

Piia Päivinen

Tauottamisen ja taukoliikunnan lisääminen Rovaniemen Nordeassa



Tradenomi YAMK

Tietojenkäsittely

Kevät 2019



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä: Päivinen Piia

Työn nimi: Tauottamisen ja taukoliikunnan lisääminen Rovaniemen Nordeassa

Tutkintonimike: Tradenomi (YAMK), Tietojenkäsittelyn ja liiketoimintaosaamisen koulutus

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, työtyytyväisyys, työn imu, työstä palautuminen, jaksaminen, työn tauotus, istuminen, stressi, taukoliikunta, työpaikkaliikunta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja kehittää työntekijöiden työstä palautumista, tauottamista ja taukoliikunnan määrää Rovaniemen Nordeassa.

Opinnäytetyön tutkimusstrategiana on konstrukttiivinen tutkimus. Aineistonhankintamenetelmänä käytetään kyselytutkimusta ja haastatteluja.

Kyselytutkimuksen tulosten mukaan Rovaniemen Nordean työntekijät istuvan liian paljon eivätkä tauota työtä riittävästi. Työnantajan tarjoamaa taukoliikuntaohjelmaa ei käytä säännöllisesti kukaan vastaajista ja satunnaisestikin vain vajaa viidennes vastaajista. Vastaajista kukaan ei käytä taukoliikuntaohjelmaa viikoittain tai tiuhemmin. Terveydelle haitallisen kahdeksan tunnin päivittäisen istumisajan ylittää 65% vastaajista. Tutkimuksessa havaittiin pidettyjen taukojen määrällä olevan yhteyttä palautumisen kokemukseen, univaikeuksien kokemisen määrään, unen pituuteen ja liikunnan määrään. Tulosten perusteella pankkityöntekijöiden istumisen tauottamista istumisen tauottamista on lisättävä ja sitä kautta saatava nostettua työhyvinvointia. Haastateltavat toivoivat työnantajan mahdollistavan erityisesti liikunnan lisäämistä työajalla ja tietoa taukojen pitämisen tärkeydestä.

Opinnäytetyön tuotoksena on palautumisen ja tauottamisen toimintamalli. Se sisältää suositeltavat toimenpiteet toimeksiantaja-organisaatiolle sekä työntekijöiden ohjeistamiseksi huoneentaulun

Abstract

Author: Päivinen Piia

Title of the Publication: Increasing Breaks and Pause Exercise in Nordea Rovaniemi

Degree Title: Master of Business Administration

Keywords: Well-being at work, working capacity, work content, work engagement, work recovery, break at work, sitting, stress, pause exercise program, workplace exercise

The aim of this thesis was to investigate and develop work recovery, pausing and workplace exercises of the employees in Nordea Bank Rovaniemi branch.

The research strategy of this thesis is a constructive study. The data collection methods used in this study are online survey and interviews. The aim of the online survey was to investigate the usage of pausing methods and pause exercise programme. The goal of the interviews was to find out reasons for why employees do not keep enough breaks. All interviewees were asked good experiences and ideas to increase exercise, breaks and better recovery.

According to the results of the survey, the employees in Nordea Rovaniemi branch sit too long daily. The employees do not have regular pauses and do not use the exercise program offered and only 23% use that program sometimes. No one of the survey respondents uses the program weekly or more. 65% the employees in Nordea Rovaniemi have the daily sitting time of more than eight hours, which is harmful for their health. The results of the survey also reveal that there is relation between the amount of breaks and experience of recover, sleeplessness, sleep duration and physical activity.

The output of this thesis is a model for reducing long-term sitting and increasing break exercises.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi ja työkyky	3
2.1	Työhyvinvoinnin merkitys	9
2.2	Fyysinen työhyvinvointi	15
2.2.1	Liikunta	15
2.2.2	Hyvä ravinto	18
2.2.3	Riittävä ja laadukas uni	19
2.3	Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi	22
2.4	Sosiaalinen hyvinvointi	25
3	Palautuminen ja palautumisen keinot	28
3.1	Työstä palautuminen	28
3.2	Kuormitus ja tauko	34
3.2.1	Työn tauottaminen liikunnalla	40
3.2.2	Työn tauottaminen rentoutuksella	45
3.2.3	Työasennon vaihtelu	45
3.2.4	Break Pro ja taukoliikunta	49
4	Tutkimusstrategia sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmät	51
5	Tauottamisen ja taukoliikunnan lisääminen	53
5.1	Toimeksiantajan esittely	53
5.1.1	Tutkimustulokset	57
5.1.2	Tulosten yhteenveto	75
5.2	Tauottamisen ja palautumisen mallin kehittäminen	76
5.2.1	Kehittämistyön tulokset	77
5.2.2	Palautumisen ja tauottamisen malli	77
6	Johtopäätökset ja pohdinta	87
	Lähteet	90

1 Johdanto

Päivittäinen työ asiakaspalvelussa ja tietotyössä on usein hektistä ja kuormittavaa. Työntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen päivittäisessä työssä on tärkeää sekä kustannusten että yksilön terveyden kannalta. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisestä yhteydestä on olemassa tutkimuksia. Niiden mukaan on sekä työnantajan että yksilön edun mukaista panostaa päivittäiseen työssä jaksamiseen.

Tauottamisen kehittäminen ja siihen panostaminen on tärkeää siksi, että tauottamisen myötä työssäjaksaminen lisääntyy. Jaksava työntekijä on hyvinvoiva ja aikaansaava. Tauottamisen merkitys on tärkeää työhyvinvoinnin, keskittymisen ja työstä palautumisen vuoksi. Jotta työntekijät voisivat hyvin ja olisivat tuottavia yritykselle sekä palvelisivat asiakkaita parhaimmalla mahdollisella tavalla, pitäisi heillä olla hallinnan tuntu omasta työstä. Työntekijän jaksaminen ja hyvinvointi sekä kiireen hallinnan tuntu heijastuvat huonosti hoidettuna muun muassa asiakaspalvelun laatuun.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää päivittäisestä työstä suoriutumista ja työstä palautumista. Tavoitteena on saada työntekijät huomaamaan tauottamisen merkitys osana työssäjaksamista ja töistä palautumista. Lisäksi tavoitteena on auttaa toimeksiantajaa löytämään ja järjestämään työntekijöiden käyttöön uusia työstä palautumisen työkaluja ja tauottamisen menetelmiä sekä kehittää viestintää nykyisistä tauottamisen työkaluista ja työn tauotuksen merkityksestä. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Nordea Bank Oyj.

Nordean työntekijöillä on yhtenä tauottamisen apuvälineenä käytettävissä työnantajan tarjoamana tietokoneella toimiva taukoliikuntaohjelma. Nordeasta ei saada tälle tietokoneohjelmistolle pankin omia käyttötiheystietoja ryhmätasolla. Toimeksiantaja arvioi ohjelmiston valmistajan tarjoamien muiden yritysten käyttäjien aktiivisuusprosenttien sekä aiemmin Nordeassa tehdyn kyselyn perusteella, että käytettävissä olevaa taukoliikuntaohjelmaa ei käytetä kovin ahkerasti. Sekä työnantajan että työntekijän etu on, että työntekijä osaa ja hänellä on mahdollisuus tauottaa työtään ja selviytyä mielekkäästi päivittäisestä työstään. On tärkeää, että työntekijä tietää hänelle tarjotuista tauottamisen mahdollisuuksista, ja että hän kokee tauottamisen olevan hyväksytty ja kannustettu keino työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Nykytyössä tehokkuusvaatimukset ja kiire ovat lisääntyneet sekä työtavat muuttuneet digitalisaation myötä. Pankkialalla on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina. Palveluaikoja on

laajennettu ja pankkityöstä on tullut pitkälti vuorotyötä. Suomessa Nordean työntekijät työskentelevät päivätyössä tai kaksivuorotyössä. Pankissa työskennellään näyttöpäätteellä, mikä tapahtuu pääosin istuen. Nordea haluaa panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja sen vuoksi tauottamisen tärkeyden korostaminen osana kiireen hallintaa on yksi keino lisätä työhyvinvointia ja jaksamista Nordeassa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on: ”Millä tavalla tukea tauottamista työssä jaksamisen ja palautumisen edistämiseksi?”

Opinnäytetyössä tutkitaan Rovaniemen konttorin työntekijöiden tauottamisen keinoja ja määrää, jotta saadaan selville tauottamisen ja palautumisen nykytila. Tutkimuksella pyritään löytämään hyväksi koettuja palautumiskeinoja, joiden avulla työntekijät ovat onnistuneet palautumaan paremmin. Tutkimuksessa löydettyjä hyväksi koettuja tapoja ja aiempien tutkimusten perusteella hyväksi todettuja palautumismenetelmiä pyritään tuomaan paremmin työntekijöiden ja toimeksiantajan tietoon.

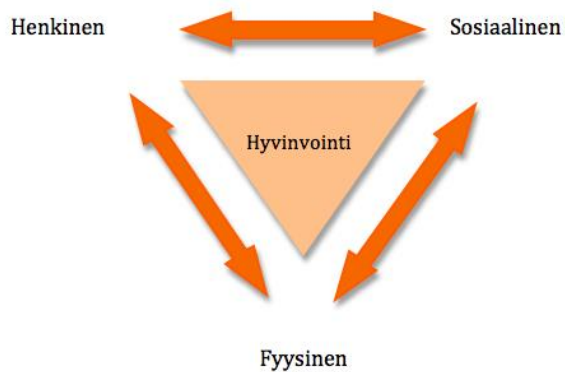
Opinnäytetyön tuotoksena on palautumisen toimintamalli, jolla työntekijät saadaan palautumaan päivittäisestä työstään ja lisäämään myös taukoliikuntaohjelman käyttöä. Tämän lisäksi työnantaja saa konkreettisia keinoja, jolla työntekijöitä voidaan kannustaa palautumisen seuraamiseen, työn tauottamiseen ja lisäämään taukoliikuntaohjelman käyttöä.

Opinnäytetyö tehdään monimenetelmäisenä tutkimuksena ja se on tutkimusstrategialtaan konstrukttiivinen tutkimus. Tutkimuksen kohderyhmä on Rovaniemellä työskentelevät Nordean työntekijät. Kyselytutkimuksessa tarkastellaan tauottamisen ja palautumisen menetelmiä ja liikunnan määrää sekä taukoliikuntaohjelman käyttömäärää. Kyselytutkimuksen perusteella poimituille henkilöille tehdään lisäksi haastattelututkimus, jonka tarkoituksena on saada toimeksiantajalle arvokasta lisätietoa tauottamisesta. Toimeksiantaja-organisaatiossa on ollut muutaman vuoden työntekijöiden käytettävissä Break Pro –niminen taukoliikuntaohjelma. Toimeksiantaja haluaa löytää keinoja työntekijöiden tauottamisen ja paremman palautumisen lisäämiseksi sekä taukoliikuntaohjelmasta käyttäjäkokemuksia. Niiden tietojen avulla toimeksiantajan on helpompi tehdä päätös ohjelmalisenssin mahdollisesta jatkosta osana palautumisen toimintamallia.

Toimeksiantaja ja työn tilaaja on Nordea Bank Oyj. Käytän toimeksiantajasta jäljempänä nimitystä Nordea. Nordea on pohjoismaiden suurin finanssi-tavaratalo ja Euroopan kymmenen suurimman yrityksen joukossa. Nordealla on toimipaikka 20 maassa ja niissä yhtiön palveluksessa työskentelee 30 399 työntekijää.

2 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnin tutkimista voi tarkastella sekä negatiivisesta että positiivisesta perspektiivistä. Negatiivinen tutkimistapa on käsitellyt lähinnä stressin, masennuksen ja uupumisen puuttumista, sekä keskittynyt hoitamaan todettuja psyykkisiä ongelmia. Positiivisessa tarkastelussa mittareita voivat olla työtyytyväisyyden, voimavarojen, myönteisten asenteiden, sitoutuneisuuden ja työn imun näkökulmasta (Kinnunen & Feldt 2005, 7-72.) Työhyvinvointia on vaikea mitata, sillä sille on useita toisistaan poikkeavia määritelmiä (Ojala & Ahonen 2005, 28). Auran ja Sahin (2006, 16) mukaan työhyvinvointi rakentuu henkisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin kokonaisuudesta (Kuva 1). Työpaikkaliikunnalla ja taukoliikunnalla on mahdollista tavoitella kaikkien kolmen hyvinvoinnin ulottuvuuden hyötyjä. (Aura & Sahi 2006, 16.)



Kuva 1. Hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta (Aura ja Sahi 2006)

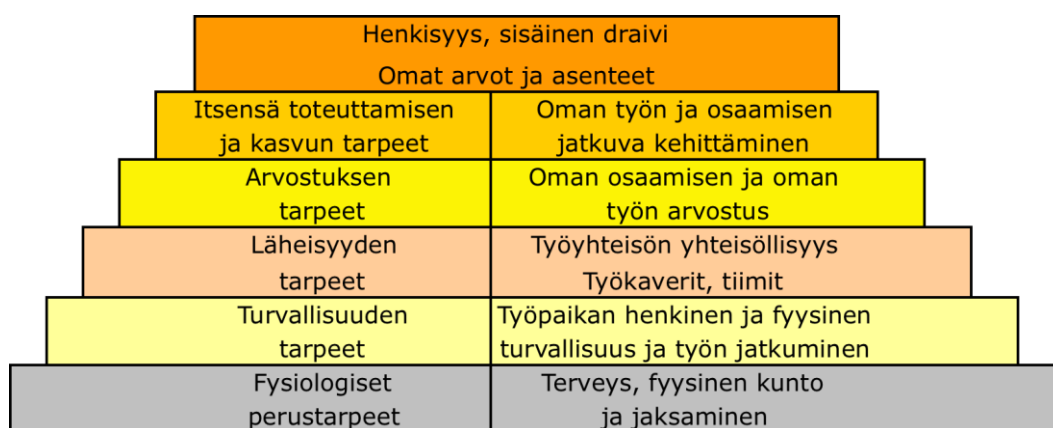
Yhden määritelmän mukaan työhyvinvointi on ihmisiä energisoiva merkityksellisyden sekä elämän ilon ja –hallinnan tunne. Tällä tavalla mielletty hyvinvointi mahdollistaa yksilön kannalta täysipainoisen elämän ja organisaation näkökulmasta edesauttaa luovuutta, suoritus-tasoa ja jatkuvaa kehitystä. Hyvinvoinnin osatekijät voidaan jakaa kahteen kategoriaan. Työelämän laatutekijöitä ovat muun muassa työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet, työtoverituki ja johtamisen laatu. Elämäntapatekijöitä ovat muun muassa liikunta, ravitsemus, tupakoimattomuus, kohtuullisuus alkoholin käytössä, virkistäytyminen, uni, harrastukset ja stressinhallinta. (Aura & Sahi 2006, 14.)

Ojalan ja Ahosen mukaan (2005, 26) yleisimmin työhyvinvointi on

- sitä, että aamulla on kiva tulla töihin.
- sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään.
- sitä, että saa uusia haasteita ja voi oppia uutta.

- sitä, että on hyvät työvälineet ja hyvä työterveyshuolto.
- sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu.
- sitä, että ihmiset jaksavat ja viihtyvät työssä kauemmin ja että työpaikan henkilökustannukset pysyvät kurissa.
- sitä, että yritys on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä yrityksen menestyksen vuoksi likoon.

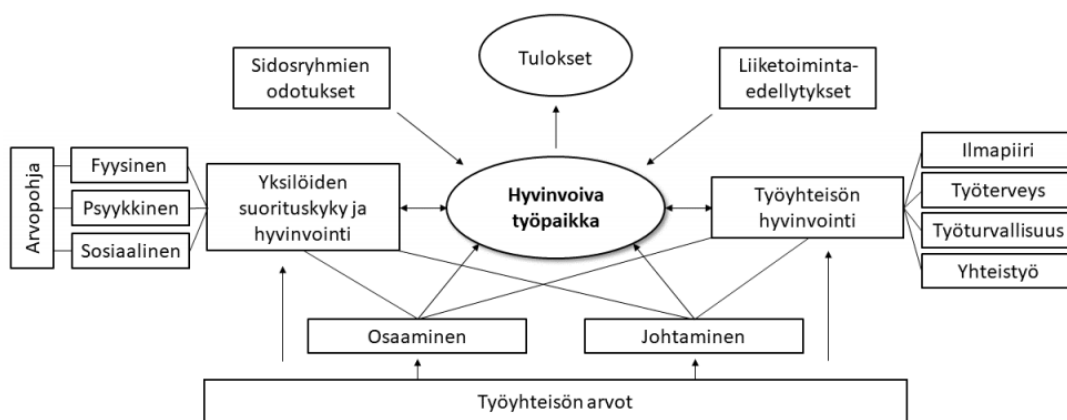
Seuraavassa kuvassa (Kuva 2) on esitetty Otalan ja Ahosen (2005, 29) mukaan työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkiaan perustuen. Otalan ja Ahosen mukaan työhyvinvoinnissa on mahdollisuus jaotella fyysinen, sosiaalinen, psyykinen ja henkinen hyvinvointi. Alimman tason portaat ovat fysiologiset perustarpeet, jotka ovat työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason portaat ovat turvallisuuden perusta. Työpaikalla henkistä turvallisuutta on esimerkiksi se, että siellä ei esiinny kiusaamista tai epäasiallista ilmapiiriä sekä henkilöllä on luottamus työn jatkumisesta. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. Neljännelle, arvostuksen portaalille, työhyvinvoinnissa kuuluvat osaaminen ja ammattitaito. Osaamisen perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön. Korkeimman Maslowin portaan tarpeet liittyvät oman itsensä kehittämiseen. Maslowin tarvehierarkian ylle Otala ja Ahonen ovat lisänneet portaan, johon kuuluu sisäinen draivi, joka perustuu esimerkiksi omiin arvoihin ja asenteisiin. Portaiden alimpien tasojen on oltava kunnossa, jotta ylimmille portaille on mahdollista kiivetä. (Ojala & Ahonen 2005, 28-30.) Mikäli käyttäytymistämme ohjaavat perustarpeet eivät toteudu, koemme stressiä. (Jaakkola 2018, 42).



Kuva 2. Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005)

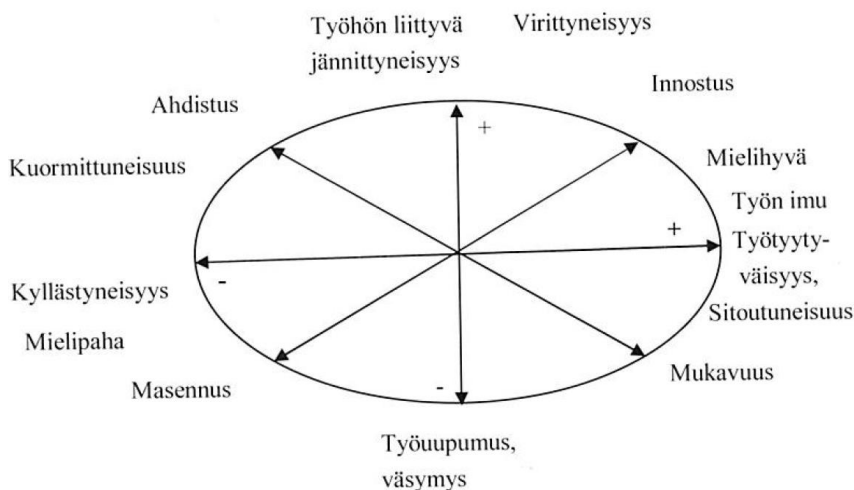
Työyhteisön hyvinvointi koostuu kaikkien yksilöiden hyvinvoinnista. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on muun muassa työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta,

virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu, työympäristön viihtyvyys, työvälineet, tietoverkot ja työprosessit (Kuva 3). Edellä mainittujen tekijöiden hyödyntäminen riippuu paljolti johtamisesta. Jos yrityksen arvoin ei kuulu yksilön ja osaamisen arvostaminen, yritys tuskin tekee missään olosuhteissa työhyvinvointia tukevia valintoja. Yksilön ja yrityksen arvot eivät saa olla ristiriidassa, muutoin yksilö ei voi hyvin työpaikalla. Yksilön vastuu hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä on suuri, sillä työnantaja ei yksin voi olla vastuussa kenenkään hyvinvoinnista. (Ojala & Ahonen 2005, 32-34.)



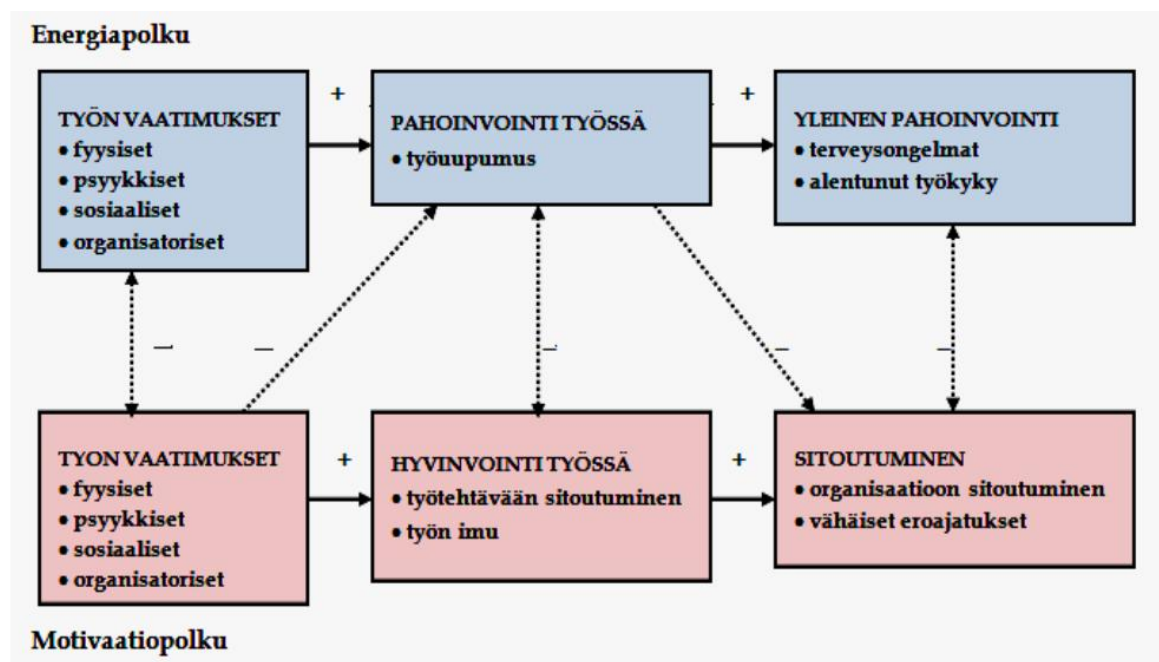
Kuva 3. Hyvinvoiva työpaikka (Ojala & Ahonen 2005)

Työlainsäädäntö edellyttää työhyvinvoinnista huolehtimista (Ojala & Ahonen 2005, 37). Työyhteisön kehittämisellä tavoitellaan parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Tutkimuksissa on havaittu viihtyisiksi koettujen työpaikkojen tekevän hyvää tulosta, saavan enemmän työhakemuksia ja niissä olevan sairauspoissaoloja vähemmän. Työhyvinvoinnin hyvän kehittämisen periaatteisiin kuuluu osallistuminen, johdon tuki, tavoitteen asettaminen, lähtötilanteen arviointi, suunniteltu eteneminen ja lopputuloksen arviointi. Eri tahoilla voi olla erilaiset odotukset työyhteisön kehittämishankkeille. Sen vuoksi on tärkeää selkeyttää erityisesti toiveita ja odotuksia. (Elo 2007, 26; Virolainen 2012, 123.)



Kuva 4. Warrin (1990) Affektiiivinen työhyvinvointimalli (Virolainen 2012)

Virolaisen (2012, 14) mukaan Warrin (1990) affektiiivisellä hyvinvointimallilla (Kuva 4) hyvinvointi jaotellaan virittyneisyyden ja mielihyvän mukaan tunnekokemuksiin, jonka ääripäät ovat 1) mielihyvä – mielihyvä 2) ahdistus – tyytyväisyys ja 3) masennus – innostus. Mitä enemmän työntekijä kokee kuvion oikealla reunalla olevia tunteita, sitä parempi on hänen tyytyväisyytensä. Mitä enemmän hän tuntee vasemman reunan tunteita, sitä suuremmaksi sairauslomariski kasvaa. (Virolainen 2012, 14.)



Kuva 5. Työn voimavarojen ja vaatimusten yhteys hyvinvointiin ja pahoinvointiin (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2008)

Työn vaatimustekijöiden oletetaan käynnistävän energiapolun (Kuva 5), joka johtaa jaksamisen ongelmien kautta heikentyneeseen terveyteen ja alentuneeseen työkykyyn. Työn voimavaratekijät käynnistävät motivaatiopolun, joka vie hyvinvointi-tekijöiden kautta kohti sitoutumista. Molempien motivaatiopolkujen tekijät voivat vaikuttaa: esimerkiksi pahoinvointi työssä voi vähentää sitoutumista organisaatioon. (Mäkikangas ym. 2008.) Työhyvinvoinnin seuraamiseen mittareita ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus ja asiakastyytyväisyyskyselyt (Ojala & Ahonen 2005, 233). Sairauspoissaolot antavat yksinään käytettynä työhyvinvoinnista kovin kapean näkökulman. (Aura & Sahi 2006, 14). Kuloveden (2009) mukaan työhyvinvoinnin avainsanat on lueteltu kuvassa 6.

Työhyvinvoinnin avainsanoja:
- innostus
- motivoiva haasteellisuus
- luovuus
- yksilöllisyys
- kannatteleva yhteisöllisyys
- merkityksellisyys
- ihmissuhteet
- yhteenkuuluvuuden tunne
- täyttymysten ja onnistumisten kokeminen
- kukoistus
- moniosaaminen
- ennakkoluulottomat ratkaisut

Kuva 6. Työhyvinvoinnin avainsanoja (Kulovesi 2009)

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa tietotyöntekijöitä on yli puolet työntekijöistä. Tietotyö on usein vaativaa ja voimavaroja kuluttavaa, sillä työ vaatii nykyisin uusien haasteiden kohtaamista ja monen asian seuraamista samaan aikaan. (Työturvallisuuskeskus 2018; Ojala & Ahonen 2005, 22-23.) Uusi teknologia muuttaa työtä tietointensiivisemmäksi. Myös asiakkaan tarpeiden muuttuessa yritysten on reagoitava tuotekehitykseen nopeammin. Tämä vaatii henkilöstöltä usein joustavuutta ja kykyä muuntaa toimintaansa uusiin ratkaisuihin sopivaksi. (Ojala & Ahonen 2005, 13.) Tietotyön määritelmä on hyvin laaja-alainen. Suomalainen sanasto- ja ontologinen palvelu Finto määrittelee (Finto n.d.) tietotyön työksi, jossa on keskeistä tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Osassa määrittelyissä lisäksi vaaditaan vähintään ylempää keskiasteen koulutusta (Saari 2014).

Wihuri (2014, 15-16) kuvaa pankkityön olleen viime vuosina tuulista. Hän kertoo keskusteluissaan havainneen pankkilaisten päivien täyttyneen organisaatiomuutoksista, ulkoistuksista ja YT-neuvotteluista. Oman lisänsä työn muutokseen ovat tuoneet Euroopan talouskriisin tuoma

sääntely pankkialalla. Useampi työtehtävä on nykyisin kiireinen ja tavoitteet tuntuvat epärealistisilta. Arki on kiireistä, aikatauluissa elämistä, jatkuvaa suorittamista ja keskeytysten sietämistä. Digitaalisten alustojen käyttö lisääntyy koko ajan sekä avokonttorit, älylaitteet ja puhelimet edellyttävät jatkuvaa saatavilla oloa. Runsasvirikkeisyys ja välillä jopa kaoottisuus luo tunnetta kiireestä ja siitä, että kaiken pitää tapahtua heti. (Wihuri 2014, 19-21.) Kiireen keskellä hyvinvointi ja innovatiivisuus kärsivät (Parzefall & Huhtala 2006).

Henkinen kuormitus korostuu tietotyössä. Kolme neljästä tietotyöläisestä kokee työnsä lähes aina henkisesti raskaaksi. (Blom, Melin, Pyöriä 2001). Tietotyöläisten työ on itsenäistä, mutta samaan aikaan tiukasti kontrolloitua. Itseohjautuvuus ja itsekontrolli ovat ohjaavampia kuin esimiehen kontrolli. Tietotyöläisten työ on sisällöltään antoisaa, mutta siihen kohdistuu tiukkoja aikapaineita. Kovat työpaineet ja jatkuvan oppimisen vaatimus edellyttää omaehtoista oppimista. Tietotyöläisten jaksamiseen on toistaiseksi kiinnitetty vain vähän huomiota. Mitä tietointensiivisempää työ on, sitä tärkeämpää on työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu sitä mukaa kun tietotyöläiset ikääntyvät ja hektisen työn tuloksen alkavat näkyä suuremmissa joukoissa. (Ojala & Ahonen 2005, 58.)

Näyttöpäätetyö on fyysisesti yksipuolisesti kuormittavaa työtä. Fyysinen kuormitus voi aiheutua esimerkiksi työympäristöstä, kuten kuumuudesta tai kylmyydestä. (Kantolahti & Tikander 2010.) Aivot joutuvat nykytyössä liian koville. Riittävä unen määrä on myös haaste, sillä moni ei malta nukkua tarpeeksi eikä suo aivoille tarpeeksi lepoa. Näiden yhdistelmä on kaikista pahin aivojen vihollinen. Tutkijoiden mukaan aivoja kuormittavat keskeytykset ja työn pirstaleisuus. Tietotyössä informaatioaste on jatkuvaa ja työnkuva muuttuu alinomaan. Työelämän tehostaminen on tuonut vastaan sen, että osa pyrkii monisuorittamaan asioita. Ihmisen aivot eivät kuitenkaan pysty keskittymään kahteen asiaan yhtä aikaa. Aivot asettavat työstämänsä asiat jonoon, jotka käsitellään vuorotellen. (Hakala 2010, 15-95.)

Lainsäätäjät ovat kieltäneet puhelimeen puhumisen ja ajamisen liikenteessä sen vuoksi että tarkkaavaisuus ei ole puhuessa parhaimmillaan. Työlainsäädännössä ei kuitenkaan ole otettu huomioon sitä, että ihmisen aivoille parasta olisi tehdä vain yhtä asiaa kerrallaan. Työstä riippuen monisuorittaminen voi aiheuttaa turvallisuus-, vahinko- ja maineriskejä. (Hakala 2010, 15-95.) Autonkuljettajan työajan säätelyssä on pakollisia taukoja ja monisuorittamista huomioitu vuodesta 1990 alkaen seuraavasti: ”Muun työn tekeminen tauon aikana on kielletty. Tauko on tarkoitettu lepäämiseen.” Autonkuljettajan on pidettävä jokaista viittä tuntia vastaten 30 minuuttia taukoa yhdessä tai useammassa osassa. (L61/1990, Ajoaika ja tauot n.d.)

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Miksi työssä pitää voida hyvin? Useissa tutkimuksissa on osoitettu työntekijöiden hyvinvoinnilla olevan yhteys tuottavuuteen (Jääskeläinen & Kujansivu 2011). Hyvinvoiva työntekijä on parhaimmillaan tehokas, oppiva ja innovatiivinen. Näillä ominaisuuksilla on nykyisessä alati kiihtyvässä työelämässä kasvava merkitys. (Aura & Sahi 2006, 12.) Tyytyväinen työntekijä viihtyy työssään ja saa aikaan enemmän (Työturvallisuuskeskus 2018). Työkykyongelmista kärsivän työntekijän ongelmat heijastuvat usein koko työyhteisöön. Sen vuoksi on tärkeää huolehtia jokaisen työntekijän hyvinvoinnista ja työkyvystä. (Kantolahti & Tikander 2010.)

Teollisen tuotannon aikana työnantaja omisti ja huolsi tärkeimpiä työvälineitään, eli työkoneita. Nykyisessä yhteiskunnassa tietotyöntekijät käsittelevät työssään erilaisia symboleja, tuottavat ajatuksia ja ideoita sekä työstävät niistä tietotuotteita. Näin ollen aivot ovat tärkein työväline, jonka omistajan kanssa tulisi sopia niiden huollosta ja kunnossapidosta. (Ojala & Ahonen 2005, 22-23.) Psykososiaalinen työympäristö vaikuttaa hyvinvointiimme sekä työmme tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointi on keskeinen kilpailutekijä yrityksen menestykseen. (Ojala & Ahonen 2005, 22-23; Elo 2007, 15.)

Työvoiman ikääntyminen muuttaa työvoiman niukkuudeksi, josta kilpaillaan ja jota tulee vaalia. (Ojala & Ahonen 2005, 39). Hyvät työpaikat vetävät työvoimaa jo tällä hetkellä, mutta tulevaisuudessa todennäköisesti vielä enemmän. Sitoutuminen työhön tarkoittaa sitä, että työntekijä hyväksyy työn tavoitteet ja pyrkii parhaimpansa mukaan saavuttamaan ne. Ihminen sitoutuu parhaiten sellaisiin asioihin, joihin uskoo ja joita pitää tärkeänä. Sitoutumisen ollessa aitoa ihminen sietää vastoinkäymisiä työssään, eikä uskon puute yllätä kovin helposti. Sitoutumista ei voida saavuttaa käskemällä, eivätkä kertaluonteiset hengennostatusilaisuudet auta sitoutumiseen kovinkaan hyvin. (Aro 2001, 2-23.)

Huomattava osa työntekijöistä ei kykene suoriutumaan fyysisesti ja henkisesti 63-vuotiaaksi asti töistään kognitiivisen kuorman kasvaessa alati (Aura & Sahi 2006, 13). Hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä työhön liittyviä terveitä arvoja ja asenteita. Yksilön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten kykyjen lisäksi hänen yhteistyöverkostonsa vaikuttavat siihen, miten yksilö pystyy hyödyntämään osaamistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen ja psykososiaalinen toimintakyky. Sen lisäksi työkykyyn vaikuttavat työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito sekä voimavarojen ja työn välinen yhteensopivuus ja tasapaino. Työkyvyssä tapahtuu monia muutoksia ihmisen elinaikana.

Esimerkiksi fyysiset voimavarat heikkenevät yleensä iän myötä. Iän yhteys työkykyyn ei kuitenkaan ole suoraviivaista, vaan työkyvyn muiden osatekijöiden muutokset, kuten esimerkiksi oman osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen, vaikuttavat samaan aikaan työkykyä vahvistavasti. Työkykyä vahvistaa myös mielekäs ja sopivan haasteellinen työ, johon liittyy omiin valintoihin liittyviä vaikutusmahdollisuuksia. Jos taas työ ei vastaa omia odotuksia ja tuntuu pakonomaiselta, työkyky voi heiketä, vaikka fyysisessä suorituskyvyssä ei tapahtuisi lainkaan muutoksia. Työkyvyn arvioiminen ja mittaaminen on monimutkaista, koska pelkkä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn arvioiminen ei riitä, vaan sen lisäksi on arvioitava ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Työikäisistä työkykynsä heikentyneeksi arvioi noin 23%. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Toimistotyössä suurimmat haasteet työhyvinvoinnissa ja työkyvyn säilyttämisessä ovat istuminen ja liikkumattomuus työajalla, palaverien määrä, väliin tai lyhyeksi jäävä lounastauko, epäterveellinen syöminen työpäivän aikana, ruokailu ja napostelu koneen äärellä, sähköposti ja informaatiotulva, keskittymisvaikeus, kovat suorituspaineeet, kiire ja stressi, sekä pitkät päivät ja töiden vieminen kotiin (Laatikainen & Rannikko 2015, 12). Korkeat sairauspoissaolot syövät yrityksen kannattavuutta (Ojala & Ahonen 2005, 51). Työhyvinvointi on nähtävä osana toimivaa ja hyvää liiketoimintaa (Kantolahti & Tikander 2010). Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia. Kun työntekijä kokee, että organisaatiossa suhtaudutaan kannustavasti työn ja yksityiselämän yhdistämisen kysymyksiin, kokee työntekijä työhyvinvointia ja myönteisyyttä työasenteisiin. (Mauno & Kinnunen 2008, 278.)

Työpahoinvointi

Tässä luvussa eritellään muutamia työpahoinvoinnin avainkäsitteitä. Kuloveden (2009, 85) mukaiset työpahoinvoinnin avainsanat on kerrottu kuvassa 7. Työpahoinvoinnin käsitteistä käydään läpi masennus, burnout, mielenterveysongelmat, työuupumus, ja lisäksi kerrotaan ilmapiiirin ja elintapojen vaikutuksesta sairauspoissaoloihin.

Työpahoinvoinnin avainsanoja:
- hermostuneisuus
- ärtymys
- väsymys
- jännitys
- masennus
- väsymys
- vihamielisyys
- uniongelmät
- epäterveelliset ravintotottumukset
- liikuntavaje
- merkityksettömyyden tunne
- loppuun palaminen
- huono moraali
- avuttomuus
- irrallisuuden tunne
- tyytymättömyys
- epätasapaino työn ja perhe-elämän kesken
- hajamielisyys

Kuva 7. Työpahoinvoinnin avainsanoja (Kulovesi 2009)

Merkittävimpiä työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia ovat mielenterveysongelmät etenkin masennus, tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, ja sydän- ja verenkiertoelimestön sairaudet. Niihin kaikkiin on yhdistettävissä haitallinen työn kuormitus, elintavat, ikääntyminen ja elämäntilanne. (Kantolahti & Tikander 2010.) Tehokkuusvaatimusten täyttäminen on vaatinut työntekijöiltä koko ajan enemmän uhrauksia työn eteen. Suoritteiden mittaaminen on johtanut monessa työpaikassa siihen, että ainakaan normaalityöajassa kaikkien yksilölle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ei ole mahdollista. Työtehoa on pyritty nostamaan aikayksikköä kohden. Tämä on johtanut siihen, että on hyvin normaalia kokea kiirettä ainakin toisinaan. (Puronen 2005, 39.)

Tuottavuuden kehittäminen on noussut tärkeäksi asiaksi jokaisessa organisaatiossa. Tämä on saanut uupuneiden määrän kasvamaan eri työyhteisöissä. Burnout on vakava oireyhtymä, joka syntyy jatkuvasta stressistä. Se voi kehittyä sellaisessa tilanteessa, missä ihmisen voimavarojen ja työn välillä on pitkäaikainen epäsuhta. Burnoutin oireina on voimakas psyykinen väsymys, kynnisyys ja tuotteliaisuuden väheneminen. (Aro 2001, 14 – 21.)

Masennus on Suomen yleisin yksittäinen työkyvyttömyyttä aiheuttava mielenterveyshäiriö. Masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä on tällä hetkellä noin 40 000 suomalaista. Masentuneiden määrä on kasvanut Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan siten, että 1966-75 vuonna syntyneiden ikäryhmistä masennus sairastuttaa peräti 21 prosenttia ikäluokasta. Michiganin yliopiston psykiatrian professori Randolph Nessen mukaan masennuksen määrän

kasvaminen liittyy yhteiskunnan nykyiseen nopeuteen, jossa tavoitellaan pakkomielteisesti välitöntä muutosta. Vuodesta 1995 vuoteen 2008 masennuksen aiheuttamat sairauspoissaolot ovat kasvaneet 20 prosentilla, kun muiden syiden vuoksi sairastelu on kasvanut 11 prosentilla. Kun naisten masennuksen taustoja on tutkimuksin selvitetty taustalla on usein työpaikan kuormittavat olot. (Hakala 2010, 128.)

Mielenterveysongelmien vuoksi myönnettävät työkyvyttömyyseläkkeet ovat kasvaneet 1990-luvulla. Epäedullinen kasvu voi jatkua edelleen terveydenhuollon palveluresurssien riittämättömyyden ja tietointensiivisen työn psyykkiselle toimintakyvylle asettamien vaatimusten kasvun vuoksi. Tutkimusten mukaan juuri henkinen kuormitus työssä on yleinen syy hakeutua pois työelämästä. (Ojala & Ahonen 2005, 17-18.)

Presenteismi tarkoittaa sitä, että ollaan työpaikalla, mutta ei olla läsnä, täysin työkykyisenä tai ei saada juuri mitään aikaan. Lievimmillään se voi tarkoittaa huonosti nukutun yön jäljiltä pääkivussa töissä olemista ja vakavimmillaan sairaana työssäoloa ja esimerkiksi influenssan levittäjänä olemista. Sairaana töissä olevat henkilöt aiheuttavat potentiaalisen työtapaturmavaaran ja suuren, mutta vaikeasti todennettavan kustannuserän. Tuottavuus ei luonnollisesti ole sairaana yhtä korkea kuin terveenä. Virolaisen mukaan (Böckerman & Laukkanen 2008) kolmannes työntekijöistä on ollut vuoden aikana sairaana töissä enemmän kuin yhden kerran. (Vänni & Räsänen 2006; Virolainen 2012, 80-81.)

