aitoa läsnäoloa (Riihonen – Tuukkanen 2009: 64 - 65). Päiväkodeissa on varahenkilöitä, Seuren (kaupungin oma sijaisvälitys) sijaisia ja ulkopuolisia sijaisia tarpeen vaatiessa. Sijaiset saattavat olla epäpäteviä, kielitaidottomia ja saapua milloin sattuu ja heidän perehdyttäminen saattaa olla työlästä yksittäistä päivää varten (Riihonen – Tuukkanen 2013: 69). Päiväkodeissa on myös muutaman viikon opiskelijoita ja työharjoittelijoita. Henkilökunnan ja lasten sairastelu ja poissaolot vaikuttavat myös koko lapsiryhmään ja päiväkotiin. Henkilökunta osallistuu välillä myös koulutuksiin, jota saattavat kestää tunnista koko päivään.

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työn, työolojen, sosiaalisten suhteiden ja työympäristön vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on vastuu määrittää asianmukaiset toimet stressin ehkäisemiseksi, poistamiseksi ja vähentämiseksi. Työntekijöilläkin on omat velvollisuutensa huolehtia omasta työstään, työyhteisön ilmapiiristä ja toimivuudesta, näistä on myös säädetty työturvallisuuslaissa (738/2002).

## 5.2 Palautuminen työpäivän aikana

Omien kokemusteni mukaan samassa ryhmässä työskentelevät aikuiset voivat keskustella päivän aikana toistensa kanssa ja jakaa tietoa ja purkaa kokemuksia. Työ on luonteeltaan erilaisia tilanteita ja tapahtumia, jotka seuraavat toinen toistaan. Jokaiseen päivään liittyy selkeä päivärhythmi, joka muodostaa rakenteen työlle. Ruokailuhetket, siirtymätilanteet, ulkoilu, toimintatuokiot, lepoaika ja opetushetket vuorottelevat arjessa hieman eri variaatioilla riippuen lapsiryhmän iästä ja tarpeesta. Jokainen tilanne vaatii keskittymisen siihen juuri silloin kun se tapahtuu ja sen jälkeen voi palautua tilanteesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä kuormituksesta. Työ vaatii välillä kuitenkin siirtymään seuraavaan tilanteeseen ja tapahtumaan jo heti edellisen päätyttyä, ettei välissä oikein ehdi edes hengähtää. Tällöin kuormittavia tilanteita voi kertyä työntekijälle peräkkäin ja niistä ei ehdi kunnolla palautua seuraaviin tilanteisiin.

Kahvitauolla henkilökunta voi keskustella hetken aikuisten kesken vapaammin päivän asioista ja purkaa kokemuksia. Olisi ihanteellista, jos voisi vähän aikaa vain istua ja ajatella jotain aivan muuta kuin työhön liittyvää. Havaintojeni mukaan monesti käy niin, että kahvitauolla työntekijät lukevat sähköpostia, täyttävät ja kirjaavat Efficia - asiakastietojärjestelmää tai istuvat samaan aikaan kokouksessa. Työhön liittyvät tauot antavat mahdollisuuden palautua työn fyysisestä kuormituksesta, sillä kahvitauolla ei yleensä tehdä mitään fyysisesti raskasta. Työn psyykkinen kuormitus siis saattaa jäädä vaille kunnollista palautumista.

Työstä lähtiessä tai viimeisten minuuttien aikana moni aloittaa jo palautumisen ajattelemalla työpäivän jälkeisiä tehtäviä tai asioita, joita pitää hoitaa. Jos pukuhuoneessa vaihtaa eri vaatteet, joilla lähtee töistä pois, on se selvästi palauttava kokemus arjessa ja viimeistään kun sulkee portin tai oven takanaan voi antaa ajatusten työstä päivän tilanteita tai ajatella tulevia tilanteita. Jos työpäivä on ollut hektinen ja ei ole ollut aikaa palautua kunnolla työn kuormituksista, työntekijät tarvitsevat aikaa ajatusten selvittämiseksi ja työn ”nollaamiselle”.

## 5.3 Palautuminen työpäivän jälkeen

Palautumiskeinoja on työpäivän jälkeen monenlaisia, toinen harrastaa vauhdikasta ja toinen hiljaista toimintaa. Joku tykkää istua sohvalla rennoissa verkkareissa ja joku



toinen rentoutuu lämminvesialtaassa. Reipas liikunta antaa energiaa, parantaa mielialaa ja rentouttaa ja sellaisina päivinä kun harrastettu liikuntaa koetaan mm. stressiä vähemmän (Ojanen 2009: 47). Ryhmäliikuntamuodot sopivat sellaiselle ihmiselle, joka tunnustaa, ettei muuten tulisi harrastettua liikuntaa säännöllisesti. Ryhmässä on helppoa noudattaa ohjaajaa ja samaa mitä muutkin tekevät. Liikuntaryhmät joka kokoontuu muutaman kerran viikossa tai kuukaudessa aktiivisesti kohottaa mielialaa ja koetaan myönteiseksi voimavaraksi (Ojanen 2009:154.)

Ryhmäliikunta ja ohjattu liikuntaharrastus ovat usein maksullisia, mutta luonnossa ja lähimaastossa liikkuminen on ilmaista. Luonnon raikkaus jo sinänsä on rentouttavaa ja saa unohdettua huolet ja paineita tuottavat asiat pois mielestä. Kävely ja luonnon monimuotoisuuden katseleminen ja vuodenaikojen vaihtelun seuraaminen saavat unohdettamaan muut arjen asiat. Istahtaminen puiston penkille ja linnunlaulun kuuntelu ovat olla terapeuttinen kokemus. Voi sulkea silmänsä ja haaveilla jonkin toiveen toteutumisesta. Hengitysharjoitukset auttavat myös rentoutumaan ja niihin voi keskittyä melkein missä vain. Kun keskityt hengittämiseen esimerkiksi laskemalla neljään jokaisella sisään - ja uloshengityksellä ja jokaisen sisään - ja uloshengityksen välissä lasket kahdeksan, tämä rentouttaa kun et samalla pysty ajattelemaan muita asioita (Rytikangas 2011:21).

Jos työpäivä on ollut hektinen ja eikä ole ollut aikaa syödä kunnolla, saattaa illalla kotiin päästyä ahmia helposti jotain epäterveellistäkin. Syöminen on paljon helpompi tapa kohottaa mielialaa kuin liikunta ja jo tieto siitä, että kohta saa ruokaa kohottaa mielialaa (Ojanen 2009: 47). Monet ihmiset palkitsevat itsensä syömällä jotain hyvää, mutta toisaalta jokapäiväisenä tapana se lihottaa ja saattaa siten myös laskea mielialaa. Yleisesti ottaen itsensä palkitseminen haastavasta tehtävästä suoriutumisesta auttaa, sillä positiivinen vahvistaminen auttaa paremmin kuin negatiivinen ja palkitseminen työssä on aina tehokkaampaa kuin rankaiseminen (Domar – Kelly 2008:166 - 167). Jos koet epäonnistuneesi jossain tehtävässä, älä rankaise itseäsi, vaan löydä tapahtuneesta jotain hyvää tai ainakin voit ajatella oppineesi jotain seuraavaa kertaa varten.

Syömisen ohella television katselu ja ostoksilla käyminen tuovat vastapainoa stressaavaan työelämään (Ojanen 2009: 47). Varsinkin naiset kokevat ostosten teon terapeuttiseksi, mutta myös miehet käyvät ostoksilla (Ojanen 2009:177). Naiset ja miehet ostelevat erilaisia tuotteita mielihyvää tuottaakseen. Kun naiset ostelevat vaatteita, kenkiä ja asusteita niin miehet ostelevat itselleen enemmän uusinta elektroniikkaa ja muita lait-

teita. Ostoksilla käymiseen liittyy monia mieltä kiehtovia tilanteita, katselua, kokeilua, ostosten tekemistä, ostaman tuotteen käyttöä ja omistamista ja se voi olla suunnattoman palkitsevaa, vaarana vain on ylivarojen tuhlaaminen (Ojanen 2009: 177). Vaikka olisi raha-asioissa tarkka ja etsisi parasta hinta-laatu suhdetta sillä hetkellä, voi olla että ensi viikolla joku toinen kauppa myy sen halvemmalla. On myös välillä vaikea valita kahden kaupan melkein samanlaisista tuotteista sitä mikä on paras vaihtoehto itselle. Toisaalta viitsikö lähteä kauas kauppaan parin euron säästön takia. Ostosten tekoon voi liittyä myös turhautumista ja pettymyksiä.

Puhuminen, omien tuntemusten ja tunteiden jakaminen on tärkeää monille ihmisille työpäivän jälkeen. Perheen ja ystävien kesken jaetaan kuulumisia, kerrotaan työtehtävistä, mikä sujui tänään ja mikä ei mennyt niin kuin oli odottanut. Usein pelkkä avautuminen oman työpäivän asioista, oli ne hyviä tai huonoja, auttaa palautumaan ja rentoutumaan. Jokaisella työpaikalla on asioita, joihin voi olla tyytyväinen ja niitä asioita, joiden toivoisi olevan toisin. Keskustelu ihmisen kanssa, joka kuuntelee ja ymmärtää on mieltä keventävää. Omia tunteita ja tuntemuksia ei kuitenkaan voi kertoa ja näyttää kenelle tahansa, vieraat ihmiset saattavat jopa kiusaantua ja jos töissä itkee, se saattaa aiheuttaa hämmennystä ja jopa suuttumustakin (Ojanen 2009: 109).

Kaikki ihmiset eivät kaipaa muiden ihmisten seuraan palautuakseen työpäivästä, usein auttaa rentoutumaan oma hiljainen hetki. Hiljentyminen ja rauhassa olo houkuttelevat varsinkin jos työpäivään on sisältynyt paljon ääntä ja vilinää. Korvien lepuuttaminen on paljon äänikuormitusta sisältävän työpäivän jälkeen nautinto. Omassa rauhassa voi myös pohtia asioita, jos ne ovat jääneet mieleen pyörimään. Tosin ihanteellista olisi, ettei työasioita tarvitsisi vapaa-ajalla pohtia tai ainakaan stressata. Jos työasiat jäävät liikaa kuormittamaan mieltä, niistä kannattaa puhua esimiehen kanssa ja mahdollisesti työyhteisössä.

## 6 Tutkimuksen kysymykset ja aineiston keruu

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää miten hyvin ja millä eri keinoin Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät palautuvat työstään. Tutkimusmenetelmänä käytin Metropolian e-lomake ohjelmalla tehtyä sähköistä kyselyä, jossa oli kysymyksiä ja niihin valmiita vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyn valmiita vastausvaihtoehtoja kykenin ennakoimaan teorian ja muiden suuntaa antavien tutkimusten pohjalta. Avoimet kysymykset tuottivat tietoa erilaisista palautumisen keinoista, joita työntekijöillä on ja joita ei ole avoimesti kaikkien tiedossa sillä hetkellä. Näistä eri keinoista tutkimuksen oli tarkoitus tuottaa tietoa. Vastausten analysointi oli mielenkiintoista, sillä mitään oikeita tai vääriä vastauksia ei ole olemassa. Tutkimuksen kohderyhmä tuotti tietoa tämän hetken elämän- ja työtilanteen mukaan. Työelämä ja arki muuttuvat kaiken aikaa, mutta jotkin palautumisen keinot ovat luonteeltaan monelle ihmiselle pysyviä kuten luonnossa liikkuminen, ulkoilu ja perheeseen ja kodinhoitoon liittyvät keinot. Henkilökunnan vastauksista koostui kokoelma erilaisia palautumiskeinoja, nämä keinot voivat toimia esimerkkeinä työntekijöille kuinka he itse voisivat palautua. Helsingin kaupunki työnantajana ja työterveyshuolto saavat tutkimuksesta mahdollisesti tärkeää tietoa henkilökunnan työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen osallistujat olivat päiväkodin hoito- ja kasvatustyöntekijöitä eli pääasiassa lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Osallistujat edustivat Helsingin kolmeatoista varhaiskasvatusaluetta, joista heidät oli valittu arpomalla jokaiselta alueelta yksi päiväkotia. Helsinki jakautuu kolmeentoista suomenkieliseen varhaiskasvatusalueeseen, jotka sijaitsevat eteläisellä, keskisellä, läntisellä, pohjoisella, koillisella, itäisellä ja kaakkoisella alueella. Osallistuvien päiväkotien valinta- arvonnasta, olin jättänyt pois ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen työntekijät. Päiväkoteja ei yksilöity, kuten ei myöskään vastaajia eikä päiväkoteja vertailtu tutkimuksessa toisiinsa.

