



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MINNA MÄKILÄ

Palautuminen osana itsensä johtamista

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Mäkilä, Minna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä elokuu 2022
	Sivumäärä 53	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Palautuminen osana itsensä johtamista		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työelämän hektisyys, työn rajattomuus sekä digitalisaation aiheuttama jatkuva ärsyke ja informaatiotulva haastavat riittävän palautumisen työssä ja vapaa-ajalla. Palautumiselle jää yhä vähemmän aikaa. Riittämätön palautuminen haastaa työntekijän fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Meistä jokainen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Tähän tarvitaan itsensä johtamisen taitoja. Itsensä johtamisen tavoitteena on pitää hyvää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Kyseessä on kuitenkin haastava, ellei jopa kaikkein vaikein johtamisen laji.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, miten Keskolla työskentelevä esihenkilötiimi kokee palautuvansa työstä, sekä työpäivän aikana että sen jälkeen. Kyselyn pääpaino oli työpäivän aikaisessa palautumisessa. Mikäli onnistumme palautumaan riittävästi työpäivän aikana, vähenee vapaa-ajan palautumisen tarve. Työpäivän aikainen riittävä palautuminen tukee hyvinvointia ja keskittymiskykyä, jolloin myös työnteko on tehokkaampaa. Opinnäytetyö toteutettiin esihenkilötiimille kohdennetulla verkkokyselytutkimuksella. Kysely toteutettiin kesäkuussa 2022. Tieto kyselystä lähetettiin sähköpostiviestillä, joka sisälsi linkin itse kyselyyn.</p> <p>Työelämän hektisyys ja itsensä johtamisen haasteet nousivat esille opinnäytetyön kyselyssä. Lisäksi havaittavissa oli digitalisaation aiheuttaman työn rajattomuuden ongelmat. Hektisyys näkyi taukojen pitämättömyytenä ja multitaskingin määrässä. Nämä molemmat uhmaavat luonnollista varianssiamme. Digitalisaation myötä työtä voidaan tehdä paikasta ja ajasta riippumatta. Työn rajattomuus haastaa työstä irtaantumisen niin tauoilla kuin vapaa-ajallakin. Tutkimuksen mukaan työasioita hoidettiin lounastauonkin aikana. Lisäksi työsähköposteja tai -viestejä luettiin myös vapaa-ajalla. Kyselyn tulos vahvisti väittämän, että työn ja vapaa-ajan välille on tänä päivänä vaikeaa vetää rajaa. Ilmiönä tämä on huolestuttava, koska sillä on luonnollisesti negatiivinen vaikutus jaksamisen ja palautumisen kannalta. Tärkeimmät voimavaramme, joihin voimme itse vaikuttaa ovat oma energia ja aika. Hektisessä työelämässä kiireen hallinnan taitoon vaaditaan määrätietoista itsensä johtamista.</p>		
Avainsanat itsensä johtaminen, työhyvinvointi, palautuminen, jaksaminen		

Author(s) Mäkilä, Minna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date Month Year August 2022
	Number of pages 53	Language of publication: Finnish
Title of publication Recovery as part of self-management		
Degree programme Business economics		
Abstract The hectic nature of working life, limitless work and the constant influx of stimulus and information caused by digitalization pose challenges to adequate recovery at work and leisure. Less and less time is available for recovery from work. Inadequate recovery challenges the physical and mental resources of the employee. Each of us is responsible for our own well-being, and we need self-management skills to care for our well-being. The goal of self-management is to take good care of one's well-being. Self-management is, however, a challenging task, and possibly the most difficult kind of leadership. The thesis examines how a team of managers employed by Kesko feel that they recover from work, both during and after the working day. The main focus of the survey was on recovery during the working day. If we manage to recover sufficiently during the working day, the need for recovery during leisure time decreases. Adequate recovery during the working day supports well-being and concentration, which also makes work more efficient. The primary material for the thesis was collected through an online survey targeted to the team of managers. The survey was conducted in June 2022. Information about the survey was sent via an email message, which contained a link to the survey itself. The hectic nature of working life and the challenges of self-management were highlighted in the thesis questionnaire. In addition, problems with the limitlessness of work caused by digitalisation were noted. The hectic nature of work was evident in the way respondents missed breaks and in the amount of multitasking, which both defy our natural variance. With digitalisation, work is not limited by place and time. The limitlessness of work challenges detachment from work during both breaks and free time. According to the study, respondents took care of work issues even during lunch breaks. In addition, work emails or messages were read during free time. The result of the survey confirms the claim that today it is difficult to draw a line between work and leisure. This is a worrying phenomenon, as it naturally has a negative impact on coping at work and recovery. The most important resources that we can ourselves influence are our own energy and time. In a hectic working life, determined self-management is required to develop skills of managing rush at work.		
Keywords self-management, well-being at work, recovery, stress management		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	6
3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	7
3.1 Menetelmät ja aineiston kerääminen.....	8
3.2 Kyselyn toteuttaminen	9
3.3 Luotettavuus.....	9
4 TYÖELÄMÄN MUUTOS HAASTAA PALAUTUMISEN	10
5 PALAUTUMISEN JA ITSENSÄ JOHTAMISEN TÄRKEYS	11
6 ITSENSÄ JOHTAMISEN OSA-ALUEET	13
6.1 Varianssin huomioiminen osana itsensä johtamista ja palautumista	13
6.2 Mindfulnessin avulla keho ja mieli rauhoittuu.....	15
6.3 Hyvän itsetuntemuksen merkitys	19
6.4 Arvot ohjaavat valintojamme	20
6.5 Ammatillisen kunnon määräytyminen	21
7 PALAUTUMISTA TAPAHTUU TYÖSSÄ JA VAPAA-AJALLA	22
7.1 Palautuminen vapaa-ajalla	23
7.2 Riittämätön palautuminen	25
7.3 Stressinhallinta osana itsensä johtamista	27
8 TUTKIMUSTULOKSET	28
8.1 Työpäivän aikainen palautuminen	28
8.1.1 Työasioista irrottautuminen tauon ajaksi.....	31
8.1.2 Hektisen päivän, etätöiden tai työmatkan vaikutus tauon pitämiseen	34
8.1.3 Varianssin hyödyntäminen	37
8.1.4 Työntekijöiden ajatuksia työpäivän aikaisesta palautumisesta.....	38
8.1.5 Presenteismi.....	39
8.1.6 Mielenhallinta	40
8.2 Palautuminen vapaa-ajalla	41
8.2.1 Rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille	42
8.2.2 Vapaa-ajan sisältö	45
8.2.3 Uni	46
8.3 Kehittämisehdotukset	48
9 YHTEENVETO	50
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työelämän kiireellisyys haastaa työntekijän fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Meistä jokainen on vastuussa oman elämän, ajankäytön ja energiavaraston hallinnasta. Tämän vuoksi itsensä johtamisen taidot nousevat merkittävään rooliin. Itsensä johtamisella tarkoitetaan kykyä hallita omaa elämää, ajankäyttöä, kiireen hallinnan taitoa sekä pitää huolta omasta terveydestä ja työkyvystä. Itsensä johtamista pidetään usein haastavana, ellei jopa vaikeimpana johtamisen lajina. Itsensä johtamisen taitoa voi kuitenkin kehittää koko elämänsä ajan (Salminen 2017, 228, 353.) Itsensä johtamisen tavoitteena ja tarkoituksena on pitää hyvää huolta omasta hyvinvoinnistaan (Sydänmaanlakka 2019, 145). Jotta voisi johtaa muita, pitää ensin osata johtaa itseään (Mäkirintala 2011, 86).

Tietoisuustaidot, eli mindfulness helpottavat onnistumista itsensä johtamisessa. Omat näkemyksemme muuttuvat jatkuvasti eri elämänvaiheissa. Itsensä johtamista tulisikin pitää ennen kaikkea elämäntapana. Tätä elämäntapaa kannattaa vaalia, sillä tietoisuustaitojen kautta voimme kokea onnellisuuden tunnetta ja sitä kautta elää parempaa elämää. Tähän vaaditaan omien tunteiden, kokemusten, ajatusten ja arvojen havainnointia, ymmärtämistä ja niiden tietoista ohjaamista (Salmimies & Ruutu 2014.)

On tärkeää, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Tällöin kaikki vapaa-aika ei kulu työstä palautumiselle. Vapaa-ajalla tulisi jäädä riittävästi aikaa itselle tärkeille asioille, kuten esimerkiksi ihmissuhteiden ylläpitämiselle ja muulle mielekkäälle tekemiselle (Virtanen 2021, 26.) Mikäli henkilö on kuormittunut, palautumisen tarve kasvaa, mutta samalla itse palautuminen vaikeutuu. Kuormittuneessa tilassa ihmisen kyky toimia ja palautua heikkenee. Tässä heikentyneessä tilassa rutiinien suorittaminen vaatii enemmän aikaa ja energiaa, joka taas lisää entistä enemmän kuormitusta. Olemme ajautuneet oravanpyörään, joka pitkittyessään on uhka terveydelle (Paju & Riekkilä 2019, 16.) Kuormituksen tunnetta tai kiirettä voi hallita. Tunnetiloihin voi vaikuttaa esimerkiksi keskittymällä hetken aikaa hengitykseen (Pihlaja 2018, 191–192.)

Työelämän hektisyys, rajattomuus sekä jatkuva ärsyke- ja informaatiotulva vaativat meiltä jokaiselta itsensä johtamisen taitoa sekä riittävää palautumista vuoden jokaisena päivänä. Työn rajattomuuden vuoksi palautumiselle jää entistä vähemmän aikaa. Digitalisaation ja sosiaalisen median aikakautena aivomme ovat jatkuvassa ärsyketulvassa. Tämä kaikki vaarantaa aivojen ja mielen riittävän palautumisen. Jotta aivot voivat palautua päivän kuormituksesta, tarvitsevat ne riittävästi lepoa. Hektisessä työelämässä palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota jo työpäivän aikana. Työntekijöiden olisikin tärkeää tiedostaa, että palautumista ei tulisi tapahtua ainoastaan vapaa-ajalla. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen lisää energiaa ja keskittymiskykyä sekä vähentää palautumisen tarvetta vapaa-ajalla. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen tukee sekä työntekijän omaa hyvinvointia että työntekijän tuottavuutta yrityksen näkökannalta.

Opinnäytetyössäni käsittelen itsensä johtamista Pentti Sydänmaanlakan lanseeraaman Oy Minä Ab-organisaationkaavion avulla, jossa keskitytään kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn osastoihin. Palautumista edistäviä tekijöitä on paljon, kuten esimerkiksi uni, ravinto, liikunta ja sosiaaliset suhteet. Opinnäytetyössäni haluan tuoda esille mindfulnessin tärkeää roolia palautumisen kannalta. Omalla ajattelulla, henkisillä voimavaroilla ja itsetuntemuksella on suuri merkitys oman jaksamisen ja palautumisen kannalta. Nämä kaikki linkittyvät kehon ja mielen hyvinvointiin ja sitä kautta onnellisempaan ja terveellisempään elämään.

Ihmisen elämä on matka itsensä luo

-Hermann Hesse

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia palautumisesta huolehtimista osana itsensä johtamista. Tämän päivän työelämä on kiireistä ja hektistä. Työntekijän jaksamisen kannalta työstä palautuminen ja siihen huomion kiinnittäminen on erityisen tärkeää.

Opinnäytetyön tehtävänä oli vastata kysymykseen, *miten työntekijä huolehtii omasta palautumisestaan sekä työpäivän aikana että sen jälkeen?* Lisäksi haluttiin selvittää, että *miten työntekijät voisivat huolehtia omasta palautumisestaan paremmin.* Opinnäytetyössäni käsittelen palautumisen ja itsensä johtamisen tärkeyttä, sekä miten näitä osa-alueita voisi mahdollisesti vahvistaa.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Keskolle. Kesko toimii päivittäistavarakauppan, autokaupan sekä rakentamisen ja talotekniikan kaupan liiketoiminta-alueilla. Kesko ja K-kauppiat muodostavat yhdessä ryhmän, josta käytetään nimitystä K-ryhmä. K-ryhmä on Suomen suurin ja yksi Pohjois-Euroopan suurimpia toimijoita kaupan alalla. Opinnäytetyön tutkimus kohdistettiin Kesko PT Kaupan palvelujen esihenkilötiimille. Heidän tehtävänä on varmistaa kaupan operatiivisten toimintojen sujuvuus (Keskon www-sivut 2022.)

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä. Joidenkin asioiden ja ilmiöiden kuvailu saattaa olla mahdollista ainoastaan tekstin avulla. Esimerkkinä voidaan pitää ihmisten suhtautumisia ja asenteita, joita on lähes mahdotonta kuvata muulla tavoin kuin laadullisin keinoin, eli tekstimuodossa (Kananen 2015, 70–71.) Laadullisen tutkimuksen kautta voidaan tarkastella esimerkiksi hyvinvointiin liittyviä asioita. Kyseisessä tutkimustavassa merkitykset ovat laatuja. Kun tutkimuskohteena on henkilön omat kokemukset, voidaan ajatella laatua mielenä, jonka tutkimukseen osallistunut henkilö antaa kokemuksilleen tai käsityksilleen (Vilkkä 2021, 11.) Opinnäytetyössäni käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Työni käsitteli itsensä johtamista ja palautumista, jotka ilmiöinä voidaan rinnastaa edellä mainittuun esimerkkiin. Tämän vuoksi kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä oli sopivin.