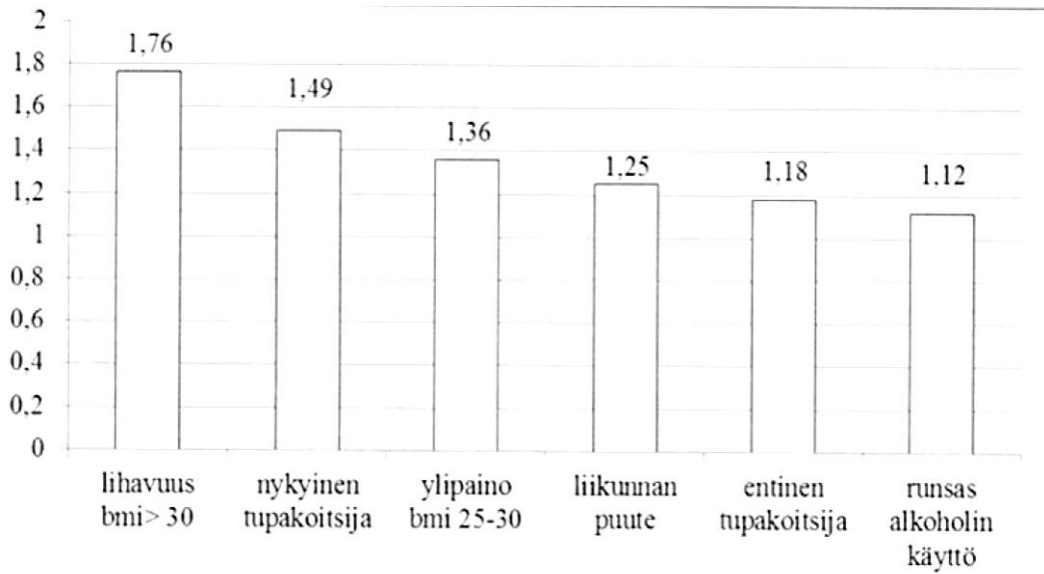
Yrityksessä voidaan havaita, että pienentyneet poissaolo-prosentit ja pienentyneet poissaolokustannukset eivät välttämättä ole yhteydessä voittoon. Presenteismi on tutkimuksen kohteena melko tuore. Osittain se johtuu siitä, että asia koetaan tabuksi. Työntekijät ovat aika epäluuloisia heidän terveyttä, tuottavuutta ja suorituskykyä koskevien selvitysten tarpeellisuudesta. Asian tutkiminen vaatii syvää ymmärrystä muun muassa työntekijän tehokkuudesta ja johtamisen oikeellisuudesta. Motivoiva esimies voi saada erittäinkin sairaan henkilön tulemaan töihin, jolloin työteho voi olla hyvinkin heikko. Amerikkalaisen Lockheed-Martin Inc:n tutkimuksen mukaan 60% tutkituista työntekijöistä kärsivät allergia- ja poskiontelo-oireista. Ne aiheuttivat tutkituissa 1600 henkilössä 4,1% tuottavuuden menetyksen, joten yrityksen tuottavuuden menetyksen määrä oli keskipalkalla mitattuna 1,8 miljoonaa dollaria. Presenteismi on kuitenkin suuri osa yrityksen tuottavuutta ja sairauskustannuksia. Eräät yhdysvaltalaiset tutkijat ovat arvelleet, että sairauspoissaolot ovat 10% ja presenteismi 60% kaikista yrityksen terveystalouksista. (Vänni & Räsänen 2006.)

Terveys 2000-tutkimuksessa jonkinasteista työuupumusta esiintyi 27,9 prosentilla tutkimukseen osallistuneista, joista vakava-asteisia oireita oli 2,5 prosentilla. Verrattuna muihin aloihin rahoitus- ja vakuutuslalla työuupumusta oli vähiten (19%). Työuupumus (burnout) saa alkunsa ympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta ja siitä että yksilön voimavarat odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa. Työuupumukselle on harvoin nimettävissä yhtä ainoaa syytä. (Kinnunen & Feldt 2008.) Työuupumus on pitkittynyt stressioireyhtymä, joka kehittyy jatkuvan työstressin seurauksena (Ahola & Honkonen & Kalimo & Nykyri & Aromaa & Lönnqvist 2004). Jatkuva stressi aiheutuu toistuvista stressiärsykkeistä (Sluiter, Croon, Meijman & Frings-Dresen 2003). Työuupumusta on havaittu aiheutuvan muun muassa ylikuormituksesta työssä, omista sisäisistä odotuksista, työroolin epäselvyydestä ja sosiaalisen tuen puutteesta (Peltomaa 2015, 71). Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen tekemästä työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille suunnatussa työsuojelupaneelissa 85 % työsuojeluhenkilöstöstä arvioi, että työpaikalla on vähintään jossain määrin liian suuri työmäärä tai liian kova työtahti (Työterveyslaitos 2016).

Koventunut työelämä on nostettu yhdeksi keskeisimmäksi vanhemmuutta häiritseväksi tekijäksi. Rönkän, Kinnusen ja Sallisen mukaan (Galambos 1995 Conger 2000) vanhempien työ-olot ovat yhteydessä muiden perheenjäsenten ja etenkin lasten elämään. Haitalliset tai epävakaat työ-olot altistavat työstressin kautta negatiivisesti vanhemmuuteen ja vanhempi-lapsisuhteeseen. Muun muassa ruotsalainen lapsuustutkija Näsman (2003) on havainnut, että lapset ovat herkkiä vanhempien kokemuksille työstä, työhön liittyville muutoksille ja työjärjestelyiden onnistumiselle, vaikka eivät välttämättä kykene näkemään vanhemman työ- ja perhetilannetta kokonaisuutena. (Rönkä, Kinnunen & Sallinen 2008; 291; Näsman 2003.)

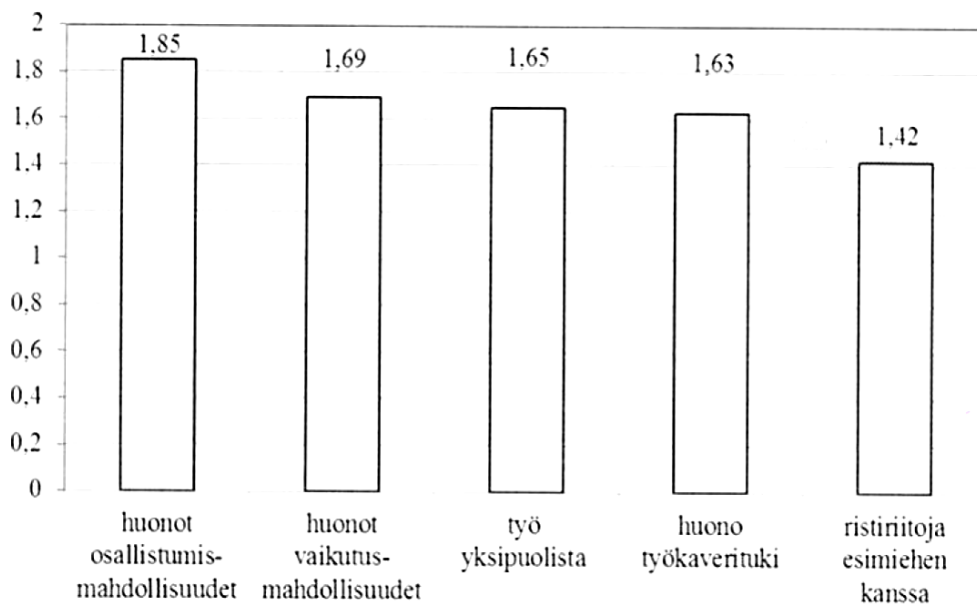
Elintapatekijöiden ja organisaation ilmapiirin yhteys sairauspoissaoloihin

Itävaltalaisen tutkimuksen mukaan 30 prosentilla ihmisistä on terveet elämäntavat, 47 prosenttia tunnistaa ne, mutta ei toteuta niitä ja 23 prosenttia ei tiedä eikä toteuta terveitä elämäntapoja. (Aura & Sahi 2006, 17 mukaan Leutner 1992). Terveysteen ja fyysiseen kuntoon vaikuttavat liikkumisen lisäksi perimä ja elämäntapatekijät (Heikkinen & Rantanen 2008, 123). Tutkimusten mukaan terveystensä kannalta riittävästi liikkuvien osuus saadaan nostettua 80 prosenttiin hyvillä työpaikkaliikunnan käytänteillä (Aura & Sahi 2006, 17).



Kuva 8. Elintapojen vaikutus sairauspoissaoloihin (Virolainen2012)

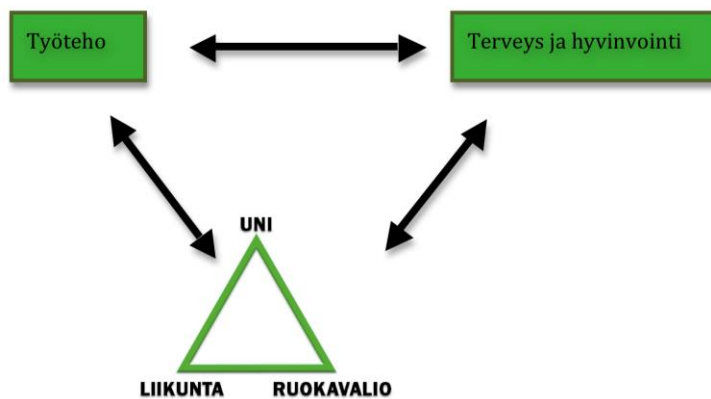
Virolaisen (2012, 78) mukaan (Vahtera 2000) organisaation ilmapiirillä on elintapoja suurempi vaikutus sairauspoissaoloihin. Kuvissa 8 ja 9 on nähtävillä elintapojen ja organisaatioilmapiirin eri osatekijöiden vaikutukset sairauspoissaoloihin. Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella eri tekijät saivat kertoimen. Mitä suurempi kerroin on, sitä suurempi on riski sairauspoissaoloihin. Työntekijät, joiden kohdalla riskiä sairauspoissaololle ei ollut, saivat vertailuarvon 1,0. (Virolainen 2012, 77-78.) Suomalaiset ovat sairauslomalla keskimäärin 11 päivää vuodessa ja usein pieni osa työntekijöistä vastaa suurimmasta osasta sairauspoissaoloja (Virolainen 2012, 65).



Kuva 9. Työn ja työyhteisön vaikutus sairauspoissaoloihin (Virolainen 2012)

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Tässä luvussa eritellään unen, liikunnan ja ravinnon osa-alueita. Kappaleessa keskitytään erityisesti liikuntaan ja uneen. Ravinnon osuutta ei voi kuitenkaan jättää käsittelemättä kokonaan, sillä nämä kolme tekijää yhdessä ovat hyvinvoinnin peruspilarit. Harvoin hyvinvointia (kuva 10) voi saavuttaa laittamalla yhden näistä palasista kuntoon, vaan hyvinvoinnin saavuttamiseksi vaaditaan näitä kaikkia. (Laatikainen & Rannikko 2015, 18.)



Kuva 10. Ravinto, uni ja liikunta ovat hyvinvoinnin peruspilareita (Laatikainen & Rannikko 2015)

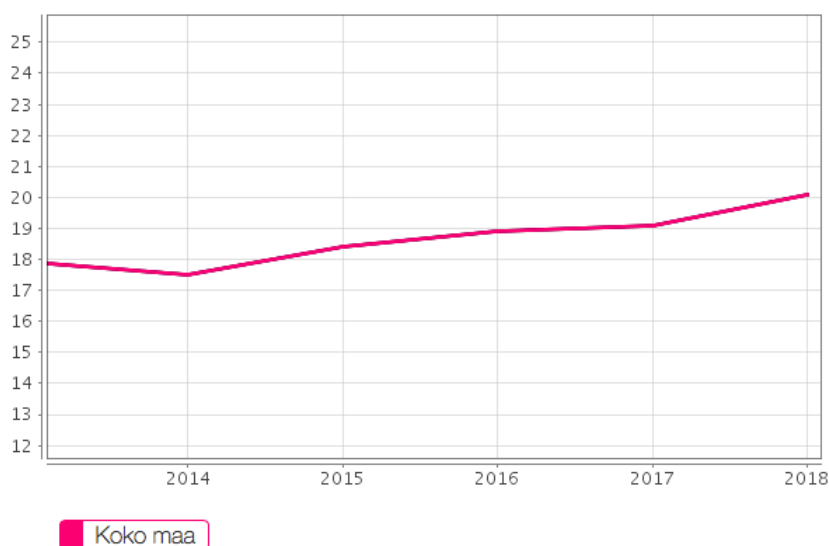
2.2.1 Liikunta

Kansainvälisen terveysliikuntasuosituksen mukaan 18-64 -vuotias aikuinen tarvitsee viikoittain kestävyysliikuntaa 10 minuutin jaksoissa, jonka voi toteuttaa joko reippaasti (2 tuntia 30 minuuttia) tai rasittavasti (1 tunti 15 minuuttia). Tämän lisäksi aikuinen tarvitsee lihaskuntoa ja tasapainoa kohentavaa liikuntaa kahdesti viikossa. (WHO 2019.) Suomalaisista aikuisista Husun ym. (2016) mukaan vain noin puolet saavuttaa liikuntasuosituksen. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan vuonna 2013 tehdyssä ATH-tutkimuksessa (Alueellinen terveys ja hyvinvointitutkimus) vain noin 10 % 16–75 -vuotiaista täytti suosituksen sekä kestävyys- että terveysliikunnasta. (Husu, Tokola, Suni, Luoto, Sievänen, Mäki-Opas, Vasankari, Kaikkonen 2014). Työterveyslaitoksen (2019) mukaan suomalaisista vain noin puolet kokee olevansa hyvässä kunnossa. Hirvensalon

ym. (2011) mukaan vain noin viidesosa suomalaisista aikuisista saavuttaa kymmenentuhannen päivittäisen askeleen terveystavoitteen.

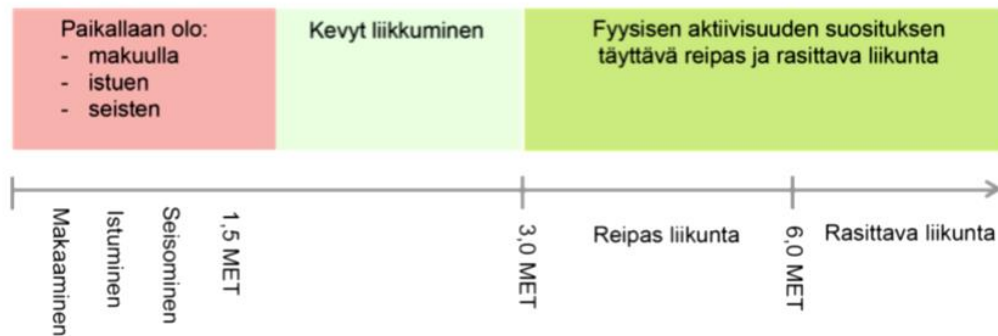
Liikunnan harrastamisen positiivisia vaikutuksia ovat painon hallinta, toimintakyvyn edesauttaminen, mielialan kohoaminen sekä kunnon kohoaminen, joka auttaa jaksamaan paremmin (Peltonen 2015, 110). Lihasvoiman on todettu ennustavan kuolleisuutta. Liikunnallisesti aktiivilla iäkkäillä on enemmän lihasvoimaa kuin saman ikäisillä liikunnallisesti passiivisilla henkilöillä. (Heikkinen & Rantanen 2008, 116.)

Liikuntalain (L 390/2015) tavoitteena on muun muassa edistää väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä ja parantamista. Opetus- ja kulttuuriministeriö luo edellytyksiä muun muassa arkiliikunnalle sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävälle liikunnalle. Sen tavoitteena on kannustaa terveyden kannalta liikkumaan riittävästi. (Liikunnan edistäminen n.d.)



Kuva 11. Lihavien osuus (painoindeksi yli 30) 20–64 -vuotiaista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019c)

Lihavuus on yksi tärkeimmistä kansanterveysongelmista Suomessa, sillä jopa 60 prosenttia työikäisistä miehistä ja noin puolet naisista on vähintään ylipainoisia, joka viides aikuinen on lihava. Lihavuus lisää merkittävästi todennäköisyyttä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin, tyyppin 2 diabetekseen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2019c) tutkimuksen mukaan työikäisten lihavien osuus Suomessa on ollut viime vuodet kasvussa (Kuva 11). Lihavuudesta aiheutuu jopa enemmän kustannuksia kuin tupakoinnista. Lihavuus aiheuttaa vuodessa jopa liki 350 000 poissaolo-päivää töistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019c.)



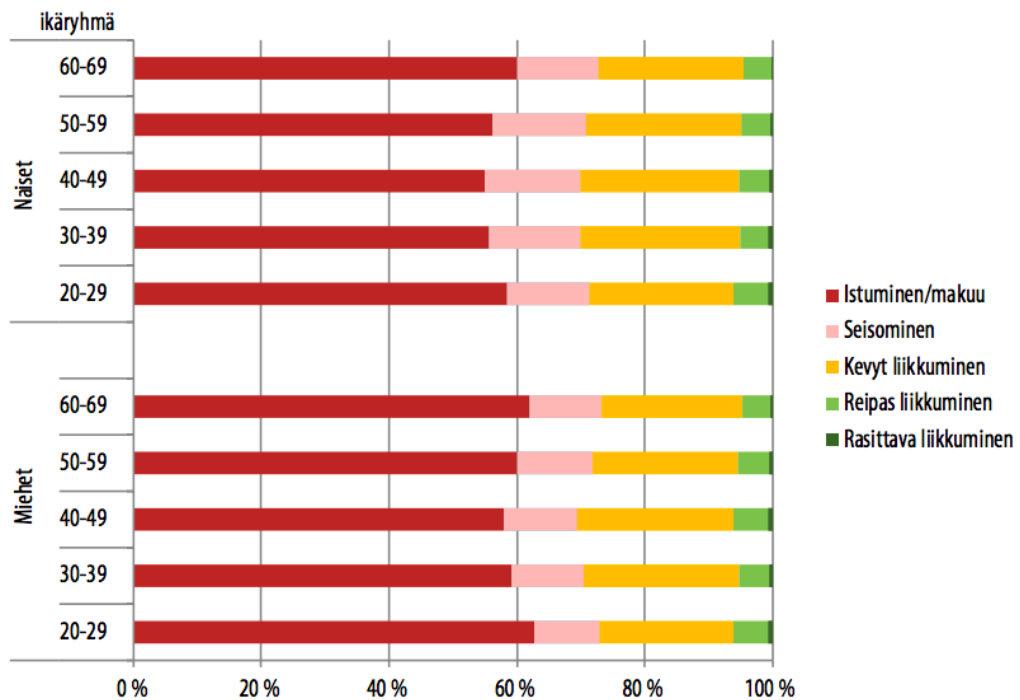
Kuva 12. Fyysisen aktiivisuuden jatkumo paikallaan olost raskaaseen fyysiseen aktiivisuuteen (Vasankari & Kolu 2018)

Kuva 12 esittää makaamisesta rasittavaan liikuntaan siirryttäessä metabolisen ekvivalentin (MET) eli lepo-aineenvaihdunnan kerrannaista (Vasankari & Kolu 2018). Liikunnalla on Soudunsaaren (2010, 15-16) mukaan (Nupponen 2005; Tolvanen 1995) sekä henkisiä että sosiaalisia terveysvaikutuksia. Liikunta tuottaa välitöntä mielihyvää sekä auttaa turhautumisen, pettymyksen ja vastoinkäymisten aiheuttaman aggression lievennykseen. Liikunta on myös edullinen ja vaivaton keino rentoutumiseen ja palautumiseen.

Fyysisesti aktiivisilla on pienempi riski sairastua muistisairauksiin, kuten Alzheimerin tautiin (Nokia, Wikgren & Kainulainen 2017). Liikkumattomuus aiheuttaa suunnilleen yhtä suuren tekijän muistisairauksien aiheuttajana, kuin heikko ravitsemus, vähäinen kognitiivinen ja sosiaalinen aktiivisuus ja sydän- ja verisuonitautien riskitekijät yhteensä. (Kulmala, Rosenberg, Ngandu, Solomon & Kivipelto 2017). Liian vähäinen fyysinen aktiivisuus on yhteydessä mm. elintapasairauksien sairastumisriskiin, heikkoon elämänlaatuun sekä heikentyneeseen fyysiseen ja kognitiiviseen suorituskykyyn (Husu ym. 2018). Kuolleisuus sydän- ja verisuonitauteihin on vähentynyt huomattavasti 70-luvulta lähtien. Ne aiheuttavat silti vajaan puolet työikäisten kuolemista Suomessa. Yhdessä sydän- ja verisuonitaudit muodostavat suurimman yksittäisen kuolinsyiden ryhmän. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.)

Liikkumattomien ryhmä on tutkimuksissa todettu varsin heterogeeniseksi ryhmäksi. Liikkumattomaan joukkoon kuulumisen ei ole tahdosta riippuvainen asia kaikkien kohdalla. Liikkumattomuus voi myös olla väliaikainen tila, josta siirrytään sittemmin takaisin liikkuvien ryhmään. (Vanttaja, Tähtinen, Zacheus & Koski 2017, 7.) Tutkimuksessa paikallaanolo ja alhainen aktiivisuus täyttivät 60% suomalaisten aikuisten päivästä (Husu, Suni, Vähä-Yypä, Sievänen, Tokola, vaikeinen, Mäki-Opas & Vasankari 2011). 20–69 -vuotiaiden aikuisten miesten ja naisten liikkumisen ja

paikallaanolon eroavaisuutta eri ikäryhmissä voi havainnoida kuvasta 13. (Husu, Sievänen, Tokola, Suni, Vähä-Ypyä, Mänttari & Vasankari 2018a).



Kuva 13. Aikuisten paikallaanolon ja liikkumisen keskimääräiset osuudet valveillaoloaikana (Husu ym. 2018a)

Motivaatio liikkumiseen

Liikuntamotivaatiota voidaan selittää yleismotivaationa ja tilannemotivaationa. Yleismotivaatio tarkoittaa tavoitteellisuutta ja myönteistä suhtautumista hyviin terveysvaikutuksiin. Yleismotivoitunut henkilö pitää liikuntaa hyvänä esimerkiksi selkävivun poistajana. Jotta liikuntaharrastuksesta saadaan säännöllinen, tarvitaan lisäksi myös tilannemotivaatiota. Se tarkoittaa sitä, että liikumaan pitää myös päästä, eikä jäädä keksimään tekosyitä huonosta kelistä tai väsymyksestä lähtemistä estellen. (Ryan & Deci, 2000.) Useiden tutkimusten mukaan hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä viihtymiseen (Ojala & Ahonen 2005, 31).

2.2.2 Hyvä ravinto

Hyvä ravinto auttaa jaksamaan paremmin ja kuuluu sen myötä työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. Täydellistä ruokavaliota ei kuitenkaan kannata tavoitella, sillä on monta tapaa syödä

terveellisesti. Jos 80 % ruokavalinnoista on päivässä terveyden kannalta hyviä, ei lopulla osuudella voi pilata kaikkea. (Fogelholm 2017, 52-61.) Veden merkitys yksilön terveydelle on yleisesti tiedossa. Veden juomisen edistäminen on keino vaikuttaa työntekijöiden terveellisiin elintapoihin. Erään tutkimuksen mukaan vesiautomaatin läheinen sijainti saa työntekijät juomaan vettä enemmän. (Virolainen 2012, 169.)

Ruoka- ja juomavalinnoilla on merkittävä ja välitön vaikutus työtehon ja työvireyden ylläpitämiseen. Kiireinen työympäristö ja työtavat vaikeuttavat ruokavalion omaksumista. Palaverien järjestämistä lounasaikaan ei suositella, sillä lounaan väliin jääminen vaikuttaa merkittävästi iltapäivän jaksamiseen. Mikäli palaveri etikettinsä vuoksi vaatii tarjottavaa, on hyvä satsata terveellisiin, kevyihin, kasvisvoittoisiin tarjottaviin. (Laatikainen & Rannikko 2015, 12, 95-96.)

Säännöllisyys ruokailurytmissä on olennaisinta. Ihmisen tulisi syödä 3-5 tunnin välein. Kun ei anna nälän nousta liian suureksi, ei tarvitse epäterveellisiä välipaloja. Säännöllinen ruokailurytmi yleensä auttaa parempaan nälänhallintaan ja tätä kautta painonhallintaan. Tutkitusti aamupalan syöminen auttaa tekemään terveellisiä valintoja lounasaikaan ja terveelliset valinnat lounaalla auttavat vireys-tason säilyttämisessä pitkälle iltapäivään. (Laatikainen & Rannikko 2015, 28.) Ravinnolla on suuri merkitys palautumiseen. Esimerkiksi kalaöljyt suojaavat sydäntä ja verisuonia vaikuttamalla suotuisasti autonomiseen hermostoon, mikä säätelee fysiologisesta stressitilasta palautumista. (Peltomaa 2015, 86-88.)

2.2.3 Riittävä ja laadukas uni

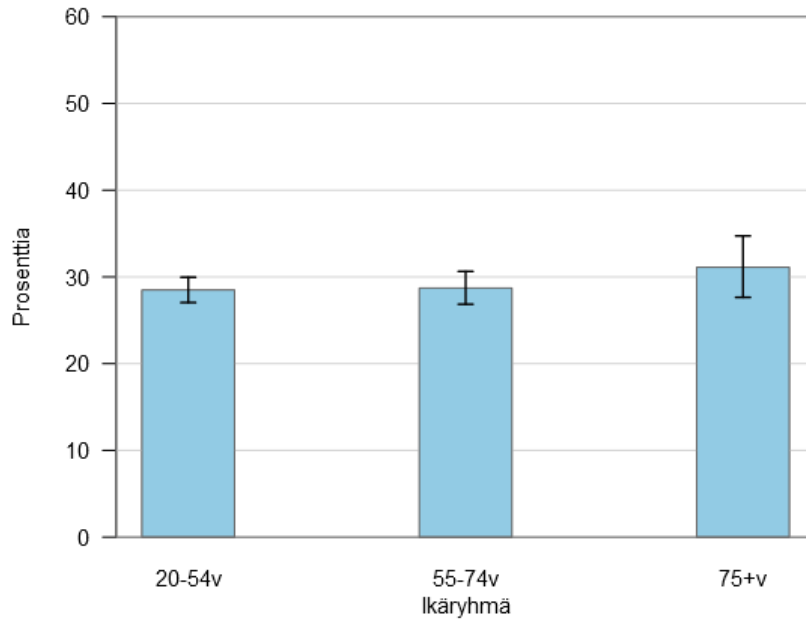
Hyvälaatuinen uni on yhtenäinen koko uni-jakson ajan. Uni koetaan virkistävämmäksi, jos uni-jakson kesto on eri päivinä mahdollisimman saman pituinen. (Peltomaa 2015, 126.) Suurin osa aikuisista nukkuu 7-9 tuntia (Partonen 2017). Osalle riittää luontaisesti alle 7 tuntia yöunta ja osa nukkuu yli 9 tuntia. Unen tarve on kuitenkin yksilöllinen. Aikuisista 5-10% tarvitsee yli 9,5 tuntia unta ja 5-10% pärjää 5,5-6 tunnilla unta. (Ojala, Ahonen 2005, 146-147.)

Univaje määritellään siten, että univajetta syntyy unen pituuden jäädessä yli kaksi tuntia ihmisen normaalisti tarvitsemaa uni-jaksoa lyhyemmäksi. (Peltomaa 2015, 99-100). Univaje alkaa olla krooninen kansantauti. Valvomisen aiheuttama stressi saattaa aiheuttaa varhaista dementoitumista. Univaje ilmenee usein ärtymyksenä ja yhteistyökyvyttömyytenä, sillä unen puute huonontaa otsalohkon toimintaa ja siellä sijaitsevat tunteet ja sosiaaliset taidot. Univaje vaikuttaa kuin alkoholi. 24 tunnin valvominen vastaa yhden promillen humalaa. (Ojala, Ahonen 2005, 146-147.)

Univaje aiheuttaa väsymystä, heikentää keskittymistä, huonontaa tarkkaavaisuutta, haurastuttaa muistitoimintoja ja hidastaa reaktiokykyä. Univaje aiheuttaa univelkaa, jonka vaikutuksesta voi lihoa sekä syke ja verenpaine nousevat. Nämä muutokset rasittavat aivoja, sydäntä ja verisuonia. (Partonen 2017.) Edellä mainittujen oireiden lisäksi univajeella on merkittävä yhteys masennukseen, ahdistukseen, traumaperäiseen stressihäiriöön, skitsofreniaan ja itsemurhiin. Pitkäkestoinen univaje on nykytiedon valossa merkittävin riskitekijä Alzheimerin tautiin. (Jaakkola 2018, 76.)

Mikäli yöuni jää liian lyhyeksi, tarvitsee ihminen yhden univelka-tunnin nukkumiseen kolme tuntia korvausunta ja kahden tunnin univelan nukkumiseen neljä tuntia korvausunta. Perimä vaikuttaa ympäristöä enemmän luonnolliseen uniaikaan. (Partonen 2017.) Tietotyö lisää unen määrää (Ojala, Ahonen 2005, 146-147; Laatikainen & Rannikko, 2015 18). Unen pituuden lisäksi sen laatu vaikuttaa merkittävästi päivän työtehoon ja vireys-tasoon. Katkonainen yöuni heikentää keskittymiskykyä ja jaksamista seuraavana päivänä jopa kolmen tunnin univajetta vastaavasti. (Laatikainen & Rannikko 2015, 20.)

Finsote-tutkimuksen mukaan (Kuva 14) suomalaisista hieman alle kolmannes (28,8%) on kokenut unettomuutta viimeisen 30 päivän sisään (Terveystemme 2017). Vähäinen uni, unettomuusoireet ja vähäinen liikunta lisäävät sairauspoissaolon riskiä tutkimuksen mukaan. Suomalaistutkimuksen mukaan liikunnan lisääminen sekä unen laadun parantaminen voisivat vähentää kustannuksia merkittävästi (Kanerva, Pietiläinen, Lallukka, Rahkonen & Lahti 2017; Kanerva, Pietiläinen, Lallukka, Rahkonen & Lahti 2018.) Monella organisaatiolla on tarkkoja säännöksiä tupakoinnin, päihteiden ja seksuaalisen häirinnän suhteen, mutta harvassa organisaatiossa on vähäisen unen määrän suhteen sääntöjä. Unen puute on kuitenkin selkeä riskitekijä työturvallisuudelle. (Virolainen 2012, 47.)



Kuva 14. Unettomuutta viimeisen 30 päivän aikana kokeneiden suomalaisten määrä Finsote-tutkimuksen mukaan vuonna 2017 (Terveysbarometri 2017)

Haaramon (2014) väitöskirjatutkimuksessa havaittiin unettomuusoireiden olevan yhteydessä henkilön myöhempään terveyteen ja työkykyyn sekä mielenterveysongelmiin ja sydäntautien keskeisiin riskitekijöihin. Unettomuus aiheuttaa henkilökohtaista haittaa siitä kärsivälle, sekä hänen läheisilleen. Se aiheuttaa suuria kustannuksia myös työnantajille ja yhteiskunnalle muun muassa lisääntyneen hoidontarpeen, lääkityksen ja ennen aikaisen eläköitymisen vuoksi. Unettomuusoireiden tunnistamiseen ja hoitoon olisi syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota (Haaramo 2014.) Suomalaiset kärsivät unettomuudesta keskieurooppalaisia enemmän. Sen on arveltu johtuvan suomalaisten työkeskeisyydestä. (Virolainen 2012, 48).

Hyvä yöuni vaikuttaa myös henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen (Työterveyslaitos 2019) sekä palautumiseen (Peltomaa 2015, 99). Uni palauttaa fyysisestä, henkisestä ja kognitiivisesta rasituksesta. Väsymys aiheuttaa keskittymisvaikeuksia ja heikentää turvallisuutta esimerkiksi liikenteessä. Alkoholilla haittaa unen laatua, sillä se vähentää syvän REM -unen määrää, vaikka voikin lyhentää nukahtamisaikaa. (Työterveyslaitos 2019). Unen laadun on oltava tarpeeksi hyvää ja unijakson pituuden on oltava riittävä, jotta suorituskyky ei ole alentunut tai ihminen koe itseään väsyneeksi. (Peltomaa 2015, 99-100.)

2.3 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Fyysisten hyvinvoinnin tarpeiden ollessa kunnossa, ovat psyykkiset hyvinvointi-tekijät Maslowin tarvehierarkian seuraavalla tasolla tavoiteltaessa kokonaisvaltaista työhyvinvointia (Kuva 2). Organisaation pyrkiessä tuloksellisuuteen lisäämällä kokonaisvaltaista työhyvinvointia, on ymmärrettävä sen osatekijät. Tällä tutkimuksella tavoitellaan tauottamisen lisäämistä ja tauottamisen vaikutuksen ymmärtämistä, on sen vuoksi tärkeää ymmärtää tauottamisen tarvetta lisääviä osatekijöitä. Stressi, kiire, työn hallitsemattomuus ja työn vaikutusmahdollisuuksien puute ovat esimerkkejä psyykkisistä tekijöistä, joiden sietämistä ja ymmärtämistä voi opetella. Niistä organisaatiossa avoimesti viestiminen ja työntekijälle sietämisen keinojen opettaminen voivat auttaa työntekijää ymmärtämään ja havainnoimaan näitä tekijöitä. (Virolainen 2012.)

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut viime vuosina yhä tärkeämmäksi tekijäksi arvioitaessa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Se pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan parantaa muun muassa tukemalla henkilöä, jakamalla työtehtäviä sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. Psyykkisen työhyvinvoinnin avainkysymyksiin kuuluu se, kokeeko työntekijä työnsä mielekkääksi. (Virolainen 2012, 18.) Palautumisen kokeminen on tutkittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin. (Pennonnen 2011).

Stressi ja sykevälivaihtelu

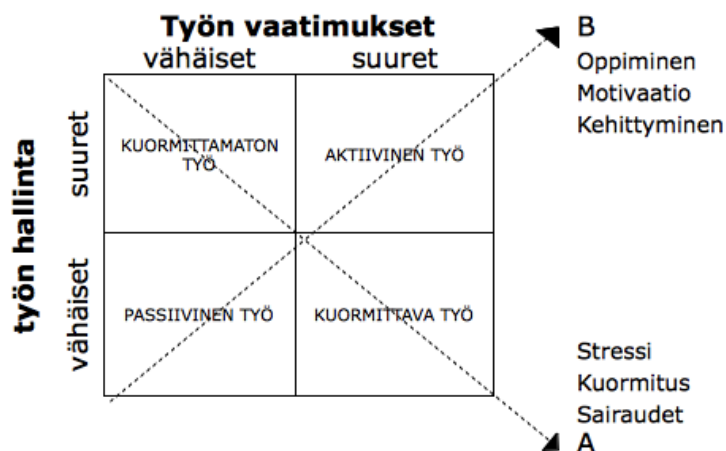
Stressillä voidaan terminä tarkoittaa stressireaktiota, stressitekijöitä tai yksilön ja ympäristön epätasapainoa (Kinnunen & Feldt 2008). Stressi on lajikehityksessä muodostunut sopeutumisreaktio. Stressireaktiossa keho asettuu maksimaaliseen suoriutumiseen, jotta mahdollinen taistelu tai pako onnistuisi mahdollisimman hyvin. Stressi onkin lyhytaikaisessa stressitilanteessa edullinen, kun palautuminen on mahdollista pian suorituksen jälkeen. Pitkittänyt stressi ja huono palautuminen ovat kuitenkin terveydelle haitallisia (Aro 2001, 42-43.) Työstressi on ollut pitkään kiinnostava tutkimuskohde, sillä sen vaikutukset ovat niin laaja-alaiset. Työstressi aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmia, vaikuttaa työsuoritukseen sekä tulokseen ja siitä aiheutuu taloudellista haittaa yritykselle. (Kinnunen & Feldt 2008.) Vuonna 2007 tehdyn Euroopan työolotutkimuksen mukaan työstressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauksien syitä. (Eurooppalaisia linjauksia 2009). Psykologista stressiä koetaan erityisesti tilanteissa, jotka eivät ole ennalta ennustettavissa tai kun tilanteen hallinnan menettää. (Jaakkola 2018, 40). Säännöllinen liikunta vähentää

stressihormoneiden määrää (Ojala & Ahonen 2005, 148). Stressin vastavoima on palautuminen (Peltomaa 2015, 11).

Työn hallinta tai sen puute

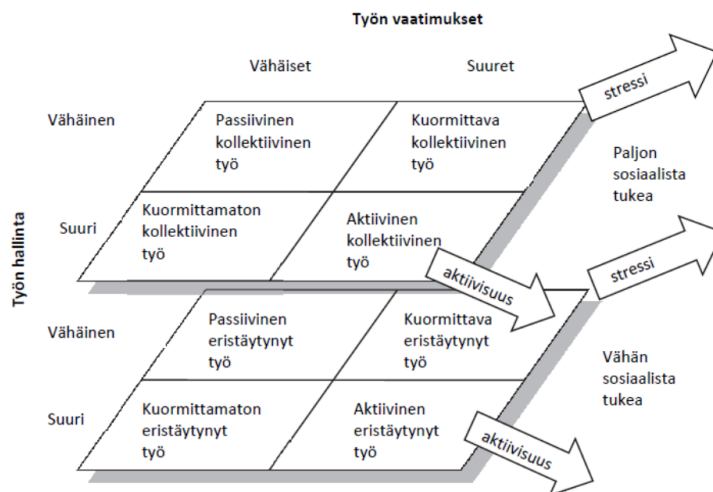
Työn hallittavuus on erittäin tärkeä työntekijän työhyvinvoinnin osalta. Ihminen, joka ei pysty ennakkoimaan työprosessiaan ja työympäristössä tapahtuvia asioita turhautuu, voi huonosti ja tekee vain minimityön. Etenkin työprosessin osittaminen yksitoikkosiin osatehtäviin estää kokonaisuuden hallinnan. Myös organisaatioiden suuret ja alati toistuvat muutokset vaativat toimimaan voimien ja kykyjen ääri rajoilla oppimis- ja sopeutumisajan jäädessä hyvin lyhyeksi. (Aro 2001, 53-54.) Hyvää arjen suorituskykyä voi kehittää harjoittelemalla palautumisen taitoja, vaalimalla ihmissuhteita, pitämällä huolta fyysisestä kunnosta liikkumalla ja syömällä hyvin sekä oppimalla arjen rytmittämistä (Jaakkola 2018, 107).

Kiireen hallinta tarkoittaa kykyä käyttää aikaa tyydyttävästi ja tarkoituksenmukaisesti. Ajan ollessa rajallista tulisi oppia tekemään oikeita ajankäyttöön liittyviä valintoja monien mahdollisuuksien joukosta. (Hämäläinen 2009, 61.) Kuormituskokemusten määrä ei välttämättä lisääny, vaikka työn vaativuus kasvaisi jos työn hallinnasta ja työtilanteiden hallinnasta pidetään huoli. Jos lisätään vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, työn hallittavuus vahvistuu ja kuormituskestävyys kasvaa. Vaikutusmahdollisuudet koostuvat työmäärän, työtahdin, työmenetelmien, työaikojen ja joskus myös työnjaon sekä työskentelykavereiden päättämisen mahdollisuuksista. Tuen saanti kiperissä tilanteissa sekä työyhteisön osallistumisjärjestelyiden toimivuus lisäävät myös työn hallintaa. (Kantolahti & Tikander 2010.)



Kuva 15. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli (JDC-malli) (Kinnunen & Feldt 2008; Virolainen 2012)

1970-luvulla Yhdysvaltalainen Robert Karasek kehitti työstressimallin (Job Demand Control-model), jolla haitallista työkuormitusta kuvataan työn hallinnan ja työn vaatimusten suhteella (Kuva 15). Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työn määrällistä ylikuormitusta, työn aikapaineita ja rooliristiriitoja. JDC-mallin mukaan työ voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa työssä on suuret vaatimukset ja suuri vaikuttamisen mahdollisuus. Työntekijä joutuu ponnistella, mutta hän voi myös vaikuttaa työnsä sisältöön ja tulla kuulluksi työyhteisössä. Passiiviseen työhön kohdistuu vähän vaatimuksia ja työssä on vähän hallintamahdollisuuksia. Passiivinen työ passivoi ja pitkäaikaisena huonoimmillaan johtaa opittujen taitojen ja tietojen heikentymiseen. Työn hyvinvointia selittävät kuormitushypoteesi (A-nuoli) ja aktiivisen oppimisen hypoteesi (B-nuoli). Karasekin mallissa on hyvä huomata subjektiivinen kokemus, eri työntekijät kokevat asioita eri tavalla. (Kinnunen & Feldt 2008; Virolainen 2012, 84.)



Kuva 16. Karasekin työn vaatimusten, hallinnan ja tuen malli (JDCS-malli) (Kinnunen & Feldt 2008, mukailten)

1980-luvulla mallia täydennettiin sosiaalisen tuen (kuva 16) osuudella. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimiehen ja työtoverin kannustusta, tukea ja arvostusta. JDCS-mallissa kuormittavan työn on katsottu olevan erityisen haitallista yksilön hyvinvoinnille silloin, kun hän ei saa tukea työssään. Työntekijän oppimisen, työmotivaation ja työtyössä kehittymisen kannalta parasta on työ, joka on sekä kollektiivista että aktiivista. Saksalainen Johannes Siegrist on esitellyt vuonna 1986 ponnistelujen ja palkkioiden mallin (Effort-Reward Imbalance, ERI, model). Sen mukaan ihminen sijoittaa ponnistelujaan eli aikaa ja energiaa työhönsä odottaen saavansa niille jotain vastinetta. Palkan lisäksi vastinetta voivat olla arvostusta, turvallisuutta ja etenemismahdollisuuksia. Mikäli työntekijä tuntee sijoittaneensa enemmän kuin saa vastineeksi voi seurauksena olla kielteisiä tunteita ja hyvinvoinnin heikkenemistä. (Kinnunen & Feldt 2008.)

Tavoitteiden madaltaminen sopivasti auttaa usein flow-tunteen syntymiseen. Matalammat tavoitteet saavutetaan helposti ja jopa ylitetään helposti. Toisaalta liian matalat tavoitteet saattavat aiheuttaa turhautumista. Tavoitteiden ylittäminen synnyttää mielihyvää ja saa aikaan vahvan sisäisen motivaation. Flow kuvaa yksilön syventymistä tehtävään. Yksilö kokee suurta nautinnon tunnetta flow-tilan vallitessa. Flow-käsitteen luoja Mihály Csikszentmihályin mukaan ihminen on onnellisimmillaan kokiessaan flow-tunnetta. (Virolainen 2012, 85; Hakala 2010, 178.)