Aineiston keruu tapahtui sähköisen kyselyn lähettämällä arvottuihin päiväkoteihin. Lähetin osallistuvien päiväkotien johtajille saatekirjeen, jossa kerroin etukäteen opinäytetyöstäni ja tämän jälkeen lähetin kyselyn eli e-lomakkeen saatekirjeen mukana päiväkotien sähköpostiin. Olin siis etukäteen arponut jokaiselta Helsingin päivähoitoalueelta yhden päiväkodin, jonka hoito- ja kasvatushenkilöstön työntekijät osallistuivat kyselyyn. Näissä päiväkodeissa oli henkilökuntaa vajaasta kymmenestä reiluun kahteenkymmeneen riippuen päiväkodin koosta ja lapsiryhmien määrästä. Yhteensä tutki-

musotoksen päiväkodeissa oli noin 195 työntekijää hoito- ja kasvatushenkilöstönä. Nämä työntekijöiden vastaukset muodostivat tutkimukseni aineiston, jonka perusteella kykenin analysoimaan tuloksia teoriaosuuden pohjalta ja pohtimaan tulosten sisältöä työntekijöille itselleen, esimiehille, työnantajalle ja työterveyshuollolle.

Sähköinen kysymyslomake sisälsi 47 väittämää, joihin jokainen vastaaja valitsi itselleen sopivan vaihtoehdon Likertin asteikosta (Vehkalahti 2008: 35 – 40). Lomakkeen lopussa oli kolme avointa kysymystä, joihin vastaaja voi vastata niin kuin asian kokee. Väittämät olivat jaoteltu teoria – osiota mukaillen aihealueisiin: Elämä ja työ, palautuminen työpäivän aikana, palautuminen työpäivän jälkeen, harrastukset ja vapaa-aika sekä uni ja nukkuminen. Väittämiin ja kysymyksiin vastaaminen vei noin 5 - 10 minuuttia ja sillä ne olivat lyhyitä ja helposti ymmärrettäviä. Koska kysely oli nopeasti täytettävä ja jokaista työntekijää jollain tavalla koskettava, oletin runsasta vastausmäärää. Kysymyslomakkeessa ei kysytty henkilötietoa, joista voisi käydä vastaajan henkilöllisyys ilmi. Kysymyslomakkeen alussa kysyttiin lyhyesti vastaajan ikä, sukupuoli, työvuosien lukumäärä varhaiskasvatuksessa, ammattinimike ja päivähoitoalue, jolla vastaaja on töissä. Kysymyslomake oli testattu etukäteen.

Saatekirje kertoi vastaajalle tutkimuksen perusasiat, kuka sen tekee, miten vastaajat on valittu ja mihin tutkimustuloksia käytetään sekä miten ne ovat nähtävillä. Saatekirjeen tarkoitus oli innostaa ja motivoida vastaajaa vastaamaan ja herättää kiinnostusta tutkimusaiheeseen. Johtajille etukäteen lähetetyistä saatekirjeistä löytyi perustietojen lisäksi myös pyyntö motivoida työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. (Vehkalahti 2008: 47 – 48)

Tutkimus oli tarkoitus toteuttaa toukokuun aikana, ennen kuin henkilökunnan varsinaiset kesälomat alkavat. Kun tämä tutkimussuunnitelma oli hyväksytty ja tutkimuslupa saatu, lähetin saatekirjeet päiväkotien johtajille viikolla 18 ja sen jälkeen saatekirjeet kysymyslomakkeineen myös päiväkotien sähköpostiin. Odotin vastauksia toukokuusta kesäkuun alkuun viikoilla 19 – 22 ja päätin, että mikäli aineisto jää suppeaksi, jatkan vastausaikaa syksyllä uuden saatekirjeen mukana.

Sain keväällä vastauksia suppean määrän ja näin ollen uusi saatekirje oli lähetettävä syksyllä ja sen mukana kysymyslomake uudelleen. Lähetin myös päiväkotien johtajille sähköpostia uudelleen ja soitin myös näille kaikille johtajille syyskuussa 2016. Sain kevään ja syksyn aineistonkeruiden yhteydessä sen verran vastauksia, että oli mahdollista analysoida tuloksia ja tehdä niistä johtopäätöksiä.

## 7 Tulokset

Vastauksia kyselyyn tuli kaiken kaikkiaan 33 kappaletta. Noin puolet vastauksista tuli keväällä ja toinen puoli syksyllä. Suurin osa vastaajista oli naisia ja joukossa oli vain kolme miestä. Päivähoito on naisvaltaista alaa, joten tämän tiesin odottaa jo etukäteen. Vastaajista kuusi oli 20 - 29 -vuotiaita, viisi 30 - 39 -vuotiaita, yhdeksän 40 - 49 -vuotiaita, kaksitoista 50 - 59 -vuotiaita ja yksi 63 -vuotias. Vastaajista kuusi oli ollut töissä päiväkodissa 2 – 4 vuotta, kuusi 5 – 9 vuotta, kuusi 10 – 19 vuotta, kymmenen 20 – 29 vuotta ja viisi 30 vuotta tai enemmän. Ammattinimikkeiltään vastaajat olivat lastenhoitajia 17 kpl, lastentarhanopettajia 13 kpl, päiväkotiapulaisia 2 kpl ja yksi erityislastentarhanopettaja. Tyypillinen vastaaja oli siis reilut 10 vuotta lastenhoitajana työskennellyt viisikymppinen nainen.

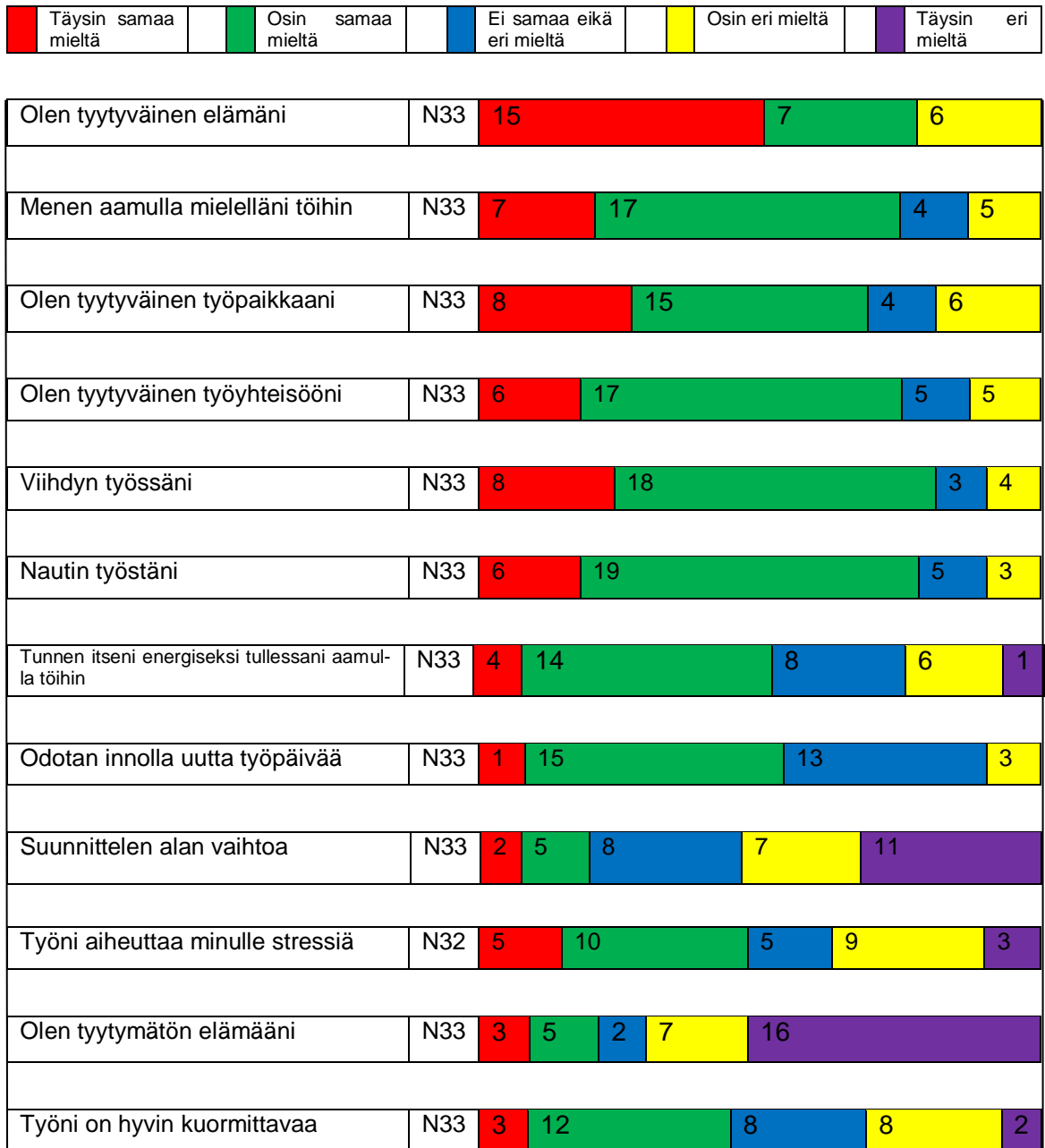
Vastaajat edustivat kaikkia kolmeatoista päivähoitoaluetta, paitsi Kallio – Ullanlinna – Vironniemi varhaiskasvatusalueelta ei ollut yhtään vastausta. Myös Latokartanon alueelta ei ollut vastauksia, mutta yksi vastaaja oli ilmoittanut alueeseen koillisen varhaiskasvatusalueen ja tästä ei voi päätellä varmasti millä koillisen alueen kolmesta varhaiskasvatusalueesta vastaaja työskentelee. Yhdeltätoista varhaiskasvatusalueelta oli pääsääntöisesti 2 – 4 vastaajaa kultakin. Helsingin kaupunki oli ennen jaettu seitsemään päivähoitoalueeseen ilmansuuntia mukaillen ja muutama vastaaja ilmoitti mahdollisesti vanhan jaon mukaan työskentelevänsä esimerkiksi läntisellä alueella, vaikka tämä läntinen alue on nykyisin jaettu kahteen päivähoitoalueeseen.

Jaoin tulokset kysymyslomakkeen varsinaisten kysymysten mukaisesti kuuteen eri osioon: Elämä ja työ, palautuminen työpäivän aikana, palautuminen työpäivän jälkeen, harrastukset ja vapaa-aika, uni ja nukkuminen sekä avoimet kysymykset. Seuraavassa käsittelen tuloksia näihin osioihin jaettuna. Vastauksista on muodostettu viisi pinottua pylväskuvioita ja kolme taulukkoa tekstinkäsittelyohjelmalla, johon tiedot sain e-lomake ohjelmasta. E-lomake ohjelma numeroi kaikki vastaajat vastauksineen aikajärjestyksessä, joten saatoin seurata yksittäisten vastaajien kaikkia vastauksia.

### 7.1 Elämä ja työ

Vastaajista neljä viidestä (27/33) vastasi olevansa melko tai täysin tyytyväinen elämäänsä. Neljä viidestä vastaajasta ilmoitti myös menevänsä aamulla töihin (24/33)

mielellään tai melko usein, tässä kysymyksessä osin samaa mieltä vaihtoehto sai enemmän vastauksia. Neljä vastaajaa ilmoitti menevänsä töihin silloin tällöin mielellään. Kysymykseen elämänsä tyytyväisyydestä vastattiin olemalla joko vähintään osin tyytyväisiä tai sitten osin tyytymättömiä. 6 vastaajaa ilmoitti olevansa melko tyytymätön elämänsä ja lähes samat viisi vastaajaa ilmoitti, ettei töihin meno ammuisin ole mieluista usein.



Kuvio 1. Elämä ja työ -osion vastaukset, N = vastaajien lukumäärä

Vastaajista kuusi ilmoitti olevansa tyytyväisiä työyhteisöön, ja hieman yli puolet (17/33) kuitenkin ilmoitti olevansa usein tyytyväisiä omaan työyhteisöönsä. Viisi ilmoitti olevansa joskus tyytymättömiä, mutta myös yhtä lailla tyytyväisiä työyhteisöönsä. Viisi ilmoitti olevansa melko tyytymättömiä työyhteisöönsä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin tyytymätön työyhteisöönsä. Kysymykseen työpaikkaan tyytyväisyydestä vastattiin samoilla linjoilla, kuin tyytyväisyyteen työyhteisöönsä.