3.1 Menetelmät ja aineiston kerääminen

Opinnäytetyön ongelmanratkaisuun hyödynnetään erilaisia tutkimusmenetelmiä. Menetelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä sääntöä, menettelytapaa tai keinoa, jonka avulla ongelmaan löydetään ratkaisu. Tutkimusongelma ja -kysymys ratkaistaan kerätyn aineiston avulla (Kananen 2015, 65.) Aineistonkeruumenetelminä voidaan hyödyntää sekä sekundäärisiä että primäärisiä aineistoja. Sekundäärisellä aineistolla tarkoitetaan jo olemassa olevaa aineistoa, kuten esimerkiksi kirjoja, tutkimuksia ja tilastoja. Kyseistä aineistoa voidaan hyödyntää sellaisenaan. Primääriaineistoon lukeutuvat erilaiset kyselyt, haastattelut ja havainnoinnit. Kyseinen aineisto kerätään, jotta tutkimusongelmaan saadaan lisää tietoa (Kananen 2017, 82–83.) Kyselytutkimusta pidetään tärkeänä tapana kerätä ja tutkia tietoa, joiden teemoja voivat olla esimerkiksi ilmiöt, ihmisten toiminta, asenteet ja mielipiteet. Kyselytutkimuksessa hyödynnetään kyselylomaketta, jonka kautta tutkija esittää kysymyksiä tutkittaville. Kyselylomaketta pidetään mittausvälineenä, joka soveltuu muun muassa ihmisten käyttäytymistä ja mielipiteitä tarkasteleviin tutkimuksiin. Internetissä teetetyt kyselyt suosio on viime aikoina kasvanut voimakkaasti. Verkkokyselyissä vastaukset ovat heti sähköisessä muodossa, eivätkä ne vaadi erillistä tallentamista (Vehkalahti 2019, 11–48.) Opinnäytetyössäni on hyödynnetty sekä sekundääristä että primääristä aineistoa. Sekundääriseen aineistoon olen hyödyntänyt kirjallisuutta, tutkimuksia, tilastoja sekä artikkeleita. Näiden pohjalta olen kirjoittanut teoriaosion. Primääriaineistona on yrityksen työntekijöille teettämäni kysely. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin verkossa laadittua laadullista kyselyä. Kyselylomake oli puolistrukturoitu, eli se sisälsi avointen kysymysten lisäksi kysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot.

Kyselyssä voidaan hyödyntää Likertin asenneasteikkoa. Likertin asteikko on yksi yleisimmistä asteikoista, jota hyödynnetään esimerkiksi mielipideväittämissä. Perinteisesti Likert-asteikko on 5-portainen, mutta tutkimuskohtaisesti voidaan käyttää myös 4-, 7- tai 9-portaista asteikkoa (Vilka 2021, 47.) Hyödynsin teettämässäni kyselyssä Likertin 4-portaista asteikkoa, jolloin vastausvaihtoehdot olivat *täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä*.

3.2 Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin Google Formsin avulla. Linkki lähetettiin tutkittavien sähköpostiin, jonka mukana oli saatekirje sekä tutkittavien informointi tiedote. Tiedotteessa kerrottiin muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmistä sekä tutkimustuloksista tiedottamisesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, että *miten työntekijä huolehtii omasta palautumisestaan sekä työpäivän aikana että sen jälkeen*. Kyselyn kohderyhmänä oli viidentoista hengen esihenkilötiimi, jotka työskentelevät Keskolla. Tärkeänä lähtökohtana tutkimukselle pidettiin, että kyselyssä saadut tiedot olivat luottamuksellisia, eikä yksittäistä vastaajaa tai kyseistä tiimiä voitaisi tunnistaa yhteenvedosta. Tämän vuoksi kyselyssä ei kerätty taustatietoja esimerkiksi ikään, sukupuoleen tai palvelusvuosien suhteen. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaajilla oli kymmenen päivää aikaa vastata kyselyyn. Tämän jälkeen vastausaikaa pidennettiin vielä viidellä päivällä, jonka ansiosta vastausprosentti nousi hieman.

3.3 Luotettavuus

Mittauksen luotettavuutta voidaan pohtia validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti kertoo, että mitattiinko sitä, mitä oli tarkoitus mitata, kun taas reliabiliteetti ilmaisee, että miten tarkasti mitattiin. Mittauksen luotettavuutta tarkastellessa validiteettia pidetään tärkeimpänä perusteena, sillä mikäli tutkimuksessa ei mitata oikeaa asiaa, ei tarkkuudella eli reliabiliteetilla ole enää merkitystä. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on huolehdittava mittauksen lisäksi tiedonkeruusta. Kyselytutkimuksen aineiston keruuseen on useita eri tapoja, joista yhtenä voidaan pitää verkkokyselyä. Keskeisimmät tutkimukseen osallistuvien valintatavat perustuvat otantaan. Otannan keskeisimpinä käsitteinä ovat perusjoukko ja otos. Perusjoukolla tarkoitetaan sitä kohdetta, joista kyseisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita (Vehkalahti 2019, 40–43.) Tässä tutkimuksessa perusjoukon muodostivat esihenkilöiden muodostama tiimi, jolle kysely toteutettiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, että miten työntekijä huolehtii omasta palautumisestaan sekä työpäivän aikana että sen jälkeen. Lisäksi saatujen tutkimustulosten jälkeen haluttiin pohtia, että miten työntekijät voisivat huolehtia omasta palautumisestaan paremmin. Mielestäni kyselyssä mitattiin juuri niitä asioita, mitä oli tarkoituskin mitata, eli miten työntekijä huolehtii omasta palautumisestaan

sekä työpäivän aikana että sen jälkeen. Aihe oli ajankohtainen ja kiinnostava, jota voisi tutkia laajemminkin. Oli kuitenkin tärkeää rajata aihetta sekä tutkimuskysymysten määrää, jottei se vaikuttaisi negatiivisesti vastausprosenttiin. Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla.

Yhtenä tutkimuksen luotettavuuden kertojana pidetään myös vastausprosenttia. Luotettavuuden arvioinnin vuoksi on tärkeää ilmoittaa vastausprosentti, eli kuinka moni kyselyyn valituista vastasi ja palautti kyseisen lomakkeen. Tänä päivänä tyypillisen kyselytutkimuksen vastausprosentti on jopa alle 50 %:ia (Vehkalahti 2019, 44.) Kyselylomake lähetettiin tiimiin, jossa työskentelee 15 henkilöä. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 87 %, jota voidaan pitää erinomaisena.

4 TYÖELÄMÄN MUUTOS HAASTAA PALAUTUMISEN

Työelämä on kokenut valtavan muutoksen viimeisten vuosikymmenien aikana. Työn kuormittavuus on muuttunut fyysisestä kuormittavuudesta henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuuteen. Digitalisaation vaikutukset näkyvät työelämässä monin eri tavoin. Se luo valtavia mahdollisuuksia, mutta varjopuolena muovaa työelämää entistä hektisemmäksi ja kiireellisemmäksi (Juuti & Salmi 2014, 43.) Työn henkinen kuormittavuus näkyy myös työolobarometrin tuloksissa. Vuoden 2020 tutkimuksen mukaan palkansaajista 60 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että työ oli henkisesti rasittavaa (Työolobarometri 2020, 120.)

Kinnusen mukaan tämän päivän työelämää voidaan kuvailla 24x7x365-logiikan mukaisesti. Yhteiskunnan ollessa aina auki se asettaa haasteita työstä irtaantumiselle. Työn vaatimukset ulottuvat vapaa-ajalle. Usein vapaa-aika sovitetaankin työn vaatimusten ehdolla. Työn rajattomuus vaatii työntekijöiltä taitoa asettaa rajat työn ja vapaa-ajan välille. Organisoinnin ja priorisoinnin lisäksi omaan hyvinvointiin ja palautumiseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota (Kinnunen 2019, 227–228.)

Työntekijä voi saada työstä sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja itselleen. Toisaalta työ voi myös kuormittaa edellä mainituilla osa-alueilla. Työ voi siis samanaikaisesti olla sekä kuormittavaa, että voimavarojen lähde. Tärkeää olisikin löytää oikeanlainen balanssi näiden kahden vastavoiman välille (Juuti ym. 2014, 27.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työolobarometri 2020-mukaan palkansaajista joka kymmenes koki työmääränsä selvästi lisääntyneen koronan vuoksi. Kyselyssä korostui ylempien ja alempien toimihenkilöiden työtaakan lisääntyminen. Heistä 36 % koki työmäärän lisääntyneen, kun vastaavasti taas työntekijäasemassa olevista palkansaajista 18 % koki samoin. Vastaajista naiset kokivat miehiä enemmän työmäärän lisääntyneen. Naisista 38 % koki, että työmäärä on kasvanut selvästi tai jonkin verran, kun taas miehistä 24 % koki samoin (Työolobarometri 2020, 26–27.)

Työelämän muutosprosessissa työtahti kiihtyy yhä useammalla alalla. Samaan aikaan työstä irtaantuminen yksityiselämässä ja vapaa-ajalla on entistä haastavampaa digitalisaation aikakautena. Tällä on suora vaikutus palautumiseen, sillä palautumiselle jää entistä vähemmän aikaa. Tämän trendin vuoksi hyvinvointiin ja palautumiseen liittyvät haasteet ovat ajankohtaisia teemoja tulevaisuudenkin työelämässä (Kinnunen 2019, 236.)

5 PALAUTUMISEN JA ITSENSÄ JOHTAMISEN TÄRKEYS

Palautumista on tutkittu paljon viimeisen vuosikymmenen aikana. Työstä palautuminen on tärkeää, koska sillä on suora vaikutus henkilön hyvinvointiin. Mikäli palautuminen ei ole riittävää, on työntekijän riski sairastua todellinen. Riittämätön palautuminen ei ole ainoastaan työntekijän henkilökohtaiseen terveyteen liittyvä haaste, vaan se vaikuttaa moneen eri osa-alueeseen, kuten esimerkiksi työnantajaan ja perheeseen. Mikäli työntekijän palautuminen ei ole riittävää, saattaa se vaikuttaa negatiivisesti yrityksen tuottavuuteen. Palautumisen haasteisiin tulisikin kiinnittää ajoissa huomiota (Mäkkikangas, Mauno, Feldt & Kinnunen 2017, 100–102.)

Palautumisen tarkoituksena on palauttaa henkilön psyykkiset ja fyysiset voimavarat takaisin sille tasolle, jolla ne olivat ennen kuormittavaa tai stressaavaa tilannetta (Jaakkola 2018, 15). Palautumisen tärkeä tehtävä on siis korjata stressin aiheuttamat negatiiviset vaikutukset kehoon ja mieleen (Mäkikangas ym. 2017, 90). Sekä työterveyslaitos että Jaakkola käyttävät palautumisen vertauskuvana akun lataamiseen. Kun akua käyttää, esimerkiksi puhelimesta, se kuluu. Mikäli sitä ei käytön jälkeen ladata, se kuluu loppuun (Jaakkola 2018,15; Työterveyslaitoksen www-sivut)

Itsensä johtamiselle tarkoitetaan, että henkilö voi itse vaikuttaa tietoisesti omiin toiminta- ja ajattelutapoihin. Mikäli henkilö kiinnittää huomionsa omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa, on hänen mahdollista puuttua omaan toimintatapaansa ja alkaa toimimaan tietoisesti eri tavalla. Tämä vaatii vastuullista ajattelutapaa itsestään (Toppinen-Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen 2016.) Itsensä johtamisessa on kyse prosessista, jonka tarkoituksena on ohjata omaa kehoa, ajatuksia, tunteita ja arvoja itsereflektion kautta. Tämän kaiken tavoitteena on tietoisuuden kasvattaminen. Itse-reflektiolla tarkoitetaan oman toiminnan itsearviointia ja tarkastelun taitoa (Sydänmaanlakka 2017, 297–299.) Itsensä johtamisen tavoite ja tarkoitus on pitää hyvää huolta omasta hyvinvoinnistaan (Sydänmaanlakka 2019, 145). Hyvinvointi tarvitsee tekoja. Tämän vuoksi hyvinvointia tarkoittava termi wellbeing tulisi vaihtaa termiksi wellbeing. Wellbeingillä tarkoitetaan, että ainoastaan tekojen kautta saamme tuloksia aikaan. Kaikki teot tulisi tehdä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi eikä niiden kustannuksella. Tämä kaikki on osa itsensä johtamista (Kilpinen & Hagqvist 2019, 19.)

Työstä palautuminen on haastavaa tänä päivänä. Tekniikan kehityksen vuoksi työstä on tullut rajatonta. Työnteko ei rajoitu enää fyysisesti työpaikalle, vaan työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä. Tämän vuoksi työntekijän kyky asettaa selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välille korostuvat (Mäkikangas ym. 2017, 90.) Ihmisen kaikki toiminta perustuu itsensä johtamiseen. Itsensä johtaminen korostuu myös esihenkilötyössä. Jotta voisi johtaa muita, pitää ensin osata johtaa itseään. Menestystä ei rakenneta eikä ylläpidetä ilman itsensä johtamisen taitoa (Mäkirintala 2011, 86.)

Tärkeimmät voimavarat, jotka meillä kaikilla on käytössämme ovat oma energia sekä aika. Itsensä johtaminen lähtee näiden kahden voimavaran johtamisesta (Ajanko 2016, 301.) Työelämän hektisyys ja aikataulutettu vapaa-aika lisäävät kiireen tunnetta. Tämän vuoksi ajanhallinta onkin yksi itsensä johtamisen tärkeimmistä taidoista. Ajan- kulkuun ei voi vaikuttaa, joten kyseessä on ennemminkin tekemisen hallinta. Jokaisella ihmisellä on päätösvaltaa mitä asioita haluaa tehdä ja millä tavalla. Vuorokaudessa on vain 24 tuntia. Ratkaisevaa onkin miten päätämme käyttää kyseisen ajan (Pihlaja 2018, 189–190.) Ajanhallinnan tunne liittyy mielenhallintaan. Tämä vaatii henkilöltä itsensä johtamisen taitoa (Palmén 2017.) Mielenhallinnan avulla voi vaikuttaa kiireen ja paineen tuntemiseen. Pysähtyminen ja esimerkiksi syvään hengittäminen vaikuttavat mieleen, jolloin tuntemus kiireestä helpottuu (Pihlaja 2018, 190).

6 ITSENSÄ JOHTAMISEN OSA-ALUEET

Meistä jokainen on oman rakenteensa, ”yrityksensä”, Oy Minä Ab:n toimitusjohtaja. Tätä kokonaisuutta meidän on syytä osata johtaa hyvin. Siitä riippuu, miten yritys menestyy. Onko oma yrityksesi hyvässä kunnossa, selvitystilassa vai mennyt jo konkursiin?