Amerikkalainen lääkäri E. M. Hallowell puhui jo 1990-luvulta alkaen ilmiöstä nimeltä ADT (attention deficit trait). Virallista suomennosta tälle ei ole, mutta Huutilainen ja Moisala käsittelevät ilmiötä kutsumalla sitä tarkkaavaisuushäiriötä muistuttavaksi käyttäytymismalliksi. Kyseessä on tapahtuma, jossa tarkkaavaisuus alkaa herpaantua. Hallowell esitti käytösmallin johtuvan siitä, että hänen vastaanotolleen tulleet henkilöt olivat eläneet liian kauan liian kiireistä elämää. He olivat tehneet montaa asiaa yhtä aikaa ja jättäneet tauot pitämättä, hyppineet tehtävästä toiseen, laiminlyöneet unen hoitamisen ja näillä keinoin aiheuttaneet itselleen tilan, jossa aivot eivät enää toimi normaalisti. (Huutilainen & Moisala 2018, 8.)

Tutkitusti joillakin ihmisillä on suurempi taipumus tehdä useampaa asiaa samanaikaisesti (multitasking). Tämä voi esiintyä esimerkiksi puhelimen selailuna samalla kun kuunnellaan luentoa, podcastia tai katsellaan televisiota. Kun monisuorittajien keskittymiskykyä on tutkittu, on havaittu heidän keskittymiskykynsä olevan hieman muita huonompi. Monisuorittajat todettiin tutkimuksessa häiriöherkemmiksi. (Moisala, Salmela, Hietajärvi, Salo, Carlson, Salonen, Lonka, Hakkarainen, Salmela-Aro & Alho 2016.)

2.4 Sosiaalinen hyvinvointi

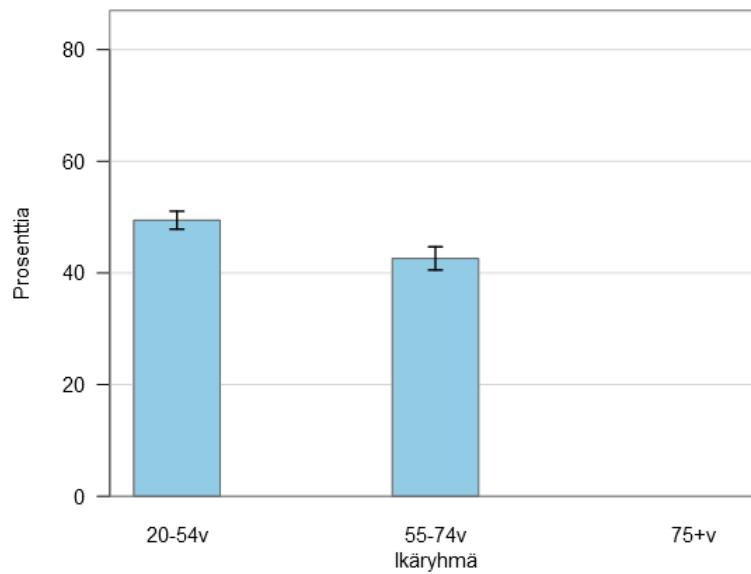
Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollisuus työyhteisön jäsenten väliseen kanssakäymiseen. Se tarkoittaa sitä, että on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Kun työkaverin oppii tuntemaan henkilökohtaisemmin ja tutustuu hänen perheeseensä ja harrastuksiinsa, on häneen helpompi lähestyä myös työasioissa. Yhteiset lounas- ja kahvihetket ovat tärkeitä verkostoitumisen kannalta. Neljännes (75%) Toimi-lehden kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että ystäväystyminen työpaikalla on lisännyt viihtymistä työpaikalla ja joka kolmas on kokenut työtehonsa parantuneen työpaikan ystävyys-suhteiden myötä. (Virolainen 2012, 24-25.) Työ tuo monelle sosiaaliseen yhteisöön kuulumisen tunnetta. (Kantolahti & Tikander 2010).

Sairauspäivien tosiasiallisia syitä tutkittaessa on saatu jopa tuloksia, että 75% sairauspäivistä aiheutuisi työpaikan vuorovaikutusongelmista. Työntekijä saattaa työterveyslääkärille valittaa päättään tai polveaan, mutta oikeasti häntä on loukattu tai kiusattu töissä, hänellä on hankala työkaveri, positiivinen palaute puuttuu kokonaan tai esimies ei arvosta työntekijän tekemää työtä tarpeeksi. Varhaisen puuttumisen idea toimii tässäkin asiassa, aika ei nimittäin korjaa vuorovaikutustaitoihin liittyviä ongelmia. (Hämäläinen 2009, 74-75.)

Syitä huonoon työilmapiiriin voi yrittää etsiä työkavereista, esimiehestä tai työpaikan käytännöistä, usein huonosta tai hyvästä ilmapiiristä vastuu on kuitenkin jokaisella työntekijällä. Jokaisen ottaessa vastuunsa asiat voivat muuttua. Läsnäolon katoaminen kiireen, etätyön ja kohtaamisten vähyyden vuoksi usein lisäävät vuorovaikutusongelmia. Käytäväkeskusteluihin ja sosiaalisten suhteiden luomiseen työpaikoilla ei tunnu olevan aikaa. Lounastamme usein yksin ja kahvitaukoihinkaan ei aina ole aikaa. Toisen puhuessa kokouksessa joku voi miettiä kauppalistaa, toinen kirjoittaa tekstiviestiä ja kolmas miettiä omaa puheenvuoroa kuuntelematta puhujaa. Jos olemme paikalla olematta läsnä, on todennäköisesti seurauksena ilmapiirin kiristymistä, pahaa oloa ja vierauden tunnetta. (Hämäläinen 2009, 78-79.)

Suomalaisessa lisensiaatintyön työhyvinvointitutkimuksessa havaittiin, että vuorovaikutus ryhmän jäsenten ja esimiehen välillä koettiin erittäin tärkeäksi työn kehittämisen mahdollistajaksi ja yksilön työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Sen vuoksi esimiehille tarvitaan riittävästi aikaa mahdollistaakseen oman ryhmän lähijohtamista laadukkaasti. (Muinonen 2016.)

Peter Warrin vitamiinimallin mukaan henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat mahdollisuus kontrolliin, mahdollisuus taitojen käyttämiseen, ulkoiset tavoitteet, vaihtelevuus, ympäristön selkeys, raha, fyysinen turvallisuus, mahdollisuus kontakteihin, arvostettu sosiaalinen asema, kannustava valvonta, uranäkymät ja oikeudenmukaisuus. (Peltomaa 2015, 105-106). Vitamiinimallin nimi tulee siitä, että kuten vitamiinitkin toimivat, niin henkisen hyvinvoinnin osatekijätkin vaikuttavat positiivisesti vain tiettyyn pisteeseen asti. Finsote -tutkimuksen mukaan 20-74 -vuotiaista työnsä henkisesti vähintään melko raskaaksi (kuva 17) koki lähes puolet vastaajista (Terveystemme 2017).



Kuva 17. Työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi kokevien määrä vuonna 2017 Finsote-tutkimuksen mukaan (Terveystemme 2017)

Työn imu

Hollannissa kehitetty työn hyvinvointi-käsite (work engagement), joka on Jari Hakasen toimesta (2005) suomennettu työn imuksi, kuvaa työhyvinvointia aktiivisena ja positiivisena tilana. Se tarkoittaa tunne- ja motivaatiotilaa, johon kuuluu tarmokkuus, työhön uppoutuminen, työinto ja omistautuminen. (Peltomaa 2015, 106; Virolainen 2012, 90.)

Työn imu voi näyttäytyä positiivisena tai negatiivisena piirteenä. Positiivista on, kun työ vie mennessään ja henkilö nauttii työstään ja se antaa energiaa. Negatiivinen piirre on kuitenkin se, että työhölmismi eli sisäinen tarve tehdä työtä, on yhteydessä erilaisiin terveysongelmiin, oireiluun ja pahoinvointiin. (Kinnunen & Mauno 2009, 56-59; Virolainen 2012, 91.)

3 Palautuminen ja palautumisen keinot

Palautuminen tarkoittaa akkujen lataamista esimerkiksi oleskelemalla, urheilemalla, mieluisilla harrastuksilla ja ystävien tapaamisella. Palautumista tapahtuu myös työaikana lounastauolla kahvitauolla ja muilla tauoilla. Rasituksesta palautunut työntekijä saa enemmän aikaa työssä ja vapaa-ajalla, tarttuu asioihin aktiivisesti ja oppii paremmin uutta. (Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta n.d.) Tiiviissä ajatustyössä aivot vaativat erityisesti palautumista, jotta ne kykenisivät taas hyvään suoritukseen. Rentoutustauot ja ajatusten siirtäminen pois työasioista tai ajatusten jättäminen kokonaan taka-alalle auttavat aivojen palautumiseen. Joissakin työpaikoissa rentoutustaukoihin suhtaudutaan nihkeästi ajatellen sitä laiskotteluna, vaikka tästä ei ole ollenkaan kysymys. Jo 1-2 minuutin hiljentyminen auttaa aivoja palautumaan. (Virolainen 2012, 97.)

Palautuminen voidaan määritellä monella tapaa. Sonnentagin ja Geurtsin mukaan palautuminen mahdollistuu kuormitustekijöiden poistuttua. (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009, 90.) Jaakkolan (2018, 15) mukaan palautuminen on prosessi, jossa ihmisen fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle. Fysiologinen rauhoittuminen, hengityksen havainnointi, hengityksen tietoinen rauhoittaminen, hengitysharjoitukset, palauttava jooga ja luontoon hakeutuminen auttavat hermostoa tasapainottamaan itseään. (Jaakkola 2018, 21.)

3.1 Työstä palautuminen

Työelämän kiire, kilpailuhenkisyys ja kiristyneet tulostavoitteet ovat arkipäivää monessa työyhteisössä. NykYTEknologia mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemisen. Parhaimmillaan se mahdollistaa tehokkaan ajankäytön, mutta pahimmillaan sitoo työntekijän 24 tunniksi työhön ja estää työstä irrottautumista vapaa-aikana. Työperäinen kuormittuminen uhkaa terveyttä ja hyvinvointia silloin kun työstä irrottautuminen on haasteellista. (Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen & Rusko 2006, 60.) Työikäiset suomalaiset palautuvat 30.000 suomalaiselle tehdyn tutkimuksen mukaan heikosti (Jaakkola 2018, 16).

Tampereen Yliopistossa tehdyn väitöskirjatutkimuksen mukaan työstä irrottautuminen ja kontrollin tunne lounastaukojen aikana olivat yhteydessä palautumiseen. Palautumista edistivät työympäristön ulkopuoliset lounaat ja pidemmät lounastauot. Tutkimuksessa havaittiin myös se, että puisto-kävely lounaan yhteydessä sai aikaan paremman hyvinvoinnin tunteen iltapäivällä mitattuna stressi-tasolla, väsymyksen määrällä ja keskittymiskyvyllä. (Sianoja, Kinnunen, Bloom,

Korpela, Geurts, 2016; Sianoja 2018; Härmä, Sallinen, Puttonen, Järnefelt n.d.) Taipale on yli 400 henkilön tutkimuksessa tutkinut opettajien emotionaalisesti haastavan työn ja työn kuormituksen tuntemisen yhteyttä uupumisasteiseen masennukseen sekä työpäivän aikaisen irrottautumisen ja palautumisen tarpeen välistä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan työpäivän aikainen irrottautuminen oli yhteydessä sekä palautumisen tarpeeseen että uupumisasteiseen väsymykseen. (Taipale 2018.)

Nykypäivän työelämää kuvataan yhä useammin 24/7/365-yhteiskunnaksi. Muun muassa joustavuus, globalisaatio, työn teon epätyypilliset muodot voivat tehdä palautumisesta haasteellista. Työ-olo-barometrin mukaan 50 % teki ylityötä vuonna 2008. Valtaosaan työntekijöistä (64%) on otettu yhteyttä työajan ulkopuolella. (Kinnunen & Mauno 2009, 1-2.)

Palautumisella tarkoitetaan prosessia, jolla yksilön tila palautuu esimerkiksi työpäivän aikana koettua kuormitusta ja stressiä edeltävälle tasolle. Jos palautuminen epäonnistuu, terveys ja hyvinvointi heikkenevät. Riittämättömästä palautumisesta voi aiheutua masennusta, kohonnutta verenpainetta, verenkierroelinten sairauksia ja kohonnutta kuolleisuuden riskiä. Palautuminen alkaa, kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä. (Jaakkola 2018, 113.) Palautuminen voi alkaa jo työpäivän aikana taukoja pitämällä. Palautuakseen hyvin, vapaa-ajalla kannattaa tehdä erilaisia asioita kuin työpäivän aikana. (Peltomaa 2015, 82-83.) Työpäivän aikaisen palautumisen on havaittu parantavan yön aikaisesta palautumisesta. Jos palautuminen menee pieleen, seuraava päivä alkaa väsyneenä ja joudumme pinnistelemaan enemmän selviytyäksemme seuraavan päivän velvoitteista. (Jaakkola 2018, 107, 113.)

Positiivinen stressi päivän aikana ei haittaa. Jos palautuu hyvin, voi päivä olla kiireinen ilman että yksilö kuormittuu haitallisesti. Negatiivinen stressi ja liika kuormitus voivat rikkoa unta siten, että uni ei ole enää palauttavaa. (Jaakkola 2018, 114.)

Psyykinen palautuminen on yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähentämistä. Palautumisen tarvetta kuvaa paineen, ylikuormittumisen ja ärtymyksen tuntemukset, tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja energian puute. Sonnentagin ja Fritzin kehittämän psyykkisen palautumisen luokittelun mukaan palautuminen tapahtuu psykologisen irrottautumisen, rentoutumisen, taidon hallinnan ja kontrollin kautta. Psykologista irrottautumista on tutkittu näistä eniten. Työpuheluiden hoitaminen ja työasioiden miettiminen vapaa-ajalla estää psykologisen irrottautumisen työstä. Rentoutunut olotila voidaan saavuttaa rentoutumisharjoituksilla, tai vapaa-ajan toiminnoilla, kuten musiikkia kuuntelemalla. Taidonhallinta-kokemukset ovat vapaa-ajantoimintoja, joissa saadaan tärkeäksi kokemisen tunnetta, kuten uuden kielen opiskelu tai

uuden harrastuksen opettelu. Vapaa-ajan kontrolli tarkoittaa sitä, että yksilö kokee hallitsevansa omaa aikatauluaan ja edistää siten palautumistaan. Psykkisen palautumisen tunnetta voi seurata tarkkailemalla omia tunnetilojaan. Se ei kuitenkaan kerro yksinomaan palautumisesta, sillä yksilö on myös voinut tottua ylirasitustilaan. (Peltomaa 2015, 86-88.)

Edmund Jacobsonin 1970-luvulla kehittämä progressiivinen (jännitä–laukaise -menetelmä) rentoutusmenetelmä auttaa vähentämään yleistä jännittyneisyyttä, lieventää psyykkisiä ja fyysisiä stressioireita ja antaa itseluottamusta siihen, että stressioireita voi vähentää itse vaikuttaen. Harjoituksessa ärsytetään lihaksia jännittämällä ja venyttämällä, jonka jälkeen lihakset rentoutetaan. (Peltomaa 2015, 97-98.)

Yksilön oma kokemus palautumisen tarpeesta on ensimmäinen merkki siitä, että yksilön hyvinvointi on vaarassa muuttua huonommaksi. Tämän vuoksi on tärkeää opetella tuntemaan omat palautumisen tarpeesta kertovat ensimerkit. Tutkimuksessa palautumisen tarpeen kokeminen ennusti merkitsevästi vuotta myöhemmin koettua uupumisasteista masennusta ja kyynisyyttä. (Kinnunen & Mauno 2009, 14.)

Vuorotyön on todettu heikentävän palautumista. Heikot sosiaaliset suhteet työpaikalla vaikuttavat myös palautumistarpeen lisääntymiseen. Etätö voi toimia palautukselle joko haitallisena tai hyödyllisenä ominaisuutena. Toisaalta etätöön mahdollisuuden tarjoaminen tuo työn hallinnan tunnetta ja antaa mahdollisuuden ajankäytön suunnitteluun itsenäisesti auttaen arjen käytännön asioista suoriutumista. Toisaalta se voi lisätä vastuun ja velvollisuuden tunnetta, mikä voi aiheuttaa stressireaktioita. Fyysinen stressi voi lisääntyä myös työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyessä. (Peltomaa 2015, 89-90.) Palautumisen kannalta on tärkeää lähteä töistä ajoissa, saada ajatukset irti töistä ja olla jatkamatta työntekoa kotona (Härmä ym. n.d.).

Vapaa-ajan tekeminen vaikuttaa palautumiseen merkittävästi. Arjen askareiden suorittaminen ei edistä palautumista, mutta uusia voimavaroja aiheuttava tekeminen, (Peltomaa 2015, 90-91) miellyttävä oleskelu, fyysinen aktiivisuus ja mukavat harrastukset auttavat palautumisessa. (Härmä ym. n.d.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalinen kuormitus koostuu usein pienistä tekijöistä (Työterveyslaitos 2016). Ne voidaan jakaa karkeasti rakenteellisiin ja kokemuksellisiin tekijöihin. Rakenteelliset tekijät kuvastavat työn organisointia, johtamista, ja muita tekijöitä jotka vaikuttavat työn sujuvuuteen. Kokemukselliset

tekijät liittyvät usein edellä mainittuihin rakenteellisiin tekijöihin, mutta ne kuvastavat työntekijän kokemusta työn onnistumisesta, ihmissuhteista, arvostuksesta ja merkityksellisyydestä. Sen arvioinnissa keskeistä on yksilön kokemus. Yksilön kokemus ei tarkoita ainoastaan itseluottamusta ja yrittämistä tai sitä, että eri yksilöt kokevat erilaiset haasteet eri tavalla, vaan myös työpaikan kulttuuria. Työpaikoilla on erilainen kulttuuri siitä, mitä pidetään hyvänä tai huonona, oikeana tai vääränä, onnistumisena tai epäonnistumisena. (Kantolahti & Tikander 2010.)

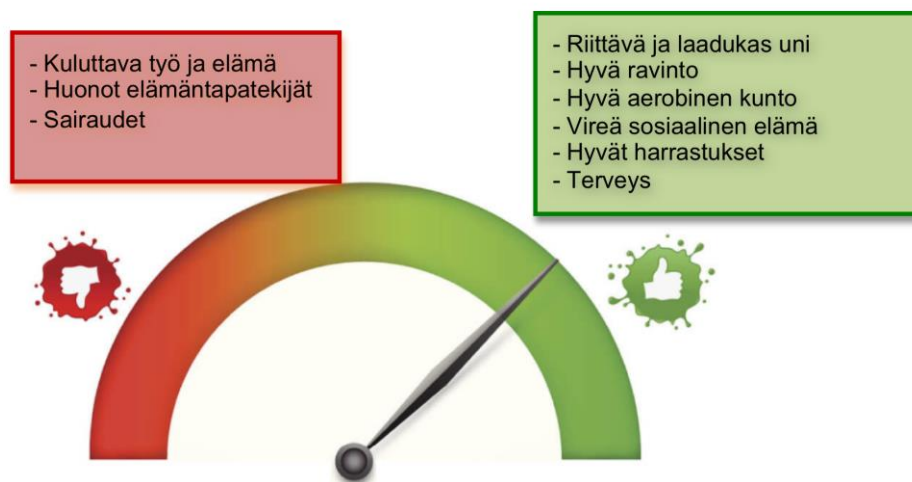
Euroopan Unionin tutkimuksen mukaan psykososiaaliset riskit, työperäinen stressi, työpaikkaväkivalta, kiusaaminen ja häirintä ovat lisääntyneet työpaikoilla (Eurooppalaisia linjauksia 2009). Tutkimusten mukaan huonot psykososiaaliset työ-olot aiheuttavat muun muassa sydän- ja verisuonisairauksia, mielenterveyden häiriöitä ja lisäävät ennenaikaisen kuoleman riskiä (Kivimäki, Virtanen, Elovainio, Kouvonen, Väänänen, & Vahtera 2006).

Työelämän muutokset ovat tuoneet uusia haasteita liittyen kuormittavuuteen. Henkisellä kuormittavuudella tarkoitetaan kiirettä, lisääntyviä vaatimuksia, vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksia, työn määrään ja laatuun liittyvää stressiä, ilmapiiriä ja johtamista sekä epävarmuutta ja erilaisia uhkatekijöitä. Henkisen kuormittavuuden mittaamiseen on vielä verrattain vähän mittareita. (Kantolahti & Tikander 2010.) Siegenin Yliopistossa Saksassa on kehitetty arviointimenetelmä ja siihen liittyvät kaksi arviointivälinettä IMBA ja Melba. IMBA tulee sanoista Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ja Melba sanoista Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit. Kyseessä on kokonaisvaltaista eri tekijät huomioon ottavaa työn kuormittavuuden arviointia ja työntekijän sopivuutta siihen kuormittavuuden mittareilla arvioituna. Vuonna 2005 menetelmän toi Suomeen vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas ja sitä on käytönotettu vuosina 2005-2009. Menetelmällä kartoitetaan työkyvyn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet WHO:n luokitteluiden mukaan ja suhteutetaan arviointi työtehtävän vaatimuksista tehtävään arvioon. (Laurinkari, Poutanen & Nevalainen 2010.)

”Psyykkistä kuormitusta työpaikoilla voivat aiheuttaa esimerkiksi epäselvyys työn tavoitteista, jatkuva kiire, vaikutusmahdollisuuksien puute, puutteelliset mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta, puutteellinen palaute, pitkittynyt epävarmuus, keskeytykset ja suuri vastuu.” (Työterveyslaitos 2016). Työstä irrottautuminen tarkoittaa Kinnusen mukaan sitä, että silloin ei tee työtä, eikä edes ajattele sitä (Kinnunen & Mauno 2009). Kuormittavuutta tietotyössä lisää poukkoilu tehtävästä toiseen ja liiallinen tiedonsaanti monesta kanavasta. Sopivat ja toimivat työvälineet vähentävät kuormittavuutta. (Työturvallisuuskeskus 2018, video.)

Kuormituksen ja palautumisen osatekijät

Kuormituksen ja palautumisen tasapainon löytäminen on tärkeää (Kuva 18). Tasapainoon vaikuttavat huonojen elämäntapojen määrä ja suhde hyviin elämäntapoihin. Liikunta edistää palautumista. (Työterveyslaitos 2019.)



Kuva 18. Kuormituksen ja palautuksen tasapainon osatekijät (Työterveyslaitos 2019)

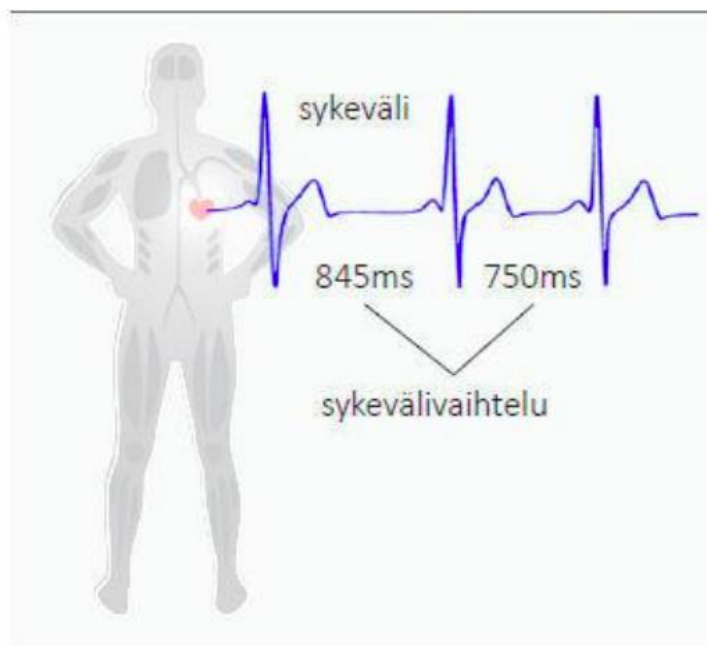
Kohtalaisesti kuormittava liikunta edistää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Liikunta auttaa syventämään unta, kunhan liian raskasta liikuntaa ei suorita muutama tunti ennen nukkumaan menoa. (Työterveyslaitos 2019.) Hyväkuntoinen ja terve ihminen kestää kuormitusta paremmin ja palautuu nopeammin kuin huonokuntoinen (Työterveyslaitos 2019; Kantolahti & Tikander 2010).

Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001) vuodelta 2001 kiinnittää aiempaa enemmän huomiota henkisiin kuormitustekijöihin. Tarkoitus on pyrkiä hallitsemaan työn kuormittavuutta yksilön ja työyhteisön toiminnalla ja johtamistavoilla. Sopivat haasteet ja sopiva kuormitus ovat tarpeellisia terveyden ja toimintakyvyn säilyttämisen näkökulmasta. Parhaimmillaan sopiva kuormitus rytmittää työpäivää, innostaa tavoitteiden saavuttamiseen ja edistää hyvinvointia, mutta terveydelle haitallista kuormitusta ei pidä sallia. Epäoikeudenmukaisuus, syrjiminen, alistaminen tai liialliset vaatimukset aiheuttavat ahdistuneisuutta tai ongelmia mielialalle. Kuormitus voi olla joko haitallista tai hyödyllistä, mutta työhön liittyvä stressi ja väkivalta ovat aina terveydelle haitallisia riskitekijöitä. (Kantolahti & Tikander. 2010.)

”Kuormittavuuden hallintaa tukevan johtamisen seurauksena työntekijällä on mahdollisuus tehdä valintoja, jotka tukevat optimaalista suoriutumista työssä ja kehittävät työntekijän ammattitaitoa, työn laatua ja tuottavuutta” (Kantolahti & Tikander 2010).

Kuormituksen hallintaan työpaikka voi hyödyntää kehityskeskusteluja ja niissä laadittavia toteutuskelpoisia suunnitelmia. Niissä on tärkeää osata huomioida työpaikan ympäristö, ilmapiiri, työtehtävä ja henkilö sekä hänen elämäntilanteensa kokonaisuutena. Kehityskeskustelun keskeinen aihe tulisi olla työssä selviytyminen, koettu kuormittuneisuus ja työtehtävien määrällinen ja laadullinen vaatimus suhteessa työntekijöiden resursseihin. Varhaisen välittämisen malli sekä laadukas työterveyshuolto ja työntekijöiden keskinäinen oikeudenmukaisuus edesauttavat kokonaisvaltaista hyvinvointia ja ihmisen huomioimista ajoissa kokonaisuutena. Muutoksien tuomaan oppimiseen on myös annettava yksilön tarvitsema oppimisaika. Esimerkiksi iäkkäämmillä työntekijöillä matala peruskoulutus-taso ja oppimaan oppiminen vievät enemmän aikaa. (Kantolahti & Tikander 2010.)

Palautumisesta puhuttaessa asiayhteydet voivat olla juoksulenkestä palautuminen, työpäivästä palautuminen, stressistä palautuminen tai lihaskuntoharjoittelusta palautuminen. Hyvä unen laatu ja rentoutusharjoitukset sopivat palautumisen keinoiksi kaikkeen palautumiseen. Unenlaatu ei ole itse valittavissa, mutta rentoutusharjoitus on tahdonalainen palautumistaito. (Peltomaa 2015.)



Kuva 19. Sykevälivaihtelu (Sykevälivaihtelu n.d.)

Stressiä ja palautumista tutkittaessa sykevälivaihtelun käsite on erittäin merkittävä (Peltomaa 2015, 11). Sykevälivaihtelulla (Kuva 19) tarkoitetaan peräkkäisten sydämenlyöntien välistä ajallista vaihtelua millisekunneina (ms). Sydämen sykkeen ollessa matalalla sykevaihtelu on tyypillisesti korkeampaa. Sykkeen ollessa korkealla sykevaihtelu on vähäisempää. (Sykevaihtelu n.d.)

Sydän on lihas, joka pumppaa verta elimistöön. Levossa sen pumppauksen teho on 4-6 litraa lyönnillä ja kuormituksessa enemmän. Sydämen toimintaan vaikuttavat autonomisen hermoston hermosyyt, hormonit, lämpötilanvaihtelu sekä hengitysliikkeen mekaaninen ärsytys. Sydämen syketäajuus ilmentää sydänlihaksen supistumiskertoja minuutissa. Sykintäajuus kuvaa elimistön kokonaiskuormittumista, sillä syke kohoaa kuormittumisen seurauksena. Fyysisessä rasituksessa syke nousee, sillä isot lihakset käyttävät happea ja sydämen on pumpattava tiuhemmin. Sykintäajuuteen vaikuttavat tunteet ja mielentila. Jännitystilassa syke nousee. Sykkeen kohoaminen ilman fyysistä rasitusta viittaa pitkittyneeseen stressiin tai vähentyneisiin voimavaroihin. Syketäajuuteen vaikuttavat lisäksi tiivis ajatustyö, lääkkeet, nautitut nautintoaineet, ympäristö, yksilölliset ominaisuudet kuten ikä, terveys, kunto ja elämäntavat. (Peltomaa 2015, 19-24.)

Sydämen leposyke on tyypillisesti 60-80 sykettä minuutissa, kestävyysurheilijoilla, jopa alle 40 lyöntiä minuutissa. Fyysinen ja psyykinen uupumistila näkyvät kohonneena leposykkeenä. Sydämen sykevälivaihtelu tarkoittaa sydämen peräkkäisten lyöntien välisen ajan pientä ajallista vaihtelua. Sykevälivaihtelun on havaittu olevan matalaa fyysisen kuormituksen, henkisen stressin, huonon unenlaadun, ahdistuneisuuden ja suuttumuksen aikana sekä alkoholin nauttimisen jälkeen, jatkuvassa väsymyksessä ja akuutissa psykoosissa. Sykevälivaihtelun on todettu nousevan hengitys- ja rentoutusharjoituksen aikana. (Peltomaa 2015, 24-37.)

Firstbeat Oy:n Jaakko Kotisaaren mukaan (Jaakkola 2018, 45) joka kolmaskymmenes (3%) yö on sellainen, jossa ei ole minuuttiakaan palautumista. Mitattavista 5-7% on sellaisia, joilla palautuminen ei käynnisty kunnolla yhdenkään mittausyön aikana.

3.2 Kuormitus ja tauko

Seuraavissa kappaleissa käsitellään toimintaa, toimeen ryhtymistä, toimessa pysymistä ja taukoa teoreettisesti.

Toiminta

Toiminta koostuu toimeen tarttumisesta, toimessa pysymisestä ja tauosta. Toimeen tarttuminen on helpointa silloin kun on voimaa toimia. Energian puute aiheuttaa kiukkuisuutta, vaikeuttaa oppimista ja aiheuttaa jopa aistiharhoja. Energiaa lisäävät ainakin nukkuminen, syöminen, juominen ja liikkuminen. Eri vireys-tason tehtävästä toisen vireys-tason tehtävään siirtyminen voi vaatia aikaa vireyden muutoksen vuosi. Myös voimakkaat tunteet ja motivaatio vaikuttavat vireystilaan. Tulevan visualisointi, eli tulevaan tapahtumaan valmistautuminen ja sen läpikäynti mielessään voi auttaa siihen, että tapahtumat etenevät oikeassa järjestyksessä ja kaikki tarvittavat tavat ja työkalut tulee otettua mukaan. Parhaallakaan tavalla suunniteltua toimintaa ei välttämättä voida toteuttaa ajatellulla tavalla. Toteutus voi epäonnistua tärkeämmän asian keskeyttämisellä, olosuhteiden muuttuessa tai voimavarojen tai aikataulun väärin arvioinnin myötä. (Tompuri 2018, 73-77.) Seuraavassa kuvassa (kuva 20) on Tompuria (2018, 50-52; 110-111) ja Galaa (2018) mukailien toimeen tarttumisen suunnittelemiseksi Testi-ohjeistus.

T	Tavoite	Miksi teen?	..jotta opin, .. Koska täytyy .. Jotta pääsen lopputavoitteeseen .. Jotta saan palkinnon
E	Energia	Mistä saan virtaa?	ruoka, juoma lepo liikunta
S	Suunnitelma	Mitä teen ja miten?	missä järjestyksessä? Mitä vaiheita toiminnossa on ? Aikataulu Tehtävien jako, tarvikkeet
T	Tarkkaavaisuus	Miten suunnata tarkkaavaisuuteni?	Häiriötekijöiden poisto Sopiva tunnelataus Sopiva lämpötila
I	Ilo	Miten selviän loppuun?	Kun kyllästyttää, muista tavoite Kun tuntuu vaikealta tsemppaa itseäsi, opit kyllä kiukku, inho, suru, häpeä, jännitys -> hengitys, TAUKO-toiminto, kertominen

Kuva 20.Toimeen tarttumisen tueksi TESTI-ohjeistus (Tompuri 2018; Gala 2018 mukailien)

Ponnistelu

Psyykkistä ponnistelua tarvitaan, kun teemme virheen tai olosuhteet muuttuvat haastavammaksi tai joku toinen henkilö haluaa, että teemme asiat eri tavalla kuin olimme aluksi suunnitelleet.

Vireystila ja käytettävissä oleva energia ovat tärkeimpiä ponnistelun määrään vaikuttavia tekijöitä. (Tompuri 2018, 131.)

Sosiaalista ponnistelua tarvitaan aina vuorovaikutuksessa ollessa. Näissä tilanteissa pitää osata ottaa huomioon toisen tunteet, osata kuunnella, ilmaista itseä selkeästi ja toimia viisaasti kohdatessa erimielisyyksiä. Erityisen paljon ponnistelua tarvitaan uusia ihmisiä tai suurta joukkoa kohdatessa tai erimielisyyksiä ratkottaessa. Ystävän kanssa seurustelu on usein vaivatonta, eikä ponnistelu tällöin ole niin vaativaa. Seuraavassa kuvassa (Kuva 21) on kuvattu viisi ponnistelun vaikeus-tasoa toimessa pysymiseksi. (Tompuri 2018, 127, 131.)

Taso 1	Olemisen tila	<ul style="list-style-type: none"> - Ei sisällä haasteita - Tarjoaa mahdollisuuden rentoutua ja uusia voimavaroja - Ei vie energiaa
Taso 2	Tuttua ja helppoa	<ul style="list-style-type: none"> - Ei vaadi juurikaan voimavaroja eikä keskittymistä - Sujuu automaattiohjauksella rutiinien avulla - Energian tarve on vähäistä
Taso 3	ei helppo eikä vaikea, neutraali keskivaihe	<ul style="list-style-type: none"> - Käytetään voimavaroja jonkin verran - Käytetään energiaa jonkin verran
Taso 4	Ponnistelu	<ul style="list-style-type: none"> - Vaatii voimavaroja - Niitä käyttäen kuitenkin selviää - Vie energiaa
Taso 5	Ääri rajoilla	<ul style="list-style-type: none"> - Sisu käytössä ja kaikki voimavarat pelissä - Vaatii runsaasti energiaa

Kuva 21. Ponnistelun viisi tasoa toimessa pysymiseksi (Tompuri 2018)

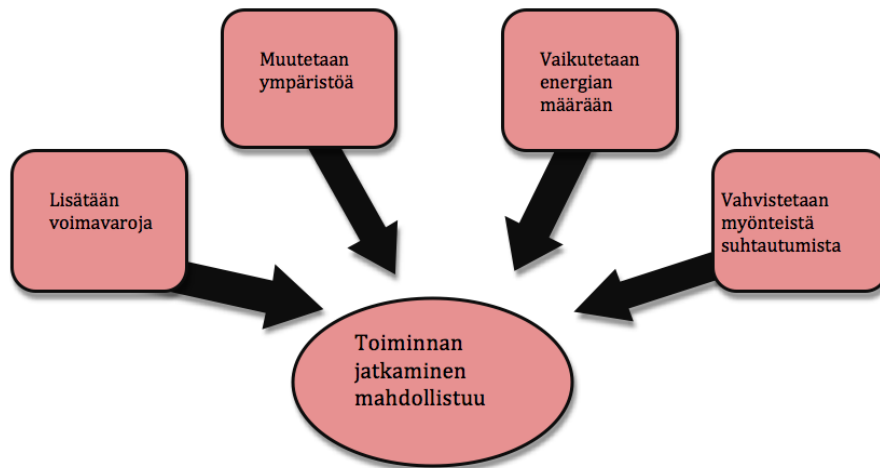
Tauko

Taukoja voi pitää toimintaa ennen, sen aikana ja sen jälkeen. Toimintaa ennen pidettävä tauko kerää voimavaroja tulevaan. Kesken toimintaa pidettävä tauko tuulettaa ylikuumenevia tunteita ja aivoja. Tauko myös auttaa siirtymään tehtävästä toiseen. Sen avulla voi jättää edellisen toiminnan taakseen ja siirtää voimavarat tulevaan toimintaan. Tauko on paikallaan silloin, kun koemme nälän tai janon tunnetta, ajattelun sumentumista tai ärtymyksen heräämistä. Tauon pitäminen on viisautta ja tervettä itsekkyyttä. Kuvassa 22 esitetään taukotoimintoja Tompuria (2018, 180) mukailten.

T	TARKKAAVAISUUS	Tarkkaavaisuuden tietoinen suuntaaminen kohteeseen jäsentää sekä vahvistaa tyyntä ja valpasta mieltä	Tietoisuusharjoitukset: esim. huomio hengitykseen Mielikuvitusmatka, Haaveilu Tarkkuutta vaativa liike
A	AISTIMUS	Aistimus itsessään ilman tietoista sitoutumista toimintaan vaikuttaa tunteisiin ja vireyteen joko rauhoittaen tai energiaa lisäten	Kuulo: Hiljaisuus, musiikki, luonnonäänet Näkö: Ympäristön virikkeisyys, kuvat, esineet, värit, valo Tunto: Hieronta, kosketus, kutitus Liike: rauhallinen tai rytmikäs liike
U	UUTTA ENERGIAA	Voimavaroja uudistava toiminta lisää erityisesti fyysisiä voimavaroja ja vaikuttaa vireyteen	Vahva lihastyö tasoittaa vireyttä Taaksetaivutukset, ojennukset ja joogan voima-asennot lisäävät vireyttä Syöminen ja juominen lisäävät vireyttä Keholliset rentoutusharjoitukset
K	KAVERIT KUMPPANIT	Yhteys toiseen ihmiseen rauhoittaa tai uudistaa voimavaroja	Lähellä oleminen, halaus Rento jutustelu tai vitsailu Huolen jakaminen Avun pyytäminen Omaan rauhaan vetäytyminen
O	OLOSUHTEET	Muutos olosuhteissa, ympäristössä tai toimintatavoissa rauhoittaa tai uudistaa	Toiseen tilaan meneminen Lämpötilan muuttaminen: tuulettamalla tai vaateuksella Työskentelyasennon muuttaminen Työskentelyvälineiden muuttaminen Kiireen kesyttäminen, aikataulun tai vaatimusten muuttaminen

Kuva 22. Taukotoimintoja esitettynä TAUKO-ohjeistuksella (Tompuri 2018, mukailen)

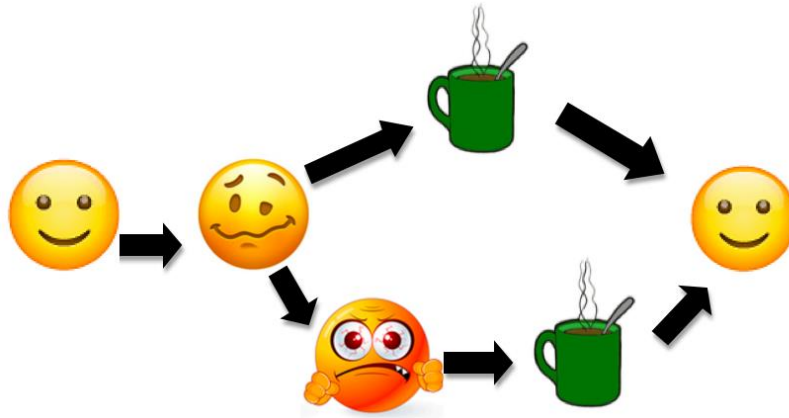
Yhtä tärkeää, kuin osata ponnistella, on osata pitää tauko. Tauon tarkoitus on uudistaa voimavaroja silloin kun ne uhkaavat loppua. Sen avulla toiminnan jatkaminen mahdollistuu voimavaroja lisäämällä, ympäristöä muuttamalla, energian määrään vaikuttamalla tai myönteistä suhtautumista vahvistamalla (Kuva 23). Tauon avulla voi ehkäistä liiallisen ponnistelun aiheuttaman stressin, ikävät tunteet, fyysisen uupumisen tai virheiden tekemisen. Silloin voi nousta seisomaan, hengähtää syvään, venytellä, katsoa ulos ikkunasta tai olla tekemättä mitään. Tauko voi olla juomatauko, tuumaustauko, voimatauko, rauhoittumistauko tai lepotauko. Aloittaessa tauottamaan, saattaa alun innostuessa tauottaa liikaa. Silloin on hyvä keskittyä ponnisteluun, ellei ole kroonisen ylikuormittunut. Toiselle voi stressin vähentämiseksi riittää pelkästään se, että hänellä on mahdollisuus niin halutessaan pitää tauko. Tauon pitämisen mahdollisuus vähentää suorituspainetta ja lisää tunnetta, että työskentelyn hallinta on omassa käsissäsi. (Tompuri 2018, 169-171.)