Edellisiin kysymyksiin, jotka koski työyhteisöön ja työpaikkaan tyytyväisyyttä, vastattiin samoilla linjoilla kahteen seuraavaankin kysymykseen, jotka koskivat työssä viihtymistä ja työstä nauttimista. Vastaajat olivat tyytyväisiä työyhteisöönsä ja myös pääsääntöisesti viihtyivät työssä ja nauttivat siitä. Vastaajista yli puolet vastasi samalla tavalla näihin kysymyksiin seurattessani yksittäisiä vastaajia. Kun vastaajat ilmoittivat viihtyvänsä työssä, he myös nauttivat siitä. Vastaajien joukossa oli vain kolme - viisi, jotka ilmoittivat olevansa melko tyytymättömiä ja siten myös viihtyivät ja nauttivat työstään melko harvoin. Vain muutama 1 – 4 vastaajaa ilmoitti odottavansa innolla uutta työpäivää tai tuntevänsä itsensä energiseksi aamulla tullessaan töihin. Vajaa puolet (14 – 15) ilmoitti olevansa osin samaa mieltä näiden väittämien kanssa.

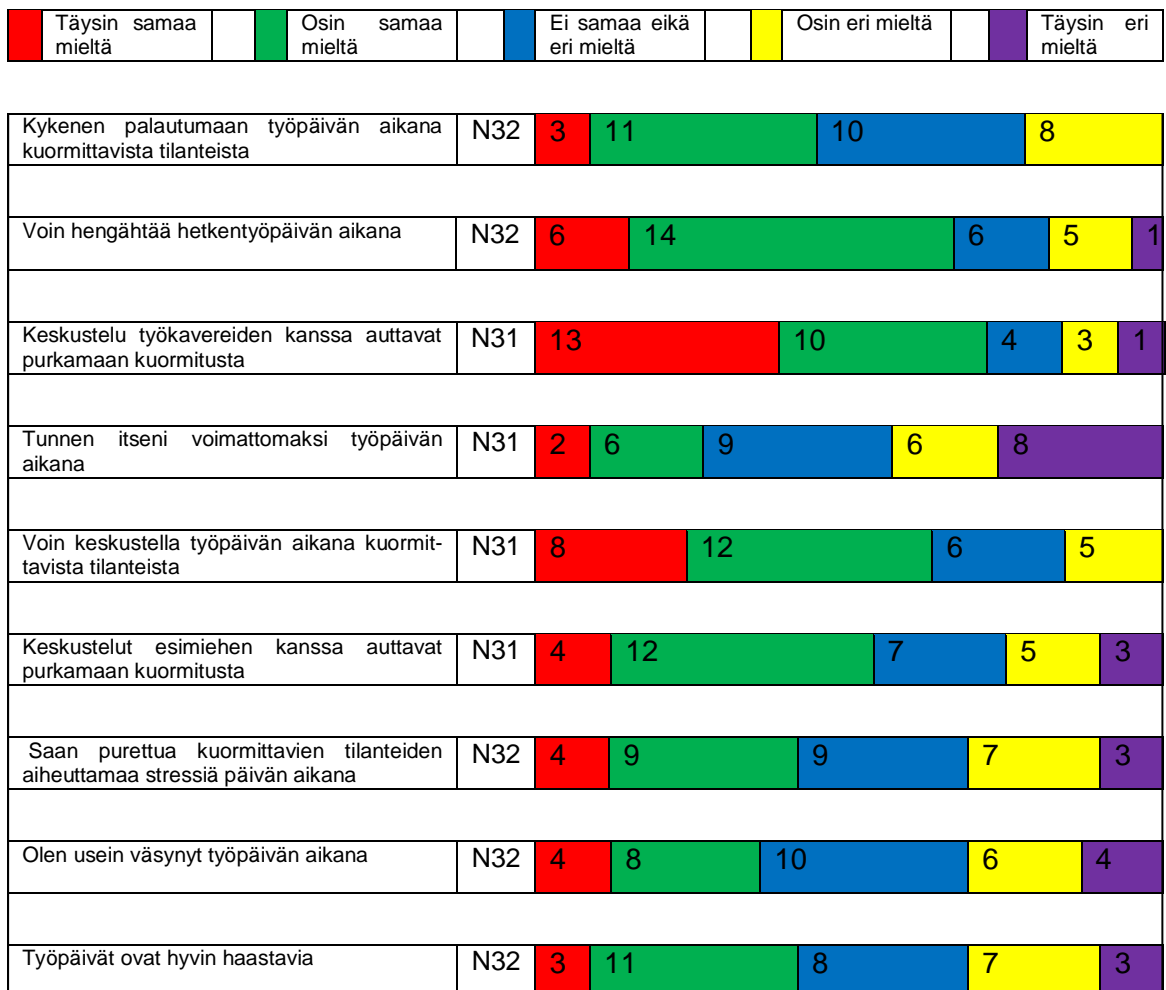
Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä, työni on hyvin kuormittavaa. Suurin osa vastasi työn olevan joskus tai silloin tällöin hyvin kuormittavaa. Vajaa kymmenen ilmoitti, ettei työ ole yleensä hyvin kuormittavaa. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti, ettei koe työn olevan koskaan kuormittavana. Nämä kaksi, jotka vastasivat, ettei työ ole koskaan hyvin kuormittavaa, olivat aivan eri-ikäisiä, toinen nuori alle kolmikymppinen ja toinen yli viisikymppinen ja nuoremmalla oli takanaan työvuosia kaksi ja vanhemmalla työvuosia oli jo 20. Tämä kävi ilmi seurattessani näiden vastaajien taustatietoja.

Kysymykseen: Työ aiheuttaa minulle stressiä, vastasi viisi että kyllä näin on. Noin puolet vastaajista (15/33) ilmoitti stressaantuvat joskus tai silloin tällöin. Vajaa puolet (12/33) vastaajista ilmoitti työn aiheuttavan stressiä, joko ei koskaan tai ei yleensä. Kaksi vastaajaa ilmoitti suunnittelevansa alan vaihtoa, viisi harkitsi sitä joskus ja kahdeksan ilmoitti joskus ajatelleensa asiaa. Loput 18 eivät suunnitelleet selvästi alan vaihtoa.

## 7.2 Palautuminen työpäivän aikana

Vastaajista vajaa puolet (14/33) vastasi kykenevänsä palautumaan työpäivän aikana kuormittavista tilanteista ainakin osin, kolmasosa vastasi jotain siltä väliltä, joskus kykenee ja välillä ei. Loput kahdeksan vastaajaa ilmoitti, että eivät kykene täysin palautumaan työpäivän aikana.

Ne vastaajat, jotka vastasivat kykenevänsä palautumaan työpäivän aikana melko hyvin, olivat olleet useita vuosia töissä päiväkodissa, ja ne jotka vastasivat kykenevänsä palautumaan työpäivän aikana melko huonosti, olivat myös olleet jo useita vuosia työssä. Samoin nämä vastaajat, jotka olivat olleet päiväkodissa vasta muutaman vuoden, vastasivat sekä palautuvansa melko hyvin että melko huonosti työpäivän aikana.



Kuvio 2. Palautuminen päivän aikana -osion vastaukset, N = vastaajien lukumäärä



Lähes puolet vastaajista (14/33) ilmoitti voivansa hengähtää työpäivän aikana joskus. Kuusi ilmoitti voivansa hengähtää yleensä ja kuusi ilmoitti myös, että välillä voi ja välillä ei voi hengähtää, tämä riippuu päivästä ja päivän tapahtumista? Viisi vastaajaa ilmoitti, ettei ole mahdollisuutta hengähtää joskus ja yksi ei koskaan työpäivän aikana.

Väittämään: Keskustelu työkavereiden kanssa auttaa purkamaan kuormitusta, vastasi noin kaksi kolmasosaa (23/33) täysin samaa tai osin samaa mieltä. Neljä vastaajaa ilmoitti saavansa purettua työn aiheuttamaa stressiä päivän aikana. Reilut puolet (18/33) ilmoitti saavansa purettua stressiä joskus tai silloin tällöin. Seitsemän vastaajaa ilmoitti saavansa huonosti purettua stressiä ja kolme ilmoitti, ettei stressiä saa purettua päivän aikana ollenkaan. Väittämään: Voin keskustella työpäivän aikana kuormittavista tilanteista, vastasi vajaa kolmasosa (20/33) täysin samaa tai osin samaa mieltä. Viimeksi mainittu väittämä sai vähemmän täysin samaa mieltä -vastauksia. Väittämään: Keskustelu esimiehen kanssa auttaa purkamaan kuormitusta, vastasi puolet (16/33) olevansa täysin tai osin samaa mieltä. Seitsemän vastasi olevansa, ei samaa eikä eri mieltä ja loput kahdeksan vastasi olevansa osin tai täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa.

Vastaajista kahdeksan ilmoitti tuntevansa itsensä voimattomaksi tai osin voimattomaksi työpäivän aikana. Yhdeksän vastasi jotain siltä väliltä ja 14/33 ei tuntenut itseään voimattomaksi ollen täysin tai osin eri mieltä väittämän kanssa. Noin kolmannes vastaajista ilmoitti olevansa välillä väsynyt työpäivän aikana. Kahdeksan ilmoitti olevansa melko usein väsynyt ja neljä olevansa usein väsynyt työpäivän aikana. Kuusi oli sitä mieltä, ettei heillä ole väsymystä usein ja neljä ettei he koe väsymystä päivän aikana juuri koskaan.

Neljä vastaajaa ilmoitti saavansa purettua työn aiheuttamaa stressiä päivän aikana. Reilut puolet (18/33) ilmoitti saavansa purettua stressiä joskus tai silloin tällöin. Seitsemän vastaajaa ilmoitti saavansa huonosti purettua stressiä ja kolme ilmoitti, ettei stressiä saa purettua päivän aikana ollenkaan. Reilut puolet (14/33) vastasi väittämään, joka koski työpäivän haastavuutta, olevansa täysin tai osin samaa mieltä, että haastavia ovat. Kahdeksan ilmoitti olevansa, ei samaa eikä eri mieltä tähän väittämään. Kymmenen vastasi olevansa täysin tai osin eri mieltä siitä, että työpäivät ovat hyvin haastavia.

### 7.3 Palautuminen työpäivän jälkeen

Vastaajista noin kolme neljäsosaa ilmoitti olevansa ainakin joskus väsynyt työpäivän jälkeen. Kahdeksan ilmoittivat olevansa harvemmin tai ei koskaan väsyneitä työpäivän jälkeen. Loput ilmoittivat olevansa jotain siltä väliltä. Kysyttäessä työntekijöiden ärtymisestä työpäivän jälkeen, vain yksi ilmoitti olevansa ärtynyt. Kahdeksan ilmoitti olevansa joskus ärtynyt ja 12 ilmoitti, etteivät he olleet yleensä tai koskaan ärtyneitä. Loput 12 ilmoittivat olevansa, ei samaa eikä eri mieltä ärtyneisyyden kanssa.

		Täysin samaa mieltä	Osin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen väsynyt työpäivän jälkeen	N33	8	13	4	6	2
En jaksa keskustella kenenkään kanssa työmatkalla töistä kotiin	N32	4	6	6	10	6
Olen ärtynyt työpäivän jälkeen	N33	1	8	12	6	6
En jaksa tehdä kotona mitään työpäivän jälkeen	N33	1	5	10	11	6
Työmatkan aikana kykenen palautumaan työn kuormituksesta	N33	4	11	10	5	3
Puran kotona työn kuormitusta perheelleni	N33		11	9	8	5
Keskustelen ystäväieni kanssa työn kuormituksesta	N33	6	12	6	5	4
Kotityöt ja perhe vievät ajatukseni pois työpäivän tapahtumista	N33	13	9	8	3	
Muistelen mielelläni työpäivän tapahtumia työpäivän jälkeen	N32	2	7	9	12	2
Minun on vaikea rentoutua työpäivän jälkeen	N33	1	8	11	6	7
Minun on vaikea keskittyä työpäivän jälkeen mihinkään	N32	2	5	13	6	6

Kuvio 3. Palautuminen työpäivän jälkeen -osion vastaukset, N = vastausten määrä

Yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä ja viisi osin samaa mieltä väittämän kanssa: En jaksakaan tehdä kotona mitään työpäivän jälkeen. 11 vastaajaa oli osin eri mieltä ja kuusi täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Melkein kolmasosa (10) vastasi olevansa, ei samaa eikä eri mieltä asian kanssa. Kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän osin samaa mieltä kysyttäessä: Muistelen mielelläni työpäivän tapahtumia työpäivän jälkeen. 12 vastaajaa ilmoitti olevansa osin eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä edellä mainitun väitteen kanssa. 11 ilmoitti olevansa, ei samaa eikä eri mieltä.