-Pentti Sydänmaanlakka

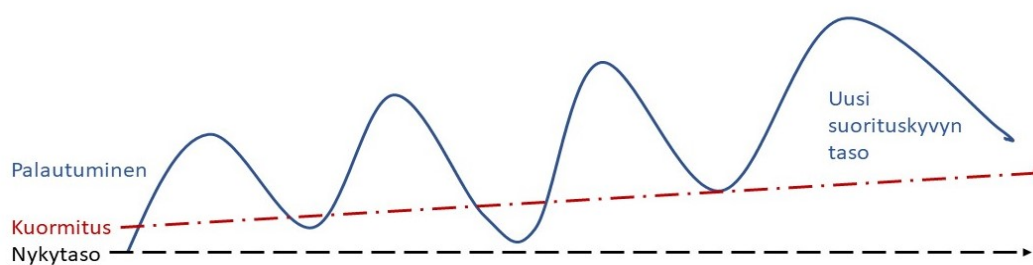
Omassa yrityksessämme, eli rakenteessamme on viisi osastoa. Näitä ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Kyseiset osastot hoitavat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia, henkisiä ja ammatillisia toimintoja. Itsensä johtamisessa on kyse näiden osastojen ja toimintojen johtamisesta (Sydänmaanlakka 2017, 29–30.)

6.1 Varianssin huomioiminen osana itsensä johtamista ja palautumista

Keho on osasto, joka hoitaa fyysisiä toimintojamme. Kehon toimintoja ovat terveellinen ravinto, liikunta, riittävä unen määrä, lepo sekä rentoutuminen. Kehoa voidaan

pitää kaiken toiminnan lähtökohtana. Emme aina muista arvostaa sitä ja saatamme kiinnittää kehoomme huomiota vasta kun sairastumme. Vaikka tiedostamme kehon merkityksen ja kuinka siitä tulisi pitää huolta, emme kuitenkaan välttämättä toimi sen mukaisesti (Sydänmaanlakka 2017, 30.)

Varianssilla tarkoitetaan luonnollista rytmiä, joka toistuu samanlaisena alati. Varianssia voi havaita esimerkiksi luonnossa, vuodenaajoissa sekä ihmisissä. Elämän perustoiminnot noudattavat tätä samaa rytmiä muun muassa hengityksen, sykkeen ja unirytmien muodossa. Kyseinen rytmi, eli varianssi on luonnon liikkeen laki, joka synnyttää energiaa. Varianssissa on kyse taidosta vuorotella kuormituksen ja palautumisen kanssa. Se heijastuu suoraan positiivisella tavalla energiatasoon, suorituskykyyn ja hyvinvointiin. Nukkuminen tapahtuu tietynlaisessa unisyklissä, jonka kesto on noin 90 minuuttia. Samanlainen syklitys toistuu myös päivällä vireystilassa. Kykenemme toimimaan noin 90 minuutin kestoisissa energiapiikeissä. Mikäli emme seuraa tätä luonnollista sykliä ja jatkamme toimintaamme kuormittuneessa tilassa, on sillä negatiivinen vaikutus energiatasoomme. Ilman kuormituksen ja palautumisen luonnollista varianssia energiatasomme laskevat tai jopa romahtavat. Keho ja mieli eivät kykene toimimaan täydellä teholla ylikuormittuneessa tilassa. Toisaalta taas liian pitkä palauttava jakso aiheuttaa motivaatiokatoa ja energiataason laskua. Tämän vuoksi olisikin tärkeää seurata luonnollista syklitystä, joka mahdollistaa itsensä kehittämisen ja uuden suoritus-tason saavuttamisen (Kilpinen ym. 2019, 27–30.) Travis Bradberryn mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että ihanteellinen työskentelytahti aivoille olisi 52 minuuttia töitä, jonka jälkeen olisi 17 minuutin lepo. Hänen mukaansa säännöllisesti taukoja pitävät työntekijät ovat yritykselle kaikkein tuottavimpia. Tämä kaikki perustuu siihen, että aivot toimivat luontaisen syklityksen mukaan. Työpäivän pituudella ei ollut työntekijän aktiivisuuden tasolle yhtä merkittävää vaikutusta kuin mitä tauottamisella saatiin aikaan (Luuletko itsestäsi... 2016.)



Kuvio 1. Varianssikäyrä (Kilpinen ym. 2019, 30)

Yksi suurimmista riskeistä hylätä luonnollinen varianssi työpäivän aikana on multitasking (Kilpinen ym. 2019, 30). Multitaskingilla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö ajattelee olevansa tehokas ja hoitaa useita eri asioita samaan aikaan. Kyseinen toimintatapa kuitenkin heikentää suoritusta, sillä tarkkaavaisuus ja keskittymiskyky kärsivät. Samaan aikaan myös muisti toimii huonommin (Wiskari 2014, 190–191). Multitaskingin sijaan tulisikin keskittyä varianssin hyödyntämiseen. Sillä on suora vaikutus omaan energiatasoon ja jaksamiseen (Kilpinen ym. 2019, 31).

6.2 Mindfulnessin avulla keho ja mieli rauhoittuu

Mieli, eli psyyke on osasto, joka edustaa psyykkisiä toimintojamme. Mielen toimintoja ovat ajattelu, muistaminen, oppiminen, luovuus ja havainnointi. Tietoisuutemme kehittyy mielessä. Oman mielen tutkiskelu ei välttämättä ole kaikille yksilöille tuttua. On tärkeää kuitenkin tiedostaa, että mielen hallintaa pidetään yhtenä tärkeimmistä osa-alueista, kun puhutaan itsensä johtamisesta (Sydänmaanlakka 2017, 30.) Teoksessa löytöretkiä onnistumisiin mielen toimintaa on kuvailtu mielikuvana elämän käyttöliittymänä. Liittymä sisältää useita eri sovelluksia, joita tässä tapauksessa ovat aistit, ajattelu, mielen taidot ja tunteet. Kyseisten sovellusten kautta yksilö kytkeytyy maailmaan. Käyttöliittymän toimivuudella on suora vaikutus yksilön elämän laatuun. Miellä on siis valtava vaikutus elämän sisältöön sekä siihen liittyvään tietoisuuteen (Mustonen, Seppänen & Törmälehto 2021, 173.)

Nyky-yhteiskunnassa nopeat muutokset ja jatkuvat ärsyketulvat kuormittavat mieltä. Sen vuoksi mieli tarvitseekin paljon mukautuvuutta sekä vakaita kiintopisteitä. Psykologinen joustavuus voidaan määritellä kolmen keskeisen taidon avulla. Se vaatii taitoa olla läsnä tässä hetkessä sekä taitoa toimia arvojensa mukaisesti, vaikka ikävät tunteet, ajatukset tai kokemukset nousisivat pintaan. Lisäksi tarvitaan taitoa mukauttaa omaa toimintatapaa tilanteen edellyttävällä tavalla. Psykologinen joustavuus muodostuu kuudesta osa-alueesta, joita voidaan kehittää erilaisten harjoitteiden avulla. Osa-alueet ovat taito olla läsnä tässä hetkessä, hyväksyntä, arvot, omistautuminen, mielen kontrollin heikentäminen sekä havainnoiva minä (Mustonen ym. 2021, 186–187.)

Mielenterveyttä ja hyvinvointia on mahdollista kehittää harjoitusten kautta. Mieltä kehittämällä vahvistaa samalla myös omaa psyykkistä jaksamista. Psyykkiset voimavarat pitävät sisällään taitoa kestää vastoinkäymisiä, sinnikkyuden, toiveikkuuden sekä henkilön positiivisen käsityksen itsestään ja omista mahdollisuuksistaan ja hallinnan tunteestaan. Mielen taitojen kehittämällä on suora vaikutus itsensä johtamisen taitoihin. Mielen taidot koostuvat useista eri kokonaisuuksista, joiden avulla henkilö kykenee kehittämään omaa psykologista jaksamista sekä saavuttamaan omia päämääriään (Mustonen ym. 2021, 185–186.) Mieli rauhoittuu kehoa rauhoittamalla. Tähän auttaa esimerkiksi hengitys- ja meditaatioharjoittelut. Niiden avulla kehomme pystyy viestimään aivoihin, että kaikki on hyvin ja autonominen hermosto rauhoittuu (Kuistiala 2021, 87.) Mielenrauhan avulla elämästä tulee tasapainoisempaa ja tuntemus jatkuvasta kiireestä katoaa (Kononow 2016, 43).

Yhtenä tärkeänä osa-alueena itsensä johtamisen onnistumisessa pidetäänkin mindfulnessia, eli tietoisuustaitoja. Tietoisuudella tarkoitetaan mielen osaa, joka havaitsee asioita tietoisesti, tunnistaa kokemiamme tunteita, ajattelee aktiivisesti ja valitsee vihjeitä ympäristöstä, joihin huomiomme kiinnittyy. Ajatuksilla on valtava voima, etenkin jos kokee olevansa stressaantunut tai elämä kokee kriisin. Edellä mainituissa tilanteissa tietoisuus nykyhetkestä saattaa hämärtä. Mindfulnessista saattaakin olla apua, mikäli kokee itsensä johtamisen haastavaksi (Salmimies & Ruutu 2014.) Mindfulnessin harjoittaminen aktivoi aivoissa niitä alueita, jotka ovat kytköksissä empatiaan ja taitoon havainnoida omia sekä toisten ihmisten psyykkisiä tiloja. Näillä alueilla toiminta kohdistuu tarkkaavaisuuteen, tietoisuuteen sekä tunteiden säätelyyn (Manka & Manka 2016, 171.)

Mikäli henkilö onnistuu kehittämään omia tietoisuustaitojaan, on sillä suora vaikutus hermoston parasympaattiseen ja sympaattiseen toimintaan. Parasympaattisen hermoston toiminta kasvaa, jolloin sympaattisen hermoston toiminta taas vähenee. Nämä muutokset ovat hyväksi keholle ja hyvinvoinnille, sillä se laskee verenpainetta, sykettä sekä stressihormonin tasoja (Mustonen ym. 2021, 189–190.) Mindfulness harjoituksilla on positiivinen vaikutus uneen, keskittymiskykyyn ja elämänlaatuun. Lisäksi stressihormonien pitoisuus veressä vähenee (Kuusisto 2020). Tietoisuusharjoituksen aikana tunnekeskus rauhoittaa aivojen ärsykeitä. Tämän ansiosta positiivinen ajattelu kasvaa ja samaan aikaan mahdollinen ahdistuneisuus ja jännittyneisyys vähenevät (Manka 2012, 169.)

Henkisillä voimavaroilla tarkoitetaan ominaisuuksia tai kykyjä, joiden avulla voimme kokea onnellisuuden tunnetta, olemme tasapainossa ja suhtaudumme tulevaisuuteen positiivisesti. Henkisten voimavarojen osa-alueita ovat esimerkiksi itsetuntemus, energia, elämän hallinta sekä positiivinen mielikuva itsestään ja omista taidoistaan. Henkisiä voimavaroja voidaan vahvistaa ja kasvattaa jatkuvasti. Jotta tämä olisi mahdollista tulee aluksi pohtia millä asioilla on positiivinen tai negatiivinen vaikutus omiin voimavaroihin (Toppinen-Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen 2016.)

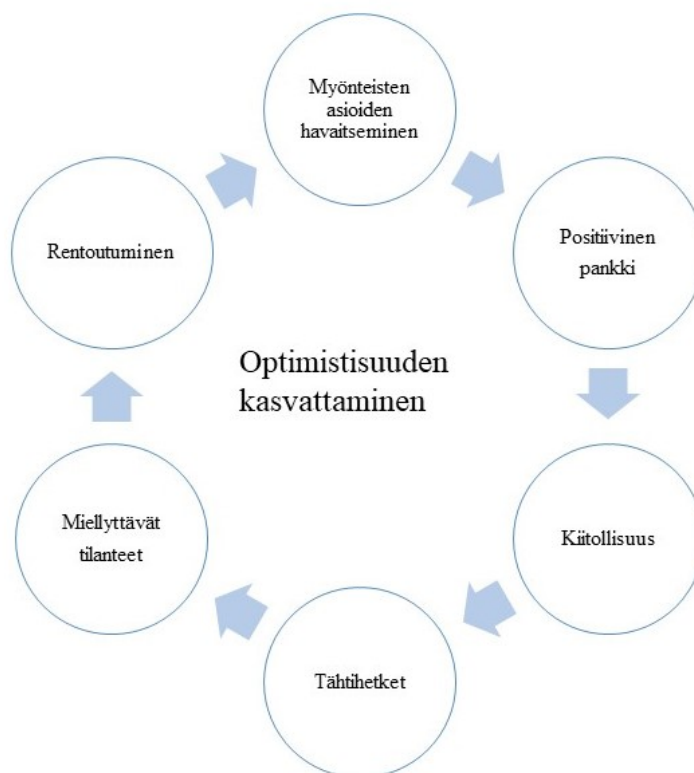
Suuret kansainväliset yritykset, kuten esimerkiksi Sony, Apple ja Google ovat jo vuosia tiedostaneet mindfulnessin hyödyt ja tarjoavat kyseisiä harjoituksia työntekijöilleen. Yrityksen työntekijöitä koulutetaan läsnäolon taitoihin työpäivän aikana. He koontuvat päivittäin rauhalliseen tilaan kuuntelemaan kymmenen minuutin äänitteen ja seuraavat sieltä tulevia ohjeita. Mindfulnessia voidaan pitää uutena tapana työskennellä, joka on täysin vastakkainen ajattelutapa multitaskingille. Multitasking, eli usean asian hoitaminen samaan aikaan on tehotonta, vie aikaa ja lisää stressiä. Mindfulnessin avulla voi pysähtyä hetkeen, rauhoittua ja keskittyä yhteen asiaan kerralla. Myös If lanseerasi kyseisen pilotti- ja jatkohankkeen työntekijöilleen. Tulokset olivat kannustavia, sillä kyselyssä 90 prosenttia työntekijöistä koki keskittymiskykynsä parantuneen ja noin 60 prosenttia koki stressinsietokykynsä vahvistuneen (Ranta 2012.)

Kelan rahoittaman Muupu-tutkimushankkeen tavoitteena oli tutkia voiko vakavaa työuupumusta lievittää 8 viikkoa kestäväällä mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen

(MIHA) harjoittamisen kautta. Tutkimustuloksissa nähtiin MIHA-taidoilla olevan vahva yhteys työn ja vapaa-ajan hyvinvointiin. Sitoutuminen MIHA-harjoituksiin lievitti työuupumuksen oireita, stressiä ja ahdistuneisuutta. Vastaavasti se lisäsi työkykyä, hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään (Puolakanaho, Kinnunen & Lappalainen 2016.)