Kuva 23. Tauon merkitys toiminnan jatkamiselle (Tompuri 2018)

Kyky palautua ja rentoutua on tunteiden säätelyn ja mielenrauhan perusta. Kehon tuntemuksien, tunteiden ja ajatusten tietoisuus auttaa tunnistamaan tarvetta ponnistelun ja tauon pitämisen välillä. Mindfulness -harjoittelu voi olla tuntemuksien tietoisuuteen hyödyksi. (Tunteiden kanssa taitavasti n.d.) Hengitysrentoutus auttaa sekä kehoa että mieltä. Sitä voidaan kutsua palleahengitykseksi. Stressaantuneena hengityksemme on usein nopeaa huohotusta, jolloin hengitämme keuhkojen yläkärjellä pinnallisesti. Edellä kuvattu hyperventilointi aiheuttaa niin sanotun happimyrkytyksen, sillä hengitettäessä liian kiihkeästi veressä on liikaa happea. Tämä aiheuttaa pitkään jatkuessaan paniikinomaisia reaktioita, kuten verenpaineen nousua, hikoilua, tuskaisuutta ja huimausta. Hengitysrentoutuksen pääidea on siinä, että hengitystä harjoittelemalla alamme toistamaan nukkuvan eli syvärentoutuneen ihmisen hengitysrytmiä. (Luukkala 2011, 96-100.) Mindfulness -harjoittelun avulla pyritään hyväksymään itsensä sellaisena kuin juuri nyt on ja pyritään olemaan läsnä nykyhetkessä arvostelematta ja hyväksyvä. (Peltomaa 2015, 127).

Voimakkaan kiukun herätessä saattaa tuhota jo aloittaman työn kokonaan tai toiminnan loppuun saattaminen voi viivästyä, sillä tarpeellisen tauon pitäminen mahdollistuu vasta kiukun laannuttua. Kuva 24 osoittaa, että epätoivon kohdalla voi vielä valita tien tauottamiseen tai odottelulla kiukun kautta tauottamiseen. Tauon tarpeen huomioiminen voi tehdä suoriutumisesta huomattavasti helpompaa ja vähentää kuormitusta kuluttamatta yhtään enempää aikaa. (Tompuri 2018, 172-173.) Vireystilan muutos on yksi tärkeä syy pitää tauko. Muutoksen voi huomata haukottelusta, ryhdin lässähtämisestä tai siitä, että silmiä on vaikea pitää auki. Silloin myös aivojen ponnistelu on vaikeampaa ja kiukun tunteet nousevat helpommin esille. Väsyneenä ihminen on helposti ärtyneempi. Vireystilan laskiessa tulee tarve liikkua ja silloin paikallaan pysyminen on vaikeaa. Liike on kehon vaistomainen tapa lisätä vireyttä ja antaa uutta energiaa.



Kuva 24. Vaihtoehtoiset reitit kohti taukoa (Tompuri 2018 mukailten)

Tarkkaavaisuus

Tompuri (2018) vertaa tarkkaavaisuutta taskulampun valokeilaan. Joskus valokeila on niin laaja, että se valaisee koko huoneen ja toisinaan taas niin suppea, että näkee vain tarvitsensa ja kaikki muu asian ympärillä jää varjoon (Tompuri 2008). Huolenpito tarkkaavaisuudesta on yksi keino selviytyä ja jaksaa työelämän kiireestä, muutoksista ja keskeytymisistä. Tarkkaavaisuutta tarvitaan enemmän työtehtäviin, jotka ovat uusia ja joihin työsuoritus ei vielä ole automatisoitunut. Runsas tarkkaavaisuuden käyttö tuntuu henkisenä ponnisteluna ja kuormittavuus tuntuu raskeammalta. Tarkkaavaisuutta parantaa hyvä osaaminen, motivaatio ja innostus, riittävä lepo sekä muut aivo- ja sydänystävälliset elintavat. (Kuikka 2016.)

Aikaansaamattomuus

Miksi sitten emme työskentele koko työnteon aikaa aktiivisesti? Aikaansaamattomia on aikuisväestöstä 10-20%. Aikaansaamattomuus voidaan määritellä tehtävien tekemisen viivyttelynä siten, että siitä aiheutuu itselle haittaa. Aikaansaamattomuutta on selitelty muun muassa kapinallisuudella kontrolloivia johtajia tai kasvattajia kohtaan, työstä saatavan palkinnon puutteella, tehtävän määräajan kaukaisuudella, epäonnistumisen pelolla, itseluottamuksen vähäisyydellä, ajatuksilla tehtävän suurista vaatimuksista, opitulla avuttomuudella, masennuksella, suoritusmotivaation puutteella ja persoonallisuuden piirteillä. Suuret, epämääräiset ja kaukana olevat tavoitteet altistavat aikaansaamattomuudelle. (Inkinen, Mikkonen, Heikkilä, Tukiainen & Lindblom-Ylänne 2012.) Aikaansaamattomuuden tieltä tavoitteeseen voi kannustaa esimerkiksi toisten ihmisten

kannustus, mittaaminen, toiminnan osittaminen pienemmiksi kokonaisuuksiksi tai palkkio. (Tom-puri 2018, 96-98).

Asioiden priorisointi

	KIIREELLINEN	EI KIIREELLINEN
TÄRKEÄ	Suorita välittömästi	Suorita myöhemmin
EI NIIN TÄRKEÄ	Delegoi eteenpäin	Sivuuta

Kuva 25. Asioiden priorisointi ajanhallintamatriisia (Covey & Salminen 1997) mukailten

Presidentti Eisenhowerin mukaan nimetyn Stephen R. Coveyn jalostaman Eisenhowerin ajanhallintamatriisin avulla (Kuva 25) voi priorisoida tehtäviään niiden tärkeyden ja kiireellisyyden perusteella (Covey & Salminen 1997, 159–167).

3.2.1 Työn tauottaminen liikunnalla

Luontainen liikkuminen on vähentynyt, kun ihmisen ei tarvitse enää keräillä, metsästää, kulkea kylälle metsien halki tai viljellä maata. Käyttämättömät lihakset eivät pysy kunnossa ja koko keho rapistuu. Lihasten käyttämättömyys aiheuttaa ryhti- ja asentovirheitä ja niistä kipuja yleisimmin niskahartiaseutuun ja alaselkään. Suomalaiset suuret ikäluokat eläköityvät ja työssäkävien lukumäärä laskee. Yhteiskunnan talouden kannalta työikäisten työkyky tulisi säilyttää mahdollisimman pitkään. Myös eläkeikäisten terveydentilan säilyminen hyvänä vähentäisi terveydenhuollon kustannuksia olennaisesti. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksilla ja varsinkin niska-hartiaseudun

vaivoilla on suuri kansantaloudellinen merkitys. (Arvonen & Kailajärvi 2002, 9.) Liikunta ja tasapainoinen työasento vaikuttavat työkyvyn säilymiseen. Ajoissa kehonsa kunnossapitäminen oivaltaneet eläkeläiset sanovat viettävänsä elämänsä parasta aikaa. Heidän kehonsa on kestänyt eläkeikänsä saakka. (Simola 1976, 4.)

Liikunta on tehokkain lääke tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Se toimii sekä ennaltaehkäisten, että parantavien muodostunutta sairautta. Tuki- ja liikuntaelinten kunnossa pitämiseksi tarvitaan liikuntaa, joka kehittää ja ylläpitää lihaskestävyyttä, lihasvoimaa, nivelliikkuvuuksia, tasapainoa, hyvää ryhtiä, vahvaa luustoa, kehon hallintaa ja lihasten elastisuutta. (Arvonen & Kailajärvi 2002, 9.) Liikunta pienentää merkittävästi riskiä sairastua muun muassa sydän- ja verisuonisairauksiin, sepelvaltimotautiin, syöpään, diabetekseen, aivohalvaukseen ja masennukseen. Se myös parantaa keskittymistä, antaa energiaa, auttaa nukkumaan ja parantaa immuunijärjestelmän toimivuutta. (Hansen & Sundberg 2014, 6; Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Säännöllinen liikunta alentaa verenpainetta ja nostaa hyvän kolesterolin osuutta (Aura & Sahi 2006, 26). Liikunnan rooli on tärkeä sairauksien ehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013).

Liikunta- ja hyvinvointi-kannustusta yrityksissä

Suomalaisessa keskisuudessa yrityksessä, Pekkaniskassa, on ollut vuosikymmeniä voimassa kuntobonus. Tupakoimattomuudesta, raittiudesta ja virallisesta urheilukilpailusta (suunnistus 25km, maraton 42km, soutu 50km, hiihto 60km, pyöräily 120km tai triathlon) maksetaan kustakin 170 euroa vuodessa. Lisäksi yritys maksaa 510 euroa, mikäli työntekijällä ei ole yhtään vuosittaista poissaolo-päivää, 1000 euroa mikäli työntekijä lopettaa tupakanpolton ja pysyy savuttomana vuoden ajan. Työmatkapyöräilystä maksetaan 0,25e kilometriltä. Lisäksi työpaikalta tehdystä juoksutai sauvakävelylenkistä maksetaan yksi euro kilometriltä. Lenkin tulee olla vähintään viiden kilometrin mittainen ja mukana on oltava toinen yrityksen työntekijä. Lenkin tulee lähteä työpaikalta työpäivän aikana tai työpäivän jälkeen. Kuntoaan voi lisäksi testata toimitusjohtajaa vastaan leuanvetokilvassa, jonka voitosta saa ensimmäisellä kerralla 170 euroa. Kaikki bonusrahat maksetaan lisänä palkkaan, ja ovat siten veron- ja työntekijämaksujen alaista tuloa. Lenkkeilyn ohessa yrityksen päätoimipaikalla työntekijöillä on mahdollisuus käyttää yrityksen omaa kuntosalia. Lisäksi yritys maksaa juoksutapahtumien osallistumismaksut työntekijöilleen. (Kuntobonukset n.d.; Ikonen 2011.) Cramolla 120 tuntia vuodessa liikkuvat saavat viikon ylimääräistä lomaa (Seuri 2018). NCC Plaza business parkissa on työasiointipyörät työntekijöiden käytössä (Mieti miten kuljet – työpaikalle, kotiin ja työssä 2012).

Työnantaja saa halutessaan työntekijät liikkumaan. Työmatkaliikunnan lisäämisellä työnantaja voi parantaa imagoaan, vähentää sairauspoissaoloja ja vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. (Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden liikkumiseen n.d.) Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan askelmittarilla ja aktiivisella sekä kannustavalla viestinnällä voi saavuttaa työntekijöiden liikkumisen lisäämistä ja suoria kustannusvaikutuksia (Aittasalo, Rinne, Pasanen, Kukkonen-Harjula, Vasankari 2012). Motivan mukaan työnantaja voi kannustaa työmatkapyöräilyyn esimerkiksi hankkimalla leasing-työmatkapyöriä ja huolehtimalla hyvistä pesutiloista ja polkupyöräparkeista. Lisäksi työajan joustot voivat lisätä työmatkaliikuntaa. Työnantaja voi myös sallia osan työmatkaliikunnan ajasta laskettavaksi työaikaan. Työntekijöille tehdyn tutkimuksen mukaan työntekijät toivoivat työnantajalta eniten kävelyn ja pyöräilyn lisäämiseksi taloudellista kannustetta. (Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden liikkumiseen n.d.)

Esimerkiksi Iso-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa pyrittiin askelmittarin avulla lisäämään liikuntaa epäaktiivisilla henkilöillä. Tulokseksi saatiin, että 71% askelmittarin lainanneista käveli enemmän 6 viikon kokeilun jälkeen. Toisessa vuoden kestävässä projektissa Iso-Britanniassa haluttiin lisätä kävelyn määrää satunnaisesti kävelevien keskuudessa informaatiolla ja koulutuksella. Kävelyn määrä oli kaksinkertaistunut kontrolliryhmään verrattuna 6kk jälkeen. (Pohjalainen 2016.)

Liikkumattomuus

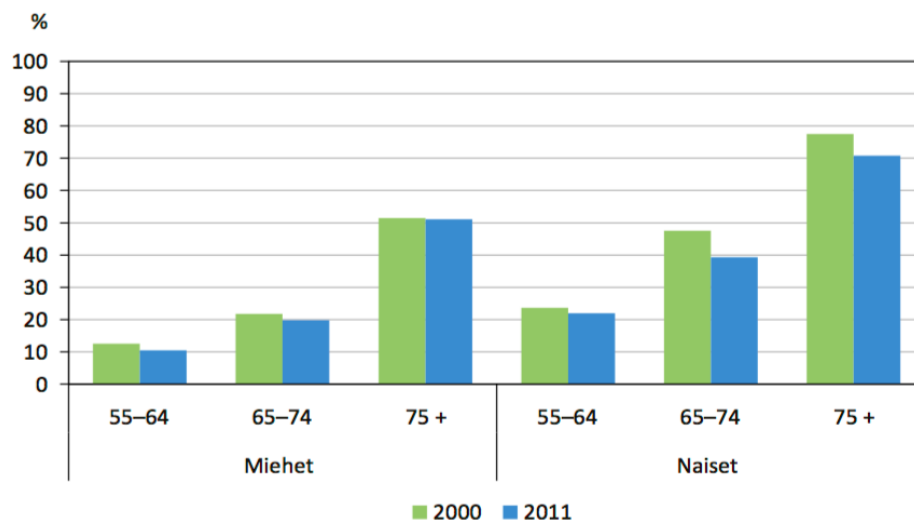
Liikunta on hyvinvointi-politiikan väline, jolla on merkitystä työ- ja toimintakunnon ylläpitoon (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Suomalaisista aikuisista noin kolmannes ei harrasta vapaa-ajallaan ollenkaan liikuntaa. Seuraavassa kuvassa (Kuva 26) on esitetty suomalaisten vapaa-ajalla liikkumattomien henkilöiden määrä ikäryhmittäin. Työikäisistä naisista liikkuu useampi kuin työikäisistä miehistä. Yli 75 vuotiaista miehistä liikkuu useampi kuin naisista. (Koskinen, Lundqvist, Ristiluoma 2012.)

	30–44	45–54	55–64	65–74	75 + ¹
Miehet	29,2	34,1	32,9	24,1	41,7
Naiset	23,3	28,5	23,6	23,7	55,2

Kuva 26. Vapaa-ajan liikuntaa harrastamattomien osuus suomalaisista yli 30 vuotiaista (Koskinen ym. 2012)

Vanhempien liikuntatottumukset vaikuttavat systemaattisesti heidän lastensa liikuntatottumuksiin 24-vuotiaaksi asti ja yhteys isien ja poikien liikuntatottumuksien yhteyksissä jatkui jopa 46 – vuotiaaksi asti. (Kaseva, Hintsu, Lipsanen, Pulkki-Råback, Hintsanen, Yang, Hirvensalo, Hutri-Kähönen, Raitakari, Keltikangas-Järvinen & Tammelin 2017). Likes-tutkimuskeskus on mitannut 40-vuotiaan Tuula Toimistotyöntekijän energiankulutusta hänen istuessaan koko työpäivän ja aktiivipäivänään seisoessaan puolet työpäivästä ja jaloitellessaan. Energiataso aktiivipäivänä oli 70% korkeampi kuin istumispäivänään. (Helajärvi & Koivuniemi 2016.)

Tuki- ja liikuntaelinten vaivat ja ovat yleisiä suomalaisten keskuudessa. Kyykistyminen on vaikeaa 40 prosentille yli 55 vuotta täyttäneille naisille ja 20 prosentille saman ikäisille miehille (Kuva 27). Selkäkipu, niskakipu ja polvikipu ovat yleistyneet nuoremmissa ikäryhmissä. (Koskinen ym. 2012.) Tuki- ja liikuntaelinten vaivojen yleistymisen taustalla on varmasti useita tekijöitä, mutta liikuntatottumuksien väheneminen ja tietokoneiden yleistymisen liittynee siihen merkityksellisesti. Selkävaivoihin vaikuttavia tekijöitä voi olla ikääntyminen, geenit, työn laatu, passiivinen elämäntyyli, ylipaino, huono asento, raskaus ja tupakointi. (Pesola 2015, 12-13.)



Kuva 27. Kyykistymisvaikeuksien yleisyys prosentteina 55 vuotta täyttäneessä väestössä vuosina 2000 ja 2011 (Koskinen ym. 2012)

Liikkumattomuus ja kustannukset

Liikkumaton kolmannes on työnantajille kallein kolmannes sairauspoissaolojen osalta. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys 2003–2008 –aineiston pohjalta tehdyn analyysin mukaan korkeintaan kerran viikossa liikuntaa harrastavilla on 4,5 sairauspäivää vuodessa

enemmän kuin niillä, jotka harrastavat 2-3 kertaa viikossa liikuntaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2013.) Juuan kunnassa alettiin vuonna 2016 seurata sairauspoissaoloja, pitää kehityskeskusteluja ja lisätä kiky-sopimuksen tuomat lisätunnit yhteiseen työpaikkaliikuntaan. Näillä keinoilla sairauspoissaolot henkilöä kohden saatiin vuoden 2017 aikana laskettua 20 päivästä 14 päivään vuodessa. (Valtanen 2018.)

Eurooppalaisten ja Pohjois-Amerikkalaisten tutkimusten mukaan työpaikkaliikuntaan sijoittaminen tuo panoksensa takaisin 1,5–5,5 -kertaisena. Säästöt syntyvät sairauspoissaolojen vähenemisenä, ennenaikaisen eläköitymisen vähenemisenä ja aineettoman pääoman kasvuna. Aineettomana pääomana tarkoitetaan työntekijän oma koettu terveys, jaksaminen, työilmapiiri ja organisaation saama imagohyöty. (Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kustannusesimerkit 2019; Liikuntarahat tarkempaan syyniin 2010.)

Liikkumattomuus ja fyysisen toimintakyvyn heikentyminen lisäävät kaatumisen riskiä. Kolmannes 65-vuotiasta kaatuu vuosittain ja kaatumiset lisääntyvät iän myötä. (Mänty, Sihvonen, Hulkko & Lounamaa 2006). Yhden lonkkamurtuman akuuttihoidon kustannukset ovat noin 30.000 euroa (Luustoliitto 2019).

Kiireen yhteys liikunnan ja tauottamisen vähyyteen

Kiireinen elämä ja kiireinen työ ovat tyypillisiä esteitä liikunnan ja tautuksen välttämiseen. Kiireisellä hetkellä liikunnasta saatetaan karsia ensimmäisenä. Se on kuitenkin yksi niistä asioista, joita tarvitsisimme stressin lieventämiseen ja terveys-arvojemme toteutumiseen. Uuvumme eniten stressiärsykkeiden lisäksi tärkeistä asioista luopumisen takia. (Pesola 2015, 81) Kolmannes (30%) palkansaajista koki vuonna 2003 tehdyssä tutkimuksessa kiirettä melko tai erittäin haittaavana tekijänä työssään. Lähes puolet työssä käyvistä palkansaajista joutuu kiirehtiämään usein selvitäkseen työstään. (Kinnunen & Feldt 2008.) Vuoden 2015 työ-olo -barometrin mukaan noin puolet arvioi työpaikalla olevan töitä enemmän kuin tekijöitä (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016). Työterveyslaitoksen (2019a) selvityksen mukaan taukoliikuntaa estivät erityisesti kiire, mutta myös työympäristön ahtaus ja keskittymistä vaativat tehtävät.

3.2.2 Työn tauottaminen rentoutuksella

Mielen rentouttaminen on tärkeää pystyäkseen keskittymään työhön. Mielenrentouttamismetodi on opittavissa ilman erityisiä valmiuksia. Se tapahtuu mielen rauhoittamisella katkaisemalla meneillään oleva tunne- ja ajatusvirta aktiivisesti toistamalla tiettyä sanaa, lausetta, melodiaa tai jännittämällä toistuvasti tiettyjä lihaksia ja samalla torjumalla mieleen pyrkiviä hajanaisia ajatuksia. (Puronen 2005, 231-233.)

Meditaatiolla pyritään saamaan mielen harjoittamisen tekniikoilla tietoisuuden tila, jolla koetaan miellyttävää tyhjyyden ja ajattomuuden tunnetta. Osalla mielen harjoituksen tekniikoista keskitytään olemaan paikallaan ja osassa keskitytään liikkeeseen. Meditaation aikana keskitytään ympäristössä toimimisen sijaan ympäristön havainnointiin tai sen aistimiseen. (Peltomaa 2015, 121-122.)

Ihminen pitää hengitystä usein itsestäänselvyytenä. Hengitykseen keskittyminen tarjoaa luonnollisen tavan kohdistaa huomion meditaatioon. Hengittäminen on lisäksi herkkä tunnemittari. Hengitystä seuraamalla huomaa sen olevan eri tilanteissa pitkää, lyhyttä, pinnallista tai syvää, katkonaista tai pehmeää. Meditaatiolla on tarkoitus ohjata keskittämään hajaannuksen vallassa olevaa mieltä. (Williams & Penman 2012, 95-97.)

Buddhalaisesta mietiskelyperinteestä lähtenyt mielenhallintasuuntaus sai länsimaisia ominaisuuksia kun amerikkalainen lääkäri Jon Kabatt-Zin kehitti 1970-luvulla stressinhallintaohjelman Mindfulness-based stress reduction (MBSR). Mindfulnessia kutsutaan suomenkielellä hyväksyvän tietoisien läsnäolon menetelmäksi. Mindfulness-harjoitteiden tavoitteena on pyrkiä hyväksymään oma itsensä sellaisena kuin juuri nyt on ja pyrkiä olemaan läsnä nykyhetkessä hyväksyvänä. (Peltomaa 2015 126-127.)

3.2.3 Työasennon vaihtelu

Paikallaanolo

Nykyinen elämäntapamme suosii passiivisuutta, ruutuaikaa ja istumista. Aikuisväestö on paikallaan 80 prosenttia valvellaoloajastaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Fyysisesti passiivinen elämäntapa voi heikentää sydänterveyttä ja hyvinvointia monella tavoin. Liikunnan puute

vaikuttaa esimerkiksi aivojen kehitykseen, aivojen terveyteen ja oppimiseen. (Haapala & Kantomaa & Kujala & Jaakkola & Tammelin 2017.)

Sedentarisuuteen eli paikallaanoloon on alettu liikunnan lisäksi kiinnittää lähiaikoina enemmän huomiota. Sedentarisuus määritellään toiminnaksi, jossa istutaan tai maataan valveilla ja energian kulutus on alle 1,5 MET-yksikköä (Tremblay, Aubert, Barnes, Saunders, Carson, Latimer-Cheung, Chastin, Altenburg, Chinapaw 2017.) Vaikka ihmiset harrastavat melko paljon liikuntaa vapaa-ajallaan, muu osa päivästä lähestulkoon istutaan kotona, töissä, koulussa ja kulkuneuvoissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013).

WHO:n (2009) mukaan fyysinen inaktiivisuus on neljänneksi suurin kuolevaisuuteen vaikuttava tekijä korkean verenpaineen, tupakoinnin ja korkean verensokerin jälkeen. Korkean elintason maissa fyysinen inaktiivisuus on yli kaksinkertainen verrattuna kehittyviin maihin. (Guthold, Steven, Riley, Bull 2018.) Eläketurvakeskuksen mukaan tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisin sairausryhmä, joka aiheuttaa työkyvyttömyyspäätöksiä (Aura & Sahi 2006, 25). Mitä enemmän henkilö istuu, sitä suurempi suhteellinen hyöty saadaan liikunnasta. Osa liikunnan ja liikkumattomuuden terveysasteista ovat itsenäisiä ja osa tulee niiden yhteisvaikutuksista. (Ekelund, Steene-Johannessen, Brown, Fagerland, Owen, Powell, Bauman, Lee 2016.)

Istumisen haittatekijät

Istuessa suuret asentoa ylläpitävät lihakset ovat passiivisena sekä reisilihakset ja pakarat ovat velttoina ja passiivisina. Suuret lihasryhmät eivät lihasaktiivisuuden puuttuessa myöskään kuluta energiaa. Istumisasento ei ole keholle luonnollinen asento. Istuttaessa toimistotuolilla, ovat reidet ja selkä 90 asteen kulmassa. Luonnollinen asento on lonkan kulman osalta kolmanneksen suurempi. Tuoli pakottaa kehoa liian kyyristyneeseen asentoon, jonka seurauksena on ketjureaktio pyöristyneen selän asentoon. Selän pyöristyessä pää roikkuu helposti vartalon etupuolella aiheuttaen selkävaivoja ja niska-hartiaseudun vaivoja. Istuessa lonkan koukistajalihakset ovat lyhentyneessä tilassa. Pakaralihaksiin kohdistuu pientä painetta ja venytystä, joka aiheuttaa niille veltostumista ja heikkenemistä. Lihasten epätasapaino ja kipeytyneet lihakset kasvattavat liikunnan aikaista vammaariskiä. Pitkään istuminen aiheuttaa myös lihomisen riskiä, ajatuksen kulun takkuamista ja silmien väsymistä. (Pesola 2015, 6-7).

Istuessaan suuren osan vuorokaudesta, ihminen lisää sydän- ja verisuonitautien, diabeteksen ja jopa ennenaikaisen kuoleman riskiä. Istumatyössä jo parin minuutin jaloittelu ja lihaksien vähäinen liikuttelu auttaa. Se vapauttaa myosiinejä ja rasvaimuriksikin kutsuttu lipoproteiinilipaasi

aktivoituu. Myosiinit toimivat eräänlaisina elimistön viestinviejänä lihasten ja muun elimistön välillä. Jo pieni jaloittelu silloin tällöin auttaa kadottamaan monia vaaratekijöitä. Pientä taukoliikuntaa voi saada käyttämällä hissien sijaan portaita, kävelemällä kauemmalle kopiokoneelle, pitämällä kävelykokouksia tai edes työskentelemällä välillä seisten. (Hansen & Sundberg 2014, 19.)

Selkävauriosta kärsivän selkä kestää huonossa asennossa istumista 5 sekuntia. Selkävaurittoman selkä kestää istua huonossa asennossa 5 minuuttia. Tätä kauemman ajan jälkeen pyöristynyttä selkää ei saada palautettua neutraaliin asentoon selkälihasten venymisestä johtuvan refleksitoiminnan heikkenemisen takia. Lysähtäneen istumisen jälkeen selkä on epästabili jopa 7 tuntia ja sinä aikana selkä on erityisen altis vaurioitumiselle. Pitkän etukenossa istumisen jälkeen selän lihasten toiminta on heikentynyt jopa 24 tuntia. Tästä aiheutuu helposti selän vaurioitumiskierre. (Pesola 2015, 14-15.)

Valtaosa (82%) toimistotyöntekijöistä ei täytä suositusta tauottaa istumista puolen tunnin välein. Toimistotyöntekijät istuvat keskimäärin 6 tuntia 40 minuuttia ja asiakaspalvelutyöntekijät istuvat keskimäärin 5 tuntia 32 minuuttia. Aikuiset istuvat keskimäärin 9-11 tuntia päivässä. Seistessä lihasaktiivisuus on 200% korkeampi kuin istuessa. Suomalaiset nuoret aikuiset ottavat keskimäärin 7500 askelta päivässä, keskimääräisellä 75 cm askelpituudella se tarkoittaa 5,6 kilometriä päivässä. (Pesola 2015, 18, 37.)

Pitkäaikaisen istumisen vaikutukset

Päivän istumisajan noustessa korkeammaksi erilaiset kehomme toiminnot hiipuvat ja terveysriskit kasvavat. Kahdeksaa tuntia pidempi istumisaika päivässä kohottaa terveysriskejä merkittävästi. Mitä enemmän istuu, sitä tärkeämpää tauottaminen on. Seisomaan noustessa keho käynnistyy. Istuessa energiankulutus laskee lähes lepo-tasolle. (Pesola 2015, 10-11.)

Suomalainen väitöskäytännön tutkimus osoitti, että yli 10 minuutin mittaisten paikallaolon jaksojen runsas lukumäärä oli yhteydessä suurentuneeseen sydän- ja verisuonitautien riskiin tutkittavan fyysisestä aktiivisuudesta huolimatta (Vasankari 2018). Pitkään istuminen voi aiheuttaa selkäkipuja ja pahentaa olemassa olevia selkäongelmia. Pitkään istuessa on todennäköisempää, että asennot huononee. Toimistotyössä alaselän luonnollinen kaari eli lordoosi ylläpidetään vain 26% istumisajasta. (Pesola 2015, 14-15.) Vuoroittaisen istumisen ja seisomisen on tutkittu lisäävän myös tehokkuutta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Yli 7 tuntia päivässä istuvilla jokainen päivän aikana istuttu lisä-tunti kohottaa kuoleman riskiä 5%. Yli 9 tuntia istuvilla suomalaisilla istuminen vaikuttaa lihavuuteen, unen riittämättömyyteen ja runsaampaan

lääkärissäkäyntitarpeeseen. (Sosiaali – ja terveysministeriö 2015.) Päivittäinen runsas ja yhtäjaksoinen istuminen ja muu paikallaanolo ovat yhteydessä kohonneeseen kuolemanriskiin, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, aineenvaihdunta-sairauksiin, kuten tyypin 2 diabetekseen, depression, syöpäsairauksiin, hengityselimistön sairauksiin sekä tuki- ja liikuntaelimistön ongelmiin (Istu vähemmän – Voi paremmin! 2015).

Suosituksset istumisen vähentämiseksi

Istumista suositellaan tauotettavan 1-2 kertaa tunnissa. Säännöllinen liikuntaharrastukseen ei ehkäise terveyshaittoja, jotka syntyvät runsaasta päivittäisestä istumisesta. (Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen 2015; Suositukset istumisen vähentämiseen 2016.) Opiskelijoiden lisäksi erityisesti istumatyötä tekevien ja korkeasti koulutettujen henkilöiden työaikaisen istumisen tauottaminen ja kokonaisistumisen vähentäminen kaipaavat toimenpiteitä. Tämä tuli ilmi vuoden 2013 ATH-tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin istumisen ja liikkumisen määrää. (Husu ym. 2014.)

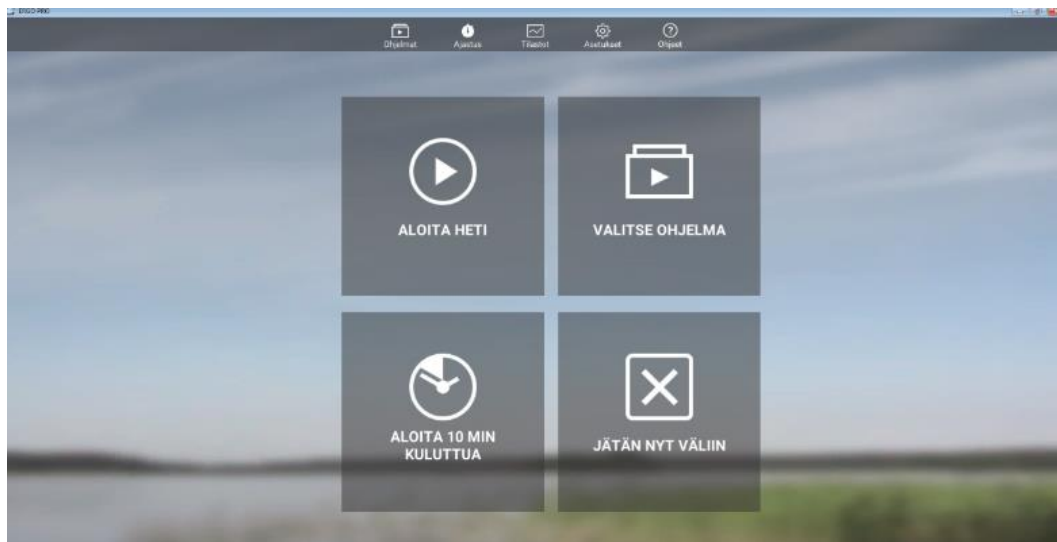
Kansallisen suosituksen mukaan työpaikoilla istumista pitäisi pyrkiä vähentämään koko päivän ajalta. Runsaasta päivittäisestä istumisesta aiheutuvia haittoja ei saa kuitattua edes säännöllisellä vapaa-ajan liikunnalla. Sosiaali- ja terveysministeriö suosittaa muuttamaan arkea yksi rutiini kerrallaan ja lisäämään pitkiin istumisiin taukoja sekä vaihtelevaan asentoon. Omaa aktiivisuutta suositellaan mittaamaan askelmittarilla tai aktiivisuusmittarilla. Muutosta suositellaan jatkettavan sinnikkäästi, sillä viikkojen ja kuukausien toistot arkirutiinien muutoksiin alkavat muuttua tottumukseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Istumisen vähentäminen on jokaisen yksilön valinta, mutta yhteisöt, kuten työpaikat, voivat monin tavoin tukea fyysisesti aktiivisiin valintoihin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Jyväskylässä toteutetun tutkimuksen mukaan jo pieni istumisen vähentäminen riittää ennaltaehkäisemään negatiivisia terveysvaikutuksia (Pesola, Laukkanen, Heikkinen, Sipilä, Sääkslahti & Finni-Juutinen 2017). Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan istumisen tauottaminen tehostaa työntekijöiden kokemaa työstä palautumista, lisää heidän tarmokkuuttaan, vähentää tuki- ja liikuntaelinten rasitusta ja kipuoireita sekä koettua väsymystä ja muistamattomuutta (Työterveyslaitos 2019a).

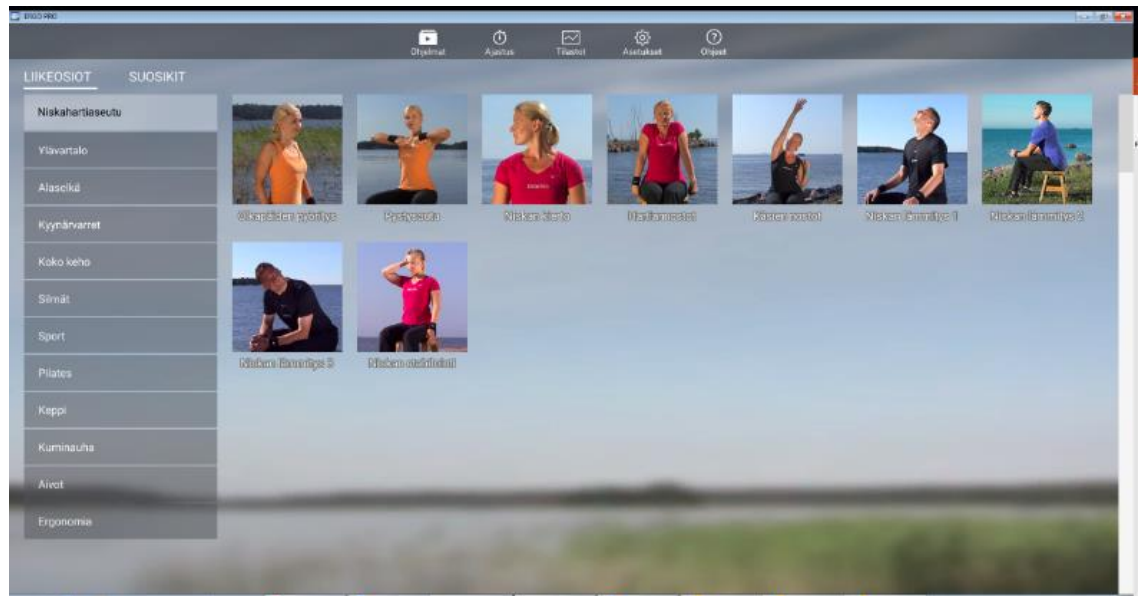
3.2.4 Break Pro ja taukoliikunta

Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan taukoliikuntaohjelman avulla istumista on mahdollista vähentää ja tauottaa tehokkaasti. Taukoliikuntaohjelman käyttöä edistävät merkittävästi työyhteisön ja esimiehen osallistuminen taukoliikuntaan, taukoihin rohkaiseminen ja taukoliikunnan näkyvyys työpaikalla. (Työterveyslaitos 2019a.)

Break Pro on tietokoneella ja mobiililaitteilla toimiva työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Sen voi asentaa käynnistymään tietyn väliajoin tai tiettyinä kellonaikoina päivässä. Ohjelman käynnistyessä ruudulle, (Kuva 28) ohjelman voi aloittaa, lykätä myöhemmäksi tai hylätä. Taukoliikunnan lisäksi ohjelmia on pilateksen, mindfulnessin, aivojen hyvinvoinnin ja ergonomian osa-alueelta (Kuva 29). Sen käyttäjästä valtaosa on yrityksiä ja kaupunkia. Tyypillisesti ohjelmaa säännöllisesti käyttää 15-50% työntekijöistä yrityksistä riippuen. Ohjelmaa eniten käyttävät ne, jotka ovat kiinnostuneita muutenkin omasta hyvinvoinnistaan ja mahdollisesti liikkuvat enemmän. Ohjelman käytön määrässä ei juurikaan esiinny vuoden sisällä kausittaista vaihtelua eri vuodenaikoina, mutta jonkinlaista uutuudenviehätystä on havaittavissa, joka hieman vähenee alkuinnostuksen laantuessa. (Ergo Pro n.d; Janne Rajakallio, puhelu 1.3.2019)



Kuva 28. Break Pro taukoliikuntaohjelman näkymä näytöllä käynnistyessään



Kuva 29. Break Pro –taukoliikuntaohjelman näkymä ohjelmia valittaessa

”BREAK PRO Taukoliikuntaohjelma on Suomen henkilöstöllämme käytössä jo neljättä vuotta. Säännöllisillä aktiivisilla tauoilla on ollut useita positiivisia vaikutuksia. Moni työntekijä on saanut apua sekä fyysiseen että henkiseen rasittuneisuuden tunteeseen. Ammatillisena koen ohjelman monipuolisena kehon ja aivojen hyvinvoinnin edistämisen työvälineenä.”

Susanna Widell, työfysioterapeutti, Nordea Työterveys (Ergo Pro n.d.)

4 Tutkimusstrategia sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Tutkimusstrategia

Tämä opinnäytetyö on tutkimusstrategialtaan konstrukttiivinen tutkimus. Siinä päämäärä on selvillä, mutta päämäärän saavuttaminen ei ole. Konstruktiviselle tutkimukselle ominaista on uuden todellisuuden rakentaminen olemassa olevan tietämyksen pohjalta. Konstrukttiivinen tutkimus sopii kehittämistyön menetelmäksi silloin, kun tavoitteena on luoda jonkinlainen konkreettinen tuotos. Sen tavoitteena on saada käytännön ongelmaan uudenlainen ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu, joka tuo liiketoimintaan uutta tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 65.)

Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Teemahaastattelu on yksi käytetyimmistä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Se tarkoittaa sitä, että valitaan tietty teema, jonka ympäriltä esitetään kysymyksiä yksilölle tai ryhmälle. (Kananen 2015, 148.) Kysymyksistä koostuva tutkimuslomake on määrällisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä. Oikeiden kysymysten tekemiseksi on tunnettava ilmiötä ja teorioita. (Kananen, 2015, 197.) Kyselylomakkeen kysymykset ovat mittareita, jotka yhdessä tuottavat ratkaisun tutkimuskysymysten kautta tutkimusongelmaan. (Kananen 2011, 27.)

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena kaikille Rovaniemen Nordean työntekijöille. Tutkimusmenetelmäksi valittiin monimenetelmä tutkimus, joka koostui kyselystä ja haastattelusta. Tutkimuksella ei ole tarkoitus yleistää tuloksia koskemaan koko Suomen nordealaisia, vaan keskittyä tutkimaan tauottamista ja palautumista Rovaniemen työntekijöiden keskuudessa.

Kohderyhmään kuului 30 työntekijää. Tässä luvussa on huomioitu vähennetyksi pitkillä sairauslomilla ja perhevapailta olevat. Tutkimuksen suorittamisen aikaan muutama oli lomalla tai sairaana, joten kaikki eivät voineet osallistua tutkimukseen.

Kvantitatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus valikoitui menetelmäksi sen tehokkuuden vuoksi. Kyselytutkimus vie vastaajilta vähemmän resursseja ja se on nopea toteuttaa. Käyttämällä useampia tutkimusmenetelmiä voidaan saavuttaa luotettavampaa tietoa ja vahvistaa tuloksia. (Kananen 2011, 18-19). Toimeksiantaja halusi rajata kyselyyn vastaajien määrää aluksi ajateltua huomattavasti pienemmäksi, jotta kyselyyn vastaaminen ei veisi suurta määrää henkilöiden työaika-resursseja. Kyselyn kysymyksiä kerättiin ja muotoiltiin teoriaosuuden kirjoittamisen ajan.

Haastattelu valittiin menetelmäksi siitä saatavan tutkittavan asian yksityiskohtaisemman ja syvemmän ymmärryksen vuoksi. Kvalitatiivisella tutkimuksella on pyrkimys ymmärtää ilmiötä ja prosesseja sekä saada yhdestä havaintoyksiköstä mahdollisimman paljon irti. (Kananen 2008, 25).

Kyselylomakkeen kysymykset viimeisteltiin huolella, jotta kysymysten mahdollisimman oikeasta ymmärtämisestä voitaisiin varmistua. Kysely hyväksytettiin opinnäytetyöohjaajalla sekä toimeksiantajan edustajalla. Sähköistä kyselylomaketta testasi tutkijan lisäksi neljä henkilöä. Heidän vastaukset poistettiin ennen kyselylomakkeen lähettämistä varsinaiselle tutkimusjoukolle.

Kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostin linkkinä tiedoksi. Kyselyyn vastanneiden joukosta poimittiin tulosten saamisen jälkeen mielekäs joukko haastateltavaksi.

Haastattelukysymykset muotoiltiin kyselyn suorittamisen jälkeen. Haastattelukysymyksiksi valittiin suurimmaksi osaksi avoimia kysymyksiä (Miltä? Miten? Millainen? Millä tavalla?), jotta haastateltavat kuvaisivat parhaiten omia ajatuksiaan ja omaa käyttäytymistään. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna yksilöhaastatteluna rauhallisessa neuvotteluhuoneessa työpaikalla. Haastateltavilta kysyttiin lupa haastattelujen nauhoittamiseen litterointia varten. Haastattelun jälkeen aineisto kirjoitettiin tekstimuotoon ja näin saatu aineisto analysoitiin sen sisällön perusteella.