Kymmenen vastaajaa ilmoitti olevansa täysin tai osin samaa mieltä väittämän kanssa: En jaksakaan keskustella kenenkään kanssa työmatkan aikana. Noin puolet (16) oli täysin tai osin eri mieltä väittämän kanssa ja loput kuusi jotain siltä väliltä. Vajaa puolet vastaajista (15/33) ilmoitti kykenevänsä palautumaan työmatkan aikana aina tai ainakin usein. Noin kolmannes (10/33) ilmoitti, että he kykenevät palautumaan silloin tällöin työmatkalla ja kahdeksan ilmoitti, että he harvemmin tai ei koskaan kykene palautumaan työmatkansa aikana. Kolmannes vastaajistahan ilmoitti kykenevänsä palautumaan jo työpäivän aikana aina tai joskus.

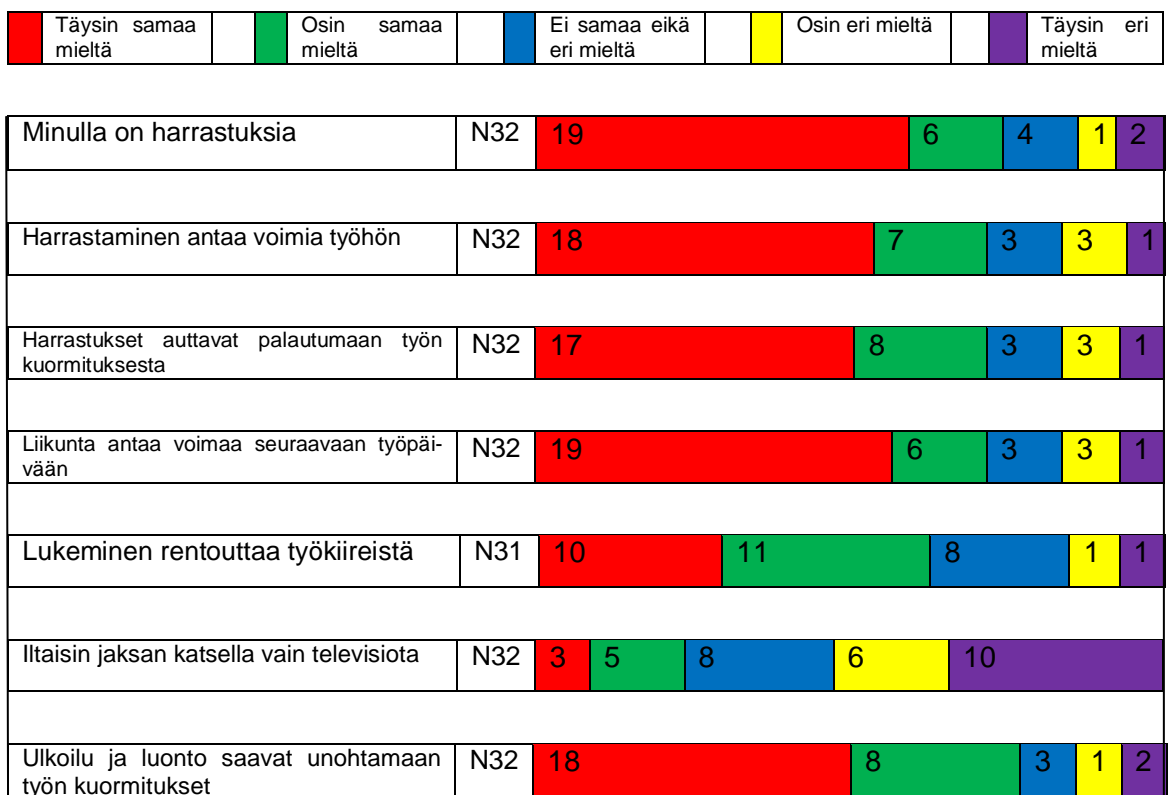
Yksi vastaaja ilmoitti, että hänen on vaikea rentoutua työpäivän jälkeen ja kahdeksan ilmoitti, että rentoutuminen on joskus vaikeaa työpäivän jälkeen. Kolmasosa ilmoitti, että heille rentoutuminen on ja ei ole vaikeaa ja lopuille 13:lle rentoutuminen ei ollut vaikeaa koskaan tai ainakaan yleensä. Edellisen kysymyksen kanssa täsmälleen samalla tavalla ilmoitti 22 vastaajaa, jos heillä oli vaikea rentoutua työpäivän jälkeen, heillä oli vaikeaa myös keskittyä mihinkään työpäivän jälkeen. Lopuilla oli rentoutumista ja keskittymistä koskevan kysymyksen vastuksissa ei ollut myöskään suurta eroa. Yksi ei vastannut näistä kuin ensimmäiseen kysymykseen ja yksi vastaaja ilmoitti, ettei hänen ollut vaikea rentoutua, mutta keskittyminen oli joskus vaikeaa.

Väittämän: Puraan kotona työn kuormitusta perheelleni, kanssa kukaan ei ollut täysin samaa mieltä, mutta 11 oli osin samaa mieltä. Kahdeksan oli osin eri mieltä ja viisi täysin eri mieltä. Loput yhdeksän vastasivat jotain siltä väliltä. 13 vastaajaa oli täysin samaa ja yhdeksän osin samaa mieltä väittämän: Kotityöt ja perhe vievät ajatukseni pois työpäivän tapahtumista, kanssa. Kolme oli osin eri mieltä ja kahdeksan ei samaa eikä eri mieltä tämän väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä edellisen väittämän kanssa. 18 ilmoitti keskustelevänsä työn kuormituksesta ainakin joskus ystävien kanssa. Yhdeksän keskusteli harvemmin tai ei koskaan ystävien kanssa työn kuormituksesta. Kuusi oli tästä asiasta, ei samaa eikä eri mieltä.

## 7.4 Harrastukset

Vastaajista vajaa kaksi kolmasosaa (19/33) ilmoitti, että heillä on jokin harrastus ja muutama, että heillä välillä on harrastuksia ja välillä ei. Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei heillä ole harrastuksia juuri lainkaan. Lähes kaikki (18), jotka vastasivat että heillä on jokin harrastus, vastasivat myös, että se antaa voimia työhön. Myös muutamat, joilla ei ollut niin säännöllisiä harrastuksia, katsoivat harrastamisen antavan voimia työhön silloin kun niitä oli.

Puolet (17/33) vastaajista ilmoitti, että harrastukset auttavat palautumaan työn kuormituksesta. Kahdeksan vastaajaa oli osin samaa mieltä ja neljä vastasi, että harrastukset eivät auta palautumiseen työstä koskaan tai ainakaan yleensä. Niistä vastaajista, jotka ilmoittivat, että heillä oli harrastuksia, ilmoitti myös lähes kaikki että harrastukset auttavat palautumaan työn kuormituksesta.



Kuvio 4. Harrastukset ja vapaa-aika -osion vastaukset, N = vastaajien lukumäärä.

Liikunta antaa voimaa työhön, ilmoitti kolme neljäsosaa (25/33) ainakin silloin kun liikuntaa harrastivat. Samoin lukeminen rentouttaa ainakin joskus työn kiireistä, ilmoitti 21 vastaajaa. Reilut kolme neljästä (26) ilmoitti myös, että ulkoilu tai luonnossa liikkuminen saavat heidät unohtamaan työn kuormitukset ainakin joskus. Kysyttäessä: Iltaisin jaksan katsella vain televisiota, kahdeksan ilmoitti olevansa täysin tai osin samaa mieltä. 16 vastaajaa ilmoitti, että he ovat täysin eri mieltä tai osin eri mieltä edellä mainitun kysymyksen kanssa. Muutama vastaaja ilmoitti katselevat muuten telkkaria palautukseen työpäivästä kyselyn avoimissa kysymyksissä. Kyselylomakkeessa ei suoraan kysytty paljonko vastaajat katsovat televisiota, vaan heidän työpäivän jälkeistä vireystilaansa ja mitä he tekevät palautukseen työstä. Liikunta eri muodoissa ja ulkoilu olivat suosituimpia harrastusmuotoja, ja myös avoimiin kysymyksiin vastattiin, että liikunta auttaa palautumaan työpäivän kuormituksesta.

#### 7.5 Uni ja nukkuminen

Kaksi kolmasosaa vastaajista ilmoitti nukkuvansa yönsä hyvin aina tai usein ja muutama, että he silloin tällöin nukkuvat hyvin. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti, etteivät he nuku hyvin koskaan tai ainakin harvemmin. Samat vastaajat, jotka ilmoittivat että nukkuvat yönsä hyvin, vastasivat myös pääsääntöisesti nukkuvansa yöllä riittävästi. Täysin samaa mieltä tai osin samaa mieltä oli 21 vastaajaa väittämän: Nukun yöllä riittävästi, kanssa. Kuusi ilmoitti nukkuvansa harvoin tai ei koskaan riittävästi yöllä. Vastaajien joukossa oli myös muutama, jotka katsoivat nukkuvansa yönsä melko hyvin, mutta eivät silti nuku mielestään aina riittävästi. Samoin, vaikka yönsä nukkuisi huonomminkin, niin vastaaja saattoi kokea nukkuneensa joskus riittävästi.

16 vastaajaa kuitenkin ilmoitti heräävänsä virkeänä yleensä tai ainakin joskus. Seitsemän ilmoitti heräävänsä virkeänä harvemmin tai ei koskaan. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti jotain siltä väiltä, herään tai en herää virkeänä. Reilu kolmannes (12) vastaajista ilmoitti heräävänsä väsyneenä tai ainakin joskus ja yhdeksän että he olivat herätessään silloin tällöin väsyneitä. Kolmannes vastaajista (11) ilmoitti, etteivät he olleet väsyneitä herätessään yleensä tai koskaan. 13 vastaajaa oli täysin samaa tai osin samaa mieltä väittämän kanssa: Tunnen itseni aamulla väsyneeksi. Yhdeksän oli täysin tai osin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Loput kymmenen vastasivat: jotain siltä väiltä.

		Täysin samaa mieltä	Osin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Nukun yöni hyvin	N33	9	11	4	7	1
Nukun yöllä riittävästi	N33	5	16	5	5	1
Saan helposti unenpäästä kiinni	N31	12	9	4	5	1
Herään virkeänä yleensä	N33	4	12	9	5	2
Heräilen pitkin yötä	N33	4	4	4	6	14
Herään usein kesken uniäni yöllä	N33	4	8	4	3	13
Herään väsyneenä	N32	3	9	9	9	2
Tunnen itseni aamulla väsyneeksi	N32	2	11	10	6	3

Kuvio 5. Uni ja nukkuminen -osion vastaukset, N = vastaajien lukumäärä.

Vajaa kaksi kolmasosaa (20) vastaajista ilmoitti heräilevänsä pitkin yötä harvemmin tai ei koskaan. Kahdeksan ilmoitti olevansa samaa mieltä: Heräilen pitkin yötä ainakin joskus. 16 vastaajaa ilmoitti, etteivät he herää yleensä tai koskaan kesken uniensa. 12 vastaajaa ilmoitti heräilevänsä kesken uniensa ainakin joskus. Täysin samat neljä vastaajaa, jotka ilmoittivat heräävänsä pitkin yötä, vastasivat heräävänsä usein myös kesken uniensa. Muutama vastaaja (7) ilmoitti heräävänsä ennemminkin kesken uniensa kerran pari yössä kuin heräilevänsä pitkin yötä monta kertaa. 21 vastaajaa oli täysin tai osin samaa mieltä väittämän kanssa: Saan helposti unenpäästä kiinni. Kuusi oli osin tai täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Yhdeksän vastasi, ei samaa eikä eri mieltä.

## 7.6 Kooste avoimien kysymysten vastauksista

Kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä, joista ensimmäinen käsitteli, mitä työntekijät tekevät arkisin työpäivän jälkeen palautuakseen työn kuormituksesta. Tähän vastasi 28 työntekijää. Reilusti yli puolet eli 16/33 ilmoitti harrastavansa jotain liikuntalajia,

urheilevansa tai ulkoilevansa esimerkiksi koiran kanssa. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti lepäävänsä, nukkuvansa tai pitävänsä työpäivän jälkeen ainakin hengähdyshetken ennen muuta toimintaa. Muutama ilmoitti nauttivansa hiljaisuudesta kaikessa rauhassa vaikka istumalla hetken itsekseen. Ystävien tapaaminen tai perheen kanssa oleminen ja puuhastelu toivat yli puolelle kaikista vastaajista keinon palautua työpäivästä. Puolison tai ystävän kanssa juttelu työstä oli myös monelle tärkeää. Kotityöt, omien lasten hoito ja muu arjen pyöritys pitivät monet perheelliset kiireisinä vapaa-ajallakin, mutta ne koettiin myös tärkeiksi palautumisen kannalta. Lasten ja kodin hoidossa ei välttämättä ehdi ajatella työasioita lainkaan. Muutamissa vastauksissa mainittiin myös television katselun, lukemisen ja käsitöiden auttavan työstä palautumiseen.