Onnelliset ihmiset kiinnittävät huomionsa positiivisiin asioihin sekä niihin, joissa he näkevät potentiaalia. Optimistin sekä pessimistin tapahtumat saattavat olla täysin samanlaiset, mutta heidän tulkintansa ja havaintonsa täysin erilaiset. Mielen harjoittamisen avulla jokaisen on mahdollista tunnistaa positiivisempia tunteita. Optimistisuuden kautta lisäämme omaa hyvinvointiamme (Salmimies ym. 2014.)

Optimistista ajattelutapaa voi harjoittaa ja kasvattaa. Myönteisten asioiden havaitsemista voi lisätä kirjoittamalla päivän aikana positiivisia tuntemuksiaan ylös. Ne asiat, joihin huomio kiinnittyy alkaa kasvamaan. Positiivinen pankki toimii myönteisten asioiden ja keuhjen pankkitilinä. Positiiviset tuntemukset kannattaa tallettaa tähän pankkiin. Kirjoittamalla asiat itselleen muistiin mahdollistaa niihin palaamisen vielä myöhemmin. Usein huomion kiinnittäminen kiitollisuuteen saa aikaan positiivisen reaktion. Kiitollisuutta voi lisätä kiinnittämällä tietoisesti enemmän huomiota asioihin, joista on kiitollinen. Tähtihetket ovat tilanteita, jotka ovat tuntuneet mukavalta työssä tai vapaa-ajalla. Miellyttävät tilanteet laukaisevat ihmisessä piileviä positiivisia energioita ja luovuutta. Niillä on tervehdyttävä vaikutus kehoon ja mieleen. Miellyttäviä tilanteita voivat olla hyvin arkisetkin asiat, kuten lasten leikkien seuraaminen, lemmikkieläimet tai luontokuvat. Yleensä se vaatii ainoastaan kyvyn pysähtyä hetkeen ja olla läsnä. Rauhoittumisen ja rentoutumisen avulla voi myös kasvattaa optimistisuutta (Manka ym. 2016, 164.)



Kuvio 2. Optimistisuuden kasvattaminen (Manka ym. 2016, 164).

6.3 Hyvän itsetuntemuksen merkitys

Tunteiden osastolla huolehdimme tunnepohjaisista ja sosiaalisista toiminnoista. Kyseisen osaston tehtävänä on varmistaa, että huomioimme sekä omat että muiden tunteet. Tunteilla on tärkeämpi rooli kuin mitä välttämättä osaamme ajatellakaan. Tunteet ovat läsnä joka hetki. Emme kuitenkaan välttämättä tarkastele ja tutki tunteitamme tai kehitä niiden hallintaa. Tämä olisi itsensä johtamisessa avaintekijä (Sydänmaanlakka 2017, 31.)

Itsensä johtamisen peruspilarina voidaan pitää itsetuntemusta (Mäkirintala 2011, 86). Itsetuntemuksella tarkoitetaan kykyä tiedostaa oman tunteet ja oivaltaa omat tapansa toimia eri tilanteissa. Täten henkilö tiedostaa oman tapansa toimia tietyn haasteen, tilanteen tai ihmisen kohtaamisessa. Omien taipumusten ymmärtämisen kautta ymmärtää myös tunteidensa taakse (Kilpinen ym. 2019, 67.) Itsetuntemuksen kautta ihminen

tiedostaa omat heikkoudet, vahvuudet ja voimavarat. Itsensä havainnointi on jatkuvaa työtä, sillä kokemukset muokkaavat jatkuvasti minuuttamme, eli sitä mitä olemme ja miten koemme asioita (Pennonen 2021, 11–12.) Hyvän itsetuntemuksen omaava henkilö kykenee johtamaan itseään ja siten myös elämäänsä haluamaansa suuntaan (Mäkirintala 2011, 94).

Itsetuntemuksen vahvistamisen myötä henkilö kykenee toimimaan itselleen sopivalla tavalla erilaisissa tilanteissa sekä löytämään keinoja parempaan itsensä johtamiseen (Pihlaja 20108, 229). Itsetuntemuksen kasvamisella on suora yhteys onnellisempaan elämään (Kilpinen ym. 2019, 68). Hyvän itsetuntemuksen kautta hyvinvointi lisääntyy, joten sillä on myös positiivinen vaikutus elämänlaatuun (Pennonen 2021, 12).

Omaa itsetuntemusta voi kehittää harjoittamalla itsetutkistelua. Itsetutkiskelu vaatii arjessa pysähtymistä. Pysähtymisen kautta henkilö voi pohtia arjen tapahtumia ja kokemiaan tunteitaan. Pohdiskelun kautta itsetuntemus kehittyy automaattisesti. Itsetuntemuksen kehittämisessä tietoisesta läsnäolosta on hyötyä. Kenties totutun oravanpyörän sijaan tulisi pysähtyä ja olla läsnä hetkessä. Tietoisesta läsnäolon kautta on mahdollista havainnoida minkälaiset ajatukset, uskomukset ja asenteet valtaavat oman mielen. Pysähtymisen kautta ymmärtää paremmin, miten eri asiat liittyvät toisiinsa, sekä miten ne vaikuttavat omaan kehoon, mieleen ja elämään (Pennonen 2021, 13–14.)

6.4 Arvot ohjaavat valintojamme

Arvojen osastolla huolehditaan henkisistä toiminnoista. Henkisyiden kautta yksilö kokee eheyttä ja yhteyttä. Toimimme arvojemme mukaisesti tai ainakin annamme niiden ohjata meitä. Elämällä arvojemme mukaisesti voimme tuntea elämämme merkityksellisesti. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että muistaisimme arjessa pysähtyä ja pohtia arvojamme. Mitkä ovat itselleni tärkeitä arvoja? Toiminko niiden mukaisesti? Pohdiskelun myötä voimme positiivisesti vaikuttaa henkiseen kuntoomme (Sydänmaanlakka 2017, 31.) Omien arvojen selkeyttämisellä on laajasti positiivisia vaikutuksia. Arvomme toimivat motivaattoreina muutoksessa. Lisäksi käyttäytymisemme ja valintojemme takana on usein omat arvomme. Arvojen selkeyttämisellä on todettu olevan

positiivisia vaikutuksia stressin vähenemiseen (Pennonen 2021, 88.) Arvoja pidetäänkin yhtenä merkittävimmistä lähteistä, josta sisäinen motivaatio kumpuaa (Mustonen ym. 2021, 58).

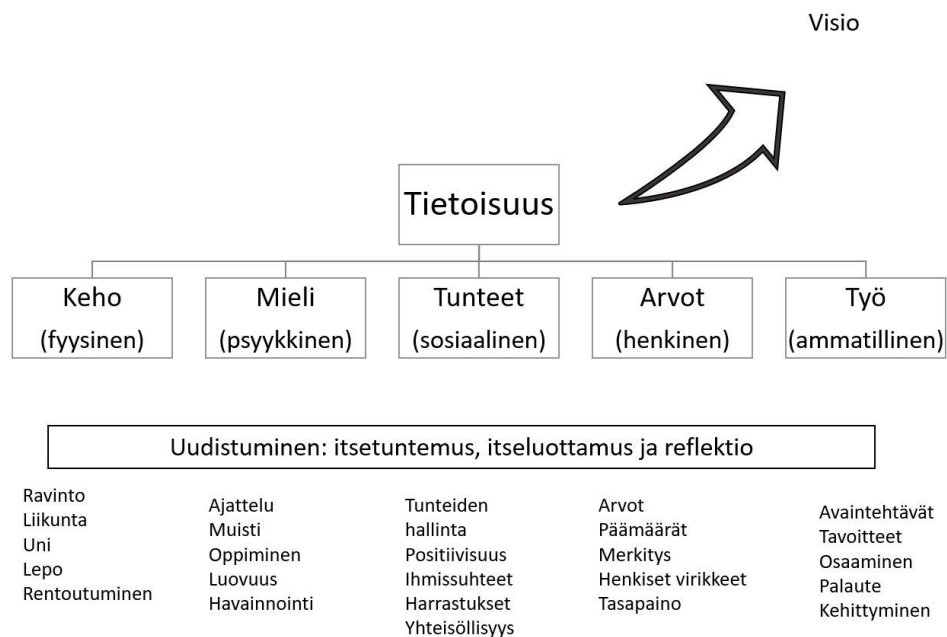
6.5 Ammatillisen kunnan määräytyminen

Työ on osasto, jolla hoidetaan ammatillisia toimintoja. Näitä toimintoja voidaan nimittää ammatillisena kuntona. Ammatillisella kunnolla tarkoitetaan, että meillä on työtä kohtaan riittävä osaaminen sekä selkeät työtehtävät ja tavoitteet. Lisäksi saamme työyhteisössä palautetta työstämme, joka auttaa meitä kehittymään jatkuvasti. Ammatillisen kunnan tärkeä piirre on, että työrooli ja muut roolimme ovat tasapainossa (Sydänmaanlakka 2017, 32.) Tasapainon löytäminen on tärkeää, sillä parhaimmillaan työstä saa sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja arkeen. Toisaalta työ voi myös kuormittaa edellä mainituilla osa-alueilla (Juuti & Salmi 2014, 27.) Mikäli henkilö kokee omaa työtään kohtaan hallinnan tunnetta, voidaan tätä pitää stressin vastavoimana (Peltomaa 2015, 90).

Yrityksemme pitää sisällään viisi eri osastoa. Näitä ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Kuka toimii toimitusjohtajana ja miltä osastolta hänet valitsemme?

-Pentti Sydänmaanlakka

Kuvion kolme organisaatiokaaviossa toimitusjohtajana toimii tietoisuus. Tietoisuutta voidaan pitää ydinminänämme tai omatuntonamme. Sen tehtävänä on toimia sisäisenä tarkkailijana ja ohjata viiden eri osaston kokonaisuutta ja toimintaa (Sydänmaanlakka 2017, 32.)



Kuvio 3. Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio (Sydänmaanlakka 2017, 29).

7 PALAUTUMISTA TAPAHTUU TYÖSSÄ JA VAPAA-AJALLA

Palautuminen on mahdollista jo työpäivän aikana, esimerkiksi lounas- ja kahvitauolla. Palautumista tapahtuu, mikäli tauon aikana irtaantuu tarkoituksenmukaisesti työstä. Tauon aikana tehty lyhyt kävely ulkoilmassa tai muutaman minuutin mindfulness-harjoitus vaikuttavat positiivisesti keskittymiskykyyn ja energiatasoon (Jaakkola 2018, 114.) Hyvä, palauttava tauko koostuu itselleen mieluisista asioista, jolloin ne tukevat onnistunutta palautumista. Myös lyhyillä, niin sanotuilla mikrotauoilla on positiivinen vaikutus palautumiseen ja jaksamiseen. Mikrotauojen pituus vaihtelee muutamasta sekunnista muutama minuuttiin (Mäkikangas ym. 2017, 91–93,100.) Helppo ja tehokas mikrotauo voi olla esimerkiksi huomion kiinnittäminen hengittämiseen. Jo muutamalla syvähengityksellä on positiivisia vaikutuksia mielelle ja keholle (Skogholm 2021, 142.) Työyhteisöltä saama tuki, kuten esimerkiksi että voi kysyä

neuvoa kollegalta saattaa tukea työpäivän aikaista palautumista (Mäkikangas ym. 2017, 93). Palauttavien taukojen merkitys työlle ja vapaa-ajalle on merkittävä. Mikäli työpäivä on sisältänyt palauttavia taukoja lisää se energiaa työn tekemiseen. Näin ollen myös palautumisen tarve vapaa-ajalla on pienempi. Tämän vuoksi olisikin tärkeää ymmärtää, että palautumiseen ei tulisi keskittyä ainoastaan vapaa-ajalla (Pennonen 2021, 38.) Työpäivän aikana tapahtuvalla palautumisella on lisäksi positiivinen vaikutus unen aikana tapahtuvalle palautumiselle (Jaakkola 2018, 107).

7.1 Palautuminen vapaa-ajalla

Ruotsin stressintutkimuslaitoksella työskentelevä professori Göran Kecklund jaottelee palautumisen neljään kategoriaan, joita ovat uni, aktiivinen palautuminen, passiivinen palautuminen ja tauot työpäivän aikana. Laadukkailla yönillä on suora yhteys terveyteen. Unitutkijoiden mukaan unen laadun parantamiseen voi itse vaikuttaa. Liikunnalla, raittiilla ilmalla, vakaalla vuorokausirytmillä sekä pimeässä ja viileässä huoneessa nukkumisella on positiivisia vaikutuksia unen laatuun (Fexeus & Enblad 2021, 90–91.) Unella on tärkeä rooli kehon, mielen ja aivojen palautumisessa. Unen aikana elimistön vastustuskyky vahvistuu. Samaan aikaan hermosto ja hormonitoiminta tasa-painottuu. Unella on tärkein rooli ihmisen palautumisen kannalta (Pennonen 2021, 54.) Valvotusta yöstä johtuvaa väsymistilaa voidaan verrata promillen humalaan (Rubanovitsch, Aalto & Hagqvist 2011, 189). Kahden peräkkäisen yön riittämättömät unet vaikuttavat suorituskykyyn ja vireystilaan. Mikäli univelkaa kertyy koko viikon ajalta palautumista ei ehdi tapahtua riittävästi viikonlopun aikana (Peltomaa 2015, 100.)

Aktiivisella palautumisella tarkoitetaan palautumista, jonka aikana tehdään itselleen miellyttäviä asioita. Palautumisen kannalta on tärkeää, että tekemiseen ei liity vaatimuksia. Aktiivista palautumista voi olla esimerkiksi kävely, musiikin kuunteleminen tai ystävän kanssa vietetty aika (Fexeus ym. 2021, 91.) Psykologinen irrottautuminen työstä tukee palautumista. Kun henkilö onnistuu irtaantumaan työstään psyykkisesti, hän ei ajattele työhön liittyviä asioita vapaa-ajallaan. Rentoutuminen lisää myönteistä ajattelua ja vähentää stressin tunnetta. Rentoutumisharjoitukset, meditaatio, luonnossa liikkuminen tai musiikin kuuntelu alentavat virittymisen tasoa ja vastaavasti lisäävät

positiivista ajattelua ja tunnetilaa. Virittymistason tietoinen laskeminen on tärkeää, koska sillä on myönteinen vaikutus terveyteen (Peltomaa 2015, 87.)