Hypoteesit

Hypoteesina tutkimuksen aloitusvaiheessa oli, että Nordean Rovaniemen konttorin työntyöntekijöiden työnkuvat, olosuhteet, fyysinen työympäristö tauottamisen näkökulmasta ja ohjeiden tiedon taso tauottamiseen liittyen poikkeavat toisistaan ainakin jonkin verran. Hypoteesina on myös, että työntekijät pääosin tietävät suositukset istumisen vähentämisen ja työn tauottamisen tärkeydestä sekä suositeltavan liikunnan määrästä. Suurin osa työntekijöistä kuitenkin istuu liian paljon ja liikkuu liian vähän. Heistä osa kokee ainakin jonkun verran kiirettä työssään, joka mahdollisesti mielletään syyksi tauottamisen vähyyteen. Suurin osa työntekijöistä ei tiedä palautumisen tarpeestaan riittävästi, mutta havaitsee ehkä väsymisen tunnetta kiireisen päivän jälkeen tai stressaavan työtilanteen jälkeen. Työntekijät oletettavasti toivovat työnantajalta lisää kannustusta ja viestintää tauottamiseen ja palautumiseen. Suurin osa tietää Break Pro-taukoliikuntaohjelman ja mahdollisesti sen tarjoamat hyödyt, mutta ei kuitenkaan käytä sitä.

5 Tauottamisen ja taukoliikunnan lisääminen

Seuraavissa kappaleissa esittelen toimeksiantajan sekä pankkialaa. Sen jälkeen kerron lähtötilanteesta, aineiston keruusta ja analysoinnista. Luvun lopussa esittelen vielä tutkimustulokset ja niiden tulkinnan.

5.1 Toimeksiantajan esittely

Nordea on Pohjoismaiden suurin pankki, markkina-arvoltaan mitattuna Pohjoismaiden kolmanneksi suurin yritys ja Euroopan kymmenen suurimman finanssipalveluyrityksen joukossa. Suomi, Ruotsi, Norja ja Tanska ovat Nordean kotimarkkina-alueita, kotipaikka on Suomi, mutta toimipaikka on 20 maassa. Nordea on taloudellisesti vakaa pankki, jolla on lähes 200 vuotta pankkihistoriaa. Sillä on Eurooppalaisesti harvinainen AA-luottoluokitus. Nordean osakkeet noteerataan Helsingin, Tukholman ja Kööpenhaminan pörseissä. (Yhteenveto Nordeasta 2019; Markkinat 2019.)

Vuonna 2018 liiketoiminnan tuotot olivat 9 miljardia euroa ja taseen loppusumma oli 551,4 miljardia euroa. Nordeassa työskenteli vuoden 2018 lopussa 28 990 henkilöä. Nordealla on 9,3 miljoonaa henkilöasiakasta joista 2,8 miljoonaa on Suomessa ja 572 000 yritysasiakasta joista 243000 on Suomessa. (Yhteenveto Nordeasta 2019; Markkinat 2019.)

Pankkien keskeinen tehtävä on rahoituksen välittäminen. Ne myöntävät luottoja, vastaanottavat talletuksia, huolehtivat asiakkaiden sijoituksista ja varallisuuden hoitamisesta sekä huolehtivat maksujenvälityksestä. Suomessa toimii yli 200 pankkia. Pankkeja säätelee laki luottolaitostoiminnasta ja toimintaa valvovat Finanssivalvonta ja Euroopan Keskuspankki. (Pankit merkittäviä kansantaloudelle 2017.) Finanssiala on muuttunut digitalisaation lisääntyessä ja asiakkaiden asiointitapojen muuttuessa. Konttoriasiointia on syrjäyttänyt verkkoasiointi, korttimaksaminen ja mobiiliasiointi. Pankkiasioinnissa neuvonnan tarve on kasvanut ja palvelua halutaan ajasta ja paikasta riippumatta. (Finanssiala vahvistaa tuottavuutta ja työhyvinvointia 2019.)

”Työnantajien ja työntekijöiden on yhdessä mietittävä, miten asiakkaat pidetään tyytyväisinä, toiminta kannattavana ja miten henkilöstö viihtyy alalla

uudenlaisissa tehtävissä ja voi hyvin” (Finanssiala vahvistaa tuottavuutta ja työhyvinvointia 2019).

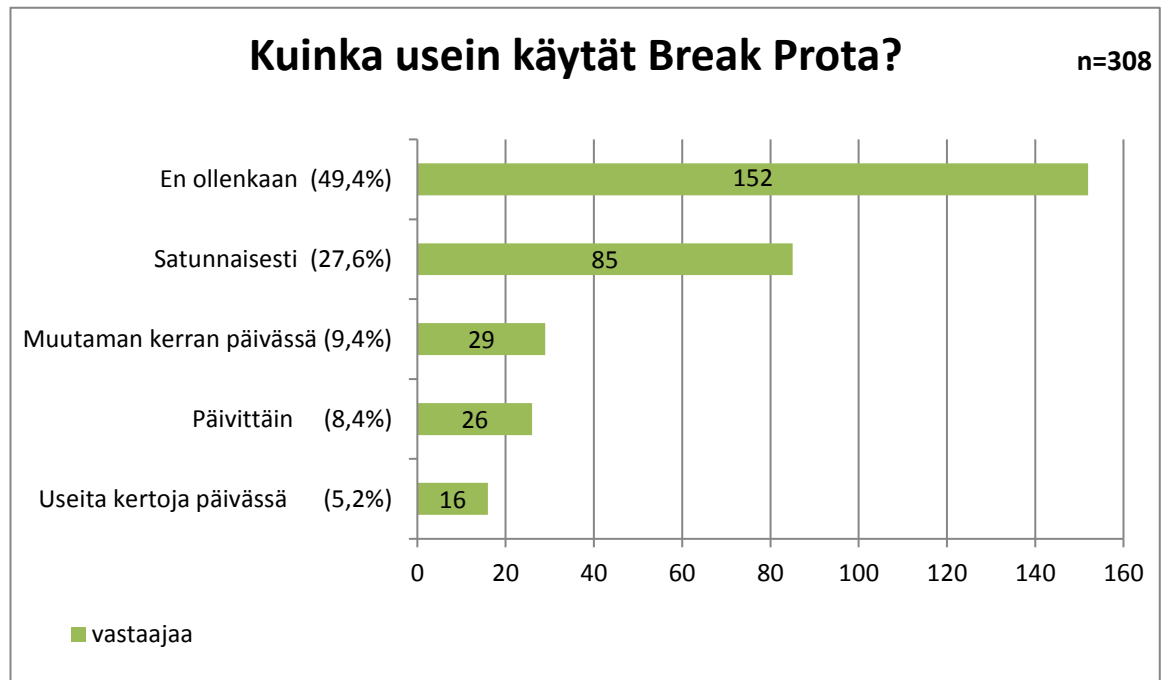
Nordean konttorissa työskentelevistä työntekijöistä työn tekemisen tapa eroaa keskenään melkoisesti, sillä osa palvelee sisään saapuvia järjestyksessä ja osa palvelee asiakkaita ajanvarauksella. Osa Nordean henkilöstöstä toimii erilaisissa taustatöissä tai kehitystehtävissä eivätkä kohtaasi asiakkaita ollenkaan. Ajanvarauksella toimiva voi melko hyvin itse määrittää, mihin aikaan päivästä tapaa asiakkaita ja mihin aikaan päivästä tekee muita töitä. Henkilöt, jotka käsittelevät rahaa kassalla ja jonka luo asiakkaat tulevat vuorollaan peräjälkeen, on hyvin hankala aloittaa taukoliikuntaohjelmaa, mutta työtehtävien lomassa ylösnousemista voi tulla useita kertoja päivässä. Erilaisten työtehtävien vuoksi halusin tutkimukseen työtehtäviltään mahdollisimman laajan joukon vastaajia.

Jotta työntekijöiden ohjeistusta hyvinvointi-asioista sekä palautumista sekä tauottamisen määrää ja laatua voidaan lähteä kehittämään tasalaatuisemmaksi ja paremmaksi pitää tietää lähtötaso. Pysin tällä tutkimuksella selvittämään työntekijöiden kokemusta jaksamisesta sekä palautumisesta ja tauottamisesta.

Lähtötilanne

Aloitin opinnäytetyöprosessin aiheen valinnalla. Minulle oli heti aluksi selvää, että opinnäytetyöni liittyy jollakin tapaa työntekijöiden työhyvinvointiin, mikäli se työnantajan puolelta on mahdollista. Otin yhteyttä Nordean työhyvinvointi-yksikköön ja työlleni olikin tarve. Työnantajan toimesta haluttiin selvittää palautumisen lisäämisen keinoja ja erityisesti tietää Break Pro -taukoliikuntaohjelman käyttäjäkokemuksia.

Alustava arvio toimeksiantajalla oli, että Nordeassa taukoliikuntaohjelmaa käytetään suunnilleen saman verran kuin yrityksissä ylipäänsä. Tietokoneohjelman käyttämisen määrän arvio perustui edelliseen kyselyyn, oletukseen ja ohjelman valmistajan tietoon käyttäjämäärän aktiivisuusprosentista. Edellinen kysely taukoliikuntaohjelman käytön yleisyydestä Nordeassa on tehty aikavälillä 25.1.2017 – 8.2.2017. Käyttäjäkysely lähetettiin 733 satunnaisesti valitulle nordealaiselle. Kyselyn vastausprosentti oli 42. Vastausprosentti oli tuolloin heikko ja sillä vastausmäärällä saaduista tuloksista n. 77% työntekijöistä ei käyttänyt ohjelmaa ollenkaan tai vain satunnaisesti (Kuva 30). Kysely uusittiin 2.4.-18.4.2019. Tuolloin kysely oli esillä Nordean sisäisessä Intranetissä ja siihen vastasi 1419 henkilöä. Vastausten perusteella 49% käyttää ohjelmaa ja 51% ei käytä ohjelmaa. Tällä hetkellä Break Pro on käytössä Nordean suomalaisilla työntekijöillä.



Kuva 30. Vuoden 2017 kyselyn vastaukset Break Pron käytöstä Nordeassa

Aineiston keruu

Tauottamisen ja palautumisen tutkimus tehtiin Rovaniemen Nordean työntekijöille. Heidän kokeestaan palautumisesta, taukojen, unen ja liikunnan määrästä haluttiin saada tietoa työntekijöiden palautumisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämän tutkimuksen olennaisin tehtävä on selvittää vastaus kysymykseen: ”Miten lisätä työntekijöiden palautumista ja tauottamista?” Lisäksi tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden suhtautumista taukoliikuntaohjelman käyttöön ja tauottamiseen. Tuotteen valmistajalla on muista yrityksistä tietoa käyttöasteesta, sillä ohjelma pystyy selvittämään, kuinka monta kertaa se on avattu. Tietoturvan vuoksi Nordeasta nämä tiedot eivät ole saatavissa. Toimeksiantajaa kiinnostaa tietää mikä on syynä siihen, että ohjelma ei todennäköisesti ole aktiivisessa käytössä.

Kysely luotiin Nettikysely.com- sivuston verkkolomakkeella. Kyselylomake lähetettiin vastaanottajille sähköpostitse maanantaina 8.4.2019. Tutkimukseen vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa. Tutkimuksen tiedoksi antamisen jälkeen vastaamisen tärkeydestä muistutettiin kaksi kertaa (pe 12.4.2019 ja keskiviikkona 17.4.2019), jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Tutkimukseen osallistui Rovaniemellä työskentelevät Nordean työntekijät. Kysely lähetettiin 30 vastaanottajalle. Kyselyyn vastasi yhteensä 26 henkilöä. Eniten vastauksia (10kpl) tuli kyselyn lähettämispäivänä ja ensimmäisenä muistutuspäivänä (8 kpl). Tutkijalle annettiin runsaasti suullista

positiivista palautetta kyselyn toteuttamisen aikana muun muassa kahvitauoilla. Kyselystä oltiin erittäin kiinnostuneita.

Kyselylomakkeella (Liite 1) kysymykset olivat melko yleisiä kysymyksiä aihepiiriltään tauottamiseen, palautumiseen, liikuntaan ja taukoliikuntaan liittyviä. Kysymykset järjestettiin loogisesti käyttäen suppilotekniikkaa edeten yleisestä palautumisen kokemuksesta taukoliikuntaohjelman käyttöihyeyteen ja käyttämättömyyden syihin. Kysymykset olivat pääosin strukturoituja kysymyksiä ja lopuksi yksi avoin kysymys ennen taustakysymyksiä. Kaikkia kysymyksiä ei verkkokyselyssä esitetty kaikille, vaan kysymykset suodatettiin aiemmin vastattujen kysymysten perusteella kullekin vastaajalle sopiviksi. Esimerkiksi mikäli vastaaja ilmoitti lopettaneensa taukoliikuntaohjelman käyttämisen, häneltä kysyttiin siihen syitä. Niille, jotka eivät ole aloittaneet ohjelman käyttöä, tai käyttävät edelleen taukoliikuntaohjelmaa ei kysytty kysymystä taukoliikuntaohjelman lopettamisen syistä.

Kysymykset laadittiin siten, että ne eivät johdattele vastaajaa. Kysymysten selkeyteen pyrittiin kiinnittämään riittävä huomio, jotta kysymystä ei voitaisi ymmärtää väärin. Vastausvaihtoehdot järjestettiin loogiseen järjestykseen. Tarvittavissa kysymyksissä annettiin vastausvaihtoehdoiksi ”en halua vastata” tai ”en osaa sanoa” –vastausvaihtoehdot.

Haastattelulla pyrittiin saamaan ymmärrystä taukojen pitämiseen liittyvistä syistä ja tavoista sekä suhtautumisesta. Haastateltavilta haluttiin lisäksi saada syvempää tietoa heidän suhtautumisestaan liikuntaan ja asennon vaihteluun. Haastateltavat valittiin seuraavilla perusteilla:

- He ovat antaneet kyselylomakkeella suostumuksensa haastatteluun.
- He tietävät, että työtä pitäisi tauottaa.
- He tietävät, että istumista pitäisi tauottaa.
- He tietävät kansainväliset liikuntasuositukset.
- He ovat kuulleet Break Prosta, mutta eivät ole aloittaneet taukoliikuntaohjelman käyttöä, tai ovat käyttäneet joskus, mutta lopettaneet sen käyttämisen.
- He istuvat yli 8 tuntia päivässä, eli terveydelle haitallisen määrän.

Haastateltaviksi valikoitui 1 mies ja 3 naista. He kaikki työskentelevät eri tiimeissä ja eri työtehtävissä keskenään. Haastateltavista osa työskentelee henkilöasiakkaiden parissa ja osa yritysasiakkaiden parissa. Iältään haastateltavista kaksi oli 25-35-vuotiaita, yksi oli 35-45-vuotias ja yksi 45-55-vuotias. Haastateltavista kolme ilmoitti olevansa työntekijä / toimihenkilö ja yksi ilmoitti olevansa asiantuntija. Haastateltavien valinnassa pyrittiin huomioimaan mahdollisimman laaja edustus ikä- ja sukupuolijakaumassa ja erilaisissa toimenkuissa pankin sisällä. Haastateltaviksi valituilta varmistettiin heidän halukkuus osallistua haastatteluun ja heidän työkalenteristaan varattiin sopiva aika haastattelulle. Haastattelut suoritettiin työpaikalla rauhallisessa

neuvotteluhuoneessa yksilöhaastatteluna ja haastattelu nauhoitettiin. Haastattelut suoritettiin aikavälillä 6.5.2019-16.5.2019.

Tutkimusaineiston analysointi

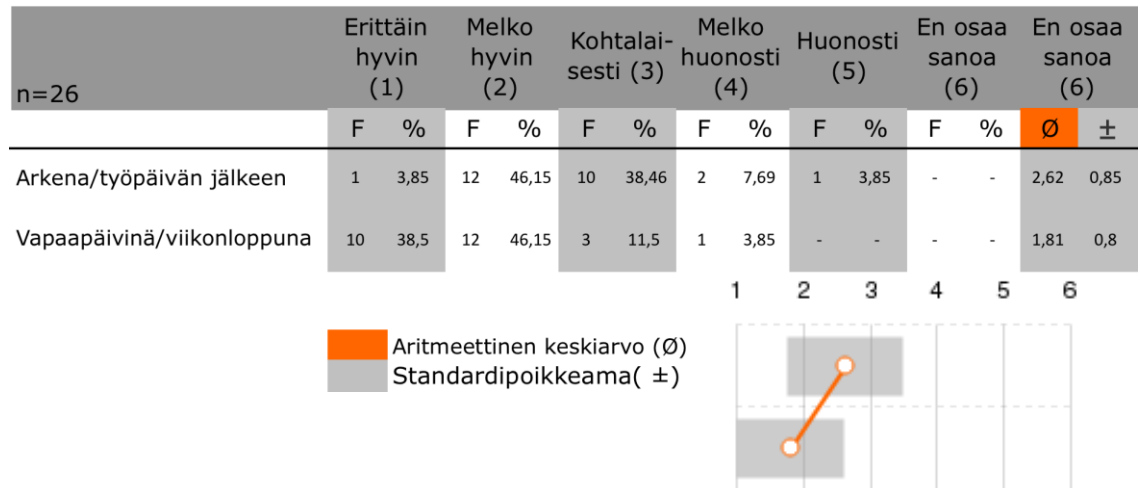
Kyselyn päättymisen jälkeen kyselytutkimuksen vastaukset analysoitiin Nettikysely.com – ohjelmiston sekä Excelin avulla. Vastauksia tutkittiin kokonaisena joukkona ja yksittäisinä vastauksina. Vastauksista tehtiin ristiintaulukointia taustamuuttujien ja vastausten välisten riippuvuussuhteiden havaitsemiseksi.

Haastattelujen jälkeen tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastattelunauhoitteet litteroitiin kirjoittamalla äänitteet sanasta sanaan kirjalliseen muotoon. Tässä vaiheessa nauhoitteista jätettiin pois ainoastaan täytesanat. Sisällön ymmärtämisen kannalta olennaiset reaktiot, kuten naurahdukset kirjoitettiin muistiin. Sanasta sanaan litteroitu aineisto kirjoitettiin uudelleen lyhennettynä ja aineistosta poimittiin tärkein asiasisältö. Lyhennettyä litterointia analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sen avulla pyrittiin systemaattisesti keräämään olennainen asiasisältö. Analyysistä koottiin taulukko, johon kerättiin tauottamista ja palautumista haittaavat tekijät sekä niitä edesauttavat tekijät. Haastattelujen nauhoitteet tallennettiin tutkijan henkilökohtaiselle tietokoneelle ja suojattiin salasanalla.

5.1.1 Tutkimustulokset

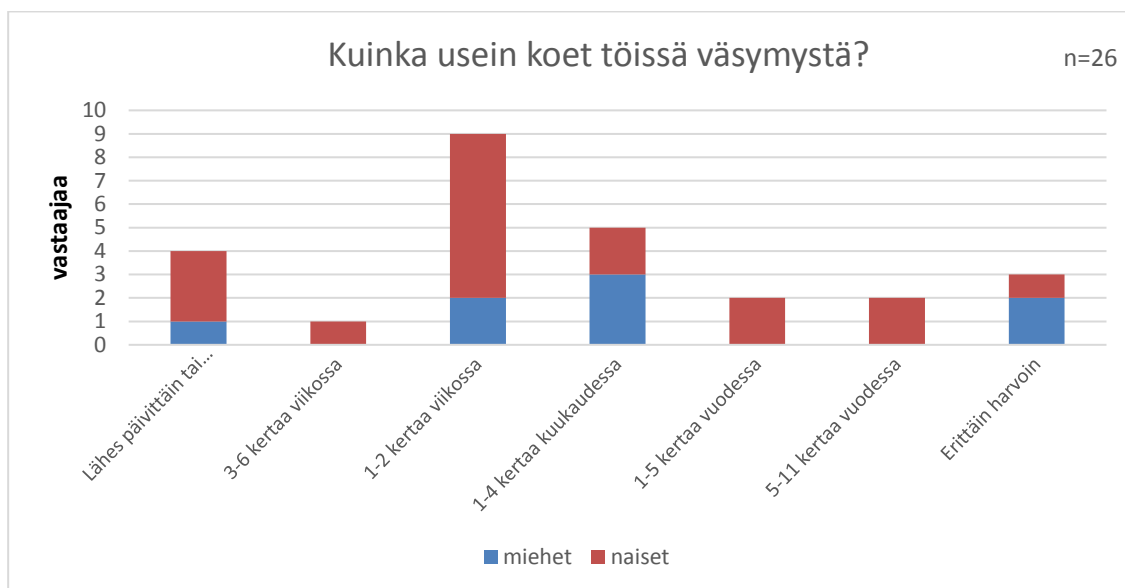
Kyselyn tulokset

Kyselytutkimuksen perusteella arkea paremmin palaudutaan viikonloppuna (Kuva 31). Arkena erittäin tai melko hyvin palautui mielestään 50% vastaajista, kun taas viikonloppuna tai vapaapäivinä erittäin tai melko hyvin palautui n. 85% vastaajista. Melko huonosti tai huonosti mielestään palautuvien määrä arkena oli n. 12% ja viikonloppuisin tai vapaapäivinä n. 4%.



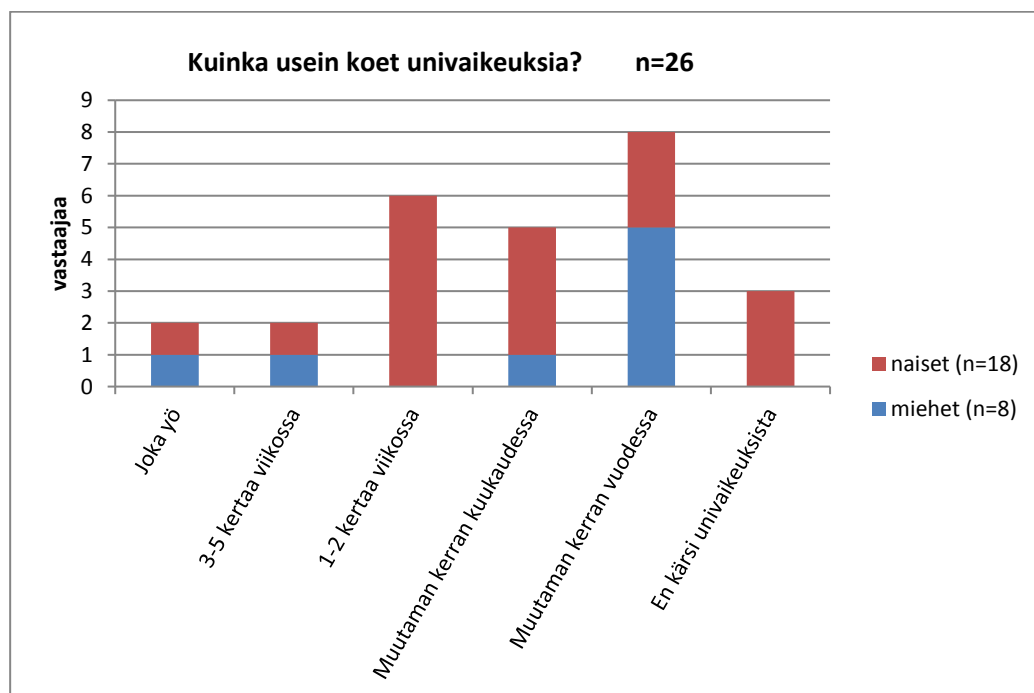
Kuva 31. Palautumisen laadun kokeminen Rovaniemen Nordeassa arkena ja viikonloppuna

Väsymyksen kokemisessa vastausten hajontaa oli erittäin paljon. Suurin osa vastaajista (n. 35%) koki väsymyksen tunteita 1-2 kertaa viikossa. Vastaajista 15% koki lähes päivittäin tai päivittäin väsymystä. Erittäin harvoin väsyneeksi itsensä koki n. 12% vastaajista. Vähintään viikoittain väsymystä työssä kokee vastaajista yli puolet (54%) vastaajista. Miesten osuus (Kuva 32) jakautuu melko tasaisesti sekä harvoin että usein väsymystä kokeviin. Myös eri työtehtävissä väsymystä koettiin tasaisesti. Toimihenkilöt / työntekijät sekä asiantuntijat sijoittuivat sekä harvoin että usein väsymystä kokeviin vastaajiin. Kysymyksen asettelussa väsymystä määriteltiin seuraavasti: "haukottelu, nukahtamisoireet, energian puute ja silmien hierominen ym.". Sekä arkisin että viikonloppuisin nukkumismääräseen ilmoitettiin 6 - 10 tuntia. Keskimäärin vastaajat ilmoittivat nukkuvansa arkena 7,4 tuntia. Viikonloppuisin vastaajat ilmoittivat nukkuvansa keskimäärin 8,3 tuntia. Unen pituus ei ollut yhteydessä väsymyksen kokemiseen. Sekä enemmän nukkuvat, että vähemmän nukkuvat kokivat väsymyksen tunteita työssä.



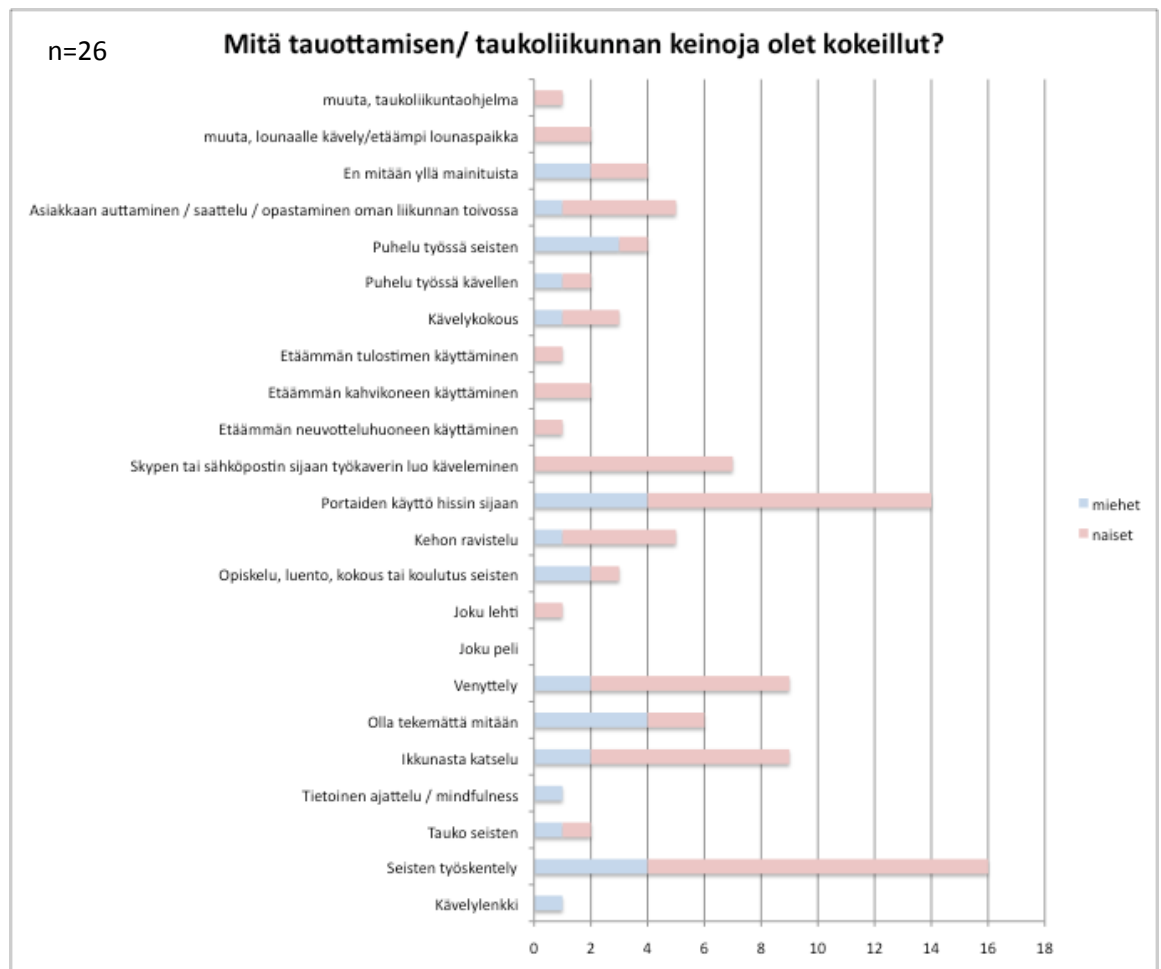
Kuva 32. Väsymyksen kokemisen määrä Rovaniemen Nordeassa miesten ja naisten vastauksissa.

Univaikeuksien kokemisen määrä vaihteli myös paljon eri vastaajilla. Tyypillisin vastaus kaikista vastaajista (30,7%) oli, että univaikeuksia koetaan muutaman kerran vuodessa (kuva 33). Naisten tyypillisin (33,3%) vastaus oli, että univaikeuksia koetaan 1-2 kertaa viikossa. Miesten tyypillisin vastaus oli, että univaikeuksia koetaan (62,5%) muutaman kerran vuodessa. Vastaajista kolme (11,5%) ei ilmoittanut kokevansa univaikeuksia ollenkaan. Vastaajista kaksi (8,7%) koki univaikeuksia joka yö. Joka viikko univaikeuksia koki 10 vastaajaa (38,5%).



Kuva 33. Univaikeuksien koettu määrä Rovaniemen Nordeassa miesten ja naisten vastauksissa

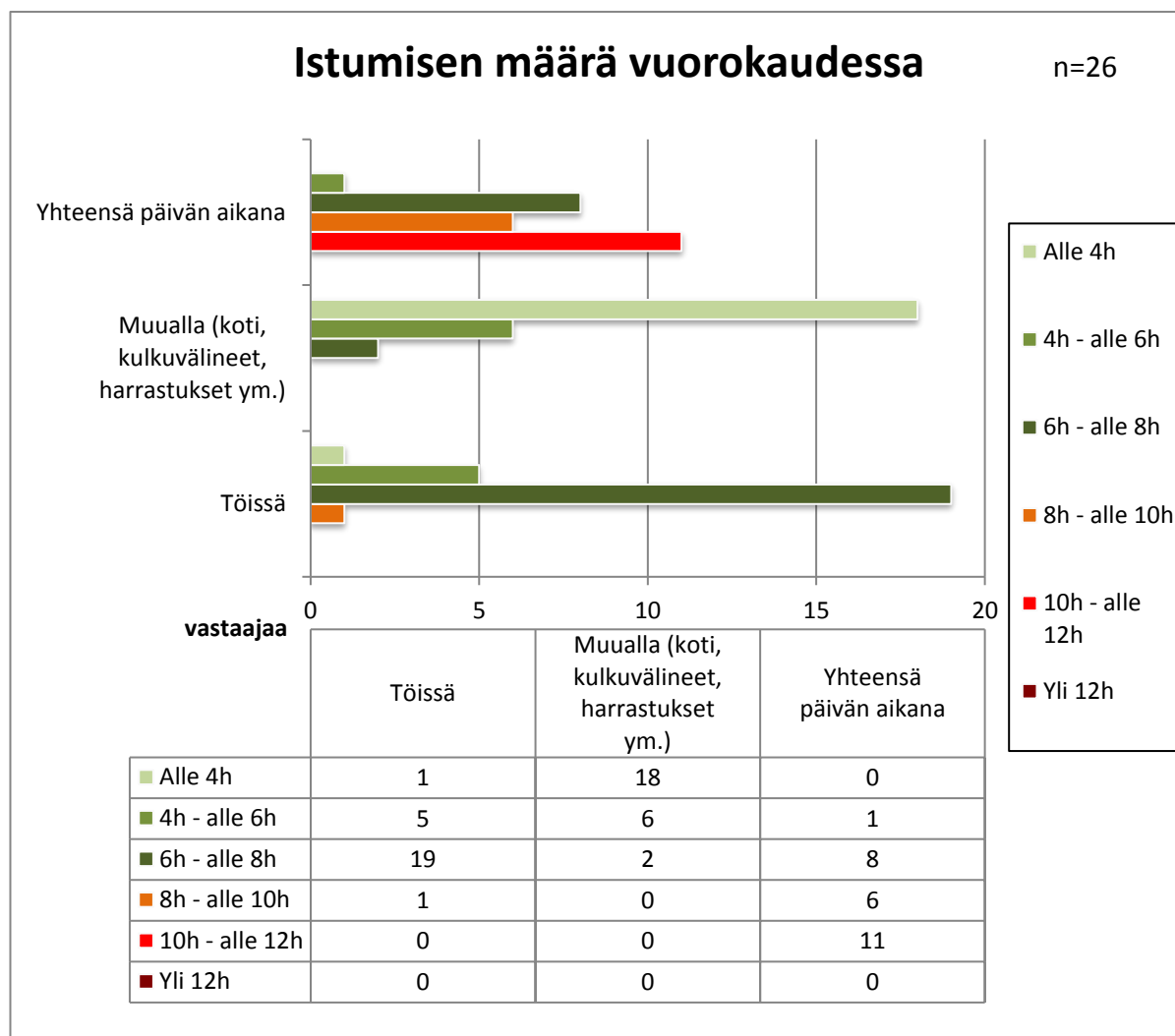
Työn tauottamisen tärkeys oli tiedossa kaikilla vastaajilla (100%), mutta istumisen tauottamisen tärkeys oli tiedossa vain 24 vastaajalla (92%). Työtään lounas- ja kahvitauon verran tauottavia on 11 vastaajaa (42%). Työssään vain lounastauon pitäviä on 9 vastaajaa (35%). Suosituksen mukaisesti taukoja puolen tunnin mukaan ei ollut yhtään vastaajien joukossa. Myöskään joka tunti taukoa pitäviä ei ole yhtään vastaajien joukossa. Vastaajista kaksi (8%) tauottaa työtään 3-4 kertaa päivässä. Taukojen liian vähäisestä määrästä ja lyhydestä on huomautettu yhdelle vastaajalle. Huomauttajaksi kerrottiin työterveyshoitaja ja kollega. Yksi henkilö ei osannut tai halunnut vastata ja muille ei oltu huomautettu tauoista.



Kuva 34. Tutkittavien kokeilemat tauotustavat

Taukotavoista (kuva 34) eniten sekä miehet että naiset ovat kokeilleet seisten työskentelyä (62%) ja portaiden käyttöä hissien sijaan (54%). Miesten ja naisten kokeilemat tavat tauottaa työtään erosivat kuitenkin jonkin verran toisistaan. Miehet olivat edellä mainittujen lisäksi eniten kokeilleet olla tekemättä mitään (50%) ja puhuneet puhelua seisten (38%), kun taas naiset ikkunasta katselua (39%), työkaverin luo kävelyä (39%) ja venyttelyä (39%). Lähes puolella vastaajista (46%)

oli kertomansa mukaan kaikissa työtehtävissä seisomatyön mahdollistava työpiste ja puolella vastaajista (50%) oli osan aikaa päivästä tai työviikosta seisomatyön mahdollistava työpiste. Yhdellä vastaajalla (4%) ei ollut seisomatyön mahdollistavaa työpistettä.



Kuva 35. Istumisen määrä päivän aikana

Vastausten perusteella istumismäärät poikkeavat eri vastaajilla huomattavasti toisistaan (Kuva 35). Suurin osa vastaajista (73%) arvelee istuvansa töissä 6-8 tuntia. Yksi vastaaja (4%) ilmoittaa istuvansa alle 4 tuntia ja yksi vastaaja (4%) 8-10 tuntia töissä. Työn ulkopuolella istutaan vastausten perusteella vähemmän kuin työssä. Suurin osa (69%) ilmoittaa istuvansa muualla kuin työssä alle 4 tuntia päivässä. Työssä ja muualla yhteenlaskettu istumisen määrä päivässä on useimman vastaajan (42,3%) mielestä arviolta 10-12 tuntia.

Vastaajista melkein kaikki (96%) tietää kansainväliset liikuntasuosituksukset, mutta vain 46% liikkuu mielestään niihin verrattuna riittävästi. Vastauksien perusteella yleisimmin vastaajat liikkuvat 3-

4tuntia viikossa (27%) tai 4-5 tuntia viikossa (19%). Noin viidennes vastaajista (15%) liikkuu vain 0-1 tuntia ja myös viidennes vastaajista (15%) liikkuu yli 6 tuntia viikossa. Hieman yli puolet vastaajista (54%) ei mielestään liiku riittävästi verrattuna liikuntasuosituksiin. Mielestään liian vähän liikkuvat ilmoittivat kolme tärkeintä syytä liikkumattomuuteen. Kolmen tärkeimmän syyn joukkoon eniten ilmoitettiin seuraavia syitä: ”Työpäivän jälkeen minulla ei ole voimavaroja liikkua” (57%) ”Koen olevani laiska” (57%) ja ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa” (50%). Kaikista tärkeimmäksi tekijäksi kaikki (100%) mielestään liian vähän liikkuvat miehet ilmoittivat ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa”. Kaikista tärkeimmäksi syyksi mielestään liian vähän liikkuvista naisista eniten vastattiin ”Koen olevani laiska” (21%). Kaikista tärkeimmäksi syyksi mielestään liian vähän liikkuvista naisista seuraavaksi eniten valittiin neljää eri vaihtoehtoa: ”Työpäivän jälkeen minulla ei ole tarpeeksi voimavaroja liikkua” (14%), ”Työmatka on liian pitkä hyötyliikuntaan” (14%), ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa” (14%), ”Liikkumisen mahdollistaminen on liian työlästä” (14%).

Työajalla liikkumisen luvallisuuden kokemisesta esimerkiksi kävelykokouksin vastaukset jakautuivat puolesta ja vastaan. Työajalla liikkumisen totesivat varmasti sallituksi vastauksella ”Kyllä, tietysti” 8% kaikista vastaajista. Työajalla liikkumisen varauksella tai melko varmasti sallituksi totesivat vastauksella ”Kyllä, luulisin niin” 50% kaikista vastaajista. Työajalla liikkumista eivät kokeneet sallituksi 42% kaikista vastaajista. Perusteluiksi sille, että vastaajien mielestä liikkuminen työajalla ei ole sallittua vastaajat kirjoittivat seuraavasti:

”Työaikana ei ole mahdollisuutta siihen”

”Työvuorot on tehty työtä varten”

”Emme saa käyttää työaikaa liikkumiseen”

”Ei ole tarjottu”

”Työpäivä ei anna mahdollisuuksia”

”En osaa sanoa, ei ole ollut asia esillä”

”Ei ole tarjottu koskaan”

”Ei ole kerrottu sellaisesta”

”Ei ole tullut mitään hyväksyntää”

”Asiasta ei ole ollut puhetta”

Kävelykokouksen tai liikkumisen työajalla kokivat mahdolliseksi hyödyntää viidennes (19%) kaikista vastaajista. Puolet vastaajista (50%) ei tiennyt onko heillä mahdollisuutta hyödyntää kävelykokousta tai liikkumista työajalla. Kolmannes vastaajista (31%) sanoi, ettei heillä ole

mahdollisuutta hyödyntää kävelykokousta tai liikkumista työajalla. Ne, jotka vastasivat, että tätä mahdollisuutta heillä työssään ei ole, perustelivat sitä seuraavasti:

”Eivät ole työssäni mahdollisia”

”En tiedä tällaisesta ”säännöstä””

”Ei ole”

”Työ tehdään työpisteillä”

”Luurit päässä kokouksen aikana”

”Puhelin / luurit / paperit”

”En ole ainakaan kuullut että olisi mahdollista”

Kävelykokousta tai työajalla liikkumista viimeisen vuoden aikana säännöllisesti ei ole hyödyntänyt kukaan. ”Useamman kuin yhden kerran, mutta ei säännöllisesti” työajalla liikkumista tai kävelykokousta on hyödyntänyt 8% vastaajista. Viidennes vastaajista (19%) on kokeillut liikkumista työajalla viimeisen vuoden aikana yhden kerran. Valtaosa vastaajista (65%) ilmoitti ”En koskaan, mutta olisin halunnut kokeilla”. Vastaajista 8% ilmoitti ettei ole kokeillut työajalla liikkumista tai kävelykokousta, eikä ole ajatuksesta innostunut. Niistä, jotka olivat kokeilleet kävelykokousta tai liikkumista työajalla hyödyttömäksi sitä ei kokenut kukaan (0%). Kävelykokousta tai liikkumista työajalla kokeilleista 71% ilmoitti hyötyä arvioitaessa ”en osaa sanoa”. Niistä, vastaajista, jotka olivat kokeilleet kävelykokousta tai liikkumista työajalla kolmannes (29%) oli kokenut sen hyödylliseksi. Hyötyjen perusteluksi ilmoitettiin ”Virkisti ajatuksia kesken päivän ja ylläpiti vireyttä”, sekä ”piristi”. Tyypillisimmin kävelykokousta tai työajalla liikkumista oli ehdottanut oma lähiesimies (29%), joku muu esimies (14%) tai vastaaja itse (14%).

Taukoliikuntaohjelma Break Pro oli tuttu valtaosalle vastaajista (92%). Sen käyttämisen sallituksi tai suositelluksi tiesi 19 vastaajaa (85%). Viikoittain tai tiuhemmin taukoliikuntaohjelmaa ei Rovaniemellä käytä kukaan vastaajista. Satunnaisesti sitä käyttää neljännes (23%) vastaajista. He vastasivat työhyvinvoinnin, vireyden tai jaksamisen koetuksi hyödyksi seuraavasti:

”Kun tekee monesti päivässä on skarpimpi päivän. Yleensä ei kerkeä vaan ohittaa ohjelman.”

”Liike tekee aina hyvää ☺”

”Hartiajumit vähenevät”

Kymmenen vastaajaa (39%) kaikista kyselyn 26 vastaajasta on aiemmin käyttänyt Break Pro -taukoliikuntaohjelmaa, mutta he ovat lopettaneet sen käyttämisen. Kolme tärkeintä syytä käytön lopettamiseen olivat ”Työ on liian kiireinen” (60%), ”Asia on unohtunut” (60%) ja ”En osaa sanoa” (30%).