Taulukko 1. Avoimet kysymykset: Mitä teet työpäivän jälkeen palautuaksesi työn kuormituksesta.

Palautumiskeinoja työpäivän jälkeen	Vastaukset	Samoja vastauksia
• Liikuntalajit ja ulkoilu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- urheilen</li> <li>- harrastan liikuntaa</li> <li>- käyn uimassa</li> <li>- liikuntaa, liikun, liikunta auttaa</li> <li>- pyöräilen, pyöräily</li> <li>- kuntosalille</li> <li>- lenkille</li> <li>- jumppa, kun ehtii auttaa kyllä</li> <li>- kävelen, kävelylenkki</li> <li>- ulkoilen, ulkoilu, kun ehtii niin auttaa</li> <li>- ulkoilen koiran kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2</li> <li>3</li> <li>5</li> <li>4</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>3</li> </ul>
• Koti ja perhe-elämä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rauhoitun tehden ruokaa</li> <li>- maksan laskuja</li> <li>- perheen asiat tärkeitä</li> <li>- hoidan omia lapsia, kotia</li> <li>- tapaan aikuisia lapsia</li> <li>- olen / vietän aikaa perheen kanssa</li> <li>- pesen pyykkiä</li> <li>- teen ruokaa perheelle</li> <li>- kotihommat ja lapset pitävät kiireisenä</li> <li>- keskustelen puolison kanssa, - tärkeää</li> <li>- haen lapset</li> <li>- vien / kuljetan lapset harrastuksiin</li> <li>- menen tyttäreni harrastuksiin</li> <li>- teen kotitöitä, kotityöt</li> <li>- siivoan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>3</li> </ul>
• Itseen kohdistuvat palautumiskeinot	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuuntelen musiikkia/ rauhallista musiikkia</li> <li>- kuuntelen hiljaisuutta</li> <li>- kuuntelen rentoutus CD:tä</li> <li>- katselen elokuvia ja dokumentteja</li> <li>- katselen televisiota/ telkkaria</li> <li>- lueskelen / luen / rauhoitun lukien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2</li> <li>2</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kuppi kahvia ja päivän posti</li> <li>- teen itselle mieleisiä juttuja</li> <li>- nautin kotona olemisesta</li> <li>- vietän muuten vaan leppoisan illan kotona</li> </ul>	3
• Omat harrastukset	<ul style="list-style-type: none"> <li>- harrastan / harrastusten parissa</li> <li>- käyn / lähden harrastuksiin</li> <li>- soitan rumpuja bändissä</li> <li>- harrastan kädentöitä</li> </ul>	2 2
• Ystävät, läheiset	<ul style="list-style-type: none"> <li>- näen / tapaan ystäviä</li> <li>- olen ystävien kanssa</li> <li>- nautin läheisten seurasta</li> <li>- jotain mukavaa hyvässä seurassa</li> </ul>	4
• Lepo, hengähdys ja nukkuminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nukun päiväunet</li> <li>- lepään</li> <li>- istun hetken aikaa</li> <li>- annan itselleni luvan levätä</li> <li>- yleensä pysähdyn kotona</li> <li>- Aivojen nollaus</li> </ul>	

Toiseen avoimeen kysymykseen, joka käsitteli palautumista työviikon jälkeen tuli myös samoilta työntekijöiltä samat 28 vastausta. Suurin osa vastaajista ilmoitti ulkoilevansa, lenkkeilevänsä, käyvänsä kävelyllä, uimassa tai salilla, pyöräilevänsä tai harrastavansa jollain tavalla liikuntaa. Samoin moni vastasi nukkuvansa aamulla pitkään tai ottavansa päiväunet, rentoutumalla, hengähtämällä tai lepäilevänsä vaan kotona. Monet vastaajista ilmoittivat nauttivansa hitaista aamuista, rennosta olemisesta perheen ja/tai ystävien kanssa. Viikonloppuisin on aikaa laittaa vaikka yhdessä ruokaa tai jotain muuta mukavaa. Eräs vastaaja ilmoitti, ettei tee viikonloppuisin ainakaan yhtenä päivänä tee mitään. Puutarhanhoito oli kahden vastaajan yksi keino palautua ja mökkeily mainittiin vastauksissa.

Taulukko 2. Avoimet kysymykset: Mitä teen työviikon jälkeen palautuaksesi työn kuormituksesta.

Palautumiskeinoja työviikon jälkeen	Vastaukset	Samoja vastauksia
• Liikunta ja ulkoilu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- harrastan liikuntaa</li> <li>- liikun/liikunta/yritän ehtiä liikkumaan</li> <li>- käyn uimassa</li> <li>- pyöräily</li> <li>- kävely</li> <li>- käyn lenkillä</li> <li>- kävelylenkit kaverin kanssa</li> <li>- käyn salilla</li> <li>- ulkoilu, ulkoilua</li> </ul>	2 3      2



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koti, arki ja perhe-elämä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vietän aikaa/olen perheen kanssa</li> <li>- perhe</li> <li>- rentoa yhdessäoloa perheen kanssa</li> <li>- arkea eletään, samaa kuin arkena</li> <li>- hyvää ruokaa, aikuiset lapset ja rupertellaan</li> <li>- laitaa ruokaa / hyvää ruokaa</li> <li>- nautin hyvästä ruoasta</li> <li>- siivoan</li> <li>- koira</li> </ul>	<p>5</p> <p>2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Itseen kohdistuvat palautumiskeinot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- musiikin kuuntelu</li> <li>- katson leffoja</li> <li>- katson dekkareita</li> <li>- tuijotan telkkaria ja otan lasin viiniä</li> <li>- luen</li> <li>- teen mielelläni rauhallisia puuhia</li> <li>- yritän tehdä itselleni tärkeitä asioita</li> <li>- asiat, jotka saavat hyvälle mielelle</li> <li>- teen niitä asioita, joista saa positiivista energiaa</li> <li>- kulttuuritapahtumat</li> <li>- mahdollisimman vähän sovittuja menoja</li> <li>- viikonloppuisin jotain kivaa</li> <li>- kiireetön aikataulu / kiireetöntä</li> <li>- ei aikatauluja</li> <li>- ulkona syömistä</li> <li>- kaikkea muuta kuin työhön liittyviä asioita</li> <li>- nautin viikonlopusta mökillä</li> <li>- piipahdan kahvilaa tms.</li> <li>- yritän "nollata" työviikon</li> </ul>	<p>2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omat harrastukset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- harrastukset</li> <li>- puutarhanhoito, hoidan puutarhaa + viljelyspalstaa</li> </ul>	<p>2</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ystävät, läheiset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- näen/tapaan/vietän aikaa ystävien kanssa</li> <li>- kavereiden tapaaminen</li> <li>- kyläillen tai jopa juhlien</li> <li>- kaverin kanssa lenkkeily</li> </ul>	<p>8</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepo, hengähdys ja nukkuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nukun</li> <li>- lepään, lepäilen</li> <li>- otan rennosti</li> <li>- viikonloppuna nukun pitkään</li> <li>- nukun päiväunet</li> <li>- rentoudun saunomalla</li> <li>- hengähdän</li> <li>- pidän ainakin yhden päivän/illan etten tee yhtään mitään</li> <li>- nautin hitaista aamuista viikonloppuisin</li> </ul>	<p>2</p> <p>4</p>

Moni vastaaja ilmoitti viikonloppujen kuluva samalla tavalla kuin arkenakin, niin hyvässä kuin pahassa. Perheellisillä lastenhoito ja kotityöt jatkuvat viikonloppuisin ja he eivät ehdi harrastamaan ehkä niin usein kuin toivoisivat, mutta lapset ja kotityöt vievät kyllä ajatukset pois työasioista. Pääosin vastaajat pyrkivät tekemään viikonloppuisin jotain itselle mieluista rennossa ilmapiirissä, ilman stressiä ja huolta.

Taulukko 3. Avoimet kysymykset: Mitä muuta haluat sanoa palautumisestasi.

Vastausten jako:	Vastaukset
Positiivisia puolia tai asioita työstä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- positiivinen asenne auttaa työssä</li> <li>- on keinot palautua</li> <li>- hyvä ilmapiiri työyhteisössä auttaa jaksamaan myös työssä</li> </ul>
Negatiivisia puolia tai asioita työstä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erityislasten kanssa tehtävä työ kuormittaa erityisesti</li> <li>- tällä hetkellä ei aika riitä palautumiseen</li> <li>- tällä hetkellä kuormitus ja palautumisaika ei ole tasapainossa</li> <li>- viikonloppu ei meinaa riittää palautumiseen</li> <li>- ei huvita lähteä kotoa mihinkään</li> <li>- loppuvuodesta stressikäyrä korkeammalla, samoin loppukeväästä</li> <li>- palautuminen tapahtuu aina vasta työpäivän jälkeen</li> <li>- ei ole aikaa hengähtää tai pysähtyä</li> <li>- työ on muuttunut tosi rankaksi 30:n vuoden aikana</li> <li>- eskarissa on tosi haastavaa uuden esikoulu-uudistuksen myötä</li> <li>- korvat lepoon – väsymys meteliin</li> </ul>
Muut	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ikä vaikuttaa palautumiseen</li> <li>- tarvitsen omaa aikaa</li> <li>- on tärkeää pitää huolta itsestä</li> </ul>

Kolmanteen avoimeen kysymykseen vastasi vain 11 työntekijää ja siinä kysyin mitä muuta haluat kertoa palautumisestasi. Kaksi ilmoitti, että positiivinen asenne ja hyvä ilmapiiri auttavat palautumaan työstä, viisi ilmoitti, että työ on hyvin kuormittavaa, haastavaa ja stressaavaa, ja että palautuminen on hankalaa niin työpäivän aikana kuin vapaa-ajallakin. Kolme vastaajaa ilmoitti, ettei työstä ehdi palautua kunnolla oikein viikonloppunakaan, aika vaan ei tunnu riittävän palautumiseen. Yksi työntekijä ilmoitti että palautuminen jää aina vasta vapaa-ajalle. Eräs työntekijä vastasi, että työ on 30 vuoden aikana muuttunut tosi rankaksi. Ja eräs mainitsi loppuvuodesta ja loppukeväästä stressikäyränsä olevan korkeammalla.. Myös korvien ja kuuloaistin kuormitus mainittiin tähän kysymykseen.

## 7.7 Tulosten yhteenveto

Kuinka hyvin työntekijät palautuvat työn kuormituksesta? Mitä palautumiskeinoja heillä on? Nämä olivat tutkimuskysymykseni ja vastausten perusteella moni kokee työn hyvin

kuormittavaksi ja kiireiseksi, niin ettei työpäivän aikana aina ehdi palautua kuin osittain. Vastauksista paljastui, että suurelle osalle lopullinen palautuminen jää viikonloppuun. Palautumiskeinoja työntekijöillä oli monenlaisia, mutta liikunnan (lenkkeily, uinti, pyöräily, jumppa, kuntosali) koettiin eniten palauttavan työstä, myös kotityöt, ulkoilu ja lepääminen/uni palauttavat työn kuormituksesta. Henkisestä kuormituksesta työssä palauttaa parhaiten keskustelu puolison, ystävien tai perheen kanssa.

Vastauksista paistoi siis läpi työn kuormittavuus monille. Suurin osa vastaajista kykeni palautumaan työstä ainakin osittain työpäivän aikana tai sen jälkeen tai sitten viimeistään viikonloppuisin. Mutta varsinkin avoimista kysymyksistä kävi ilmi, että työ on hyvin haastavaa ja kuormittaa suuresti osaa työntekijöistä. Työntekijöiden joukossa oli yksi vastaaja, jonka uupumisesta nousi selkeästi huoli, kuinka kauan hän jaksaa? Ja monen muunkin työntekijän vastauksista paistoi läpi kausittainen uupumus, vaikka sitä ei esiintyisi koko toimintavuoden aikana.

Monista vastauksista sai sen kuvan, että työpäivän aikana ei ehdi palautua kunnolla, ja suurelle osalle palautuminen jää viikonloppuun. Vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka ilmoittivat, etteivät oikein koskaan saa purettua kunnolla työn aiheuttamaa stressiä ja kuormitusta. Vastauksista ilmeni siis, että palautuminen on jopa kolmasosalle harvinaista työviikon aikana. Muutama työntekijä ilmoitti, että palautuminen on hankalaa viikonloppuisinkin.