Liikunnalla on suora vaikutus fyysisiin ja psyykkisiin voimavaroihin. Liikunta vaikuttaa positiivisesti mielialaan, aivojen toimintakykyyn, unen laatuun, stressin sietokykyyn ja palautumiseen (Pennonen 2021, 46.) Terveystyöt saavutetaan esimerkiksi reippaan kävelyn avulla, mikäli sitä tehdään vähintään 3–4 tuntia viikossa. Tutkijoiden mukaan päivän liikuntamäärän voi jakaa 10–15 minuutin osioihin. Tällä ei ole negatiivista vaikutusta terveyshyödyn saavuttamiseksi (Sydänmaanlakka 2017, 106.)

Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on tärkeää. Sen avulla töistä irrottautuminen on helpompaa. Sosiaalisilla suhteilla on myös suora vaikutus rentoutumiseen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Näillä kaikilla tekijöillä on positiivinen vaikutus omaan hyvinvointiin (Pennonen 2021, 50.) Sosiaaliset suhteet vapaa-ajalla tukevat psyykkistä palautumista ja vähentävät väsymyksen tunnetta (Peltomaa 2015, 91).

Passiivisella palautumisella tarkoitetaan tekemistä, joka ei vaadi itsessään ponnisteluja. Esimerkkinä voidaan pitää television katselua tai sosiaalisen median selaamista. Passiivisen palautumisen tehokkuudesta ei kuitenkaan ole varmaa tietoa. Siitä saattaa olla apua pieninä hetkinä, mikäli henkilö kokee saavansa siitä lepoa ja rentoutumisen tunnetta. Passiivisen palautumisen ongelma voidaan pitää, että henkilö ei kykene välttämättä saamaan ajatuksiaan pois työasioista. Lisäksi sosiaalisen median varjopuolena on jatkuva ärsyketulva, jolloin aivot eivät saa tarvitsemaansa lepoa (Fexeus ym. 2021, 91–93.)

On tärkeää tiedostaa, että palautuminen ei käynnisty aina automaattisesti. Sen vuoksi palautumiseen olisikin hyvä kiinnittää tietoisesti huomiota. Käytännössä tämä vaatii henkilöltä itseltään kaksi asiaa: priorisoida oma palautuminen etusijalle sekä järjestää sille riittävästi aikaa arjesta (Fexeus ym. 2021, 101–102.)

7.2 Riittämätön palautuminen

Presenteismi on melko uusi käsite, joka on noussut sairaspöissaolojen rinnalle. Presenteismillä tarkoitetaan vajaakuntoisena tai sairaana työskentelyä. Työskentely on tehotonta, jolloin työntekijä on paikalla, muttei läsnä. Lievimmillään presenteismi voi ilmaantua liian vähäisten yöunien jälkeen, jolloin väsymystila vaikuttaa työntekoon. Työelämä on murroksessa ja se kasvattaa presenteismin riskiä. Suurin osa presenteismin syistä ovat mentaalisia. Tämän vuoksi tulisikin kiinnittää huomiota itsestään huolehtimiseen ja palautumiseen. Itsensä johtamisen taitojen merkitys korostuu vuosi vuodelta (Kilpinen ym. 2019, 21–22.)

Ihmisillä on pääsääntöisesti riittävästi tietoa itsensä johtamiseen. Haasteena on, ettemme hyödynnä kyseistä osaamista. Emme siis vie kyseistä tietoa käytäntöön. Ongelmana voidaan pitää tahtotilan ja itsekurin puutetta (Sydänmaanlakka 2017, 17.) Itsensä johtamisessa on tärkeää ymmärtää, että teot, jotka ovat kantaneet meitä aiemmin eivät välttämättä vie meitä enää eteenpäin. Onnistumisistakin huolimatta. Tämän havaitseminen ja itselleen myöntäminen saattaa olla haastavaa. Itsensä johtamisessa tarvitaan muutoskykyä (Ajanko 2016, 286.)

”Hulluutta on se, että tekee samat asiat uudelleen ja uudelleen ja odottaa eri tuloksia.” -Albert Einstein

Mattilan mukaan ”stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät” (Mattila 2018). Stressiprosessi käynnistyy, kun henkilö kokee epävarmuutta omien voimavarojensa riittävydestä haastavassa tai vaativassa tilanteessa (Pennonen 2021, 28). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2020 teettämän tutkimuksen mukaan lähes 17 prosenttia suomalaisista 20–54 vuotiaista työntekijöistä koki psyykkisiä oireita ja kuormitusta. THL:n mukaan psyykkistä haavoittuvuutta ilmentää muun muassa työstressi ja uupumus (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2022.)

Stressin tarkoituksena on saada omat voimavarat kokonaisvaltaisesti hyötykäyttöön. Stressi saa meidät havahtumaan, että vallitsevassa tilanteessa tarvitaan ponnisteluja.

Kehon vireystila nousee, sydämen lyönnit tihenevät, verenpaine nousee, hengitys kiihtyy ja lihasjännitys kasvaa (Mieli ry:n www-sivut 2021.) Pitkittynyt stressi heikentää vastustuskykyä. Kehon valtaa tulehdustila, jonka vuoksi se on herkempi viruksille ja bakteereille (Kähkönen 2021.) Stressaavan tilanteen pitkittyessä keho on hälytystilassa, eikä palautumista enää tapahdu. Tila voi aiheuttaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia oireita ja häiriöitä. Stressitilan jatkuessa pitkään seurauksena voi olla työuupumus. Tämän vuoksi olisikin tärkeää tunnistaa asiat, jotka aiheuttavat itselle stressiä. Lisäksi on tärkeää havainnoida ja tunnistaa oma tapansa reagoida stressaavaan tilanteeseen. Stressi voi ilmetä psykosomaattisesti, esimerkiksi päänsärkynä tai vatsavaivoina. Käyttäytymisen tasolla stressi saattaa ilmetä esimerkiksi tilanteiden välttelynä tai tunnereaktioina (Pennonen 2021, 29–30.)

Kuukauden kestänyt stressitila tekee jo tuhoja aivoihin. Tämä näkyy aivoissa rappeutumina. Stressin väistyessä aivoissa alkaa palautuminen. Aivot osaavat korjata tuhoja, mutta sille pitää antaa rauha ja aikaa (Mantu & Lehtola 2019.) Aivot voidaan jakaa kolmeen viestintäosastoon, joita ovat aivorunko (liskoaiivot), limbinen järjestelmä (nisäkäsaivot) ja neokortikaalinen aivojen osa (ihmisaivot) Liskoaiivot, nisäkäsaivot ja ihmisaivot ovat Skogholmin käyttämiä vertauskuvia, joiden avulla aivojen toimintaa voidaan helpommin tarkastella, ilman vaikeasti muistettavia käsitteitä. Skogholm vertaa stressin vaikutusta aivojen kannalta humalatilaa. Sekä stressi että alkoholi aiheuttavat aivoille pikkuhiljaa aivosumu-tilan, jossa aivot osio osiolta lakkaavat toimimasta. Aivosumussa henkilön on hankala ajatella loogisesti ja selkeästi. Tunteet nousevat pintaan, jolloin käytös saattaa muuttua kiivaaksi ja kiihtyneeksi. Tällöin apina-aivomme aktivoituvat. Mikäli stressin tai rasituksen määrä jatkaa kasvuaan, apina-aivot lopettavat toimintansa ja liskoaiivot aktivoituvat. Liskoaiivojen ottaen komentokeskuksen haltuun toimimme kaikkein vähiten kehittyneessä ja vanhimmassa aivojen osassa. Tällöin aivoistamme käytössä on vain kolmannes, sillä apina-aivot ja ihmisaivot ovat väliaikaisesti pois toiminnasta. Pitkäaikaisella stressillä on vahingoittava vaikutus aivoihimme. Tällöin aivojen tilavuus voi jopa pienentyä. Seuraukset näkyvät osiossa, jotka käsittelevät tietoa, ajattelua, muistia, kieltä ja tietoisuutta. Kyseiset toiminnot sijaitsevat enimmäkseen ihmisaivoissa (Skogholm 2021, 13–15.) Mindfulnessin avulla aivojen eri osioita voi harjoittaa suuremmiksi ja vahvemmiksi (Skogholm 2021, 143). Usein stressi koetaan kielteisenä asiana. On kuitenkin hyvä huomioda, että sopivalla stressitasolla voi olla myös myönteisiä vaikutuksia. Olennaisena asiana voidaan pitää,

että miten suhtaudumme stressiin. Positiivisen stressin avulla saamme aikaiseksi asioita. Positiivinen paine saa meidät yrittämään parhaamme (Sydänmaanlakka 2017, 121.) Positiivisen stressin kuormituksesta keho pystyy palautumaan suhteellisen nopeasti (Mustonen ym. 2021, 115).

Tärkeää on ymmärtää, että stressiin suhtaudutaan oikealla tavalla. Tarkoituksena ei ole välttämättä välttää stressiä, vaan huomio tulisi kiinnittää palautumiseen ja sitä tehostaviin asioihin (Peltomaa 2015, 53.) Toisinaan koettu kova paine ei ole haitallista, mikäli huolehtii päivittäin omasta palautumisestaan (Manka ym. 2016, 179). Palautumista pidetäänkin stressin vastavoimana (Jaakkola 2018, 15).

7.3 Stressinhallinta osana itsensä johtamista

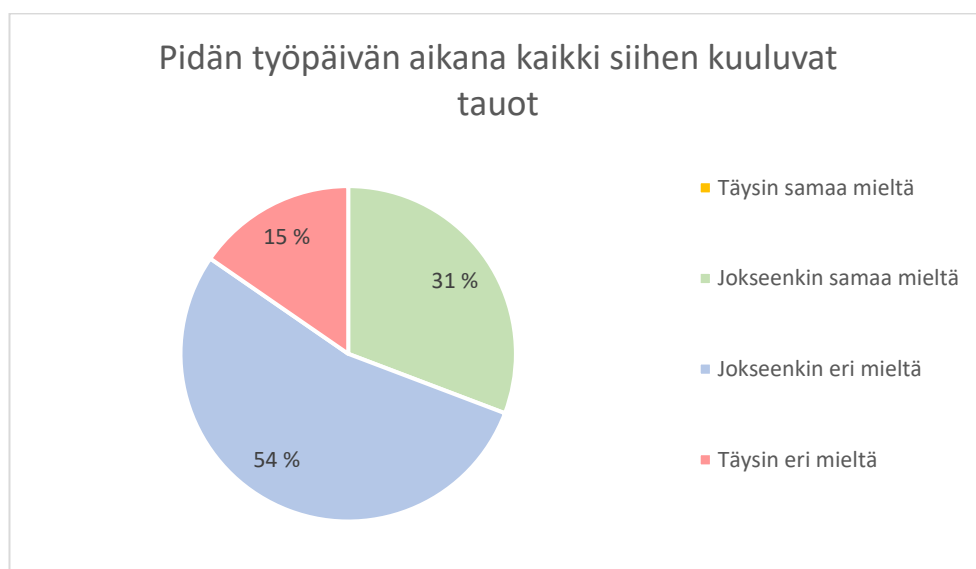
Stressinhallinnan tavoitteena on vähentää tai ennaltaehkäistä stressiä. Tietoisuus hallinnan tunteesta, eli että itsellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin auttaa. Hallinnan tunteeseen vaikuttavat henkilön omat voimavarat ja ajatusmallit. Omia voimavaroja voi vahvistaa positiivisuuden, elämönhallinnan sekä itsearvostuksen kautta. Näitä kaikkia voimavaroja on mahdollista kehittää läpi elämän. Ajattelumalleja kannattaa tietoisesti muokata positiivisiksi, optimistisiksi ja rakentaviksi (Pennonen 2021, 59.)

Sopivien stressinhallintakeinojen ja palautumisen kautta stressiä on mahdollista sietää pitkäänkin ilman stressin haittatekijöitä. Mielenhallintakeinot, hengitysharjoitukset, rentoutusharjoitukset ja puhuminen auttavat stressinhallinnassa tutkimusten mukaan. Myös liikunnalla on positiivinen vaikutus sekä stressinhallintaan että palautumiseen (Kähkönen 2021.) Kiinnittämällä tietoisesti huomiota työstä palautumiseen, terveellisiin elämäntapoihin sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon pidämme huolta sekä omasta hyvinvoinnista että stressitasosta (Pennonen 2021, 59).