Kymmenen vastaajaa (39%) kaikista kyselyn 26 vastaajasta ilmoitti, ettei ole koskaan kokeillut Break Pro -ohjelmaa. Tärkeimmäksi syyksi sille, ettei ole aloittanut ohjelman käyttöä ilmoitettiin ”En ehdi pitää taukoja” (40%), ”En osaa sanoa” (30%) ja ”Laiskuus” tai ”Laiskuus käyttöönotossa ja tutustumisessa ohjelmaan” (20%).

Taukoliikuntaohjelman käytön lisäämiseksi tai aloittamiseksi eniten vaikuttaisi vastaajien mielestä ”Työkuorman vähentäminen, jotta olisi aikaa tauottaa” (54%), ”Työkaverin esimerkki” (46%) ”Tiimin yhteiset liikuntataukohetket” (39%) ”Työkaverin kannustaminen” (35%) ja ”Vahvempi tunne siitä, että tauottaminen on sallittua ja siihen kannustetaan” (31%). Työnantajalta toivottiin seuraavia asioita työntekijän liikunnan lisäämiseksi ja tauottamista sekä jaksukseen paremmin työssä:

”Enemmän resursseja, jotta tauottaminen kaikille olisi mahdollista”

”Kannustaminen ohjelman käyttöön”

”Työmäärä on valtava. Työpaikkaliikunta tai liikkuminen jäävät työpaineiden alle, ei ehdi. Työtä tulisi kyetä rytmittämään paremmin.”

”Työnantaja voisi näyttää esimerkkiä”

”Työaikaan voisi kuulua pakollinen salitreeni kaksi kertaa viikossa”

”Mahdollisuus tauottaa työtä / työkuorman taakan pienentäminen.”

”Tila, joka mahdollistaisi Break Pron käytön.”

”Työaikaa saisi käyttää osana liikkumiseen.”

”Työnantajalta lupa käyttää työaikaa esim. 1h/vko liikuntaan.”

”Toivoisin, että työnantaja tukisi liikuntaharrastusta enemmän, esim. suuremmalla määrällä liikuntaseteleitä. Ne ovat motivoineet minua kokeilemaan eri lajeja laajemmin. Olisi hyvä, jos meille esiteltäisiin taukoliikuntaohjelman käyttöä paremmin sekä esiteltäisiin ohjelman toimivuutta. Tämä voisi innostaa kokeilemaan ohjelmaa.”

”Enemmän henkilökuntaa.”

”Esimies kannustaisi tauottamaan, näin siihen saisi niin sanotusti luvan.”

”Kannustusta ja aikaa järjestää.”

”Otettaisiin asia enemmän puheeksi.”

”Lisää tunnetta siitä, että minua arvostetaan työssäni ja helpotusta kiireeseen.”

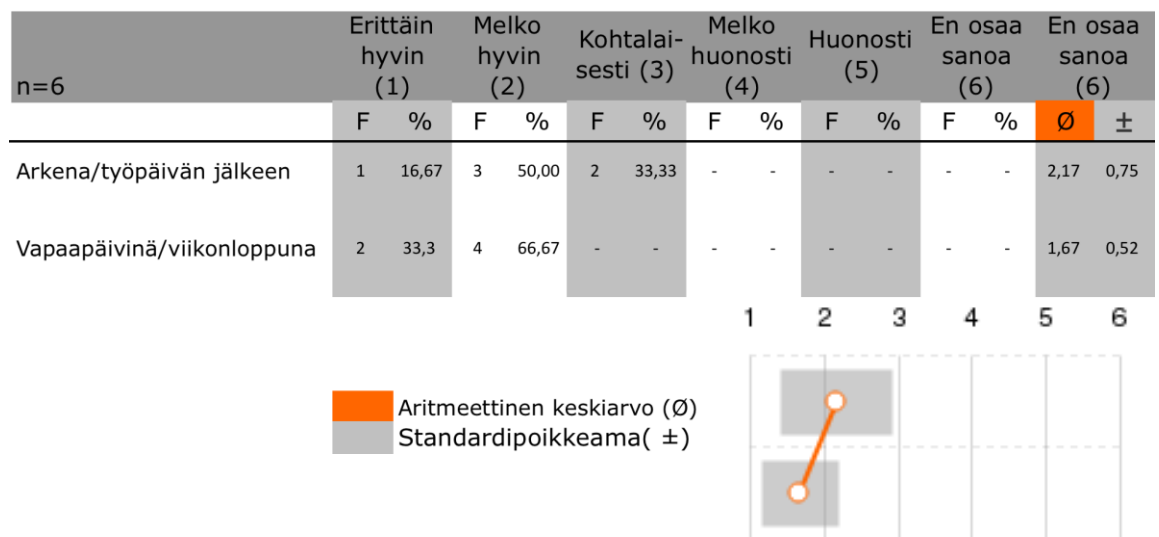
”Ryhmäpaine”

”Vähemmän töitä, että siihen olisi aikaa. Työpäivä keskeytyy muutenkin avokonttorissa niin usein ettei näitä keskeytyksiä voi enää lisää jumppaamalla. Mikäli olisi oma työhuone niin asia olisi toinen.”

”Mahdollisuus työpäivän aikana liikuntaan, jolloin on vielä virkeä ja energinen”

”Työyhteisön esimerkkiä ja kannustusta. Työnantajalta lupaa liikua.”

Ne, jotka tapaavat asiakkaita ilman aikavarausta, eivät käytä Break Prota ollenkaan. Niiden, jotka tapaavat asiakkaita ilman aikavarausta, tuloksista nousi myös enemmän työkuorman vähentämiseen liittyviä toiveita sanallisissa vastauksissa.





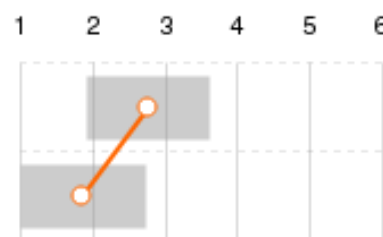
Kuva 36. Paljon tauottavien kokema palautuminen

Vastaajat, jotka ilmoittivat pitävänsä vain lounastauon, jakautuvat tasaisesti sekä toimihenkilöihin (44%), että asiantuntijoihin (56%). Vain lounastauon pitävistä suurin osa on nuoria henkilöitä, sillä 44% heistä ilmoittaa iäkseen 25-35 vuotta ja 33% ilmoittaa iäkseen 35-45 vuotta. Vertasin taukojen määrää siten, että jaoin vastaajat paljon tauottaviin ja vähän tauottaviin. Vähän tauottavien joukko koostui niistä, jotka ilmoittivat pitävänsä lounastauon ja kahvittauon tai yleensä vain lounastauon. Paljon tauottavien joukko koostui niistä, jotka vastasivat pitävänsä yleensä enemmän kuin 2 taukoa, eli vastasivat 2-3 taukoa tai 3-4 taukoa päivässä. Kaikista vastaajista 30% oli miehiä ja 70% naisia. Vain lounastauon pitävistä 22% on miehiä ja 78%

on naisia. Eniten taukoja (3-4 taukoja tai 2-3 taukoja päivässä) pitävät palautuivat tutkimuksen perusteella sekä arkena että viikonloppuna paremmin (kuva 36) kuin vähän tauottavat (kuva 37).

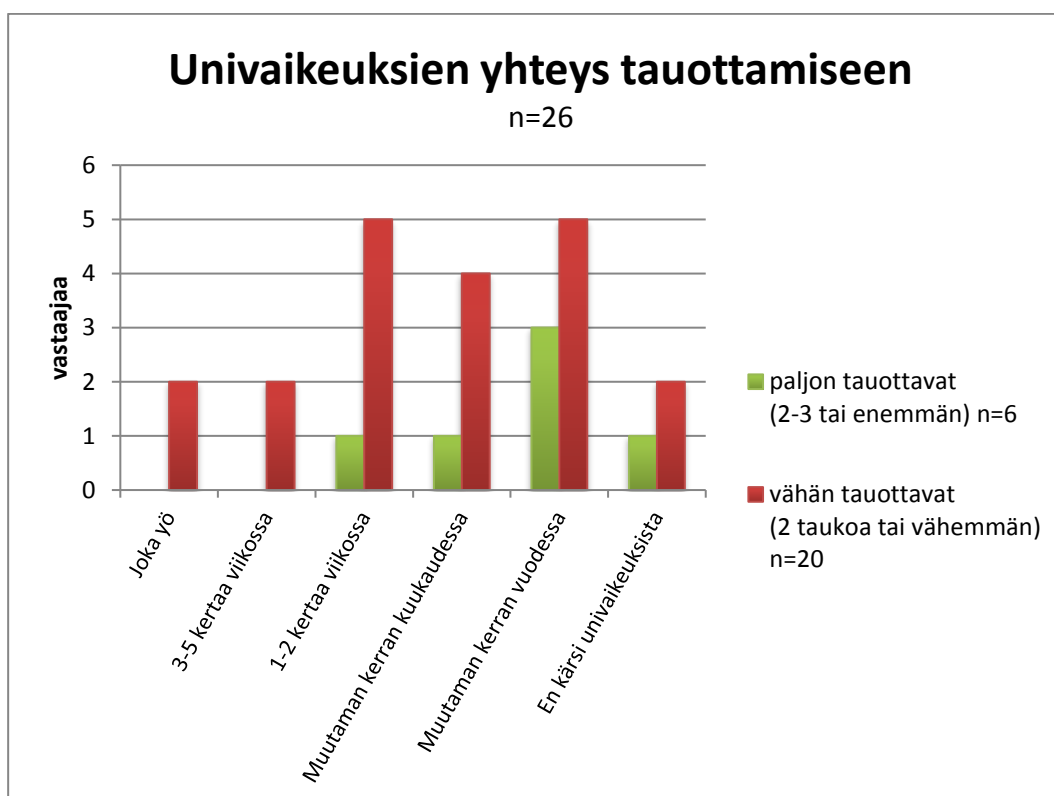
n=20	Erittäin hyvin (1)		Melko hyvin (2)		Kohtalaisesti (3)		Melko huonosti (4)		Huonosti (5)		En osaa sanoa (6)		En osaa sanoa (6)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Ø	±
Arkena/työpäivän jälkeen	-	-	9	45,00	8	40,00	2	10,00	1	5,00	-	-	2,75	0,85
Vapaapäivinä/viikonloppuna	8	40	8	40,00	3	15	1	5,00	-	-	-	-	1,85	0,88

 Aritmeettinen keskiarvo (Ø)
 Standardipoikkeama (±)



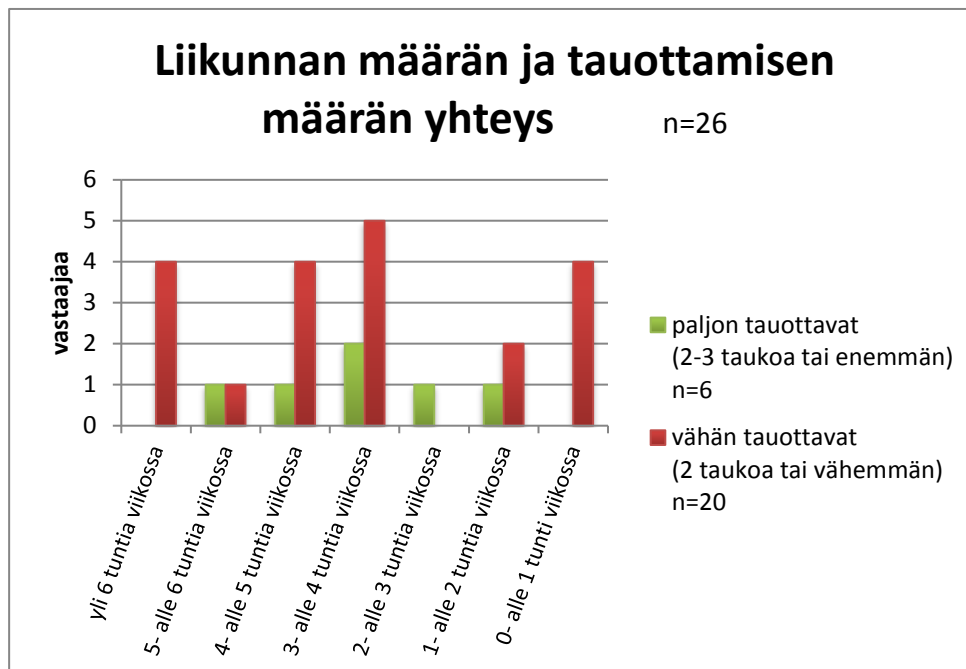
Kuva 37. Vähän tauottavien kokema palautuminen

Paljon taukoja pitäviä vastaajia oli kuusi vastaajaa (23%). He kokivat myös vähemmän univaikeuksia verrattuna kaikkiin vastaajiin. Heistä kukaan ei kokenut univaikeuksia 3-5 kertaa viikossa tai joka yö. Eniten taukoja pitävien joukossa oli havaittavissa yhteyttä paremmin nukkumiseen (kuva 38), sillä useammin tauottavat kokivat hieman vähemmän univaikeuksia.



Kuva 38. Univaikeuksien ja tauottamisen määrän yhteys

Eniten taukoja pitävät olivat homogeenisempi joukko liikunnan määrän suhteen (kuva 39). Eniten taukoja pitävien joukossa ei ollut yhtään yli 6 tuntia viikossa liikkuvaa eikä yhtään alle 1 tunnin viikossa liikkuvaa.



Kuva 39. Tauottamisen määrän yhteys viikoittaisen liikunnan määrään

Päivittäin tai lähes päivittäin väsymystä kokevat vastaajat nukkuvat arkisin keskimäärin 25 minuuttia muita vastaajia vähemmän ja kokevat univaikeuksia lähes joka yö tai ainakin useita kertoja viikossa.

Haastattelun tulokset

Palautumista ja tauottamista estävät ja tukevat tekijät on koottu kuvaan 40. Neljästä haastattelusta kaksi (50%) oli tutustunut Nordean Intrassa oleviin työhyvinvointi- ja työterveyspalveluihin liittyviin sivuihin. Sivustolle oltiin menty työsuojeluvaltuutetun lähettämän linkin perusteella. Sivustoihin tutustuminen koettiin lähinnä aikaa vievänä, eikä sieltä odotettu löytyvän terveyteen liittyvää uutta tietoa. He, jotka ovat käyneet tutustumassa sivustoihin vastasivat seuraavasti:

”Muistelen että jotaki olen ehkä joskus vilkassu. Voisin kuvitella, että siellä jotaki on.”

”Tiesin, olen käynyt siellä joskus. Lähinnä työterveyshuoltoon ja sairastumiseen liittyviä asioita. Ravintoon ja liikkumiseen liittyviä, niin ei mulla semmoseen ole aikaa.”

Taukojen pitämisen esteet	Palautumista tukevat toimet
Kulttuuri että tauko on vain syönti tai juonti Tiivis työtahti Tauoton työyhteisö Liiallinen tunnollisuus Laiskuus Tiedonpuute	Työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia Liikunta Päiväunet Ulkoilu lounaan yhteydessä Palautumishetket Tietotaitoa asiantuntijalta Työhyvinvointipäällikkö Sijaisjärjestelmä Kiireen hallinta Yhteisöllisyys taukotavoissa Työpaikan ulkopuolinen lounas Ohjeistus ja muistutus Työskentely päätyöpaikalla Vähemmän asiakastapaamisia Yllättävien töiden välttäminen Viestintä että tauko kuuluu pitää Älylaitteet Henkisen tauon korostaminen Hiljentymistila Luonto tai musiikkitala Peli Ulkotyöskentelypiste Hyvä itsensä johtaminen Säädetävät tuolit Vaikutusmahdollisuudet Kuntotesti Oma asenne Rahakannustin tai rahanarvoinen etu Kulttuuri, että tauko yhtä tärkeä kuin työ
Palautumista haittaavat tekijät	
Matkatyö Huono yöuni Säädetävien pöytien puuttuminen	

Kuva 40. Palautumista ja tauottamista estävät ja tukevat toimet

Haastateltavat eivät kertomansa mukaan tienneet omaa palautumisen tasoaan. Huonon palautumisen oireita haastateltavat olivat kuitenkin itsessään havainneet ja niitä he kuvasivat seuraavasti:

”Huomaa sen kyllä selvästi. Reissupäivän ja matkustamisen jälkeen huomaan olevani väsyneempi. Ja usein vielä seuraavana aamunakin väsyttää. Huomaan väsymyksenä huonon yön jälkeen. Huonon palautumisen huomaa kiukutteluna. Lisäksi silloin haluttaa roskaruokaa enempi: mättöruokaa, pitsaa, sipsiä, karkkia..”

”Stressaa enemmän. Saattaa olla huono kiiri kotona ja töissä.”

”Onhan sitä äkänen. Oisinkaan mää pahalla päällä.”

”Sydän tykyttää, varmaan verenpaine nousee, kehossa on inhottava olo.”

Hyvä palautuminen tunnistettiin huonon palautumisen vastakohtaksi oireiltaan. Hyvä palautuminen oli haasteellisempi kuvata, mutta haastateltavat kokivat sen yleisenä hyvän olon tunteena. Hyvää palautumista kuvattiin seuraavasti:

”Levollisemmat yöunet.”

”Hyvän palautumisen huomaa reippaudesta, kun jaksaa vielä työpäivän jälkeen lähteä koiran kanssa lenkille tai kuntosalille ja ehkä sen, että uni tulee helposti.”

”Hyvä fiilis eikä mieti kotona työjuttuja, zen-tila.”

Haastateltavien mielestä oma palautuminen paranisi kiinnittämällä itse huomiota tiheämpään ruokailuväliin, parempaan yöuneen ja liikkumalla enemmän työpäivän aikana. Lisäksi työasiat pitäisi saada unohdettua työpäivän päättyessä. Kysyttäessä miten työnantaja voisi tukea palautumista, ohjata ja kannustaa, siitä kerrottiin seuraavasti:

” Luodaan mahdollisuudet, sitten sitä itse käyttäisi niitä. Edellisellä työnantajalla sai käyttää viikossa tunnin liikuntaan kerralla tai osissa liikuntaan. Työntekijät olivat siihen niin kovin rakastuneita. Esimerkiksi tuommonen. Uskon, että jos työnantaja antais käyttää tunnin viikossa työaikaan liikuntaan, niin se pitkässä juoksussa maksais itensä takaisin. Tunti menee äkkiä viikossa johonki tuottamattomaanki työhön. Ja ykshän ois sitte jos nuo meän lounaspaikat olis vähän pitemmällä eikä saman katon alla, niin pitäis oikeasti lähteä ulos ja kävellä. Edellisellä työnantajalla oli lounaspaikka vähän kauempana ja sinne meni 10 minuuttia kävellessä, okei, lounastauko meni vähän pitemmäksi, mutta kun joutu ruuan päälle kävelemään raittiissa ilmassa, niin se on aivan eri asia, kun laahustaa tuosta läheltä. Ja päikkärit työpäivän aikana. Se voisi olla palautumistunti viikossa, että voisi käyttää joko päikkäreihin tai liikuntaan. Jos sais tunnin käyttää, niin kävisin kyllä kaks puolen tunnin lenkkiä, kun sitä oikeasti tarvii raitista ilmaa työpäivän aikana ja ei sitä tällä hetkellä saa, ku lounaspaikat on sisälä, eikä tarvi käydä ulkona olenkaan.”

”Tyhy-päivään työpsykologi kertomaan vinkkejä tietotaidon lisäämiseksi.”

”Tunti viikkoon liikuntaa, niinku yhdessä välissä oli. Se lisäis yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siitä olis hyötyä. Lidlin ohjelma, joka tuli niin siinä oli työhyvinvointipäällikkö. Se alko niinkö panostaa henkilökunnan jaksamiseen ja työterveyshuoltoon, niin semmoseen meilläki pitäis panostaa. Ja sijaisjärjestelmä. Että voi olla rauhassa sairaana. Poissaolevan työt ja tapaamisten peruuntumiset jäävät työssäolevien omien töiden lisäksi hoidettaviksi.”

”Semmonenki riittäis pelkästään, että siitä puhuttais, että se on tärkeää. Tällä hetkellä hän semmosta asiaa ei ole, kun siitä ei puhuta. Ei ole sellaista kulttuuria, että se olis millään tavalla tärkeää.

Tiimiläiset ja työkaverit suhtautuvat haastateltavien mielestä hyvin ja kannustavasti työn tauottamiseen. Tiimiläisten ja työkavereiden suhtautumista haastatteluissa kuvattiin seuraavasti

”Luulen että tiimin jäsenetki toivois pääsevänsä raittiiseen ilmaan. Kaikki varmaan tietää että pitäis tauottaa, mutta niin, sitä ei vaan ehi. Kukkaan ei kyllä kieroon kato, mutta hymy voisi tulla huulille, jos joku vieressä alkais kyykkyjä tekemään, mutta ei mitään kyräilyä.”

”Kaikki tiedostaa, että pitäisi tauottaa, mutta ei kuitenkaan tauoteta. Johtuu työkiireistä. Tauot unohtuu.”

”No mehän lähetään porukalla. Kaikki huutaa, että nyt syömään. Mehän käyään kaikki ulkona syömässä.”

Kaikki ymmärtää varmaan sen tärkeyden, mutta ei sitä tehdä. Jokaisella on se oma vuoro syödä. Yks kerrallaan. Ei me yhdessä päästä koskaan. Ois kiva joskus päässä yhdessä syömään. Aina yks kerrallaan syömään ja kahville.

Kysyttäessä tauoista ohjeistamisesta työnantajan puolelta, haastateltavat kokivat, että asiasta ei ole esimiehen tai työnantajan kanssa puhuttu tai ohjeistusta saatu. Perehdytyksessä tauoista ei myöskään haastateltavien mukaan oltu juurikaan puhuttu.

”Ei millään tavalla.”

”Ei ole ohjeistettu. Joskus mainittu, että pitäis käyä kahvilla pois työpöydän äärestä.”

”Miten niin esimies? Itsehän se pitää huolehtia. Kyllä me ymmärretään, että tauot pitää pitää.”

Taukojen pitäminen eri päivinä vaihteli haastateltavien kesken melko lailla toisistaan ja eri päivinä keskenään. Istumisen tauottamista, kuten tulostimella käymistä ei mielletty tauoksi. Tauoksi miellettiin ainoastaan lounas ja kahvi, jolloin koettiin mahdollisuus irtautua työn tekemisestä. Kysyttäessä millaisena päivänä taukoja pidetään enemmän, vastattiin seuraavasti:

”Jos ei ole riittävästi palautunu, niin sitte saattaa tulla luonnostaan enempi tarvetta tauottaa. Väsyneenä keskittyy enempi työstä vain selviämiseen. Silloin kun on Rovanimellä niin on vähemmän asiakkaita ja jonaki päivänä ei ollenkaan niin silloin tulee ehkä helpommin pidettyä tauko.”

”Perustauot pidän joka päivä, siis lounas ja kahvitaun. Muita taukoja tilanteen mukaan. Saatan käydä asiakkaan kans kahvilla tai sitte asiakastapaamisen jälkeen kahvilla tai jos saki.”

”Enemmän taukoja tulee silloin kun ei ole niin paljon töitä tai asiakkaita”

Kysyttäessä ”Millaisena päivänä tulee pidettyä vähemmän taukoja?” vastattiin seuraavasti:

”Aina pidän kaks taukoa, lounas ja kahvitaun, niitä en jätä pitämättä.”

”Reissupäivinä. Reissussa se on vähän haastavaa. Ensin se on autossa istumista ja sitte konttorilla istumista, eikä kaikkialla ole edes säädettävää pöytää. Työtahti on kiivaampi, eilenki oli reissussa neljä tapaamista. Tahti on semmoinen, että kun saa edelliset ulos niin pitää jo ottaa seuraavat sisälle.”

”Silloin ko on tosi monta tapaamista kalenterissa. Yllättävät asiat, joihin ei ole varannut aikaa.”

Ratkaisevimmaksi tekijäksi päätökseen pitää tauko kerrottiin nälkä, työkaverin kehotus, työyhteisön paine ja aiempi todella kiireinen hetki, että tauolle on tarve. Kysymykseen: ”Minkä arvelisit lisäävän sinun tauottamista?” vastattiin seuraavasti:

”Olis mahdollistettu. Työnantajan suunnalta olis viestitty, että ”Haluaamme, että sinä tauotat työtäsi.”..”

”Kevyempi työtilanne ja jos työkaverilta tulis enemmän kehotusta. Ja jos muutki pääsis yhtä aikaa tauolle. Ja jos työnantaja kehottais pitämään taukoja.”

”Joku tämmönen vekotin olis varmaan hyvä” (viittaa aktiivisuusrannekkeeseen, joka muistuttaa seisomisesta ja hengitysharjoituksesta)

”Alkaa tuntuun siltä, että väsyttää. On ollu niinku asiakasta toisen perään koko ajan.”

Kysymykseen ”Minkä arvelisit lisäävän työyhteisön tauottamisesta?” vastattiin seuraavasti:

”Nyt on vaan sellanen tilanne, ettei ehi pitää taukoja. Ja kun ei kahviakaan juo niin ei tule käytyä kahvitauollakaan. Vessassa käymistä tai veden hakemista en oikein edes miellä taukona, ku silloin vaan tyydyttää jonku tarpeen. Se on ehkä kropalle tauko, mutta ei se ole henkinen tauko. Jos ajattelis, että olis sitä palautumista työpäivän aikana niin eihän sitä ole, ku käy vaan siellä lounaalla.”

”Työkavereiden kannustus.”

”Siitä pitää puhua.. puhua, puhua ja puhua. Sen tärkeydestä pitää vaan puhua. Pikkuhiljaa se menee sitte ymmärrykseen, että me saahaan tauottaa, että meidän pitää pitää itsestä huolta työpäivän aikana.”

Kysymykseen ”Mitä muutoksia kaipaisit työpäivän kulkuun, työympäristöön, työn organisointiin tms. Jotta tauottaminen olisi helppoa ja sitä tulisi tehtyä?” vastattiin seuraavasti:

”Hiljentymistila tai hiljainen työtila avokonttoriin. Kööpenhaminassa Lifen tiloissa oli green-huoneita, jossa kasvo oikeita puita ja sitte oli musiikkihuoneita ja linnunlaulu-huoneita ja pingispöytähuoneita. Sitte ulkona oli työtä varten pöytäryhmiä. Ja sitte ne kävi kävelyllä viheralueilla porukalla palaverilla. Sitte siellä oli erilaisia värejä ja hienoja valaistuksia. Mehän katottiin silmät pyöreänä, että ”härregyyd, tämmöstäki voi olla!”. Sellaisia haluaisin meillekin.”

”Kun itse määrittelee työaikansa, niin vain itseä voi tästä tilanteesta syyttää. Ei ole varannut viiden tai kymmenen minuutin patkää, että kävisi vaikka haukkaamassa raitista ilmaa. Eihän se työnantajan vika ole, että hommat meinaa kaatua päälle. Itestä se on kiinni. Meillä on hyvät kahvitilat, sähköpöydät, säädettävät tuolit sun muut, mutta sitä kannustusta.”

”Omaan kalenteriin ei voi juurikaan vaikuttaa, joten se olis kyllä yksi. Omasta itsestä se paljolti myös lähtee.”

”Ilmapiiri. Tauottamisesta ei tällä hetkellä puhuta ollenkaan. Kyllä se esimiehen vastuu on iso, että hän on sen puolella. Että meillä on ikään kuin lupa ja oikeus tauottaa. Silloin kun me saadaan siihen ikään kuin lupa, niin ihmiset alkaa sitä toteuttaa. Kun siitä ei

puhuta, niin sitä ei ole, tai joku ajattelee, että sitä ei saa tehdä. Hivenen semmonen ilmapiiri meillä voi olla, että se ei ikään kuin kuuluis meille.”

Työn tauottamiseen liittyviksi haasteiksi kerrottiin asiakkaan aikatauluihin pyrkiminen taukojen ehdoilla ja kiireinen työtilanne. Liikunnasta puhuminen nosti haastateltavissa lähinnä positiivisia tunteita. Kysyttäessä mitä tunteita liikunnasta ja fyysisestä aktiivisuudesta puhuminen herättää haastateltavat vastasivat seuraavasti:

”Ei entisenä kilpaurheilijana ainakaan negatiivisia. Kai sitä liikkuis joka päivä kaksi tuntia, jos vain olisi aikaa.”

”Tosi mahtava liikkua, mutta olen kyllä aika laiska ihminen. Arkena ei ole ainakaan aikaa. Ei ole negatiivista puhua liikunnasta.”

”Yritän hakea syytä miksi voisin sanoa sen tuntuvan negatiiviselta mutta en keksi siihen mitään syytä.”

”Aivan mahtava, todellakin positiivisia tunteita.”

Haastateltavista osa toivoi liikunnan lisäämiseksi ohjausta, osa motivointia ja osa niistä molempia sekä liikuntaseuraa itselleen. Ohjauksen ja motivoinnin tarpeellisuudesta vastattiin seuraavasti:

”En tiää, ei ehkä ohjausta välttämättä, osaamista kuitenkin on, mutta jos olis joku porukka missä liikkua niin se motivoisi.”

”Vois olla. Jos mentäis vaikka jonku personal trainerin luokse. Alettas tekeen heti oikein ja olis tehokkaampaa. Siitä tulee ehkä säännöllisyyttä, jos sais jonku ohjauksen. Ote-taanko henkilökuntakerhon kanssa semmonen? Olen kyllä tosi kilpailuhenkinen, että mulle sopis että lyödään vetoa. Siinä vois olla joku rangaistus.”

Kaikki haastateltavat olisivat valmiita lisäämään liikuntaa. Myönteisesti suhtauduttiin erityisesti työaikana tapahtuvan liikkumisen lisäämiseen. Kysyttäessä tapoja, joilla haastateltavat hyödyn-tävät Nordean tarjoamia liikuntapalveluita tai hyvinvointipalveluita, olivat liikuntasetelit yleisin vastaus. Haastateltavista neljästä kaksi kertoi hyödyntävänsä niitä. Yksi haastateltavista ei tiennyt yhtään Nordean tarjoamaa liikunta tai hyvinvointietua. Etujen luettelon jälkeen mikään eduista ei edelleenkään ollut haastateltavan tiedossa. ”Miten hyödynnät työnantajan tarjoamia liikunta-palveluita ja hyvinvointipalveluita?”-kysymykseen vastattiin seuraavasti:

”Huonosti. Onko miellä sellaisia?”

”Smartumit.”

”Liikuntasetelit, ei muuta.”

”Kulttuurisetelit.”

Oman liikuntatason haastateltavat tiesivät jollakin tasolla, mutta eivät kovin hyvin. He vastasivat seuraavasti:

”Tiedän suurin piirtein, varmaan heikko.”

”Suunnilleen, käytän puhelimen askelmittaria liikkumisen määrän seuraamiseen.”

”Tiiän paljonko nostan salilla rautaa, mutta jos pitäis juosta Cooperi, niin en tiiä yhtään paljon menis. Oma liikunta on semmosta, että kävelee ja joskus salilla testaa itseä. En tiiä tarvisko tuommosta tietoa, mutta olishan se kiva testata.”

”Luulen tietäväni, mutta ei sitä mitenkään ole testattu.”

Haastateltavista kaikki olivat jossain vaiheessa elämäänsä onnistuneet lisäämään liikunnan määrää ja ovat sen vuoksi tietoisia siitä, mitä tarvitaan muutoksen aikaansaamiseksi. Kysyttäessä hyväksi koettuja kampanjoita tai menetelmiä aiemmista työpaikoista tai nykyisestä työpaikasta haastateltavat vastasivat seuraavasti:

”Tiimipäivässä oli kehonhuolto. Se oli hyvä. Jossain yhteydessä vois olla joku vaihtuva lajikokeilu. Niistä saa ideoita mitä vois kotona ja salilla tehdä. Edellisellä työnantajalla oli tunti viikossa sallittu liikuntaan.”

”Liikuntasetelit on ollu hyvät.”

”Kerran viikossa liikunta oli hyvä.”

”UKK Kävelytesti, se oli hyvä. Se oli hauska juttu ja se vois potkasta liikkeelle. Mullahan on se ongelma, kun mie olen niin hirveän laiska. Hauskaa oli se, kun porukalla oltiin. Sehän on kivaa olla työporukalla talon ulkopuolella. Sellasta yhteistähän meillä ei ole enää yhtään.”

Haastateltavilla on seisomapöydät, mutta niitä ei juurikaan käytetä. Asiakastapaamisten ja työpäivän kulun mukaan osalla olisi mahdollista seistä puolet työajasta ja osalla vain noin 10% työajasta. Seisten työskentelystä puuttuu tapa ja motivaatio, osalla myös motivaatio. Siihen kuitenkin suhtaudutaan positiivisesti ja kannustusta seisten työskentelyyn odotetaan sekä esimieheltä että koko työyhteisöltä. Erään haastateltavan vastaus pöydän nostamisesta kuvastaa osuvasti motivaation puutetta:

”Mutta ku sitä pitää se viis sekuntia painaa sitä nappia. Jos se nousis itekseen, niin varmaan tuumisin, että jaaha kai se on sitten noustava.”

Toiselta haastateltavalta puuttuu mahdollisuus seisoa työpäivän aikana. Hän kertoo tilanteestaan seuraavasti:

” Mulla on mahdollisuus aamulla hetki ennen ovien avausta seisoa seisomapöydän ääressä. Sitte jos olen asiakasneuvojana niin siinä voi seisoa, mutta olen kyllä todella harvoin asiakasneuvojana. Muutenhan meillä on vaan istumapaikat. Meillä on hienot

pöydät, mutta kun ei me olla siellä, vaan me ollaan asiakkaiden kanssa neuvotteluhuoneessa. Asiakkaita otetaan vastaan peräjälkeen lähes koko työvuoron ajan. Jos kassapäivinä pakottaisi asiakkaat seisomaan nostamalla pöydän, niin silloin virkailija voisi seistä.”

Seisoma-asennossa työskentelyä lisättäisiin faktatiedon, terveyden menetyksen, kampanjan, kilpailun, rahallisen kannusteen, muistutuksen tai työyhteisön kannustuksen avulla. Eräs haastateltava kuvaili tiedonjanoaan seuraavasti:

”.. valistusta, kylmää faktaa ja sivutolkulla, että miksi se on parempi. En halua tsemppi-viestejä esimieheltä vaan tarvin sitä faktatietoa .. työajalla luettavaksi.”

Break Pro –taukoliikuntaohjelmasta viestintä ei ollut tavoittanut haastateltavia. He totesivat tiedottamisen olleen riittämätöntä ja, että Intran tiedottaminen ei ole oikea tapa viestiä muun muassa seuraavin kommenttein:

”Onko siitä ollu jotaki viestintää? Ehkä siinä oli vastaus tuohon kysymykseen.”

”Aika vähästä, joskus joku uutinen Intrassa, mutta ei muuta. Tai olen huomannut vain otsikon.”

”Ei siitä nyt kyllä minusta paljon ole ollu viestintää. Mutta viestintään seki on, että siitä lukee Intrassa. Mutta ei semmosta tule luettua. Tuo Intrahan on aivan mahdoton. Minä en ole itse panostanut siihen, että olisin tutkinut asian.”

”Ei siitä ole ollut viestintää.”

Break Pron käyttöön kaivataan työnantajalta tietoa, ohjeistusta ja jatkuvaa muistutusta. Muistutukseksi ei koettu näytölle ilmestyvää ohjelman aloittamisen kehoitusta. Yksi haastateltava sanoi, että olisi hyvä, jos Break Pron voisi ajastaa tiettyihin kellonaikoihin. Kerroin, että Break Prossa tällainen ominaisuus on. Break Pron käytön lisäämiseksi kaivattiin kannustamista ja tasaista muistutusta. Taukojen vaikutus työtehoon on jollakin tasolla tiedossa, siitä kertoo erään haastateltavan kommentti:

”Oikeasti uskon, että on parempi tehdä kuusi tuntia erittäin tehokkaasti kuin että kahdeksan tuntia puoliteholla.”

Parempaan palautumiseen ja tauottamisen lisäämiseen kaivataan lisää tietoa palautumisen vaikutuksista ja säännöllistä asian esille ottamista. Yhteisöllisyys nousi monen puheissa esille, sillä kahvitauolle meno koettiin turhana, mikäli kahvihuoneesta ei löydy taukoseuraa. Eräs haastateltava kertoi palaveritoiveistaan seuraavasti:

”Ilmapiirin pitäisi muuttua. Pitäis olla koko paikkakunnan yhteinen juttu. Mentäis porukalla johonki, vaikka vaihteeksi ulos. Oltais muualla, kun tuossa kahvihuoneessa. Se lois yhteishenkeä. Nyt ollaan niin siilouduttu, kaikki ollaan vain omilla porukoilla.”

Viimeinen haastattelukysymys oli: ”Jos Nordeassa halutaan saada työntekijät liikkumaan enemmän työajalla ja vapaa-ajalla, mitä pitäisi tehdä?”. Siihen vastattiin seuraavasti:

”Konkreettinen kädenojennus olisi, että saisi tunnin viikossa käyttää työaika liikuntaan. Ja Pekkaniskallaki on ollu ihan rahapalkintoja jos liikut. Rahan arvoisia etuuksia, käyt vaikka tietyn verran lenkillä niin työnantaja tarjoaa terveellisen lounaan tai lahjakortin johonki mistä saa terveellistä ruokaa. Sen ei tarvi olla iso palkinto. Pienelläki panoksella voi saada merkittäviä aikaan.

”Joku kampanja tai kannustin. Rahahan kelpaa kaikille varmaan eli joku porkkana tarvitaan kuukausitasolla tai vuositasolla.”

”Antaa se mahdollisuus, että se aikataulutetaan. Annetaan se mahdollisuus, että kun töitä on näin paljon. Ja että se sallittais. Että se olis yhtä tärkeä kuin muukin työn teko.”

”Mentäis palaverihin vähän kauemmas, siinä tulis liikkumista vähän työajalle. Vapaa-ajalle tarvii rahallista kannustusta. Jos ne maksais mulle kuntosalikortin, niin mie pöhkö saattaisin jopa alkaa sitä käyttään. Mulla on nyt ne kulttuurisetelit, ne on jääny liikunnasta käyttämättä. Se on minun tietoinen valinta.”

5.1.2 Tulosten yhteenveto

Vastausten perusteella työntekijöiden palautumiseen on syytä kiinnittää huomiota. Vastaajat eivät tienneet juurikaan palautumistaan eivätkä kuntotasoaan. Viikoittain väsymystä työssä kokevien määrä oli 54%. Unen pituuteen ja erityisesti laatuun olisi syytä saada parannusta. Osalla unen liian vähäiseen pituuteen voi olla syynä univaikeudet ja osalla esimerkiksi työasioiden miettiminen tai vähäinen liikunta. Kyselyn ja haastattelun tulosten perusteella työntekijät ovat kiinnostuneita hyvinvoinnistaan, mutta kaipaavat lisätietoa, kannustusta ja muistutusta hyvinvointinsa kehittämiseksi. Tauottamisen lisäämiseksi kaivataan kulttuurin muutosta työyhteisössä. Työntekijät ovat tunnollisia ja ahkeria. He työskentelevät mielellään ja kokevat tauon keskeyttävän työnteon. Tauolle mennään työkaverin kehotuksesta tai nälän yllättäessä. Tauottamisen tärkeydestä ja palautumisesta halutaan faktatietoa. Tauottamista lisättäisiin kannustimen, kehotuksen ja mahdollistamisen avulla. Liikunnan tukemisen keinosta vastaajien tiedossa ja käytössä ovat ainoastaan liikuntasetelit. Eniten toivottiin työajalla mahdollisuutta liikunnan harrastamiseen sekä ulkoilu-mahdollisuutta lounaan yhteyteen ja rahallista kannustusta liikkumisen lisäämiseksi. Tutkittavat olisivat valmiita lisäämään liikkumistaan, mutta he tarvitsevat siihen kannustusta ja tukea.

Nordean nykyinen viestintä työhyvinvointiin, palautumiseen ja tauottamiseen liittyen koettiin liian vähäiseksi. Intranettiä ei koettu hyväksi kanavaksi viestinnälle palautumisesta ja tauottamisesta, sillä sitä ei koettu tarpeeksi henkilökohtaiseksi. Vaikka Break Pro -taukoliikuntaohjelma tunnettiin ja työn sekä istumisen tauottamisen tärkeys tiedostettiin, työntekijöille ei ollut selvää, että työnantaja suhtautuu taukoihin positiivisesti. Esimiehen rooli koettiin erittäin tärkeäksi taukojen lisäämisessä. Esimiestä ja työkaveria toivottiin kannustajaksi asennon vaihtelua lisättäessä. Palautumisen kokemisen tunteella on tutkimustulosten mukaan yhteys univaikeuksiin, unen määrään ja liikunnan määrään.

5.2 Tauottamisen ja palautumisen mallin kehittäminen

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kehittää jotain uutta, jolla voidaan parantaa työhyvinvointia yleensä sekä lisätä tauottamista ja palautumista ja niiden ymmärrystä. Kehittämistehtävän tavoitteena on löytää kehittämisen kohteita yrityksessä sekä arvioida kriittisesti eri lähteistä saatua tietoa. Näiden avulla tarkoitus on luoda uusia ratkaisuja ja viedä kehittämishanketta suunnitelmallisesti läpi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 15.)

Mielestäni Nordeassa on työhyvinvointi ja siihen panostaminen korkealla tasolla jo tällä hetkellä. Yritys on ottanut työntekijöiden hyvinvoinnin huomioon muun muassa seuraavissa asioissa:

- Työterveyshuolto ja säännölliset terveystarkastukset
- Nordea Liikunta –kerho ja alueelliset tai aihekohtaiset henkilökuntakerhot
- Liikuntasetelit
- Ravintoneuvonta
- Liikuntaneuvonta
- Varhaisen välittämisen malli
- Valtakunnallinen Nordea Games –liikuntatapahtuma ja alueellisia liikuntatapahtumia
- Tyhy-tapahtumat ja virkistystapahtumat

5.2.1 Kehittämistyön tulokset

Opinnäytetyö-prosessin edetessä havaitsin Nordean työhyvinvointi -ohjelman olevan tällä hetkellä jo erittäin laadukas. Nordea haluaa selkeästi tukea työntekijöiden hyvinvointia. Aluksi ajattelin olevan jopa erittäin haasteellista löytää kehitettäviä kohteita.