Vastauksissa on havaittavissa paljon yhteneväistä linjaa, jos vastaaja ilmoitti suunnittelevansa edes joskus alan vaihtoa, hän myös koki työssään silloin stressiä ja työnsä hyvin kuormittavaksi. Eräs vastaaja ilmoitti, että työ aiheuttaa usein stressiä, mutta kuitenkin koki työn harvoin kuormittavana. Samoin toisinpäin, jos vastaaja ilmoitti, työnsä olevan melko kuormittavaa, saattoi hän kuitenkin ilmoittaa, ettei työ aiheuta stressiä yleensä.

Työyhteisöön oltiin yleensä tyytyväisiä, vaikka työpäivän aikana ei olisi mahdollista palautua kunnolla. Kun työntekijä syyllistää työn kuormittavuudesta työnantajaa, lapsia tai vanhempia tai muuta elämäntilannetta, voi työyhteisöllä olla palautumista tukeva vaikutus riippuen työyhteisön avoimuudesta, ilmapiiristä ja keskustelukulttuurista. Vanhemmat työntekijät, jotka olivat olleet alalla jo pidempään, olivat huomanneet työn muuttuneen rankemmaksi ja kuormittavammaksi. Tosin pidempään työtä tehneillä on ehkä käytössään laajempi skaala selviytymiskeinoja työn kuormituksesta kuin nuo-

remmilla tai alalle juuri tulleilla. Nuoremmilla työntekijöillä stressi työstä saattaa myös johtua päivähoidoalan todellisuuden ja odotusten ennen alalle tuloa ristiriidasta.

Töihin siis mennään vastausten mukaan yleensä mielellään ja aamulla saattaa olla melko toiveikas olo siitä minkälainen päivästä tulee. Päivän mittaan kukin saa todeta mitä työ todellisuudessa on ja huomata vastaako työpäivä sille asetettuja odotuksia. Vastaajien joukossa oli kolme, jotka vastasivat, ettei työ aiheuta stressiä, suhtautuvatko he työhönsä rennommin? tai onko heillä muu elämä ja vapaa-aika sopusuhtaista ja työstä palautumista tukevaa?

Työntekijöillä on harrastuksia, jotka auttavat palautumaan ja he harrastavat mielellään, jos siihen vain on mahdollisuus. Suosituimpia harrastusmuotoja olivat liikunta ja ulkoilu. Monet työntekijät, joilla oli perhe ja kotiaskareet hoidettavanaan, eivät kerkiä harrastamaan niin paljon kuin haluaisivat. Liikunnan, ulkoilun todettiin kuitenkin palauttavan parhaiten työn kuormituksesta, jos siihen on mahdollisuus. Myös muita harrastusmuotoja, kuten lukeminen ja puutarhanhoito auttoivat palautumisessa. Moni vastasi kuitenkin että he lepäävät tai ottavat päiväunet koska ovat niin väsyneitä, etteivät muuta jaksaa.

Vastausten mukaan moni työntekijä nukkuu melko hyvin, mutta heräävät silti melko väsyneinä seuraavana aamuna. Vastauksista sai kuvan, että työntekijöistä moni haluaisi nukkua enemmän kuin siihen on mahdollisuus. Monilla työntekijöillä pienet lapset saattoivat vähentää yönunen määrää? tai se ettei saa itseään menemään tarpeeksi aikaisin nukkumaan? Moni työntekijä tarvitsee oman hengähdys hetken päivittäin ja siihen ei heti työpäivän jälkeen ole mahdollisuutta, jos on edessä kotityöt ja lasten kускаaminen harrastuksiin tai omat menot ja harrastukset.

Kukaan ei ilmoittanut käyvänsä shoppailemassa palkitukseen itsensä työn kuormituksesta ja vain muutama ilmoitti rentoutuvansa viikonloppuisin hyvän ruoan ja punaviinin kanssa elokuvia katsellen. Hyvä ruoka yhdistettiin usein perheen tai ystävien kanssa vietettyyn aikaan, jolla on hyvin palauttava vaikutus. Vastauksista näkee että, keskustelu ystävän tai puolison kanssa auttaa parhaiten henkisen kuormituksen ja stressin purkamiseen ja palautumiseen seuraavaa työpäivää varten.

## 8 Johtopäätökset

Tutkimukseen vastasi vain 33 työntekijää, vaikka mahdollisia vastaajia olisi voinut olla lähemmäksi 200 näissä päiväkodeissa yhteensä. Kevät jolloin tein ensimmäisen aineiston keruun kyselyllä, oli hektistä aikaa. Keväällä oli monissa päiväkodeissa meneillään kevätjuhlien ja -retkien suunnittelua, harjoituksia ja toteutuksia. Keväällä oli myös loma-ajan suunnittelua ja muuta normaalista arjesta poikkeavaa? Mutta syksyllä varsinaisten loma-aikojen jälkeen, ei vastauksia tullut sen enempää. Soitin kaikki päiväkotien johtajat sekä keväällä että syksyllä läpi, ja moni heistä kertoi, että tilanne on aika kiireinen ja he eivät luvanneet runsaita vastausmääriä, mutta muistuttivat kyllä henkilökuntaa. Muutama johtaja sanoi suoraan, että nyt on sellainen tilanne, että ei ole ylimääräistä aikaa tällaisiin. Ymmärsin, että vakituisen henkilökunnan vaje ja muut pienetkin poissaolot ja kiireet sitoivat henkilökunnan tiiviisti kiinni lapsiryhmiin ja arjen toimintoihin.

Vastausten vähyyteen mahdollisesti vaikuttaa sekin, että erilaisia hyvinvointia koskevia kyselyitä täytetään kyllä vuosittain, mutta mihin ne vastaukset ovat sitten oleellisesti vaikuttaneet arjen työssä? Moni kokee ehkä, ettei tällaisilla kyselyillä ole merkitystä, mikään ei silti muutu parempaan suuntaan. Olen kuullut työntekijöiden puhuvan kaiken muuttuvan vain huonompaan suuntaan ja niin joku tähän kyselyynkin vastasi avoimissa kysymyksissä, että työ on muuttunut koko ajan rankempaan suuntaan. Lapsiryhmät ovat edelleen isoja, vaikka Helsingin kaupunki ei ole muuttanut lasten ja aikuisten suhdelukua Sipilän hallituksen mukaan 2015 (Päivähoitolaki 22.10.2015/1282).

Päiväkodissa tuntuu olevan aina vähän tai enemmän kiirettä ja sellaista normaalia päivää tai viikkoa ei tunnu olevan oikein koskaan. Nykyään vakituisella henkilökunnalla on myös jokaisella omat Hel -verkkonsa, josta he lukevat ehkä omat sähköpostinsa silloin tällöin ja täyttävät Effic -asiakastietojärjestelmää. Tällöin päiväkodin yhteinen ja yleinen Hel -verkon sähköposti voi jäädä vähemmälle lukemiselle ja siksi vastuksia oli näin vähän? On mahdollista myös, että vastausten vähyyteen vaikutti sähköinen e-lomake, sillä joillekin työntekijöille tietokoneen käyttö on epämieluisia tai he aristelevat sitä. Ja on myös mahdollista että aihe ei vain kiinnosta. Vastaajien joukossa oli työntekijöitä, jotka eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin ja jos esimerkiksi harrastuksiin liittyvät kysymykset ohitettiin, työntekijä ehkä ajatteli että kun niitä ei ole, en tähän vastaa ollenkaan ja tämä ei koske minua.

Stressin purkuun työpäivän aikana vaikuttaa, miten työntekijät kykenevät keskustelemaan keskenään tai esimiehen kanssa kuormittavista tilanteista. Jos työpäivä on hyvin hektinen ja keskustelulle ei ole aikaa, jää palautuminen vapaa-ajalle. Työpäivät vaihtelevat suuresti ja kahta samanlaista päivää ei ole. Myös tauot ja taukojen pituudet vaihtelevat ja se onko yksin tauolla vai toisen työntekijän kanssa. Myös henkilökemioilla on väliä, kaikkien kanssa ei tule juteltua yhtä avoimesti kuormittavista tilanteista. Työntekijät voivat myös kokea huonommuuden tunteita, jos he tuntevat stressiä joistakin tilanteista, joista muut eivät ja eivät siksi niin avoimesti juttele asioista. Jokainen työntekijä on oma persoonansa, jolla on fyysinen ja psyykinen kunto tietyllä tasolla ja kestää sen vuoksi kuormitusta tietyn verran. (Oulasmaa - Saloheimo 2013: 79 - 84.)

Palautumiseen ja vireystasoon vaikuttaa edellä mainitun lisäksi yöunet, ravitseminen ja moni muu asia elämässä työn lisäksi. Väsymiseen vaikuttaa sekä työpäivän henkinen että fyysinen kuormitus ja myös kuinka hyvin on nukkunut edellisenä yönä. Ja huonosti nukuttuun yöhön on saattanut olla syynä muutkin kuin työasiat. (Kinnunen – Mauno 2009: 144 – 145.)

Työvuosien määrä ei suoraan vaikuta palautumistasoon työpäivän aikana. Siihen, kuinka hyvin kykenee palautumaan työn kuormituksesta vaikuttaa omat henkilökohtaiset resurssit, oma elämän tilanne, mahdollisesti lapsiryhmä, työtoverien ja esimiehen tuki (Oulasmaa – Riihonen 2013: 6 – 7). Tuloksista voi päätellä, että työ on hyvin haastavaa palautumisen kannalta kolmasosalle vastaajista ja lähes kaikille muillekin välillä, mutta he eivät ole ainakaan tällä hetkellä yhtä hankalassa asemassa.

Fyysiseen kuormitukseen auttaa usein selkeästi lepo (Myllymäki – Kaartinen 2009: 29.), kuin taas psyykkiseen kuormitukseen auttaa levon ja rentoutumisen lisäksi jakaminen eli juttelu ja kertominen kuormittavista asioista jollekulle (Kallio – Kivistö 2013: 62 – 63.) Jos ei kotona tai töissä ole ketään jolle puhua, voi kääntyä työterveyshoitajan puoleen.

On yleisesti tiedossa, että päiväkotien lapsiryhmät ovat isoja ja työpäivät ovat täynnä erilaisia vuorovaikutustilanteita ja omien resurssien monipuolista käyttämistä. Sekä työskentely lapsiryhmässä, yhteistyö vanhempien kanssa ja vielä kaikenlainen kirjaaminen tietokoneelle ovat kuormittavia tänä päivänä. (Riihonen – Tuukkanen 2013: 67 – 69.)

Ehkä niinä päivinä kun työssä on oikein raskasta ja haastavaa, toiset suunnittelevat alan vaihtoa, mutta toisaalta työn positiiviset puolet saavat unohtamaan tuollaiset ajatukset mielestä. Oikein haastavan ja kuormittavan päivän jälkeen alanvaihto on varmasti enemmän mielessä kuin hyvin sujuneen naurun täyteen työpäivän jälkeen. Työyhteisöön oltiin siis useimmiten tyytyväisiä ja näin työyhteisö ei sinänsä estä työntekijää palautumasta työstään. Ajanpuute sen sijaan vaikuttaa, jos ei ehdi keskustelemaan työyhteisönsä kanssa palauttavasti. Oletan myös että, se miten tuntee kykenevänsä vaikuttamaan omaan työhönsä vaikuttaa työssä viihtymiseen ja siitä nauttimiseen. (Riihonen – Tuukkanen 2013: 75 – 76.)

Työyhteisöissä koetaan mahdollisesti, että samassa tilanteessa ollaan kaikki ja on kiinni henkilökohtaisista resursseista ja elämäntilanteesta miten kukin työnsä kokee ja siitä palautuu. Työyhteisön avoimuudella ja positiivisella ilmapiirillä voi olla työhyvinvointia edistävä ja palautumista tukeva rooli. Jos päivän mittaan ei ole aikaa riittävästi keskusteluun tai taukoihin, voi työyhteisön tuki jäädä riittämättömäksi työntekijöille. Vaikka yhteistä halua olisi keskustella ja jakaa kokemuksia, mutta aikaa ei ole riittävästi, niin palautuminen jää helposti vapaa-ajalle ainakin osittain. Työ päiväkodissa on ihmishuuhdelyä ja vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta ja tässä työssä on välillä haastavia ja henkisesti ja fyysisesti kuormittavia tilanteita. Työntekijän fyysinen ja henkinen kunto ja aiemmat kokemukset sekä elämäntilanne vaikuttavat työhön. (Riihonen 2013: 89 – 91.)