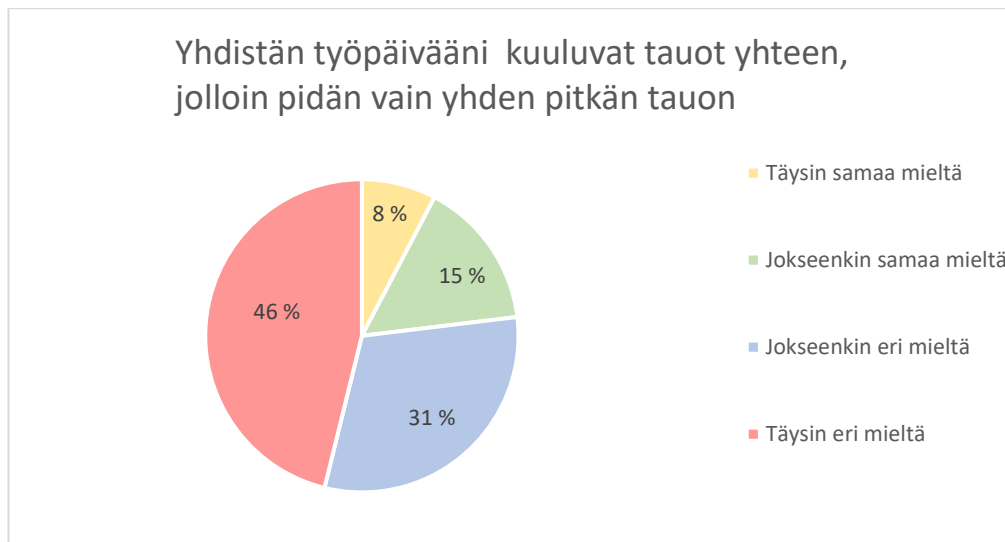
8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Työpäivän aikainen palautuminen

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin taukoihin liittyviä asioita. Työpäivän aikaista palautumista tukee työstä irtaantuminen säännöllisesti. Tämän vuoksi on tärkeää pitää huolta, että työpäivään kuuluvat kahvitauot sekä ruokatauko tulevat pidettyä (Jaakkola 2018, 114.) Lisäksi lyhyillä mikrotauoilla on palauttava vaikutus (Mäkikangas ym. 93). Palautumisen kannalta tärkeää olisi, että päivä sisältäisi useita taukoja, eikä niinkään yhtä pitkää taukoa, johon on yhdistetty sekä lounas- että kahvitauot (Luuletko itsestäsi... 2016). Kysyttäessä pitävätkö työntekijät aina työpäivän aikana kaikki siihen kuuluvat tauot vain 4 henkilöä vastasi kysymykseen myönteisesti olemalla väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä. Vastaajista suurin osa, eli 9 kertoivat olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Työyhteisöstä siis 69 % vastasi väitteeseen ”pidän aina työpäiväni aikana siihen kuuluvat tauot” olevansa joko jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta. Vastaajista 6 henkilöä kertoi, etteivät he yhdistä kahvi- ja ruokataukoja yhteen. Jokseenkin eri mieltä taukojen yhdistämisestä oli neljä henkilöä. Taukojen yhdistämisestä jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oli yhteensä kolme henkilöä.



Kuvio 4. Taukojen pitäminen työpäivän aikana

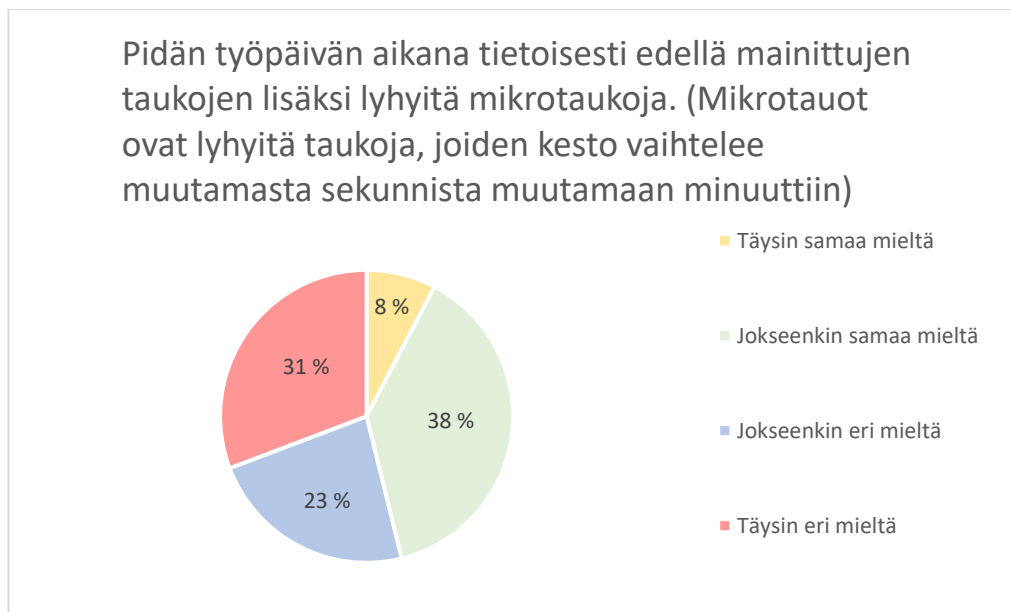


Kuvio 5. Taukojen yhdistäminen

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan omin sanoin tyypillistä taukoa sekä kertomaan miten he viettävät kyseisen ajan. Avoimissa vastauksissa nousi selkeästi esille työyhteisön jakautuminen siten, että osa työntekijöistä halusi sisällyttää taukoon palauttavia elementtejä, kun taas osa työntekijöistä ei irtaannu työasioista ollenkaan taukojen aikana. Palauttavina asioina esille nousi ruokailu, ulkoilu, työpisteeltä poistuminen sekä kollegan kanssa jutteleminen. Asiat, jotka eivät tue työpäivän aikaista palautumista, mutta johon osa työntekijöistä käyttää taukonsa olivat kännykän selaaminen, töiden tekeminen läppärillä tai työpuheluihin vastaaminen. Vastauksista nousi esille myös, että ruokailu on osalle vain satunnaista. Vaikka puhelimen selaaminen saattaakin viedä ajatukset pois työasioista ei tätä voida kuitenkaan pitää palauttavana asiana, sillä jatkuva informaatiotulva ei anna aivojen levätä.

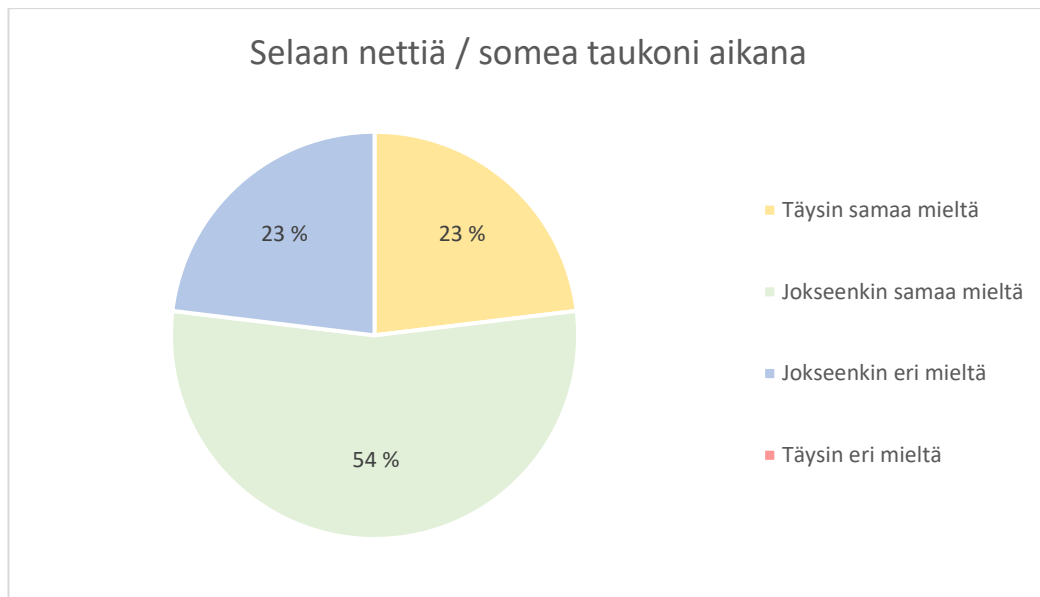
Lyhyiden mikrotaukojen pitämistä selvitettiin kysymyksen ”*pidän työpäivän aikana tietoisesti edellä mainittujen taukojen lisäksi lyhyitä mikrotaukoja*” avulla. Mikrotaukojen pitäminen jakoi vastaajat melko tasaisesti kahteen. Vastaajista neljä kertoi, että he eivät pidä tietoisesti työpäivänsä aikana mikrotaukoja ollenkaan (täysin eri mieltä) ja kolme vastaajaa oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Viisi kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja vastaajista ainoastaan yksi kertoi tietoisesti pitävänsä mikrotaukoja työpäivänsä aikana ollen väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Avoimissa vastauksissa neljä seitsemästä vastaajasta kertoi mikrotaukoon kuuluvan kahvin keittoa, WC:ssä käyminen tai vesipullon täyttäminen. Kaksi vastaajista kertoi venyttelevänsä

sekä suuntaavansa katseensa tietoisesti pois tietokoneelta tai muilta älylaitteilta. Lisäksi esiin nousi puhelimella pelaaminen, ikkunasta ulos katsominen, tupakointi sekä aivojen tuuletus.



Kuvio 6. Mikrotauokojen pitäminen

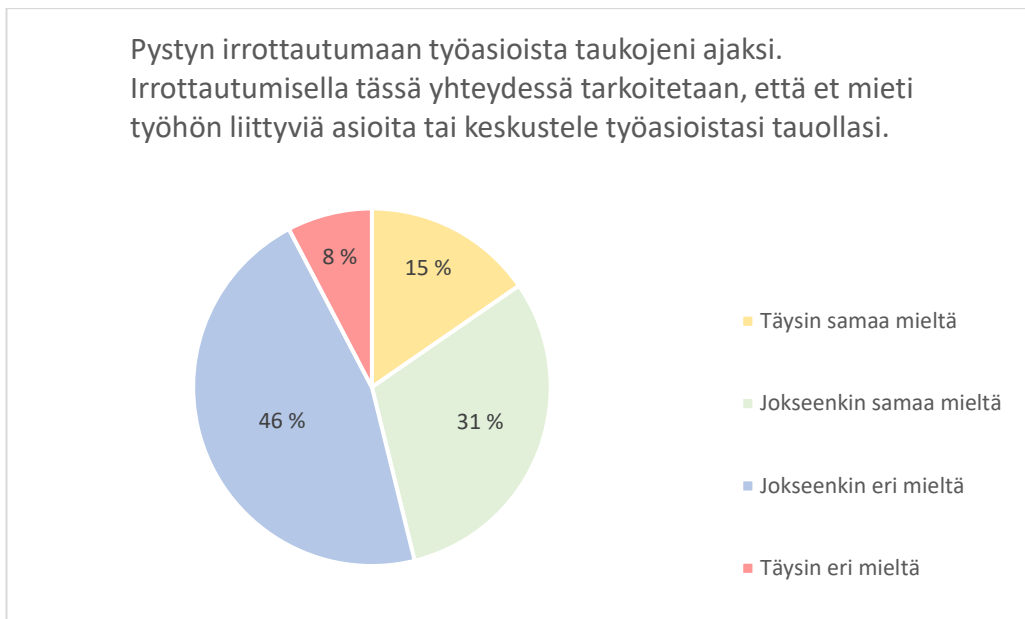
Kysymyksen ”*selaan nettiä/somea taukoni aikana*” -avulla haluttiin selvittää, että saavatko työntekijöiden aivot tarvitsemansa levon jatkuvasta ärsyketulvasta taukojen aikana. Vastauksista 77 % oli väittämän kanssa täysin (23 %) tai jokseenkin (54 %) samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 23 % vastaajista, eli kolme henkilöä.



Kuvio 7. Sosiaalisen median ja internetin selaaminen tauolla

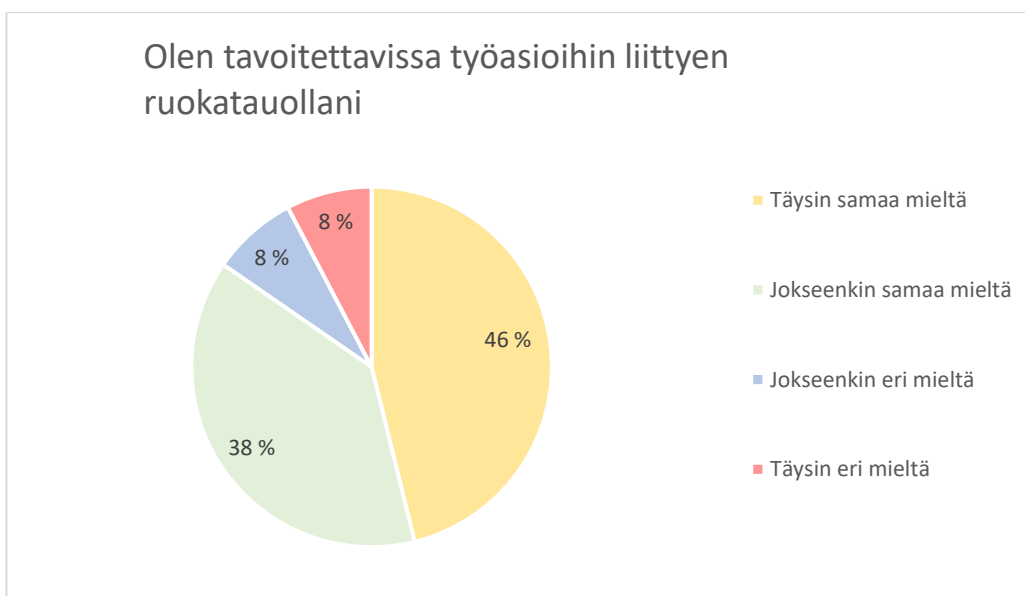
8.1.1 Työasioista irrottautuminen tauon ajaksi

Jotta tauko olisi palauttava, tulisi tauon aikana pystyä irrottautumaan työasioista. Vastajista noin puolet (54 %) koki, etteivät he pysty irrottautumaan työasioista taukojensa aikana joko ollenkaan tai osittain. Heistä yksi koki, ettei tämä ole mahdollista ollenkaan. Vastajista kuusi kokivat olevansa jokseenkin sitä mieltä, ettei tauolla pysty irtaantumaan työasioista. Kaksi henkilöä vastasi väittämään olevansa täysin samaa mieltä, eli he pystyvät pitämään työasiat pois tauolta ja neljä oli jokseenkin samaa mieltä.