Selasin sisäisestä Intranetistä kaikki hyvinvointiin liittyvät ohjeistukset. Huomasin neuvontaa ja tietoa aiheesta olevan erittäin kattavasti. Tähän käyttämäni aika tuntui kohtuuttomalta ajatellakseni tehdä sitä työajalla. Myös tähän sain tutkimuksen edetessä vahvistusta. Arvelen, että kovin helposti työhyvinvointi -asioita ei lähdetä hakemaan huvia vuoksi työajalla. Mikäli joutoaikaa esimerkiksi asiakastapaamisen peruuntumisen vuoksi ilmaantuu, se todennäköisemmin käytetään rästistöihin, sähköposteihin, tai uuden työssä tarvittavan tiedon opiskeluun ja kouluttautumiseen. Arvelin viestinnässä olevan parannettavaa, ja halusinkin tarkastella sitä sekä haastattelussa että kyselylomakkeessa. Työnantajalta toivotaan erityisesti viestintää työn tauottamiseen liittyen.

5.2.2 Palautumisen ja tauottamisen malli

Tutkimuksen tuotoksena on palautumisen ja tauottamisen malli, joka koostuu suositelluista toimenpiteistä sekä työntekijöiden huoneentaulusta. Suositellut toimenpiteet ovat kirjattu kuvaan 41. Huoneentaulu työntekijöille on opinnäytetyön liitteenä (liite 3).

TEHTÄVÄ	VASTUU	KEINOT
OPASTUS Intran ohjeet Taukoliikuntaohjelma Palautumisen oppiminen	Esimies, Organisaatio* Esimies, työntekijä Esimies Organisaatio, työterveyshuolto	Perehdytysohjelmaan palautuminen Vuosittainen valmennus, aikaa opiskeluun säännöllisesti Harjoittelu yhdessä, käyttämisen ja ominaisuuksien opastus Oman palautumisen seurannan opastaminen
JATKUVA HUOLENPITO Riittävä tautotus Kannustaminen Oikeat keinot	Esimies, työntekijä Esimies Esimies, työntekijä	Esimiesten valmentaminen Aito kiinnostus kävelypalaverit, muistuttaminen, mobiilisovellukset Tyhy-toiminta, KK-keskustelut KK-keskustelut
Työntekijän jaksamisen seuranta	Esimies, Työterveys , työntekijä	
OHJAAMINEN Tiedottaminen ja koottu informaatio Muistuttaminen tasaisesti Työhyvinvoinnin kehittäminen	Organisaatio* Organisaatio*, esimies, valmentajat	Vuosikello kampanjoista ym, terveyshyödyistä viestintä Valmennuspaketit, tiimikokoukset, sähköpostit ym. Työhyvinvointijohtajan nimeäminen

*Organisaatio = Työhyvinvointiryhmä / työhyvinvointijohtaja

Kuva 41. Palautumismallin suositellut toimenpiteet

Nordealaisen App

Mielestäni Nordean työntekijät tarvitsevat uuden mobiilipalvelun, joka yhdistää seuraavat tekijät: omat terveystiedot helposti saatavilla, liikuntaan motivointi, unen laadun parantaminen, istumisen vähentäminen, terveelliseen ruokailuun valmentaminen ja tauottamiseen kannustaminen. Tämä olisi älypuhelimien ladattava sovellus, kutsutaan sitä Nordealaisen Appiksi. Työntekijä voisi ottaa kaikki sisällöt käyttöön tai jättää halutessaan joitakin osioita pois. Työterveyshuolto ohjeistettaisiin syöttämään järjestelmään muun muassa työntekijälle tehdyt tutkimustulokset (työkykyarvio, työhyvinvointi-indeksi, UKK-kävelytesti ym.) helposti ymmärrettävässä muodossa.

Nordealaisen Appiin työntekijä voisi itse kirjata tiettyjä tuloksia (tupakoinnin lopetus, tavoitepaino, nykyinen paino,) ja kirjata sen kautta poissaolot (oma sairaus, lapsen sairaus, loma). Nordealaisen Appiin työntekijä voisi syöttää liikuntasuoritteensa, ja käyttäessään sykemittaria, liikuntatiedot siirtyisivät automaattisesti. Sovellus kannustaisi terveellisiin valintoihin (kuva 39). Sovellus kannustaisi liikkumaan asettamansa liikuntatavoitteen mukaisesti ja tavoitteen saavutettua antaisi palkinnon. Nordealaisen Appissa olisi myös unen laadun ja määrän seuranta. Se muistuttaisi halutessaan nukkumaan menosta asettamansa aamuherätyksen mukaisesti. Nordealaisen App kannustaisi (kuva 42) myös tekemään terveellisiä ruokavalintoja lounaalla ja antaisi päivittäin terveellisen ruokaehdotuksen kauppalistoinen. Se myös muistuttaisi pitämään taukoja ja halutessaan taukoliikunnan voisi käynnistää sovelluksesta tai tietokoneelta. Sovellus muistuttaisi lisäksi juomaan vettä pitkin työpäivää. Sovelluksen avulla saataisiin yhdistettyä kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet samaan järjestelmään. Työntekijän olisi helpompi seurata omaa työhyvinvointiaan kaikilta osa-alueilta ja hän saisi oman mobiilivalmentajan hyvinvointiinsa. Osaaminen mobiilisovellusten kehittelyyn Nordeasta löytyy jo valmiiksi ja useista edellä kuvatuista sovelluksista on jo versioita olemassa, niiden kokoaminen samaan sovellukseen on varmasti mahdollista.

<p>Hienoa, olet tällä viikolla urheillut enemmän kuin viime viikolla. Jatka samaan malliin!</p>	
<p>Nyt on aika mennä nukkumaan, jotta ehdit nukkua tarvitsemasi 8 tuntia</p>	
<p>Terveellinen ravinto vaikuttaa merkittävästi hyvinvointiisi. Sopsisiko tänään mozzarella-uunilohi kasviksilla? Resepti / Kauppalista</p>	
<p>Näyttää, että et ole tällä viikolla päässyt urheilemaan tarpeeksi. Yritä vielä sinnikkäästi saavuttaa tämän viikon liikuntatavoitteesi. Sinulta puuttuu 30 minuuttia 90 minuutista.</p>	
<p>On aika nousta seisomaan, jotta tauotat työpäivääsi säännöllisesti! Näin olet virkeämpi koko päivän.</p>	
<p>Muista juoda vettä riittävästi päivän aikana! Nyt olisi hyvä hetki juoda vähän vettä.</p>	
<p>Viime kuussa valitsit epäterveellisen lounaan yhteensä 9 kertaa. Yritä tässä kuussa syödä hieman terveellisemmin, tsemppiä!</p>	

Kuva 42. Esimerkkejä Nordealaisen Appin ilmoituksista

Keinoja liikunnan lisäämiseksi

Mielestäni liikuntaseteleiden sijaan voisi jonakin vuonna tarjota vaihtoehdoksi sykemittaria tai aktiivisuusranneketta. Vähän tai ei ollenkaan liikkuvien ryhmää voisi kannustaa tällä tavoin seuraamaan omaa aktiivisuuttaan sekä paikallaan olon määrää. Vähän liikkuvat ovat ehkä tähän asti valinneet alemmalla summalla kulttuuriseteleitä, sillä eivät välttämättä ole löytäneet sopivaa lajia, johon voisivat käyttää liikuntaseteleitä. Aktiivisuusrannekkeen tarjoaminen voisi toimia liikuntakipinän innoittamiseen kävelyä, juoksemista tai pyöräilyä ajatellen, joihin liikuntaseteleitä ei ole mahdollista käyttää.

Nuoria perheellisiä voi kannustaa liikkumaan vapaa-ajallaan kertomalla aktiivisesti siitä, että tutkimusten mukaan omat liikuntatottumukset näkyvät lasten liikuntatottumuksissa systemaattisesti vielä 24-vuotiaiksi ja isien ja poikien liikuntatottumusten yhteyttä on havaittavissa vielä 46 – vuotiaana. Tavoite olisi saada perheen yhteisen liikkumisen kipinän syttymään. Isommissa konttoreissa voisi järjestää vaikka kerran kahdessa viikossa perheen yhteisen liikuntahetken, jonne olisi työntekijöiden koko perhe tervetullut liikuntatunti pidettäisiin jokaiselle sopivana. Näin ollen työntekijän ei tarvitsisi kantaa huolta lapsenvahtijärjestelyistä liikkuaakseen. Isoissa työpisteissä voisi harkita lapsenvahdin palkkaamista

lääkkäämpiä työntekijöitä voi motivoida aloittamaan ja jatkamaan liikuntaa sillä, että työkykyisenä säilyminen auttaa eläke-tulon pitämiseen korkeammalla tasolla. Työnantaja voi laskea esimerkiksi, minkä verran eläke-tulo pienenee, jos joutuu työkyvyttömäksi tai sairauseläkkeelle ennen oikeaa eläkeikää. Työnantaja voisi muistuttaa liikunnan, palautumisen ja hyvinvoinnin yhteyttä työkyvyn säilyttämiseen sekä esimies voisi aktiivisesti kannustaa hakeutumaan muun muassa kuntoutus-jaksoihin, joissa liikunnalla on suuri rooli.

Pitkistä työurista ja työkyvyn hyvänä säilyttämisestä voisi palkita nykyistä paremmin, sillä kuten tässä opinnäytetyössä aiemmin on jo todettu, niin tutkimusten mukaan raha motivoi liikkumaan ryhtymistä. Liikunnan ja työkyvyn säilyttämisen yhteyttä pitäisi tuoda aktiivisemmin esille.

Ehdotuksia stressin vähentämiseksi

Tiedon puute terveyteen ja omaan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä heikentää mahdollisuuksia tehdä terveyttä edistäviä valintoja (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Jos Nordean ikävuositarkastuksiin otettaisiin mukaan työntekijälle maksuton Firstbeat -stressireaktioiden mittaus, voisivat työntekijät tutustua hyvinvointiinsa ja palautumisen vaikutuksiin laajemmin. Muutaman päivän mittaustuloksilla jo huomaa millaiset työpäivän tilanteet nostavat stressi-tasoa tai millä tavalla alkoholin, stressaavan päivän tai liikunnan vaikutukset ovat unen tarpeeseen ja palautumiseen nukkuessa. Tuloksista voi havainnoida yhdessä työterveyshenkilöstön kanssa, millaiset tilanteet työpäivän aikana aiheuttavat stressireaktioita, jotta niitä oppii välttämään ja niille löytää sopivan palautumistavan.

Osallistuin Firstbeatin hyvinvointi-analyysiin vuonna 2016. Kiinnostuin mittauksesta, sillä halusin selvittää palautumiseni laatua ja stressiä. Hyvinvointi-analyysin tekemiseksi sykemittari kiinnitettiin iholle kuudeksi vuorokaudeksi, ja se mittasi vuorokauden ympäri minua. Mittari riisuttiin suihkun ajaksi, mutta muutoin pidettiin kiinnitettynä yhtämittaisesti. Mittauksen jälkeen sain

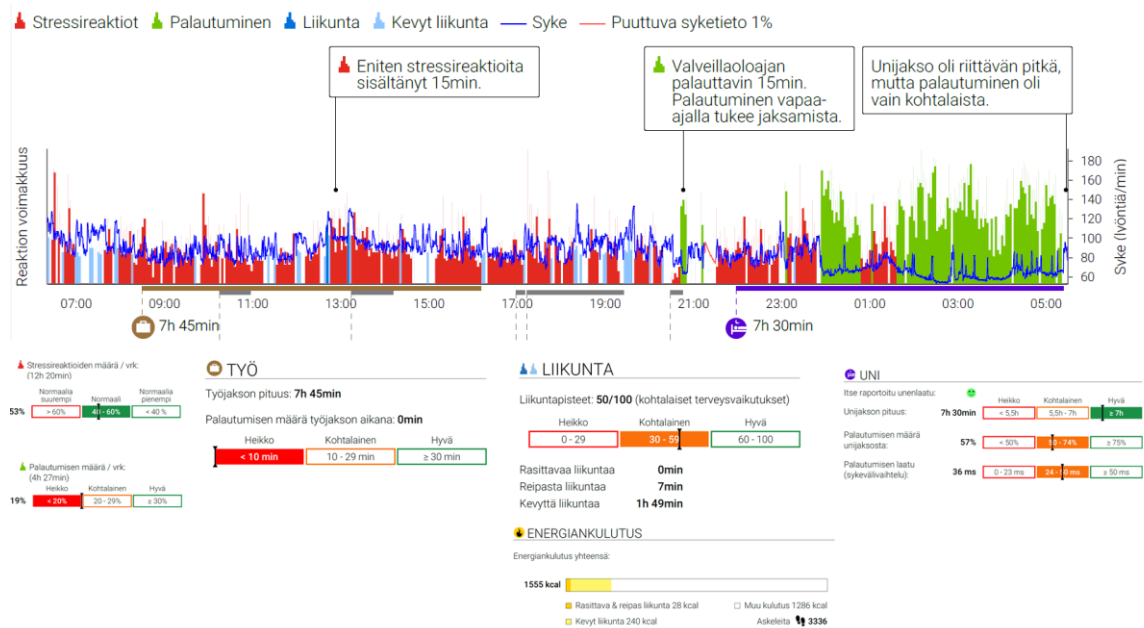
hyvinvointi-analyysin sähköpostiini. Siinä esitettiin raporttimuodossa muun muassa vuorokauden aikainen liikunta, uni, palauttavat jaksot, askelmäärät, syke ja sykevälivaihtelu. Huomasin analyysistä tarvitsevani palauttavia hetkiä työpäivän keskelle ja rauhoittumista ennen nukkumaan alkamista.

Seuraavassa kuvassa (Kuva 43) on kerrottu mittauspäivästä. Kyseessä oli tavallisen omainen perjantapäivä 2.9.2016, jonka kulku oli seuraavanlainen:

6:20 Herätys
 6:25-7:15 Aamutoimet
 Autolla lapsen tarhaan vienti
 Autopaikalta kävely töihin n. 700 m
 8:00 Työt alkaa
 2 puhelua asiakkaalle
 8:45-9:30 Aamupalaveri
 9:30-10:00 Asiakastapaamisen valmistelu
 10:00-11:00 Asiakastapaaminen (velkakirjojen allekirjoitus ja lainan nosto)
 11:00-11:30 Lounas
 Sähköpostit, soittopyynnöt, kauppojen valmistelu
 13:15-14:45 Sisäinen kokous
 15:00-16:00 Asiakastapaaminen (asuntokaupat)
 Kävely autopaikalle n. 700m
 Ajomatka kotiin
 17:00-19:00 Vieraita kylässä
 19:15-20:15 Iltatoimet ja lapsen nukutus
 22:00 Nukkumaan
 Unta 7,5h

Kuva 43. Hyvinvointi-analyysin mittauspäivän tapahtumat

Seuraavana esitettävästä hyvinvointi-analyysistä (Kuva 44) huomaa päivän aikaisten stressireaktioiden määrän punaisella ja palautumisen määrän vihreällä. Kuvasta voi havaita, että työpäivän aikainen lounastauko ei ollut palauttava jakso. Ensimmäinen lyhyt hetki palautumista on lapsen nukutuksen aikana illalla, ja pidempi palautumis-jakso on yön aikana. Yön aikainen palautuminen ei ollut yhtenäistä ja palautuminen alkoi vasta puolen yön aikaan, vaikka nukkuminen alkoi jo kello 22:00. Eniten stressireaktioita sisältänyt 15 minuutin ajanjakso on sisäisen palaverin aloitusaikaan klo 13:15. Palaverin aihe oli miellyttävä ja koen stressireaktioiden olleen myönteisiä. Minulla oli palaverissa vetovastuu. Analyysin perusteella palautuminen työaikana on heikkoa (alle 10 minuuttia) ja päivänkin aikana heikkoa (alle 20%). Uni-jakson pituus oli hyvä (yli 7 tuntia), mutta palautumisen laatu ja määrä uni-jaksosta oli vain kohtalaista. Firstbeat-mittaus antoi minulle selkeän kuvan, että palautuminen päivän ja yön aikana ei ole minulle riittävää. Olenkin tästä analyysistä oppineena keskittynyt erityisesti työpäivän aikana löytämään palauttavia hetkiä.



Kuva 44. Hyvinvointianalyysi Piia Päivinen perjantai 2.9.2016.

Olen Firstbeat-mittauksen jälkeen löytänyt itselleni palautumisen keinoiksi muun muassa Break Pro-taukoliikuntaohjelman, kahvitaukojen tärkeyden ja hengitysharjoitusten tekemisen kiireisenä työpäivänä. Ennen mittausta ajattelin palautumiseni olevan hyvää. Arvelen, että Nordean työntekijöillä tietoisuus omasta palautumisen määrästä ja laadusta ei ole riittävällä tasolla ja Firstbeat -mittauksen sisällyttäminen esimerkiksi viisivuotisterveystarkastuksiin olisi hyvä lisä työntekijöiden tietoisuuden lisäämiseksi omasta terveydestä ja palautumisesta.

Nordeassa voitaisiin tarjota erilaisia ravinto-, uni- ja liikuntavalmennuksia, joista saisi perustietoa hyvinvointiin. Lisäksi voisi olla saatavilla yksityiskohtaisempaa koulutusta meditaatioon, mielenhallintaan tai keskittymisen opetteluun sekä lihahuoltoon. Luentoja olisi hyvä voida kuunnella etänä työpaikan ulkopuolella sekä mobiililaitteilla. Tällaisen videon työntekijä voisi käynnistää matkustaessa junalla toiselle työpaikalle, koulutukseen tai kiireisen työpäivän jälkeen avata kännykästä kotona. Näissä luennoitsijana ja liikkeiden opastajana voisi olla ulkopuolinen henkilö työterveyshuollosta, yhteistyökumppaneilta tai terveysalan yrityksistä. Tällä hetkellä Nordean intranetistä löytyy hyvin paljon tietoa muun muassa liikunnasta ja ravinnosta. Kun se on kirjoitettua tekstiä, joka on saatavilla ainoastaan pankin sisäisessä verkossa, ei materiaaliin pääsääntöisesti pääse tutustumaan työpaikan ulkopuolella. Tällaisen tiedon löytymisestä ei myöskään ole uutisoitu työntekijöille kovinkaan hyvin. Arvelen, että hyvinvointi-tiedosta kiinnostuneita on enemmän kuin sen tiedon saavuttaneita. Edellä mainitun kaltaisia hyvinvointi-koulutuksen videoklippejä voisi lisätä Nordealaisen Appiin.

Ehdotuksia palautumisen lisäämiseksi

Lähiesimiehet ovat keskeisessä roolissa henkilöstön palautumisen lisäämisessä ja siihen kannustamisessa. Työnantaja voisi kehittää sellaisen työaikakulttuurin, joka mahdollistaa työstä irrottautumisen kesken työpäivää. Sen tavoitteena olisi ihanne, joka ei kannusta pitämään ylipitkää tauotonta työpäivää ja töiden viemistä kotiin vaan selkeää tauottamisen rytmiä ja työn ja vapaa-ajan selkeää erottamista toisistaan. Työpäivän aikana koettu irrottautuminen työstä auttaa palautumista työpäivän jälkeen. Lähiesimiehet voisivat kannustaa ja vaatia työntekijöitä pitämään taukoja riittävästi kesken työpäivää. Työntekijöiden tauottaminen ja palautumisen kokemukset voisivat olla esimiehillä viikoittaisessa tai kuukausittaisessa keskustelussa aiheena ainakin niin pitkään, että taukojen pitämisestä tulee selkeä rutiini. Työnantajan tulisi huomioida erityisesti työhön sitoutuneet ja ylisitoutuneet työntekijät, sillä tauottomuus ja ylisitoutuminen uhkaa hyvinvointia.

Ehdotuksia istumisen vähentämiseksi

Nordeassa Skypen välityksellä pidettävien luentojen vetäjiä voisi haastaa sillä, että luentojen vetäjät seisovat ja haastavat kuuntelijatkin kuuntelemaan luennon tai sen osan seisten. Esimiehille voisi lisätä tavoitteeksi tiimipalaverien pitämisen seisten ja kuukausikeskusteluiden pitämiseen kävelykokouksena. Tällä keinoin työtehtävästä riippuen työntekijän seisomista ja liikkumista voidaan lisätä 1-5 tuntia viikossa.

Konttorin tauko- tai palaverihuoneessa pitäisi olla mahdollisuuksia istumisen vähentämiseksi. Neuvotteluhuoneissa voisi olla kaikkialla korkeussäädettävät pöydät. Asiakkaan ollessa paikalla, todennäköisesti on tarve pöydän olla ala-asennossa asiakkaan istumisen mahdollistamiseksi, mutta asiakkaan lähdettyä jälkitöiden tekemisen mahdollistaminen seisten voisi mahdollistaa yli tunnin yhtämittaisten istumis-jaksojen vähentämiseen. Kahvihuoneisiin kahvikonetta tai kahvinkeitintä lähimmäksi voisi sijoittaa korkeat seisomapöydät. Kahvihuonekulttuuria voisi hiljalleen siirtää kohti aktiivista taukhuonetta.

Yksi esimerkki oppimisen pelillistämisestä on liikkumista ja oppimista yhdistävä virtuaaliseen. Pelillistäminen käy hyvin sekä pankin ajankohtaisiin asioihin että säännöllisesti uusittaviin tietojen ylläpitäviin koulutuksiin. Tällä hetkellä koulutuksissa hyödynnetään muun muassa sanaparien yhdistämistä tietokoneen ruudulla. Langattomien kuulokkeiden avulla oppimistilanne voisi olla

seisten ja sanaparit yhdistettäisiin kehon liikkein näyttöruudulla. Kuvassa 45 on esimerkki pelillis-
tämisestä ja virtuaalisesta kehon liikkein ohjattavasta näyttöruudusta.



Kuva 45. Esimerkki pelillistämisestä taukotoiminnaksi

Tietokoneen kulmaan voisi liimata kaikille tarran: ”Nouse ylös välillä, koska välität itsestäsi <3” muistuttamaan päivittäisestä tauottamisesta myös niitä, jotka eivät käytä ajastettua Break Pro-taukoliikunta-ohjelmaa. Taukuhuoneeseen / rentoutushuoneeseen kyltti ”Kiitos kun kävit täällä! Toivottavasti jaksat taas paremmin.” Pienet muistutukset ympäröivässä työyhteisössä voisivat muistutella paremmin eri tilanteissa palautumisesta, asennon vaihtelusta ja tauottamisesta. Työntekijät kaipaavat tutkimuksen mukaan avointa viestintää ja muistuttelua, että tauko vie vain hetken ja saa jaksamaan paremmin sekä pitämään työkykyisenä pidempään.

Keinoja työilmapiirin parantamiseen rentoutukseen ja istumisen vähentämiseen

Työturvallisuuskeskus järjestää työhyvinvointikortti-koulutusta (Työturvallisuuskeskus 2019). Mielestäni jokaisen nordealaisen tulisi kouluttautua työhyvinvoinnin osa-alueella. Ulkopuolinen kouluttaja tuo usein uskoa asiaan paremmin kuin sisäiset kouluttajat ja yksittäiset hengennostuspäivät. Jokaisessa työtiimissä tai konttorissa voisi olla työhyvinvointivastaavat, joiden työtehtäviin kuuluisi asian esilläpito, tiedottaminen ja koulutuksen järjestäminen. Nordeassa voitaisiin lisätä jatkuvaa koulutusta työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnista keskusteleminen esimiehen johdolla voi olla sellainen tilaisuus, että kaikki eivät rohkene tuoda asioita ja ongelmia samalla tavalla

esille kuin ulkopuoliseen kyselyyn vastatessa tai tiimin kesken keskustellessa. Esimiehen johtaessa keskustelua, voidaan myös ongelmia vähätellä tai tahtomattaan jättää huomioimatta tarpeeksi.

Työpäivän lomassa ajatustyöstä irrottautumisen ja työasioiden unohtamisen hetkeksi sekä seisomatauon voisi pitää kahvihetken ohessa pelillistären. Aivot saisivat tuulettua työasioista ja samalla keho tekisi töitä seisten. Sopivaa seisten tehtävää oheistekemistä rentoutumiseen ja työstä irrottautumiseen tauolla voisi olla esimerkiksi sisämölkky, pöytälatkapele, seinään kiinnitettävä magneettidarts, seinään kiinnitettävä magneettishakki tai pingis.

Nordeassa liikunnan tukeminen on mielestäni hyvällä tasolla. Suomessa kolmanneksessa (30%) työyhteisöissä liikuntaa tuetaan ilman, että se kuuluisi johtamisjärjestelmään (Henkilöstöliikuntabarometri 2017). Liikunta ja työn tauottaminen lisäävät tehokkuutta ja tuovat kustannussäästöjä. Yritys haluaa usein motivoida ja tukea erityisesti tehokkaita ja tuottavia työntekijöitä, jotta he jaksaisivat ja pysyisivät yrityksen palveluksessa mahdollisimman pitkään. Liikkuvien työntekijöiden kannustaminen palkanlisällä olisi työntekijöitä oikeasti motivoiva järjestelmä. Tutkimuksen mukaan lähes puolet (41%) aloittaisi liikkumisen tai lisäisi liikuntaa, mikäli sillä olisi palkkaukseen vaikutusta (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2009). Joka neljäs (24%) innostuu kaverin tuesta (Suomen Kuntoliikuntaliitto 2009). Joten mielestäni olisi myös syytä palkita niitä työntekijöitä, jotka houkuttelevat työkaverin mukaan liikkumaan. Tämä voisi toimia Nordeassa esimerkiksi siten, että mikäli saa työkaverin liittymään vuodeksi johonkin kuntokeskuksen toimintaan, niin saisi ylimääräisen liikuntasetelin. Nordeassa toimivien liikuntapainotteisten henkilökuntakerhojen aktiivien (hallituksen jäsenet) ja liikuntatapahtumien järjestäjien palkitseminen esimerkiksi hierontalahjakkortein tai liikuntasetelein on myös tärkeässä roolissa, jotta innokkaita aktiiveja löytyy liikuttamaan muita nordealaisia.

Kuten tässäkin tutkimuksessa tuli esille, moni kokee elämänsä kiireisenä. Osa olisi valmis lisäämään liikkumistaan ja toivoi sitä erityisesti työajalle. Ehdotan sopimus-lounasravintoloiden sijaintiin kiinnitettävän erityistä huomiota. Asiointipyörät voisivat toimia lounasravintolaan siirryttäessä ja samalla työntekijät saisivat kaipaamaansa raitista ilmaa sekä liikuntaa työpäivän lomassa. Osa vähän liikkuvista on valmis lisäämään liikkumistaan myös vapaa-ajallaan, ja siihen kaivattiin tutkimuksen mukaan kannustusta esimerkiksi rahallisin korvauksin. Liikuntasetelit ja yhteisöllinen liikkuminen koettiin hyvänä asiana.

Liikunnan lisäämisestä innostuneilla on paljon mahdollisuuksia lisätä vapaa-ajan liikuntaa. Nordea tarjoaa muun muassa liikuntaseteleitä, liikuntatapahtumia, tyhy-toimintaa (työhyvinvointi), virkistystoimintaa, liikuntakampanjoita ja henkilökuntakerhojen kautta liikuntatapahtumia. Ne,

jotka ovat innokkaita, selvittävät asioita ja haluavat osallistua, löytävät mahdollisesti työnantajan tarjoamien liikuntapalveluiden piiriin. Ne työntekijät, joille kynnys osallistua on suurempi eivätkä ole niin kovin innostuneita liikunnasta, heille sopivan tarjonnan löytyminen voi olla haasteellisempaa. Tässä kohtaa tarvitaan varmasti enemmän esimiehen tukea.

Kun muistelen yli yhdeksän vuoden työhistoriaani pankissa, en muista kuulleen liikuntaseteleistä, virkistys- tai tyhy-rahoista koskaan esimiehen toimesta. Jos minua on muistutettu minulle kuuluvista eduista, alennuksista tai liikunnan mahdollisuuksista, on viesti tullut yleisimmin ammattiliiton kautta tai työkaverilta. Poikkeuksena on minulle kerran uusimman esimieheni toimesta ehdotettu kävelykokous. Se pistettiin heti toimeen ja seuraavakin kävelykokous on jo sovittu, sillä innostuin ajatuksesta välittömästi. Toinen poikkeus on muutaman kuukauden ajan kestänyt kampanja, jonka aikana sai käyttää tunnin viikossa liikuntaan. Se oli ideana hyvä ja lisäsi sekä paljon liikkuvien liikunnan määrää että vähän liikkuvien liikunnan määrää. Työilmapiiri koki selvää parannusta, sillä viikoittaista ”liikuntatuntia” sekä lajin että aikataulun osalta suunniteltiin yhdessä.

Esimies on työntekijälle auktoriteetti ja mahdollisesti myös esikuva. Esimies toimittaa työntekijöille työn vuositavoitteet ja yhdessä työntekijän kanssa pohtii keinoja tavoitteiden saavuttamiselle. Kuukausittain tai kvartaaleittain esimiehen kanssa käytävässä keskustelussa yksi tärkeä aihe olisi työhyvinvointi kaikkine osa-alueineen (työilmapiiri, uni, terveys, työn ulkopuolinen hyvinvointi, ravinto, liikunta, kuormitus, palautuminen...) sekä niihin asetetut henkilökohtaiset tavoitteet ja kannustaminen. Näin työhyvinvoinnin kehittymistä seurattaisiin yhdessä työntekijän itse asetetuilla mittareilla. Esimies voisi kertoa myös hänen tavoitteistaan sekä tiimin työhyvinvoinnin kannalta että esimerkiksi oman terveytensä parantamisen kannalta. Työpaikalle kävelevä tai pyöräilevä, taukoliikuntaohjelmaa käyttävä tupakoimaton ja terveellisesti syövä esimies kannustaa todennäköisesti enemmän työntekijöitä hyviin elintapoihin kuin 12 tuntia työpaikalla viettävä, aamuyölläkin sähköposteja lähettävä, epäterveellisesti syövä ja taukoja välttelevä sekä huonosta palautumisesta kireä esimies.

Organisaatioilmapiirillä on suurempi vaikutus kuin elintavoilla sairauspoissaoloihin. Tämän vuoksi esitän erityisesti lähiesimiesten kouluttamista hyvinvoinnin, palautumisen ja tauottamisen lisäämisen lähettiläinä. Organisaation ilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Tämän opinnäytetyön kyselyn tutkimustuloksista ilmeni, että vastaajat kaipaavat taukoliikunnan lisäämiseksi työkuorman vähentämisen jälkeen eniten vahvempaa tunnetta tauottamisen sallimisesta. Näihin molempiin lähiesimiehellä on suuri rooli.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli: ”Millä tavalla tukea tauottamista työssä jaksamisen ja palautumisen edistämiseksi?” Mielestäni tämän opinnäytetyön myötä olen saanut hyvin kattavasti vastausten tutkimuskysymykseen. Työnantaja voi ja sen kannattaa tukea työntekijän jaksamista ja palautumista ohjaamalla tauottamaan työtä. Erityisesti istumisen tauottaminen on tärkeää, sillä sedentaarisuus on liikunnasta erillinen kuoleman aiheuttaja. Työnantaja voi hyödyntää laajaa esimiesverkostoa, jolloin heidän koulutuksella ja ohjauksella on pääsy yksittäisen työntekijän kaipaamaan tukemiseen. Työnantajan kannattaa ehdottomasti ojentaa työntekijöiden kaipaama tietotaito, muistutus ja rahallinen kannustin tauottamisen ja liikkumisen lisäämiseksi, sillä tutkimusten mukaan hyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä moninkertaisesti myöhemmin takaisin.

Työnantaja saa tästä opinnäytetyöstä toivomaansa tarkempaa tietoa palautumisesta yksilötasolla. Työnantaja saa toimenpide-ehdotukset, joilla voi tukea työhyvinvoinnin kehittymistä ja mahdollistaa työntekijöiden palautumista ja tauottamista. Työnantaja saa myös huoneentaulun, jonka se voi lähettää saatekirjeen kanssa jokaiselle työntekijälle. Huoneentaulu voidaan tulostaa lisäksi jokaiseen taukokuoneeseen muistuttamaan tauottamisesta ja palautumisesta.

Aikapula ja kiire koettiin sekä liikunnan että tauottamisen vähäiseen määrään liittyvänä tekijänä. Työyhteisön esimerkki ja kannustus koettiin sekä liikunnan että tauottamisen lisäävänä tekijänä. Työmatkaliikkinen näkyy työpaikalla ja kannustaa työyhteisöä liikkumaan. Työyhteisön jäsenten tauottaminen ruokkii positiivista virettä ja yhteenkuuluvuutta työyhteisössä. Näin ollen mielestäni työnantajan kannattaa keskittyä erityisesti palauttavien taukojen lisäämiseen työaikana sekä työmatkaliikunnan sekä työaikaisen liikkumisen lisäämiseen. Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassaan aiempiin tutkimuksiin nähden ja tukevat teoriassa esitettyjä aiempia tutkimustuloksia. Liitteenä esitettävän palautumisen mallin käyttöönoton tuloksia voisi tarkastella myöhemmässä uusittavassa tutkimuksessa. Minusta olisi mielenkiintoista tehdä uusintatutkimus esimerkiksi vuoden kuluttua.

Kirjoitettuani haastattelujen tulokset vastausten sitaatteineen, tiedustelin haastateltavilta haluavatko he tutustua tuloksiin. Kerroin, että työkaverien on mahdollista heidät tunnistaa vastausten joukosta. Haastatellut ilmoittivat, ettei heidän vastaukset ole salaisia, eivätkä vastausten julkitulo ole heille haitallista.

Koin onnistuneeni kyselylomakkeen tutkimustulokset saatuaani. Sain vastaukset juuri siihen, mitä tavoittelin. Koin valinneeni ja muotoilleeni kysymykset oikein. Kyselylomakkeessa minun olisi pitänyt ohjelmoida unimäärää kysyttäessä vastauskenttä huolimaan ainoastaan yhden kokonaisluvun. Kysymyksessä ohjeistettiin valitsemaan sopivin kokonaistuntimäärä, mutta silti sain kaksi vastausta, jotka olivat muotoa 7-8 tuntia. Analysoidessani tuloksia, käytin niissä vastauksissa lukua 7,5. Olin myös aikataulun suhteen hieman liian optimistinen. Ajattelin aluksi koko opinnäytetyöprosessin vievän noin kuusi kuukautta aikaa, mutta todellisuudessa aikaa kului noin yhdeksän kuukautta.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Kvantitatiivisen tutkimustuloksen luotettavuutta arvioitaessa yleisesti ajatellaan vastausprosentin 30-40% olevan riittävä silloin, kun otos on useita satoja. (Kananen 2010, 95). Tämän tutkimuksen kyselyssä osallistujia oli 30, joista 26 vastasi. Vastausprosentti oli näin ollen n. 87%. Vastaajista neljää haastateltiin.

Kyselylomaketta tehdessäni yritin tehdä sen mahdollisimman neutraalisti, jotta omat mielipiteeni ja työyhteisön jäsenenä toimiminen eivät heikentäisi vastausten luotettavuutta. Kyselylomaketta viimeistellessäni pyrin kiinnittämään huomiota siihen, että kysymykset olisivat yksiselitteisiä ja toisivat vastauksia siihen, mitä tutkimuksessa halutaan saada selville. Arvelen vastausprosentin olleen näinkin suuri sen vuoksi, että vastaajat ovat erittäin tuttuja työyhteisössäni ja saan heiltä usein kannustusta opintojen loppuun suorittamiseksi. Olen saanut monelta työkaverilta kiinnostuneita kyselyjä opintojen vaiheesta ja työn ja opiskelujen yhteensovittamisesta. Arvelen tuttujen vastaajien tuovan etua tauottamisen tai tauottamattomuuden todellisten syiden löytymiseen ja rehellisten vastausten saamiseen. Pääosin vastaajien kommentit olivat kehuja tutkimukseen helposta vastaamisesta ja onnistumisesta myös mobiilikäyttöliittymällä. Yhden kommentin sain myös siitä, että yhteen kysymykseen ei meinannut löytyä sopivaa vastausta ja yhden kommentin siitä, että vastaaminen toteutui hektisessä tilanteessa hieman hätäisesti, eikä vastaaja ehtinyt paneutua sanallisiin vastauksiin, mutta halusi silti ehtiä vastaamaan tutkimukseen. Mielestäni tutkimustulokset voidaan todeta luotettavaksi.

Tutkimuksen aikana ennen opinnäytetyön valmistumista sain tiedon, että Break Pro –taukoliikuntaohjelman toimittajan kanssa sopimusta on jatkettu. Koen tämän erittäin innostavana tietona, vaikka tämän tutkimuksen perusteella ohjelman käyttö onkin tutkimuksen kohderyhmän keskuudessa ollut erittäin vähäisessä käytössä. Ohjelmasta löytyy kuitenkin teoriaan pohjautuva

tauottamisen keinoina rentoutus, liikunta ja liikkuvuus. Siitä löytyy myös työntekijöiden kaipaama lupa tauottamiselle ja jatkuva muistuttaminen. Kun työnantajan puolelta vielä viestitään työntekijöille palautumisen ja tauottamisen tärkeydestä omaan jaksamiseen ja kiireen hallintaan sekä kehoitetaan tauottamaan istumista ja työtä Break Pron avulla tai muilla itselle sopivilla tavoilla, uskon ohjelman käyttömäärän lisääntyvän nykyisestään.

Oman asiantuntijuuden kehittyminen

Tutkimusta tehdessä oma asiantuntijuuteni on kehittynyt huimasti. Teoriaan perehtyminen oli todella antoisaa ja kiinnostavaa. Omaan työntekeksen tapaan, keskittymiseen ja tauottamiseen tuli kiinnitettyä huomiota niin työpaikalla kuin opinnäytetyön kirjoittamisen osalta. Olen saanut yhden pitkän prosessin päätökseen, jossa koeteltiin aikataulujani, paineensietokykyäni ja stressin sietokykyä. Huomasin opinnäytetyötä kirjoittaessani istumisen tauottamisen tärkeyden erityisen tärkeäksi, sillä kirjoitustyö alkoi yleensä pitkän istuen vietetyn työpäivän päätteeksi lapsen nukkumaanmenon jälkeen.

Syksyn ja kevään aikana istumismääräni kasvoi normaaliin nähden, mutta huomasin liikunnan tuovan apua omaankin palautumiseen opinnäytetyön ohessa. Joinakin päivinä halusin saada tutkimuksen etenevän vauhdikkaasti ja aluksi kuvittelin tekeväni työtä tehokkaammin yhtämittaisesti ja tauottamatta. Mitä enemmän luin teoriatietoa tauottamisesta ja liikunnan merkityksestä, pidin tärkeämpänä huolehtia fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta. Loppuvaiheessa huomasinkin, että mitä enemmän olen liikkunut ja tauottanut, sitä ripeämmin työskentely on edennyt. Olen siis tehnyt työtä tehokkaammin, sietänyt painetta ja kiirettä paremmin ja päässyt tavoitteeseen. Toimin siis itsekkin teorian koekaniinina tutkimusta tehdessä ja totesin liikunnan yhteyden vireyteen ja palautumiseen toimivan. Tein myös opinnäytetyön aikana säännöllisesti älykellon herättelemänä hengitysharjoituksia ja nousin ylös aina sen muistutella asennonvaihtelun tärkeydestä.

Opin myös projektin aikana työyhteisöstäni uutta. Tiedän nyt heidän kaipaavan liikunnallista esimerkkiä ja tauottamiseen kannustajaa. Tiedän heidän haluavan kokeilla uusi lajeja ja löytävän kannustavaa liikuntaseuraa. Näenkin itseni tärkeässä roolissa Nordean Lapin alueen liikuntaan ja kulttuuriin keskittyvän henkilökuntakerhon puheenjohtajana. Aion jatkossakin järjestää vaihtuvia lajikokeiluja ja erilaisia urheilutempauksia. Rinnassani mittaa parhaillaan henkilökuntakerhon tukemana hankittu Firstbeatin mittari mittaamassa sykevälivaihtelua ja stressi-tasoa. Ehkä tällä hetkellä stressi-taso on normaalia korkeampi, sillä valmiin työn opinnäytetyöseminaari on lähestymässä. Tämänkin Firstbeatin edun mahdollistajana toimii loistava työnantajani Nordea, kiitos.