Nykyään samalla johtajalla voi olla useampi päiväkotitoiminta johdettavanaan, joten esimieheltä on mahdollisuus saada tukea ehkä vain yhtenä päivänä viikosta kasvokkain. (Lähde netistä) Ja monesti esimiehillä on myös omat kuormittavat tilanteensa, joista haluaisivat jutella alaisten kanssa. Erilaisissa esimiesten tapaamisissa he voivat keskenään jakaa hankalien tilanteiden kuormitusta. Johtajalla ja hänen johtamisellaan on paljon merkitystä, hän toimii itse esimerkkinä ja henkilökunnan hyvinvointi on myös hänen vastuullaan. Johtajat eivät ole läsnä niin paljon päiväkodeissa kuin sekä johtajat, että alaiset toivoisivat. Jos johtaja ei ole läsnä, hän ei välttämättä ole tietoinen jonkun työntekijänsä kuormituksesta ja uupumisesta. Tällöin työntekijän täytyy yrittää saada äänensä kuuluviin puhelimesta tai sähköpostitse, jossa voidaan sopia tapaamisesta kasvokkain. (Oulasmaa – Saloheimo 2013: 79 – 80.)

Rentoutumisvaikeudet ja keskittymisvaikeudet voivat johtua stressistä, huonosta palautumisesta päivän tai viikon aikana, mutta myös mm. perhe-elämästä ja omasta persoonasta ja tavoista. (Jabe 2010: 58, 63 – 64.)

Oli hienoa huomata, että suurimmalla osalla vastaajista oli yleensä harrastuksia, vaikka vain silloin tällöin. Nykyaikana monet ihmiset uppoutuvat (kannettavien) tietokoneiden ja älypuhelimien avulla sosiaalisen median tarjoamiin ajanviettopoihin missä vain. Television katselu ei vaadi tai tuo samanlaista vuorovaikutusta kuin sosiaalinen media ja television katselu ei vaadi sormilla näppäilyä, niin kuin älypuhelimet jos on todella väsynyt.

Yöunien pituuteen ja kesken unien heräilyyn vaikuttaa yhtenä tekijänä stressi ja että kuormitusta ei ole saanut päiväsaikaan purettua riittävästi. Myös perhe-elämä, kuten pienet lapset saattavat herättää vanhempansa yöllä ja muut äänet. Stressiä ja yöheräilyä saattavat aiheuttaa myös muut huolet ja kuormittavat asiat perheessä, lähipiirissä tai ystäväissä. Aamuyöstä heräily ja nukahtamisvaikeudet vaikuttavat suuresti seuraavan päivän vireystilaan, sillä aamuyöstä ihminen nukkuu syvän unen vaihetta ja kohonnut stressin aiheuttama vireystaso ei helpota unensaantia (Myllymäki – Kaartinen 2009: 128 – 131).

Miksi työ on niin kiireistä? Onko päiväkodissa unohdettu perustehtävä, mikä on tärkeintä ja keskittyä siihen? Lapset ja heidän hyvinvointinsa ovat etusijalla tietenkin ja heidän vuoksi työtä tehdään (Riihonen – Tuukkanen 2013: 70 – 71.) Muutamat työntekijät vastasivat, että kaikki palautuminen jää aina työajan ulkopuolelle ja viikonloppuun yleensä. Ja joukossa oli sellainenkin vastaaja, joka ei ehtinyt palautua viikonlopun aikanakaan kunnolla. Jos työpäivän päätteeksi ja viikonloppuisin ei ehdi palautumaan kunnolla, niin jotain on tehtävä. Työn uudelleen organisointi ja työhyvinvoinnin nostaminen sanoista tekoihin sekä johtamisen muuttaminen henkilökunnan tarpeita vastaaviksi olisi tarpeen.

Työntekijällä on vastuu hoitaa ja huolehtia hyvinvoinnistaan. Samoin jokaisella on myös vastuu huolehtia muista saman päiväkodin työntekijöistä huolehtimalla hyvästä ilmapiiristä. Työyhteisön hyvinvointiin tarvitaan avointa keskustelua ja tunnetilojen ja varsinkin väsymisen ja stressin merkkien tunnistamista. (Oulasmaa – Saloheimo 2013: 81 – 87.)

Avoimeen keskusteluun tulisi olla joka viikko käytettävissä aikaa lapsiryhmien tiimipalavereissa ja päiväkodin talon palavereissa. Usein, jos viikko on täynnä ohjelmaa, niin tiimipalavereista laistetaan ja talonpalavereja on vain joka toinen viikko. Tiimipalavereja peruutetaan joskus, jos ei ole mitään erityistä aihetta tai jos joku työntekijä puuttuu, mutta näkisin, että aina on aihetta palaveriin. Tiimipalaverissa voidaan keskustella ai-



kuisten kesken mm. kuormittavista tilanteista ja miten kukin kokee ne ja miten ne vaikuttavat työhön ja samoin talon palavereissa (Riihonen 2013: 89 - 90).

Kun työntekijä ehtii palautua työpäivän aikana, hän jaksaa paremmin vapaa-ajallaan hoitaa kotiaskareet, harrastaa ja olla perheelleen läsnä. Jos työntekijä ehtii palautumaan työpäivän aikana edes osittain, hän pystyy vastaanottamaan paremmin mahdollisesti huolta tai stressiä aiheuttavia asioita ja tilanteita, eikä näin mahdollisesti ylikuormitu ja pala loppuun. (Kallio - Kivistö 2013: 62 – 63.)

Helsingin Sanomissa 5.1.2017 oli iso otsikko sivulla A6: Paha olla päiväkodissa. Kokonaisella sivuaukeamalla toimittaja Maija Aalto käsitteli päiväkotien henkilökunnan uupumusta metelin, hälyn ja levottomien lasten keskellä. Artikkelissa tuotiin esille monia negatiivisia puolia päivähoidosta, mutta myös positiivisia puolia mm. vanhempien haastatteluissa. (Aalto 2017) Sunnuntaina 8.1.2017 oli tutkijatohtori, erityisopettaja Mari Nislinin kirjoitus mielipidesivulla, että päiväkodissa on myös hyvä olla. Nislin toi kirjoituksessaan esille, että varhaiskasvatustyö on vaativaa ihmissuhdetyötä, moni työntekijä kokee kuitenkin vahvasti työn imua ja työ tuottaa hyvinvointia (Nislin 2017). Päiväkohteja on hyvin erilaisia, riippuen esimerkiksi lapsiryhmästä, vanhemmista, työntekijöistä, asuinalueesta, tiloista, painotuksista tai suuntautumisesta kasvatuksessa ja johtamisesta. On olemassa monia asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin päiväkodissa. Jokainen työntekijä kokee työn monet puolet oman persoonansa ja ammatillisen minänsä kautta.

Palaan vielä työntekijän vastuuseen omasta hyvinvoinnista, oman vapaa-ajan käyttöön voi yrittää vaikuttaa ja muokata sitä työstä palauttavammaksi. Kotityöt ja omien lastenhoito ja muut menot, auttavat palautumaan, ainakin jos niihin suhtautuu siten. Jos ajattelee positiivisesti, niin kotona voi ainakin vaikuttaa siihen mitä tekee ja miten. Ja omaan nukkumiseen ja yöuniin voi yrittää vaikuttaa suunnittelemalla itselleen iltaan tietynpituisen oman ajan, joka ei saa venyä liian myöhään. (Jabe 2010: 235 – 236.)

Jos työ on niin kuormittavaa, että tavallinen iltapäivä/ilta ei riitä palautumiseen, eikä viikonloppukaan, niin jotain pitäisi asialle tehdä että riittää. Ehkä pitää tarkastella kaikkia osa-alueita, työtä itsessään, vapaa-aikaa ja lepoaikaa. Mitä näiden kohdalla voi tehdä, että työstä kykenisi palautumaan riittävästi seuraavaan päivään. Työhyvinvointi ja työntekijän hyvinvointi ovat tärkeitä asioita, ja niihin kannattaa aina satsata uudelleen ja uudelleen, vaikka kaikki merkit antaisivat olettaa asioiden olevan hyvällä mallilla.

Hyvinvoiva työntekijä antaa parhaimman panoksen työnantajalleen ja asiakkaalleen. (Manka 2015: 189 – 194.)

Johtopäätösten lopuksi haluan muistuttaa ja antaa pohdittavaksi, mikä on työn tarkoitus varhaiskasvatuksessa, miksi tätä työtä tehdään. Unohdetaan liiat kurssit, koulutukset, palaverit, kokoukset ja numeroiden laskeminen ja keskitytään hyvään arkeen lasten ja toisten aikuisten kanssa. Turhia kursseja kokouksia ei ehkä ole, mutta kaikkeen ei tarvitse osallistua. Annetaan siis osaavalle henkilökunnalle työrauha tehdä työtään. Päiväkodin yhteinen ja lapsiryhmän oma palaveri ovat tärkeitä, sillä niissä voi keskustella haastavista tilanteista, puhua avoimesti ja huomata toisen kuormitus. Mutta täytyy toisaalta muistaa, että ei kuormiteta toista liikaa omilla huolilla. Myös vuosittaisissa henkilökunnan kehittämispäivissä on hyvä puhua avoimesti ja rennosti työhyvinvoinnista, sillä silloin on yleensä koko henkilökunta läsnä. Huolehditaan siitä, että kaikki pääsevät tauolle joka päivä ja saavat juoda vaikka kupin kahvia kaikessa rauhassa. Osittainenkin palautuminen työn kuormituksesta on tärkeää päivän aikana. Kaikilla on vastuu toisten ja omasta hyvinvoinnista. Vaikka johtajalla on kokonaisvastuu työhyvinvoinnista, on hänkin yksi työntekijä osana työyhteisöä. Pidetään siis huolta!

## 9 Pohdintaa

Opinnäytetyön reliiabilisuus on vain suuntaa antava, sillä vastaajien määrä jäi suppeaksi. Tulokset kuvastavat silti tämän hetken työelämää ja mikäli opinnäytetyö tehtäisiin uudelleen, tulokset olisivat suurella todennäköisyydellä samankaltaisia. Kun opinnäytetyön tutkimus tehdään kyselynä, on aina mahdollista, että vastaajat eivät vastaa täysin rehellisesti, oletan kuitenkin työntekijöiden vastanneen rehellisesti, sillä aihe koskettaa monia, kyselyyn oli mahdollista vastata nimettömänä, ilman henkilöllisyystietoja. Vastaajat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin joko omasta halusta, motivaation puutteesta tai huolimattomuudesta. Joihinkin kysymyksiin vastaajat vastasivat mahdollisesti lukematta kysymystä kunnolla, sillä saman vastaajan vastauksissa saattoi olla ristiriitaisuuksia. (Vilka 2007: 149 - 150.)

Opinnäytetyön validiteetti tulee esille kyselyn kysymyksissä, joissa kysyttiin suoraan miten työntekijät palautuvat työn kuormituksesta ja mitä keinoja työntekijöillä on työn kuormituksesta palautumiseen. Kyselyn kysymykset liittyivät työntekijöiden jokapäiväiseen elämään niin töissä kuin vapaa-ajalla, ne olivat helppolukuista arkikieltä ja Likertin asteikon vastausvaihtoehdot olivat myös selkeitä. Kuitenkin on aina mahdollista, että vastaajat eivät ole lukeneet kysymyksiä kunnolla ja siksi vastaukset eivät täysin kuvasta yksittäisen vastaajan todellista tilannetta tai miten hän olisi tarkoittanut vastata. (Vilka 2007: 46, 150.)

Aineiston jääminen näin suppeaksi antaa vain viitteitä siitä, mikä tilanne on kaikkien varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskuudessa. Näiden tutkimuspäiväkotien henkilökunnan joukossa oli muutama työntekijä ainakin, joista olisin hieman huolissani, juuri kuormituksen ja siitä palautumisen epäsuhtatilan vuoksi. Joukossa oli yksi työntekijä, josta nousi syvä huoli, tämä henkilö on siinä tilassa, että hän voi palaa pian loppuun.