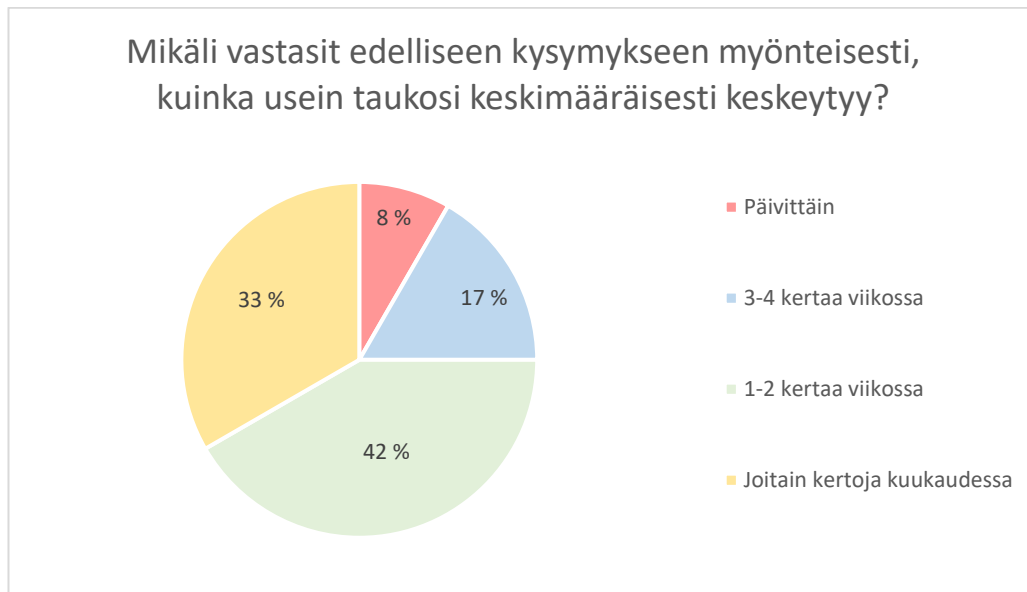


Kuvio 8. Työasioista irtaantuminen tauon ajaksi

Olen tavoitettavissa työasioihin liittyen ruokatauollani, väittämän täysin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista (6 kpl) ja jokseenkin samaa mieltä sai toiseksi eniten kannatusta (5kpl). Jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä väittämät saivat molemmat vain yhden äänen. Vastaajista siis 85 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Heistä yksi vastasi, että tauko keskeytyy päivittäin ja seitsemän vastaajaa kertoi keskeytyksen olevan viikoittaista. Seitsemästä vastaajasta kaksi kertoi keskeytyksen tapahtuvan 3–4 kertaa viikossa ja viisi vastaajaa 1–2 kertaa viikossa.

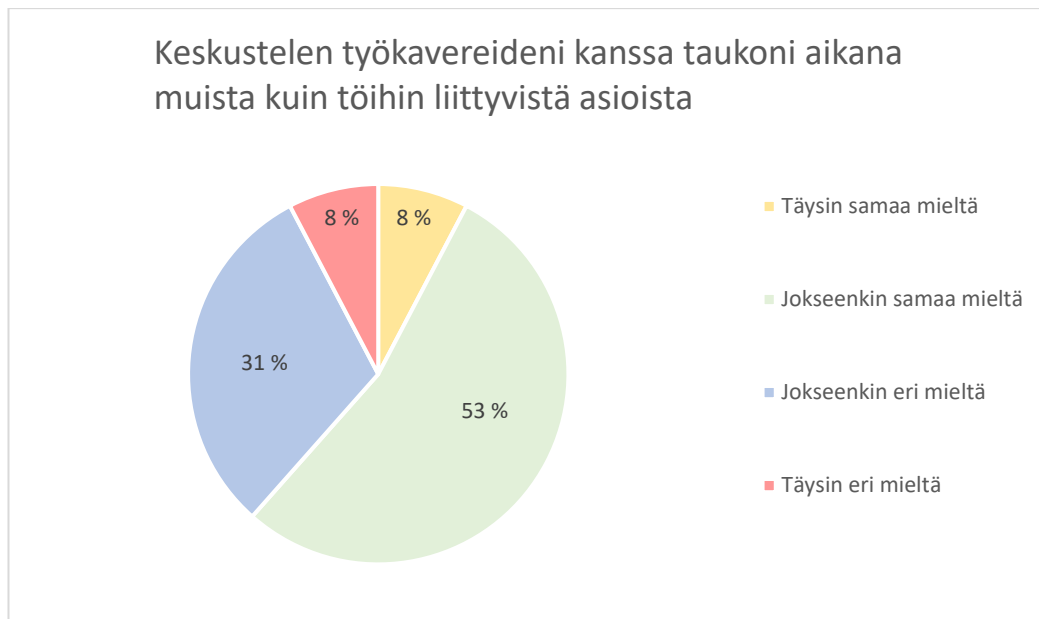


Kuvio 9. Tavoitettavuus ruokatauolla



Kuvio 10. Tauon keskeytyminen keskimääräisesti

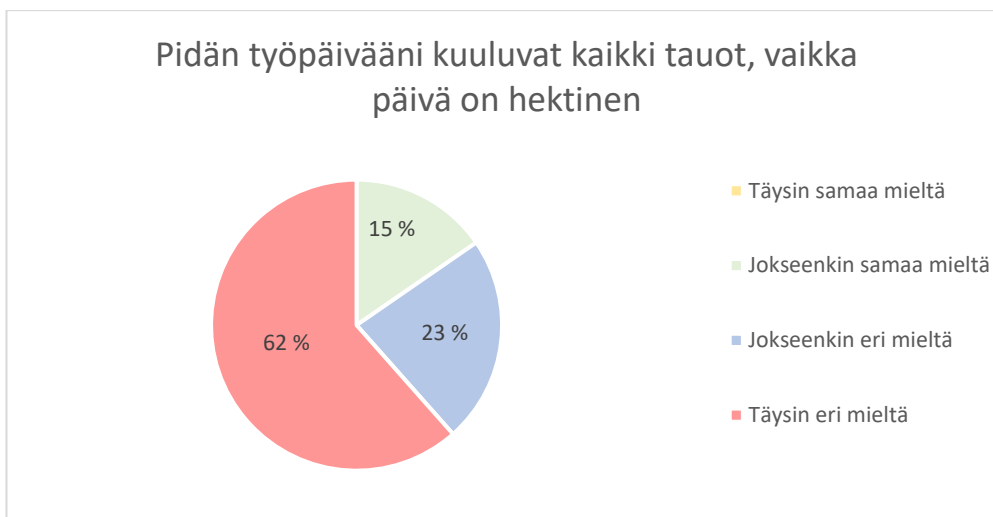
Tauolla työasioista irrottautumista haluttiin lisäksi selvittää kysymyksellä ”*keskustelen työkavereideni kanssa taukoni aikana muista kuin töihin liittyvistä asioista.*” Vastaaajista 53 % kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä, että keskustelee tauon aikana kollegoiden kanssa muista kuin työhön liittyvistä asioista. Yksi vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 39 % vastaajista. Heistä neljä oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä.



Kuvio 11. Työasioista irtaantuminen tauon ajaksi

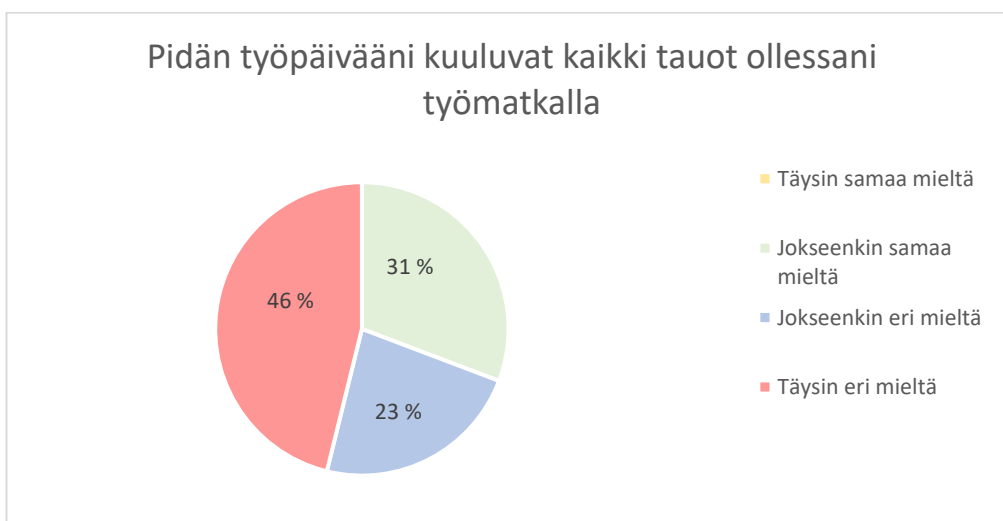
8.1.2 Hektisen päivän, etätyön tai työmatkan vaikutus tauon pitämiseen

Kyselyssä haluttiin selvittää, miten hektisyys tai työpäivän erilainen sisältö vaikuttaa mahdollisesti taukojen pitämiseen. Vastaajista 85 % kertoi olevansa täysin tai jokseenkin sitä mieltä, etteivät he pidä hektisenä päivänä kaikkia työpäivään kuuluvia taukoja. Heistä 62 % oli täysin samaa mieltä, että osa tauoista jää pitämättä ja 23 % jokseenkin sitä mieltä. Vain 15 % (2 henkilöä) kertoi olevansa jokseenkin sitä mieltä, että tauot tulevat pidettyä kiireestä huolimatta. Avoimen kysymyksen kautta haluttiin selvittää, millaisena työntekijät kokevat tauon pitämisen hektisen työpäivän aikana. Vastauksissa korostui, että tauon pitäminen on vaikeaa ja joidenkin mielestä jopa mahdotonta. Vastauksissa tuotiin myös esille, että työasioista ei pysty irtaantumaan tauon ajaksi, vaan niitä saattaa työstää myös tauon aikana. Lisäksi koettiin, että hektisenä päivänä tauon pitäminen voi tuntua myös väärältä. Vastauksissa nousi myös esille, että tauon tarpeellisuuden kyllä tiedostaa, mutta silti tauot saattavat jäädä pitämättä. Osa vastaajista koki, että tauon pitäminen johtaa työpäivän venymiseen tai että tauon pitämistä ei pidetty välttämättömyytenä.



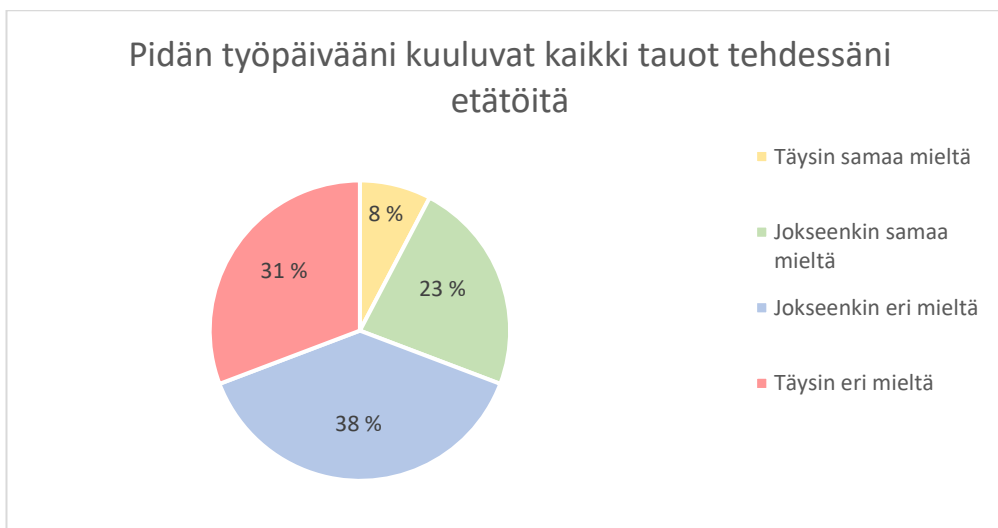
Kuvio 12. Hektisen päivän vaikutus taukoihin

Työmatkojen vaikutusta taukojen pitämiseen selvitettiin kysymyksellä ”*pidän työpäivääni kuuluvat kaikki tauot ollessani työmatkalla.*” Väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 69 % vastaajista. Heistä 46 % oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 23 % jokseenkin eri mieltä. Ainoastaan 31 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei vastannut, että kaikki tauot tulisi pidettyä aina myös työmatkoilla. Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että aikataulujen vuoksi taukojen pitäminen on haastavaa. Lisäksi vastauksissa nousi esille, että osa piti autolla paikasta toiseen siirtymistä taukona, kun taas osa pohti, että voidaanko kyseistä siirtymää laskea tauoksi.



Kuvio 13. Työmatkan vaikutus taukoihin

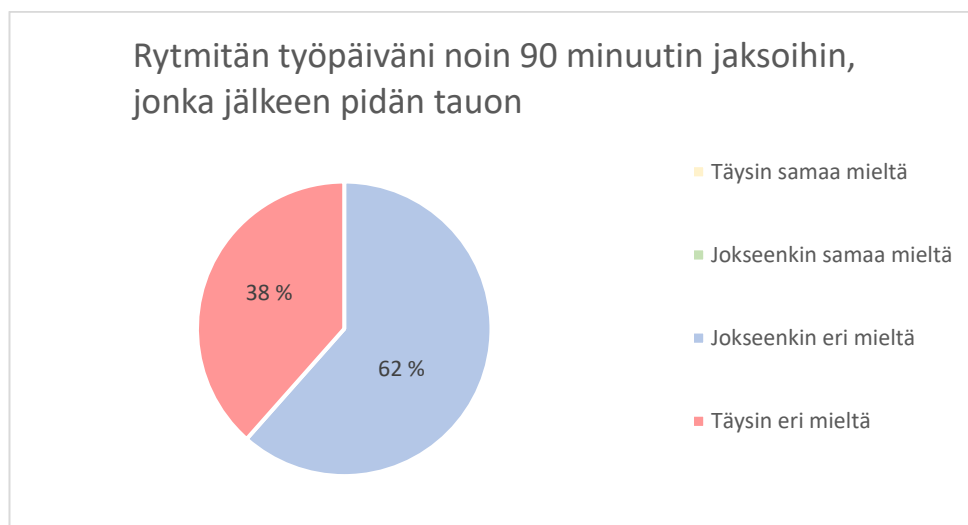
Etäpäivän vaikutusta taukojen pitämiseen selvitettiin kysymyksellä ”pidän työpäivääni kuuluvat kaikki tauot tehdessäni etätöitä.” Vastaajista 69 % oli väitteen kanssa täysin (31 %) tai jokseenkin (38 %) eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 23 % vastaajista ja täysin samaa mieltä ainoastaan yksi vastaajista. Avointen vastausten avulla haluttiin selvittää, että millaiseksi he kokevat tauon pitämisen etätöissä. Vastauksissa nousi esille, että taukojen pitäminen etätöissä on hankalampaa, sillä etätöissä ollaan yksin, jolloin ei ole taukoseuraa ja tauot saattavat helposti olla joko lyhyempiä tai niiden pitäminen saattaa jopa unohtua. Taukojen pitämättömyyttä perusteltiin myös sillä, että haluaa mieluummin lopettaa työpäivän ajoissa, kuin pitää siihen kuuluvat tauot. Lisäksi koettiin, että tauon pitäminen on helppoa, vaikkakin ruokailu saattaa tapahtua koneen ääressä palaverin aikana, jolloin vastaaja myös tiedosti itse, että varsinainen palauttava tauko jää uupumaan. Positiivisten vastausten antajat kokivat, että etäpäivänäkin tauon pitäminen on helppoa. He kertoivat irtaantuvansa pois koneen äärestä ja saattoivat yhdistää taukoja, jolloin on mahdollisuus pitää pidempi lounastauko. Työpäivän rytmitys vaikutti myös tauon pitämisen helppouteen tai vaikeuteen. Työpäivän sisältö ja palaverien määrä vaikutti siihen, että tuliko taukoja pidettyä vai ei.