Lähteet

- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Lääkärilehti 43/2004. 22.10.2004. Viitattu 13.1.2019. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/tyouupumus-suomessa-terveys-2000-tutkimuksen-tuloksia/>
- Aittasalo, M., Rinne, M., Pasanen, M., Kukkonen-Harjula, K. & Vasankari, T. (2012). Promoting walking among office employees — evaluation of a randomized controlled intervention with pedometers and e-mail messages. BMC Public Health 2012; 12:403. Viitattu 3.5.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3444317/>
- Ajoaika ja tauot (N.d). Työsuojelu. Ajoaika ja tauot. Viitattu 2.3.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/autonkuljettajan-tyoaika/ajoaika-ja-tauot>
- Aro, A. (2001). On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Edita.
- Arvonen, S. & Kailajärvi, J. (2002). Ryhti ja liike. Nostotekniikkaa ja tankojumppaa. Helsinki: Edita.
- Aura, O. & Sahi, T. (2006) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita.
- Blom, R., Pyöriä, P. & Melin, H. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus 2001.
- Covey, S. R. & Salminen R. (1997). Tie menestykseen. Toimintatapaa henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Demerouti, E., Bakker, A., Geurts, S. & Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa: Research in Occupational Stress and Well Being 7:85-123.05/2009.
- Ekelund, U., Steene-Johannessen, J., Brown, W. J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., Bauman, A. & Lee, I.M. (2016). Lancet Physical Activity Series 2 Executive Committee; Lancet Sedentary Behaviour Working Group. Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women.
- Elo, A.-L. (2007). Työyhteisöä kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Teoksessa: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit RY:n vuosikirja. Helsinki: Edita.
- Ergo Pro (N.d). Break Pro Taukoliikuntaohjelma. Viitattu 1.3.2019. <https://www.ergopro.fi/ergopro/break-pro-taukoliikuntaohjelma/>
- Eurooppalaisia linjauksia (2009). Eurooppalaisia linjauksia Psykososiaalisten riskien hallintaan. Opaskirja työnantajille ja työntekijöiden edustajille. Prima-EF-Projekti. Työterveyslaitoksen julkaisu. Hyvinkää: Suomen Printman Oy.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M.-L. & Rusko, H. (2006). Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: Psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita.
- Finanssiala vahvistaa tuottavuutta ja työhyvinvointia (2019). Viitattu 19.5.2019. <http://www.finanssiala.fi/linjaukset/tyoelaman-murros>
- Finto (N.d.) Viitattu 2.4.2019. <http://www.yso.fi/onto/tsr/p13055>

- Fogelholm, M. (2017). Terveysliikkujan ravitsemuksen ABC. Teoksessa *Liikunta & Tiede* 54 5/17, 52-61.
- Gala, N. (2018). First things first. C.V.O.CA's News & views. Vol 22. No 3 & 4. Viitattu 6.1.2019. http://www.cvoca.org/web4/news_views/sept-oct-2018/FIRST-THINGS-FIRST.pdf
- Guthold, R., Steven, G. A., Riley, L. M. & Bull, F. C. (2018). Worldwide trends in insufficient physical activity from 2001 to 2016: a pooled analysis of 358 population-based surveys with 1.9 million participants. *The Lancet Global Health* 4.9.2018 Viitattu 18.9.2018. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(18\)30357-7](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(18)30357-7)
- Haapala, E.A., Kantomaa, M., Kujala, T., Jaakkola, T. & Tammelin, T. (2017). Liikunnan ja oppimisen vuorovaikutusta kartoittamassa. Teoksessa: *Liikunta & Tiede* 54 4/17. 4-9.
- Haaramo, P. (2014). *Insomnia, ill health and work disability : a longitudinal study among employees*. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Viitattu 12.3.2019. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44714/haaramo_dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hakala, J. T. (2010) *Pakattu aika – kiireen imusta hallittuun hidasteluun*. WS Bookwell Oy. Juva.
- Hansen, A. & Sundberg C-J. (2014). *Liikunta – paras lääke. Harjoittele tehokkaammin, voi paremmin, elä pitempään*. Karkkila: Kustannus-Mäkelä Oy. Alkuteos: Hälsa på recept. Fitnessförlaget. Tukholma 2014.
- Heikkinen, E. & Rantanen, T. (2008). *Gerontologia*. Keuruu: Otava.
- Helajärvi, H. Koivuniemi, K. (2016). *Tauko Paikallaan!*. Suomen Uusiokuori Oy.
- Hirvensalo, M., Telama, R., Schmidt, M.D., Tammelin, T.H., Yang, X., Magnussen, C.G., Vkar, J.S. & Raitakari, O.T. (2011). Daily steps among Finnish adults: variation by age, sex, and socioeconomic position. 5.9.2011. Viitattu 13.1.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21893605>
- Huotilainen, M. & Moisala, M. (2018). *Keskittymiskyvyn elvytysopas*. Keuruu: Tuuma-Kustannus.
- Husu, P., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Sievänen, H., Tokola, K., Vaikeinen, H., Mäki-Opas, T. & Vasankari, T. (2011). Objectively measured sedentary behavior and physical activity in a sample of Finnish adults: a cross-sectional study. Viitattu 13.1.2019. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3591-y>
- Husu, P., Tokola, K., Suni, J., Luoto, R., Sievänen, H., Mäki-Opas, T., Vasankari, T. & Kaikkonen, R. (2014). Istuminen ja terveystieteiden suositusten toteutuminen suomalaisilla aikuisilla vuonna 2013 – ATH-tutkimuksen tuloksia. *Terveiden ja hyvinvoinnin laitos – Tutkimuksesta tiiviisti*. Viitattu 1.5.2019. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116070/URN_ISBN_978-952-302-201-0.pdf?sequence=1
- Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. (2018). Paikallaanolo täyttää suomalaisten päivän. *Liikunta & Tiede* 55(5), 27-31.
- Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. (2018a). Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. *Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2018:30. Viitattu 21.5.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161012/OKM_30_2018.pdf
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kustannusesimerkit (2019) *Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. Viitattu 26.5.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/vaikutukset-ja-kustannukset/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-kustannusesimerkit>
- Hämäläinen, P. (2009). *Sinulla on vain yksi elämä. Anna kiireelle kenkää*. Juva: WS Bookwell.

- Härmä, M., Sallinen, M., Puttonen, S. & Järnefelt, H. (N.d.). Uni ja Palautuminen. Työterveyslaitos. Viitattu 25.2.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>
- Ikonen, S. (2011). *Työtä, kuntoilua ja bonuksia. Tutkimus työntekijöiden liikunnan tukemisesta.* Pro gradu. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 1.5.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26494/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201101311727.pdf>
- Inkinen, M., Mikkonen, J., Heikkilä, A-M, Tukiainen, M. & Lindblom-Ylänne, S. (2012). Aikaansaamattomuuden psykologiaa. *Psykologia* 47 (03). Viitattu 5.1.2019. https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/aikaansaamattomuuden_psykologiaaakkeet_psykologia12_03_lehti-painovalmis.pdf.
- Istu vähemmän – Voi paremmin! (2015). Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Viitattu 12.4.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf
- Jaakkola, K. (2018). *Palautu ja vahvistu.* Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jääskeläinen, A. & Kujansivu, P. (2011). Raportti tuottavuuden ja työelämän laadun parantamista koskevista hankkeista. Toimialoilla toteutettuja hankkeita. Tampereen teknillinen yliopisto. 15.2.2011. Viitattu 11.2.2019. <https://docplayer.fi/2940620-Raportti-tuottavuuden-ja-tyoelaman-laadun-parantamista-koskevista-hankkeista-toimialoilla-toteutettuja-hankkeita.html>
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön alusta loppuun.* Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2011). *Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas.* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Tampereen Yliopistopaino: Juvenes Print.
- Kananen, J. (2010). *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas.* Tampere: Jamk-julkaisut.
- Kananen, J. (2008). *Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet.* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Jyväskylän Yliopistopaino.
- Kanerva, N., Pietiläinen, O., Lallukka, T., Rahkonen, O., & Lahti, J. (2018). Unhealthy lifestyle and sleep problems as risk factors for increased direct employers' cost of short-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(2), 192-201. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3695>
- Kanerva, N., Pietiläinen, O., Lallukka, T., Rahkonen O. & Lahti, J. (2017). Unen ja liikunnan yhteisvaikutus lyhyistä sairauspoissaoloista aiheutuviin kustannuksiin työnantajalle. Teoksessa: *Liikunta & Tiede* 54 5/ 17, 93.
- Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. (2015). Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 22.4.2019. https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kansalliset-suositukset-istumisen-vahentamiseen-korostavat-aktiivisia-valintoja
- Kantolahti, T. & Tikander, T. (2010). Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7. Viitattu 25.2.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN:NBN:fi-fe201504223059.pdf?sequence=1>
- Kaseva, K., Hintsala, T., Lipsanen, J., Pulkki-Råback, L., Hintsanen, M., Yang, X., Hirvensalo, M., Hutri-Kähönen, N., Raitakari, O., Keltikangas-Järvinen, L. & Tammelin, T. (2017). Parental Physical Activity Associates With Offspring's Physical Activity Until Middle Age: A 30-Year Study. Viitattu 10.3.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28290745>
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2008). *Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* Juva: WS Bookwell.

- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A. & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease — a meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2006;32 (6):431-442.
- Koskinen, S., Lundqvist, A., Ristiluoma, N. (2012). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL). Raportti 68/2012*. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu: 20.1.2019 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf
- Kuikka, P. (2016). *Tarkkaavaisuus on taitolaji*. Työterveyslaitos. 27.1.2016. Viitattu 5.1.2019. <https://www.ttl.fi/blogi/tarkkaavaisuus-on-taitolaji/>
- Kulmala, J., Rosenberg, A., Ngandu, T., Solomon, A. & Kivipelto, M. (2017). Tutkimusnäytöstä kohti uusia käytäntöjä: Liikunta ja elintapamuutoksilla muistisairauksia ehkäisemään. Teoksessa: *Liikunta & Tiede* 54 4/17. 17 – 21. Saarijärvi. Yrityskirjat.
- Kulovesi, A. (2009). *Miten työskentelen fiksummin – en kovemmin*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kuntobonukset (N.d). Pekkaniska. Viitattu 1.5.2019. <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/>
- L 61/1990 Laki tieliikenteen ajo- ja lepoajoista. Suomen Laki.
- L 390/2015. Liikuntalaki. Suomen Laki.
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Suomen Laki.
- Laatikainen, R. & Rannikko, H. (2015). *Toimistotyöläisen ruokapäiväkirja*. Helsinki: Talentum Pro.
- Laurinkari, J., Poutanen, V-M. & Nevalainen, M. (2010). *IMBA ja Melba –työkyvyn arviointivälineiden toimivuus Suomessa. Tutkimus välineiden käyttäjien kokemuksista*. Teoksessa *Kuntoutus* 2/2010.
- Liikunnan edistäminen (N.d.). Valtioneuvosto ja ministeriöt. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 14.5.2019. <https://minedu.fi/liikunnan-edistaminen>
- Liikuntarahat tarkempaan syyniin (2010). *Talouselämä*. 17.12.2010. Viitattu 26.5.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/liikuntarahat-tarkempaan-syyniin/47fc1266-552b-3d77-a258-adad1dc9ac87>
- Luukkala, J. (2011). *Jaksaa, jaksaa, jaksaa – Työhyvinvointitaitojen kirja*. Hämeenlinna: Tammi.
- Luustoliitto (2019). *Hoitamattomuuden hinta*. Suomen Luustoliitto RY. Viitattu 23.2.2019. <https://luustoliitto.fi/hoitamattomuuden-hinta/>
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2008). *Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi*. Teoksessa: *Työ leipälajina*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Markkinat (2019). Nordea. Viitattu 18.5.2019. <https://www.nordea.com/fi/tietoa-nordeasta/keita-olemme/Markkinat/>
- Mieti miten kuljet – työpaikalle, kotiin ja työssä (2012). Motiva Oy. Viitattu 3.5.2019. https://www.motiva.fi/files/6661/Mieti_miten_kuljet_-_tyopaikalle_kotiin_tyossa.pdf
- Moisala, M., Salmela, V., Hietajärvi, L., Salo, E., Carlson, S., Salonen, O., Lonka, K., Hakkarainen, K., Salmela-Aro, K. & Alho, K. (2016). Media multitasking is associated with distractibility and increased prefrontal activity in adolescents and young adults. *Neuroimage*, 134, 113-121.
- Muinenen, R. (2016). *Työyhteisön kehittämisen yhteys työhyvinvointiin ja työkykyyn teknologia-teollisuudessa*. Lisensiaatin työ. Aalto-Yliopisto.

- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2008). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: WS Bookwell Oy.
- Mäntty, M., Sihvonen, S., Hulkko T. & Lounamaa A. (2006). Iäkkäiden henkilöiden kaatumistapaturmat (2006). Kansanterveyslaitoksen julkaisuja. 8/2006.
- Nokia, M., Wikgren, J. & Kainulainen, H. (2017). Fyysinen aktiivisuus pitää yllä aivojenkin terveyttä ja toimintakykyä – läpi elämän. Teoksessa Liikunta & terveys 54 4/17, 14 – 17.
- Näsman, E. (2003) Employed or unemployed parents – A child perspective. Teoksessa: Children and the Changing Family: Between transformation and negotiation, Routledge, London.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2009). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy.
- Otala, L-M. & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: Wsoy.
- Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta (N.d.). Työterveyslaitos. Viitattu 9.3.2019. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>
- Pankit merkittäviä kansantaloudelle (2017). 20.4.2017. Viitattu 19.5.2019. <http://www.finanssiala.fi/finanssialasta/pankit-ja-rahoitus>
- Partonen, T. (2017). Univelka johtaa terveysvaaroihin. Duodecim Terveyskirjasto. 31.5.2017. Viitattu 13.3.2019. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lis00205&p_teos=lis
- Parzefall, M-R. & Huhtala, H. (2006). Innovatiivisuus ja aikapaine tietotyössä. Viitattu 1.5.2019. http://eprints.lse.ac.uk/49875/1/Seeck_Innovatiivisuus_ja_aikapaine_2006.pdf
- Peltomaa, H. (2015) Stressi. Palautuminen ja hyvinvointi. Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehoon ja mielentilaan. Vantaa: Hansaprint.
- Penonen, M. (2011). *Recovery from Work Stress. Antecedents, Processes and Outcomes*. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Viitattu 14.5.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf?sequence=1>
- Pesola, A., Laukkanen, A., Heikkinen, R., Sipilä, S., Sääkslahti, A. & Finni-Juutinen, T. (2017). Accelerometer-assessed sedentary work, leisure time and cardio-metabolic biomarkers during one year : Effectiveness of a cluster randomized controlled trial in parents with a sedentary occupation and young children. Viitattu 10.2.2019. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/55496>
- Pesola, A. (2015). Luomuliikunnan työkirja. Istu vähemmän ja ole aktiivinen arjessa. 4. Painos. Fitra.
- Pohjalainen, E. (2016). *Liikkumisen ohjauksen keinojen vaikutus kulkutapaan*. Diplomityö. Aalto-Yliopisto.
- Puronen, P. (2005). Irti kiireestä. Juva: WS Bookwell.
- Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 26.5.2019. http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf
- Rajakallio, J. (2019). Fysioterapeutti. Puhelu 1.3.2019.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. Viitattu: 13.1.2019. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Rönkä, A., Kinnunen, U. & Sallinen, M. (2008). Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa: Työ leipälajina. Juva: WS Bookwell Oy.
- Saari, T. (2014). *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Seuri, V. (2018). Liikkumalla viikko ylimääräistä lomaa. 3.9.2018. Ilmarinen. Viitattu 1.5.2019. <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2018/liikkumalla-viikko-ylimaaraista-lomaa/>
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. (2016). Recovery during Lunch Breaks: Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1): 7, 1–12. Viitattu 19.3.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201611072517>
- Sianoja, M. (2018). *The Virtues of Rest - Recovery from work during lunch breaks and free evenings*. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0786-8>
- Simola, L. (1976). Rentoutukseen ohjaavia harjoituksia työtauojen aikana Finnmassagen mukaan. Opintotoiminnan Keskusliitto.
- Sluiter, J. K., de Croon, E. M., Meijman, T. F. & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(suppl 1), i62–i70. Haettu 23.2.2019 osoitteessa: https://oem.bmj.com/content/60/suppl_1/i62
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2013). Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. Viitattu 3.1.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74509/JUL2013_10_Muutosta_liikkeella_verkko.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2015). Istu vähemmän – Voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 9.2.2019 osoitteessa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf?sequence=1&isAllowed=y .
- Soudunsaari, A. (2010). *Liikunta- ja hyvinvointipalvelut työhyvinvoinnin kehittäjänä. Asiakasyri-tysten näkökulma*. Pro Gradu. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 14.5.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26540/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201102081758.pdf>
- Suomen kuntoliikuntaliitto (2009). Puolet palkansaajista käyttää työnantajien tarjoamia liikunta-mahdollisuuksia. Suomen Kuntoliikuntaliitto RY. 4.11.2009. Viitattu 6.2.2019. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/puolet-palkansaajista-kayttaa-tyonantajan-tarjoamia-liikunta-mahdollisuuksia?publisherId=3405&releaseId=39143>.
- Suosituksien vähentämiseen (2016). UKK-Instituutti. Viitattu 22.4.2019. http://www.ukk-instituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumattomuus/suosituksien-vahentamiseen
- Sykevaihdelu (N.d). Firstbeat. Sykevaihdelu. Haettu 19.3.2019. osoitteessa: <https://www.firstbeat.com/fi/fysiologia/sykevaihdelu/>

- Taipale, P. (2018) *Palautuminen työpäivän aikana muuntavana tekijänä työn vaatimusten ja palautumisen seurausten välisessä yhteydessä*. Pro Gradu. Tampereen Yliopisto. <https://tam-pub.uta.fi/handle/10024/103852>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019b). Kansantaudit. Sydän- ja verisuonitautien yleisyys. Viitattu 23.2.2019. <https://thl.fi/fi/web/kansantaudit/sydan-ja-verisuonitaudit/sydan-ja-verisuonitautien-yleisyys>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019c). Hyvinvointikompassi – lihaviiden osuus. Viitattu 23.2.2019. <https://www.hyvinvointikompassi.fi/fi/web/hyvinvointikompassi/hyvinvointi-profiili;jsessionid=E69A8D3F28EC3DCCCD5DF554195D4336>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2018). Hyvinvointikompassi – Työkykyensä heikentyneeksi arvioivien osuus (%), 20-64 -vuotiaat. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 24.2.2019. <https://www.hyvinvointikompassi.fi/fi/web/hyvinvointikompassi/indikaattori/-/indikaattori/r/658/c/658/g/total/i/4251>
- Terveytemme (2017). Tulosraportti 2017. Työ ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 23.2.2019. <http://www.terveytemme.fi/ath/tampere-raisio/index.html>
- Tompuri, M. (2018). Tartu toimeen. Opas työskentelytaitojen opettamiseen. Keruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Tremblay M.S., Aubert, S., Barnes, J.D., Saunders, T.J., Carson, V.J., Latimer-Cheung, A.E., Chastin, S.F.M., Altenburg, T.M. & Chinapaw M.J.M. (2017). Sedentary Behavior Research Network (SBRN) – Terminology Consensus Project process and outcome. 10.6.2017. <https://doi.org/10.1186/s12966-017-0525-8>
- Tunteiden kanssa taitavasti (N.d.). Suomen mielenterveysseura. Viitattu 21.5.2019. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunteiden-kanssa-taitavasti>
- Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden liikkumiseen (N.d.). Motiva Oy. Viitattu 5.5.2019. http://www.motiva.fi/files/8593/JNSKapy_tyonantajille.pdf
- Työterveyslaitos (2019). Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 23.2.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos (2019a). Taukoliikuntasovelluksen käyttö vähensi istumista ja tehosti työstä palautumista. 22.1.2019. Työterveyslaitoksen tiedote 04/2019. Haettu 20.4.2019. Osoitteesta: <https://www.ttl.fi/taukoliikuntasovelluksen-kaytto-vahensi-istumista-ja-tehosti-tyosta-palautumista/>
- Työterveyslaitos (2016). Työsuojeluhenkilöstö: liian suuri työmäärä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tiedote 56/2016. 16.11.2016. Viitattu 5.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyosuojeluhenkilosto-liian-suuri-tyomaara-ja-heikko-tiedonkulku-kuormittavat-tyopaikoilla/>
- Työturvallisuuskeskus (2019). Työhyvinvointikortti. Viitattu 18.2.2019. <https://www.tyohyvinvointikortti.fi/tyohyvinvointikortti-koulutus>
- Työturvallisuuskeskus (2018). Tietotyö ja tietoergonomia. Viitattu 11.12.2018. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyotieto-tyo-ja-tietoergonomia>
- Valtanen, M. (2018). Kiky-liikunta ja sairauspoissaolojen seuranta tehosivat – Poissaolojen määrä laski kolmanneksen Juuassa. Kuntalehti 5.1.2018. Viitattu 1.5.2019. <https://kuntalehti.fi/uutiset/kiky-liikunta-ja-sairauspoissaolojen-seuranta-tehosivat-poissaolojen-maara-laski-kolmanneksen-juuassa/>

- Vasankari, T. & Kolu, P. (2018) Liikkumattomuuden lasku kasvaa – Vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnan yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018. Viitattu 2.3.2019. <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/31-2018-Liikkumattomuuden+lasku+kasvaa.pdf/3dde40cf-25c0-4b5d-bab4-6c0ec8325e35?version=1.0>
- Vasankari, V. (2018). *Sedentary behaviour, physical activity, and risk of coronary artery disease and diabetes mellitus*. Väitöskirja. Itä-Suomen Yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2928-0>
- Vanttaja, M., Tähtinen, J., Zacheus, T. & Koski, P. (2017). Liikkumattomien jäljillä – Valokeilassa vähän liikkuvat nuoret. Teoksessa: Liikunta & Tiede 54 5/17, 4-10.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Vänni, K. & Räsänen, K. (2006). Presenteismi...aktiivista läsnäoloa vai ”sairaana töissä”. Teoksessa: Työterveyslääkäri 2006; (1) 26-30. Viitattu 24.2.2019. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00281
- Wihuri, A-J. (2014). Mindfulness työssä: Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Viro: Print Best.
- Williams, M. & Penman, D. (2012). Tietoinen läsnäolo – Löydä rauha kiireen keskellä. Helsinki: Basam –books.
- WHO (2019). Physical activity and adults. 22.1.2019. Viitattu 17.2.2019. https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/en/
- WHO (2009). Global health risks - Mortality and burden of disease attributable to selected major risks. Viitattu 11.3.2019. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44203/9789241563871_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yhteenveto Nordeasta (2019). Nordea. Viitattu 18.5.2019. <https://www.nordea.com/fi/tietoa-nordeasta/keita-olemme/Yhteenveto-Nordeasta/>

Liite 1. Kyselylomake

Opinnäytetyö - tauottaminen ja palautuminen**Tervetuloa osallistumaan kyselyyn!**

Kyselyn ohjeet

Kyselyyn vastataan vain kerran. Kyselyyn voi vastata useammassa osassa tallentamalla vastauksen väliillä. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä ja muutama avoin kysymys. Kysymyksen yhteydessä mainitaan voiko valita yhden vai useamman vastausvaihtoehdon.

1. Palautuminen**Miten hyvin koet yleensä palautuvasi työstä? ***

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Huonosti	En osaa sanoa
Arkena / työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaapäivinä / viikonloppuina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Uni ja univaikeudet**Kuinka usein koet olevasi väsynyt töissä (haukottelua, nukahtamisoireita, energian puutetta, silmien hieromista tms.) ? ***

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto

- En koskaan
- Erittäin harvoin
- 1-5 kertaa vuodessa
- 5-11 kertaa vuodessa
- 1-4 kertaa kuukaudessa
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-6 kertaa viikossa
- Lähes päivittäin tai päivittäin
- Koko päivän ajan tai lähes koko päivän ajan

Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin? *

Vastaa käyttämällä sopivinta kokonaislukua

Arkena / työpäivinä tuntiaViikonloppuina / vapaapäivinä? tuntia**Kuinka usein koet univaikeuksia keskimäärin (nukahtamisvaikeuksia, valvomista keskellä yötä, heräämistä liian aikaisin jne)? ***

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto

- En kärsi univaikeuksista
- Muutaman kerran vuodessa
- Muutaman kerran kuukaudessa
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-5 kertaa viikossa
- Joka yö

3. Työn tauottaminen**Tiedätkö, että on suositeltavaa tauottaa työntekoa? ***

- Kyllä
- En

Kuinka monta kertaa päivän aikana keskimäärin tauotat työtäsi? *

Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto

- Tauko keskimäärin puolen tunnin välein
- Tauko keskimäärin joka tunti
- 3-4 taukoa keskimäärin päivässä
- 2-3 taukoa keskimäärin päivässä
- Yleensä lounaan lisäksi kahvitauko
- Yleensä vain lounastauko
- Yleensä lounastauko, aina ei sitäkään
- Yleensä vain kahvitauko, aina ei sitäkään
- En pidä taukoja

Onko sinulle huomautettu (esimiehen tai kollegan toimesta) liiallisesta tai liian vähäisestä taukojen määrästä tai pituudesta? *

Voit valita useamman vastausvaihtoehdon

- Kyllä, liian vähäisestä tauottamisesta on huomautettu
- Kyllä, liian runsaasta taukojen pitämisestä on huomautettu
- Kyllä, liian pitkistä tauoista on huomautettu
- Kyllä, liian lyhyistä tauoista on huomautettu
- Ei ole huomautettu
- En osaa sanoa tai en halua vastata

3. Työn tauottaminen - osa 2

Sinulle on huomautettu taukojen määrästä tai pituudesta, kerro siitä lisää? *

kuka on huomauttanut, koitko että sinusta välitetään vai koitko sen loukkaavaksi?

Millaisia tauottamisen / taukoliikunnan keinoja olet kokeillut työssä? *

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Kävelylenkki
- Seisten työskentely
- Tauko seisten
- Tietoinen ajattelu / mindfulness
- Ikkunasta katselu
- Olla tekemättä mitään
- Venyttely
- Joku peli
- Joku lehti
- Opiskelu, luento, kokous tai koulutus seisten
- Kehon ravistelu
- Portaiden käyttö hissien sijaan
- Skypen tai sähköpostin sijaan työkaverin luo käveleminen
- Etäämmän neuvotteluhuoneen käyttäminen
- Etäämmän kahvikoneen käyttäminen
- Etäämmän tulosiimen käyttäminen
- Kävelykokous
- Puhelu työssä kävellen
- Puhelu työssä seisten
- Asiakkaan auttaminen / saattelu / opastaminen oman liikunnan toivossa
- En mitään yllä mainituista
- muut, mitkä kaikki?

5. Liikkuminen vapaa-ajalla

Kuinka monta tuntia liikut keskimäärin vapaa-ajalla viikossa? *

(Kaikki vähintään lievästi hengästyttävä liikunta lasketaan, joka kestää yhtenäisesti yli 10 minuuttia.
Esim. kävely, juoksu, jumpat, patikointi, marjastus, pallopelit, raskaat kotityöt)
Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto

- 0 - alle 1 tunti viikossa
- 1 - alle 2 tuntia viikossa
- 2 - alle 3 tuntia viikossa
- 3 - alle 4 tuntia viikossa
- 4 - alle 5 tuntia viikossa
- 5 - alle 6 tuntia viikossa
- yli 6 tuntia viikossa

Tiedätkö, että kansainvälisen liikuntasuosituksen mukaan (WHO) 18-64 vuotiaan tulisi harjoittaa liikuntaa 2,5h (reippaasti) tai 1,5tuntia (rasittavasti) ja sen lisäksi lihaskuntaa ja tasapainoa kohentavaa liikuntaa 2krt/viikko? *

- Kyllä
- En

Liikutko mielestäsi riittävästi liikuntasuosituksen nähden? *

- Kyllä
- En

5. Liikkuminen vapaa-ajalla - osa 2

Et mielestäsi liiku riittävästi. Mitkä ovat riittämättömän liikunnan tärkeimmät syyt?

Valitse enintään kolme syytä. Numeroi ne tärkeysjärjestykseen asteikolla 1-3 siten, että 1=tärkein syy ja 3=vähiten tärkein syy.

En ole löytänyt mieleistä lajia	<input type="text"/>
Minulla ei ole lajiin tarvittavia välineitä	<input type="text"/>
Laji, josta olen innostunut on liian kallista	<input type="text"/>
Urheilu on monessa lajissa liian kilpailuhenkistä	<input type="text"/>
En saa kaveria mukaan, enkä halua liikkua yksin	<input type="text"/>
Minulla on vaiva tai sairaus joka estää liikkumisen	<input type="text"/>
Olen ollut onnettomuudessa ja tämän vuoksi en voi tai halua harrastaa liikuntaa	<input type="text"/>
Paikkakunnalla ei ole sopivaa tarjontaa	<input type="text"/>
Koen olevani laiska	<input type="text"/>
Minulla ei ole motivaatiota liikkua	<input type="text"/>
Koen että liikunta ei ole mielekästä ajanvietettä	<input type="text"/>
Työmatka on liian pitkä hyötyliikuntaan	<input type="text"/>
Työmatka on liian lyhyt hyötyliikuntaan	<input type="text"/>
Työvuorojen epäsäännöllisyys ei mahdollista haluamaani säännöllistä viikkoliikuntaa	<input type="text"/>
Työpäivän jälkeen minulla ei ole voimavaroja liikkua	<input type="text"/>
Minulla ei ole tarpeeksi aikaa	<input type="text"/>
Minulla on liian paljon huonoja liikunta-kokemuksia	<input type="text"/>
Liikkumisen mahdollistaminen on liian työlästä (lapsenvahdit, eläimen hoito, kulkemiset/kuljettamiset, omaishoitajan tuuraus tms)	<input type="text"/>
Parisuhteen vuoksi	<input type="text"/>
Perheen perustamisen vuoksi	<input type="text"/>
Muu syy	<input type="text"/>

6. Liikkuminen työajalla

Koetko työajalla liikkumisen olevan sallittua? *

- Kyllä, tietysti
- Kyllä, luulisin niin
- En arvele sen olevan sallittua, miksi?

Onko sinulla mahdollisuus hyödyntää kävelykokouksia tai liikuntaa työajalla? *

- Kyllä
- En tiedä
- Ei, miksi?

Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana pitänyt kävely-kokouksia tai liikkunut muuten työajalla? *

- Päivittäin tai lähes päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Useamman kuin yhden kerran, mutta en säännöllisesti
- Kerran
- En koskaan, mutta olisin halunnut liikkua työajalla
- En koskaan, enkä halua liikkua työajalla

6. Liikkuminen työajalla - osa 2

Oliko kävely-kokouksesta tai liikunnasta työajalla hyötyä (ilmapiirin, työhyvinvoinnin, vireyden, jaksamisen, palautumisen yms. osalta)? *

- Ei
- En osaa sanoa
- Kyllä, millä tavalla?

Kuka yleensä ehdottaa kävely-kokousta tai liikkumista työajalla? *

- Oma lähiesimies
- Joku muu esimies
- Minä itse
- Työkaveri
- Minulle ei ole koskaan ehdotettu kävelykokousta tai liikuntaa työajalla
- En osaa sanoa
- Joku muu, kuka?

7. Break Pro

Oletko kuullut taukoliikuntaohjelmasta nimeltä Break Pro? (entiseltä nimeltään Ergo Pro)? *

- Kyllä
- En

Tiedätkö, että saat käyttää / on suositeltavaa, että käytät Break Pro - taukoliikuntaohjelmaa työsi tauottamiseen? *

- Kyllä
- En

Kuinka usein keskimäärin käytät Break Pro -taukoliikuntaohjelmaa? *

- Yli 3 kertaa päivässä
- 1-3 kertaa päivässä
- Keskimäärin kerran päivässä
- viikoittain
- Satunnaisesti
- Joskus käytin, en enää
- En ole koskaan käyttänyt

7. Break Pro - osa 2

Kuinka pitkään olet käyttänyt Break Prota? *

- En ole vielä kokeillut
- Alle 6 kuukautta
- 6 kuukautta - 1 vuosi
- 1-2 vuotta
- Yli 2 vuotta

Oletko huomannut työhyvinvointisi, vireytesi tai jaksamisen paremmaksi käyttämällä Break Prota? *

- En
- Kyllä, miten?

7. Break Pro - osa 2

Miksi et ole aloittanut ohjelman käyttöä? *

Voit valita useamman vastausvaihtoehdoista

- Käyttönoton vaikeus
- En ehdi pitää taukoja
- Pidän tauot muilla keinoin
- Työympäristöstä johtuvista syistä
- Työilmapiiristä johtuvista syistä
- En koe tarvitsevani sitä
- En ole kiinnostunut taukoliikunnasta
- Ohjelman toimivuus
- Ohjelman sisältö (liikkeet tai ohjelmat) eivät miellytä minua
- En osaa sanoa
- Muu syy, mikä?

7. Break Pro - osa 2

Miksi lopetit ohjelman käyttämisen? *

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Ohjelma on poistunut koneeltani
- Ohjelma käynnistyi väärään aikaan
- Ohjelman sisältö
- Työ on liian kiireinen
- Pidän tauot muilla keinoin
- Asia on unohtunut
- Vaivani parani, jonka hoitoon käytin break prota
- En halua jumpata töissä
- Työyhteisön paine
- En osaa sanoa
- En halua vastata
- Koin tarpeettomaksi, miksi?

7. Break Pro - osa 2

Mikä saisi sinut lisäämään taukoliikuntaohjelman käyttöä tai aloittamaan sen? *

Voit valita useamman vastausvaihtoehdon

- Esimiehen esimerkki
- Esimiehen kannustaminen ohjelman käyttöön
- Esimiehen muistuttaminen
- Työkaverin kannustaminen
- Työkaverin muistuttaminen
- Työkaverin esimerkki
- Tiimin yhteiset liikuntataukohetket
- Kilpailu
- Rahallinen kannustus
- Vuositavoite, jonka saavuttamalla saisin jotakin
- Vahvempi tunne siitä, että tauottaminen on sallittua ja siihen kannustetaan
- Aktiivisempi viestintä tauottamisen terveyshyödyistä
- Terveyden äkillinen huononeminen
- Työkuorman vähentäminen, jotta olisi aikaa tauottamiseen
- Tuskin mikään
- Muu keino, mikä?

8. Kehittämisehdotukset**Mitä toivoisit työnantajalta, jotta lisäisit tauottamista työpäivän aikana tai liikuntaa työssä ja vapaa-ajalla tai jaksaisit työssä paremmin? ***

Ikä? *

- Alle 25 vuotta
- 25 vuotta - alle 35 vuotta
- 35 vuotta- alle 45 vuotta
- 45 vuotta- alle 55 vuotta
- 55 vuotta- alle 65 vuotta
- Yli 65 vuotta
- En halua vastata

Sukupuoli? *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

Mikä seuraavista kuvaa asemaasi parhaiten? *

- Toimihenkilö / työntekijä
- Asiantuntija
- Esimies
- En tiedä tai en halua vastata

Millä tavalla tapaat yleensä asiakkaitasi? *

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Fyysiset tapaamiset ajanvarauksella
- Fyysiset tapaamiset ilman ajanvarausta
- Puhelin/verkkotapaamiset ajanvarauksella
- Puhelin/verkkotapaamiset ilman ajanvarausta
- En yleensä tapaa asiakkaita
- Jollain muulla tavalla, millä?

Mikä on työtehtäväsi / työnimikkeesi? *

Suostutko sinulle mahdollisesti tehtävään aihepiiriä käsittelevään tarkempaan haastatteluun? *

- Kyllä
- En

Lämmin kiitos osallistumisestasi kyselyyn ja mukavaa työpäivää!



Liite 2: Haastattelukysymykset

NORDEAN TARJOAMA TIETO

Tiesitkö että Intrassa on paljon ohjeita mm. terveelliseen syömiseen, liikkumiseen ja tauottamiseen liittyen?

Kuinka usein olet vierailut Intran työhyvinvointi ja työterveyspalveluiden-sivustolla?

Millaista tietoa etsit kun vierailit Intran sivultolla?

Minkä vuoksi et ole käynyt tutustumassa sivustoon?

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

Palautuminen tarkoittaa prosessia, jossa voimavarat palautuvat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautuminen tarkoittaa akkujen lataamista. Palautuminen mahdollistuu kuormitustekijöiden poistuttua.

Millainen tietotasosi on omasta palautumisesta?

Miten huomaat sen, että olet palautunut tarpeeksi?

Millaisista oireista huomaat riittämättömän palautumisesi?

Millä tavalla arvelet voivasi lisätä palautumista itse?

Miten työnantaja voisi tukea sinun palautumistasi?

TYÖN TAUOTTAMINEN

Miten tiimisi / työkaverisi suhtautuvat tauottamiseen?

Millä tavalla esimiehesi tai työnantajasi on ohjeistanut tauottamista?

Millaisena päivänä pidät enemmän taukoja?

Millaisena päivänä pidät vähemmän taukoja?

Mikä on ratkaisevin asia siihen, että päätät pitää tauon?

Minkä arvelisit lisäävän sinun tauottamista?

Minkä arvelisit lisäävän työyhteisön tauottamista?

Osaatko sanoa, miksi pidät vähän taukoja?

Mitä muutoksia kaipaisit työpäivän kulkuun, työympäristöön tms. jotta tuottaminen olisi helpoa ja sitä tulisi tehtyä?

LIIKUNTA

Kansainvälisen terveysliikuntasuosituksen (WHO 2019) mukaan 18-64 -vuotias aikuinen tarvitsee viikoittain kestävyysliikuntaa 10 minuutin jaksoissa, jonka voi toteuttaa joko reippaasti (2 tuntia 30 minuuttia) tai rasittavasti (1 tunti 15 minuuttia). Tämän lisäksi aikuinen tarvitsee lihaskuntoa ja tasapainoa kohentavaa liikuntaa kahdesti viikossa.

Millaisia tunteita fyysisestä aktiivisuudesta ja liikunnasta puhuminen sinussa herättää?

Olisitko valmis lisäämään liikkumistasi vapaa-ajalla tai työaikana?

Kaipaatko liikunnan lisäämiseen liikuntaohjausta tai motivointia?

Hyödynnätkö työnantajan tarjoamia liikuntapalveluita hyvinvointipalveluita?

Tiedätkö oman liikkumisen ja kuntotasosi?

Millaisia hyväksi koettuja liikuntakampanjoita tai liikunnan lisäämisen menetelmiä sinulla on aiemmista työpaikoista tai nykyisestä työpaikasta?

ISTUMINEN

Suositus on tauottaa istumista 1-2 kertaa tunnissa eli noin puolen tunnin välein.
Yli 7 tuntia ylittävä istuminen on tutkimusten mukaan haitallista terveydelle.

Kuinka usein työskentelet sähköpöydän ääressä seisten?
Missä tilanteissa sinulla on mahdollista / ei ole mahdollista hyödyntää sitä?
Millaisena olet kokenut asennon vaihtelun?
Mikä kannustaisi sinua lisäämään asennon vaihtelua useammin?
Millä tavalla tiimisi työskentelisi enemmän seisten?

BREAK PRO

Break Pro on taukoliikuntaohjelma

Millaista viestintä / tiedotus Break Prosta on ollut?
Millaista kannustusta ja ohjeistusta kaipaavat työnantajalta tauottamiseen ja palautumiseen liittyen?

KEHITYSIDEAT

Jos Nordeassa halutaan panostaa tauottamisen ja palautumisen lisäämiseen, mitä sinun mielestäsi pitäisi muuttaa?
Jos Nordeassa halutaan saada työntekijät liikkumaan enemmän työajalla ja vapaa-ajalla, mitä pitäisi tehdä?

Liite 3: Huoneentaulu

Työntekijän ohjeet parempaan palautumiseen

- Tutustu Intran ohjeisiin työhyvinvoinnista, palautumisesta ja tauottamisesta
 - Pyydä apua elintapojen muuttamiseen työterveyshoitajalta
 - Huolehdi työpäivän aikaisesta palautumisesta
 - Tauota työtäsi sinulle sopivasti
 - Vaihtelee asentoa tauottamalla istumista
 - Irrottaudu välillä työstä esimerkiksi pitämällä
 - Rentoutushetki, juomatauko, tuumaustauko, sosiaalinen tauko
- Aloita tekemällä pieniä muutoksia
 - Esim. ”lisään jokaiseen päivään kahden minuutin rauhoittumishetken” tai ”Lounaalta palatessa työskentelen pienen hetken seisaaltaan” tai
 - Ole armollinen itsellesi, muutoksen sisäistäminen voi viedä aikaa
- Ole oma-aloitteinen – oma palautumisesi on paljolti kiinni itsestäsi
 - seuraa palautumistasi, pidä vaikka päiväkirjaa (stressaavat tilanteet, yönen pituus, tauottamisen määrä, urheilun määrä, väsymyksen tunteet, kellota päivittäisen istumisen määrää)
 - Erotta työ ja vapaa-aika - Lähde töistä ajoissa ja tee vapaa-ajalla mieleisiä asioita!
- Tee muistisääntöjä työssä istumisen tauottamiseen
 - Esim. ”joka toisen puhelun soitan seisten”, ”luen Intran uutiset seisten”, ”osallistun tiimipalaveriin seisten”, ”maanantaisin vietän kahvitauon seisten”, ”aloitan skype-kokouksen ja opiskelun seisten, istun kun siltä tuntuu”
- Arvosta untasi – Voit vaikuttaa palautumisen laatuun unen aikana
 - Yritä pitää yönen pituus säännöllisenä ja riittävän pitkänä
 - Pyri rauhoittumaan 1-2h ennen nukahtamista
 - Vähennä ruutu-aikaa juuri ennen nukkumaan menoa
- Muista liikkua - Liikunta auttaa unen laadun parantamiseen ja virkistää
 - Aseta viikoittaiset liikuntatavoitteet
 - Jo 30 minuutin kävelylenkki päivässä auttaa parempaan yöuneen.
 - Ota tietyt viikonpäivät jolloin pyrit liikkumaan
 - Kokeile uusia lajeja, pyydä työkaveri mukaan
 - Lisää pieniä liikuntahetkiä – Ei tarvi liikkua tuntia kerrallaan
 - Käy 15 minuutin kävely aamulla ja työpaikalta lähtiessä
 - Koita lisätä askeleita
 - Käytä enemmän portaita, pysäköi auto hieman kauemmas



Istumista suositellaan tauotettavan 2 kertaa tunnissa. Tutkimusten mukaan yli 7-8 tunnin päivittäinen istuminen on terveysriski liikuntaharrastuksesta huolimatta. Työskentele seisten edes minuutti, sekin kannattaa! Asennon vaihtelu on tärkeää kehollesi! Jaksaminen ja virkeys tulee ravinnon, liikunnan ja unen kokonaisuudesta. Aikuinen tarvitsee kestävyysliikuntaa viikoittain 10 minuutin jaksoissa, jonka voi toteuttaa joko reippaasti (2 tuntia 30 min) tai rasittavasti (1 tunti 15 min) (WHO)