Mitä voi sitten tehdä työn kuormituksen vähentämiseksi ja palautumisen edistämiseksi varhaiskasvatuksessa? Tulevaisuudessa voidaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja samalla lasten ja perheidenkin hyvinvointia lisäämällä käsipareja (aikuisia) silloin kun on eniten kiirettä ja kuormitusta, eli mm. pukemis- ja riisuutumistilanteissa ja ruokailutilanteissa. Yksi vaihtoehto saada lisää käsipareja päivähoidon arkeen olisi vapaaehtoistyön lisääminen organisoidusti päivähoitoon. Vapaaehtoistyötä on esimerkiksi Helsingin kaupungin palvelukodeissa, mutta lasten päivähoitossa tämä olisi melko uutta. Vapaaehtoistyö organisoidusti tarkoittaisi sitä, että olisi yksi henkilö joka selkeästi koordinoisi

ja ohjaisi toimintaa, tapaisi ja haastattelisi halukkaat ja tarkistaisi vapaaehtoisten taustaa päivähoitolain edellyttämällä tavalla. Tämä koordinaattori sopisi halukkaiksi ilmoittautuneiden päiväkotien kanssa kuinka monta vapaaehtoista he voisivat ottaa ja mille ajalle. Koordinaattori jakaisi näitä paikkoja vapaaehtoisille ja sitouttaisi nämä työhön. Jos vapaaehtoinen sairastuisi tai estyisi saapumaan, hän ilmoittaisi siitä päiväkotiin ja/tai koordinaattorille. Vapaaehtoiset voisivat olla työttömiä, eläkeläisiä tai vaikka opiskelijoita, joilla on ylimääräistä aikaa ja viihtyvät lasten parissa. Ja vapaaehtoistyöntekijät olisivat päiväkodin omien tarpeiden mukaan vaikka vain kolme tuntia aamupäivällä tai miten yhdessä vapaaehtoisen ja päiväkodin kanssa tuntimäärästä ja ajankohdasta päätetään. Tämä vapaaehtoistyö ei saisi vaikuttaa päivärahaan tai muihin tukiin, mitä näillä ihmisillä on käytössään. Tästä vapaaehtoistyöstä päiväkodissa keskusteltiin syksyllä 2016 sosiaalialan YAMK – opiskelijoiden kesken ja ryhmässä nousi selkeä halu ja into tuoda helpotusta päivähoiton arkeen tällä tavoin.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista puuhaa, sillä teoriaosuuden palautumisen eri näkökulmat koskettavat jokaista. Tämän opinnäytetyön tekeminen lisäsi tietoa itsestäni, kuinka ihmisen palautumisprosessit tapahtuvat tai tulisi tapahtua. Stressi ja työn kuormitus ja miten niistä palaututaan, ovat aiheita joista jokaisella ihmisellä on jonkinlaista kokemusta. Näistä aiheista on hyvä keskustella kaikilla työpaikoilla, silloinkin kun palautuminen sujuu vielä, eikä kukaan voi huonosti.

Opinnäytetyön loppuksi olen tuonut tähän Diacorin johtavan työterveyspsykologin Antti Aron ohjeet työpäivästä palautumiseen: 1. Pidä pieniä mikrotaukoja pitkin päivää. Eräs tapa pitää mikrotauko on sulkea silmänsä muutamaksi minuutiksi ja antaa ajatusten levätä. 2. Jätä työt työpaikalle. Jos jätät tarkistamaan päivän sähköposteja koneeltasi vielä lasten nukkumaanmenon jälkeen, vireystasosi nousee niin korkealle, että unen palauttava osuus alkaa vasta kolmen aikaan aamuyöllä. 3. Huolehdi palautumisesta. Parasta olisi palautua saman vuorokauden aikana. Maksimissaan työstä palautumisen voi jättää viikonloppuun, muttei missään nimessä kesälomaan. Aloita palautuminen heti työpäivän jälkeen. Ala luopua työstä jo 10 - 15 minuuttia ennen työpäivän päättymistä. 4. Nauti onnistumisen hetkistä. Iloitse tekemästäsi työstä, myös kotona. Kun saat tiskipöydän siivotuksi, ihaile lopputulosta äläkä ryhdy miettimään, että lattiakin pitäisi lakais- ta. 5. Lepää ja liiku kevyesti. Paras keino työpäivästä palautumiseen on lepo ja kevyt liikunta. Kova hikitreeni ei toimi palauttavana liikuntana. (Aro 2011.)

## Lähteet

Aalto, Maija 2017 (toim.). Paha olla päiväkodissa. Helsingin Sanomat 5.1.2017, Uutiset. Luettu5.1.2017.

Ahola, Kirsi 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveystvaikutukset. Suomalaisen Lääkäriseura Duodecimin artikkeli. Verkkodokumentti. [www.duodecimlehti.fi/web/guest](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest) . Artikkelin tunnus duo10363. Luettu2.11.2015

Ammattinetti 2015. [www.ammattinetti.fi/ammattiluokitusiscosearch/haku](http://www.ammattinetti.fi/ammattiluokitusiscosearch/haku). Verkkodokumentti. Luettu7.12.2015

Aro, Antti 2011. Näin onnistut palautumaan raskaasta työpäivästä. Urtatie. Verkkodokumentti. [www.uratie.fi/tyonhakija/artikkelit/article26603.ece](http://www.uratie.fi/tyonhakija/artikkelit/article26603.ece). Artikkelin on aiemmin julkaistu Tekniikka & Talous lehdessä 3.6.2011. Luettu3.11.2015

Domar, Alice – Kelly, Alice 2008. Onnellinen sellaisena kuin olet. Helmi kustannus 2009 Ruotsi.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2009. Opas työpaikoille. Verkkojulkaisu. [http://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot\\_opas.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf). Luettu15.11.2015.

Hanna, Heidi 2014. Voiko stressi tappaa? Näin katkaiset kierteen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti, 2014. Verkkodokumentti. [www.hel.fi/helsinkireksy/](http://www.hel.fi/helsinkireksy/) Helsinki työnantajana/Tietoa henkilöstöstä/Henkilöstöraportti. Luettu1.10.2015.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? – opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Kallio, Eila – Kivistö, Sirkku 2013. Mieli työssä. Tampere: Tammerprint.

Kinnunen, Marja-Liisa – Rusko, Heikki 2009. Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija (toim.): Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 29 - 39

Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru 2009. Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija (toim.): Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 7 – 27

Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija – Siltaloppi, Marjo 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija (toim.): Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 41 - 66

Kinnunen, Vesa 2009 . Avaimet Elämään –kirja, joka ei vanhene 2009. Toimittaneet Nikula Simo, Pursiainen Jouko, Kinnunen Vesa ja Tuovila Esko. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito - työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: WS Bookwell Oy.

Leppänen, Eero – Korteso, Katleena 2013. Uuden työelämän aakkoset – kuinka saat sen työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo Oy.

Lindholm, Harri 2011. Palaudu arjesta. Verkkodokumentti.  
[www.Työpiste.ttl.fi/uutiset/sivut/palaudu arjesta](http://www.Työpiste.ttl.fi/uutiset/sivut/palaudu_arjesta). Luettu 2.11.2015

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

Myllymäki, Tero – Kaartinen, Jukka 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa: Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 127 - 138

Nislin, Mari 2017. Päiväkodissa on myös hyvä olla. Kirjoitus Helsingin Sanomien mielipide osastolla 8.1.2017. Luettu 8.1.2017.

Ojanen, Markku 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Helsinki, Kariston Kirjapaino Oy

Oulasmaa, Minna – Riihonen, Riikka 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki. 6 -7, 92 - 99

Päivähoitolaki ja asetus ([22.10.2015/1282](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/22.10.2015/1282)). Verkkodokumentti.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>. Luettu1.10.2016

Päivähoitolaki 804/92. Verkkodokumentti.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>. Luettu6.4.2016

Riihonen, Riikka 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, Minna – Riihonen, Riikka: Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 89 - 91

Riihonen, Riikka – Tuukkanen, Karoliina 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta, mitä on resurssipula päiväkodissa?. Teoksessa Oulasmaa, Minna – Riihonen, Riikka: Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 64 - 78

Rotkirch, Anna 2013. Vastajaat ja taustat. Teoksessa Oulasmaa, Minna – Riihonen, Riikka: Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 8 - 17

Rytikangas, Iina 2011. Kehity ja jaksu tiimissä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Siltaloppi, Marjo – Kinnunen, Ulla 2009. Vapaa-aika ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, Ulla – Mauno, Saija (toim.): Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. 99 - 113

Työhyvinvointi. Helsingin kaupungin kotisivut 2015. Verkkodokumentti.  
[www.hel.fi/helsinkirekry/](http://www.hel.fi/helsinkirekry/) Helsinki työnantajana /Työhyvinvointi. Luettu1.10.2015.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi, elintavat ja työkyky, lepo ja palautuminen. Verkkodokumentti. [www.ttl.fi/tyohyvinvointi/elintavatjatyokyky/lepo\\_ja\\_palautuminen](http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/elintavatjatyokyky/lepo_ja_palautuminen). Luettu 2.11.2015

Työturvallisuuslaki 738/2002. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu6.4.2016

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa, Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.



**Kysymyslomake:****PALAUTUMINEN TYÖN KUORMITUKSESTA**

Tämä kysymyslomakkeen tarkoitus on antaa tietoa, kuinka varhaiskasvatuksen työntekijät palautuvat työn kuormituksesta. Lomakkeessa ei kysytä henkilötietoja ja tietoja käytetään vain tähän tutkimukseen.

Ikä: \_\_\_\_ sukupuoli: \_\_ nainen \_\_ mies

Työvuosia varhaiskasvatuksessa/päiväkodissa: \_\_\_\_\_ vuotta

Ammattinimike: \_\_\_\_\_

Millä päivähoitoalueella työskentelet: \_\_\_\_\_

Vastaa seuraaviin väittämiin 0-5, sen mukaan miltä sinusta tuntuu nyt tai yleensä

**4= täysin samaa mieltä**

**3= lähes samaa mieltä**

**2= lähes eri mieltä**

**1= täysin eri mieltä**

**0= en osaa sanoa**

**Elämä ja työ**

Olen tyytyväinen elämääni

Menen aamulla töihin mielelläni

Olen tyytyväinen työpaikkaani

Olen tyytyväinen työyhteisööni

Viihdyn työssäni

Nautin työstäni

Tunnen itseni energiseksi tullessani töihin

Odotan innolla uutta työpäivää

Suunnittelen alan vaihtoa

Työni aiheuttaa minulle stressiä

Olen tyytymätön elämääni  
Työni on hyvin kuormittavaa

### **Palautuminen työpäivän aikana**

Kykenen palautumaan työpäivän aikana kuormittavista tilanteista  
Voin hengähtää hetken työpäivän aikana  
Keskustelut työkavereiden kanssa auttavat purkamaan kuormitusta  
Tunnen itseni voimattomaksi työpäivän aikana  
Voin keskustella työpäivän aikana kuormittavista tilanteista  
Keskustelut esimiehen kanssa auttavat purkamaan kuormitusta  
Saan purettua kuormittavien tilanteiden aiheuttamaa stressiä päivän aikana  
Olen usein väsynyt työpäivän aikana  
Työpäivät ovat hyvin haastavia

### **Palautuminen työpäivän jälkeen**

Olen väsynyt työpäivän jälkeen  
En jaksaa keskustella kenenkään kanssa työmatkalla töistä kotiin  
Olen ärtynyt työpäivän jälkeen  
En jaksaa tehdä kotona mitään työpäivän jälkeen  
Työmatkan aikana kykenen palautumaan työn kuormituksista  
Puran kotona työn kuormitusta perheelleni  
Keskustelen ystäväieni kanssa työni kuormittavuudesta  
Kotityöt ja perhe vievät ajatukseni pois työpäivän tapahtumista  
Muistelen mielelläni työpäivän tapahtumia työpäivän jälkeen  
Minun on vaikea rentoutua työpäivän jälkeen  
Minun on vaikea keskittyä työpäivän jälkeen mihinkään

## **Harrastukset ja vapaa-aika**

Minulla on harrastuksia  
Harrastaminen antaa voimia työhön  
Harrastukset auttavat palautumaan työn kuormituksesta  
Liikunta antaa voimaa seuraavaan päivään  
Lukeminen rentouttaa työkiireistä  
Iltaisin jaksan katsella vain televisiota  
Ulkoilu ja luonto saavat unohtamaan työn kuormitukset

## **Uni ja nukkuminen**

Nukun yöni hyvin  
Nukun yöllä riittävästi  
Saan helposti kiinni unenpäästä  
Herään virkeänä yleensä  
Heräilen pitkin yötä  
Herään usein kesken unieni yöllä  
Herään väsyneenä  
Tunnen itseni aamulla väsyneeksi

**Mitä teet työpäivän jälkeen palautuaksesi työn kuormituksesta?**

**Mitä teet työviikon jälkeen palautuaksesi työn kuormituksista?**

**Mitä muuta haluaisit kertoa palautumisestasi?**

**Kiitos vastauksestasi!**