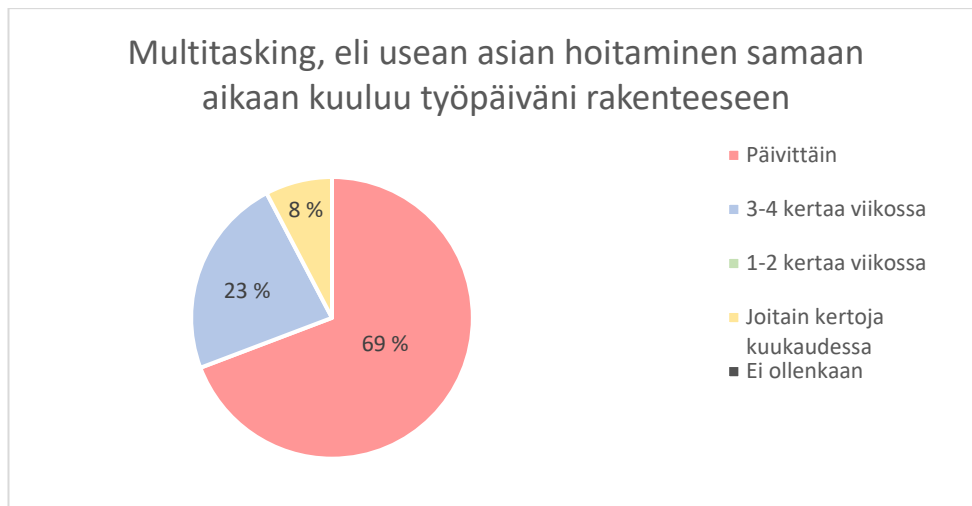
Kuvio 14. Etätöiden vaikutus taukoihin

8.1.3 Varianssin hyödyntäminen

Kyselyssä selvitettiin mahdollista varianssin hyödyntämistä. Tätä kartoitettiin kysymyksellä: *rytmitän työpäiväni noin 90 minuutin jaksoihin, jonka jälkeen pidän tauon*. Yksikään vastaajista ei vastannut kysymykseen myönteisesti. Vastaajista 8 kertoi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 5 täysin eri mieltä. Tämän perusteella voidaan olettaa, että työpäivä ei mukaile luonnollista varianssia, jolla olisi positiivinen vaikutus energiatasoihin, tuottavuuteen ja jaksamiseen. Varianssia heikentää myös multitasking, jolla on negatiivinen vaikutus työn suorittamiseen, keskittymiskykyyn sekä tarkkaavaisuuteen (Wiskari 2014, 190–191.) Monen asian samanaikainen hoitaminen on tehontonta. Vastaajista 9 kertoi multitaskingin kuuluvan työpäivän rakenteeseen päivittäin. Kolme kertoi tekevänsä sitä 3–4 kertaa viikossa ja yksi joitain kertoja kuukaudessa. Tämä kuvastaa työelämän kiireellisyyttä, jolloin helposti ajaudutaan hoitamaan useaa asiaa samanaikaisesti.



Kuvio 15. Varianssin hyödyntäminen



Kuvio 16. Multitasking työpäivän aikana

8.1.4 Työntekijöiden ajatuksia työpäivän aikaisesta palautumisesta

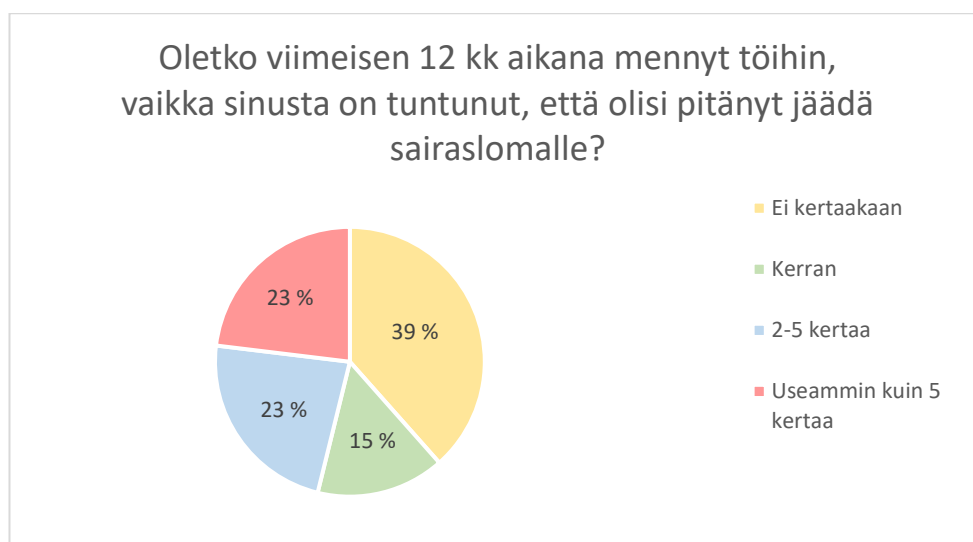
Kyselyyn vastaajilta haluttiin selvittää avoimen kysymyksen avulla, että ovatko he koskaan miettineet työpäivän aikaista palautumista ja mitä asioita ne mahdollisesti pitää sisällään. Vastaajista viisi kertoi, ettei ole miettinyt kyseistä asiaa. He, jotka ovat miettineet asiaa kertoivat, että työasioista irtaantuminen, happihyppely ja säännöllisten taukojen pitäminen, jolloin ei mieli työasioita eikä selaa somea tukevat työpäivän aikaista palautumista. Vastauksista nousi esille kolme ajatusmallia. Näistä osa piti asiaa tärkeänä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta, kun taas osa tiedosti asian tärkeyden, mutta kertoi, ettei välttämättä toiminut kuitenkaan sen mukaisesti ja osa ei ollut ajatellut koko asiaa ja totesi ettei tunne olevansa edes kuormittunut, jolloin olisi tarvetta palautua.

Työpäivän aikaista palautumista haluttiin tutkia lisää kysymyksellä ”mitkä asiat tukevat työpäivän aikaista palautumista omalla kohdallasi”. Selkeimmin esille nousi työpäivän rytmitys, jolloin tauot olisi aikataulutettu ja päivä koostuisi vaihtelevista tehtävistä, eikä pelkästään palaveriputkesta. Näin ei kuitenkaan aina tapahdu. Työkoneelta irtaantuminen ja erilaiset happihyppelyt ilman somea nostettiin myös esille.

Kysymykseen *tulisiko sinun kiinnittää omasta mielestäsi enemmän huomiota työpäivän aikaiseen palautumiseen* kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että asiaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota. ”*Onko sinulla riittävästi tietoa työpäivän aikana tapahtuvalle palautumiselle*” kysymykseen suurin osa vastaajista koki, että heillä on riittävästi tietoa asiasta. Vastausten perusteella tietoa tai koulutuksia palautumisesta on ollut saatavilla. Useasta vastauksesta nousi myös esille, että vaikka tietoa löytyykin, niin silti käytännön toteutus puuttuu. Vaikka tietoa olikin, kaivattiin silti arkea helpottavia käytännön neuvoja. Osa vastaajista koki, ettei asiasta ole riittävästi tietoa.

8.1.5 Presenteismi

Sairaana tai vajaakuntoisena työskentelyä selvitettiin kysymyksellä ”*oletko viimeisen 12 kk aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että olisi pitänyt jäädä sairauslomalle*”. Presenteismia oli havaittavissa tutkittavien joukossa, sillä yli puolet vastaajista (61 %) kertoi työskennelleen viimeisen 12 kuukauden aikana, vaikka tuntui, että olisi pitänyt jäädä sairauslomalle. Vastaajista viisi (39 %) kertoi etteivät he olleet viimeisen vuoden aikana tehneet töitä sairaana ollenkaan.

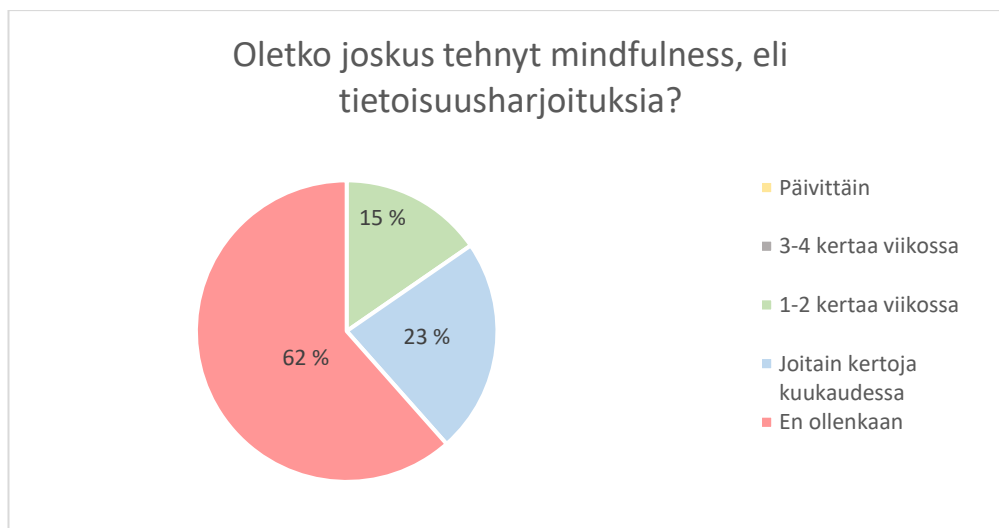


Kuvio 17. Sairaana työskentely

8.1.6 Mielenhallinta

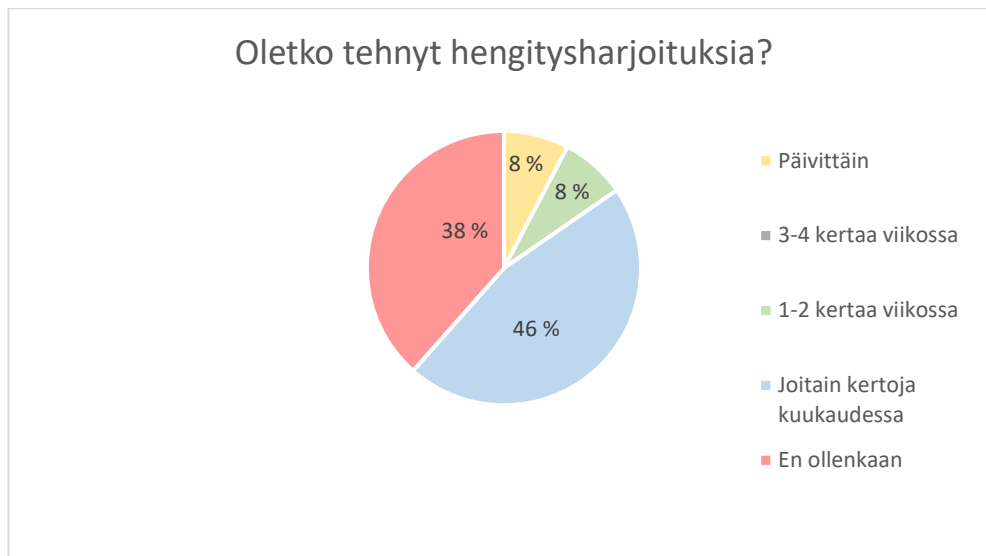
Mielenhallintaa, eli mindfulnessia pidetään yhtenä tärkeimpänä itsensä johtamisen osa-alueena (Sydänmaanlakka 2017, 30). Erilaisten mielenhallintaan liittyvien harjoitusten kautta on mahdollista kehittää omaa hyvinvointia ja mielenterveyttä. Tällä on positiivinen vaikutus psyykkiseen jaksamiseen (Mustonen ym 2021, 185–186.) Mieltä voidaan rauhoittaa kehoa rauhoittamalla esimerkiksi meditaatio- tai hengitysharjoitteiden avulla (Kuistiala 2021, 87). Mieltä rauhoittamalla kiireen tunne katoaa, jolloin elämästä tulee myös tasapainoisempaa (Kononow 2016, 43). Vastaajista 62 %, eli 8 henkilöä kertoi, ettei ole koskaan tehnyt mindfulness harjoituksia. Viisi henkilöä vastasi kysymykseen myönteisesti, joista kaksi kertoi harjoittavansa tietoisuusharjoituksia 1–2 kertaa viikossa ja kolme henkilöä joitain kertoja kuukaudessa. Mindfulness harjoitukset voivat olla lyhyitä, esimerkiksi minuutin mittaisia harjoituksia työpäivän aikana. Säännöllisellä harjoituksella on positiivisia vaikutuksia itsensä johtamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Sanotaankin, että parempi minuutti mindfulnessia päivässä kuin ei ollenkaan.

Kehon rauhoittamista mindfulnessin avulla selvitettiin kysymällä *oletko joskus tehnyt mindfulness, eli tietoisuusharjoituksia?* Vastaajista 62 % (8 kpl) kertoi, ettei ole tehnyt mindfulness harjoituksia ollenkaan. Viisi henkilöä kertoi tehneensä kyseisiä harjoituksia joitain kertoja kuukaudessa (3 kpl) tai 1–2 kertaa viikossa (2 kpl).



Kuvio 18. Mindfulnessin suosio työyhteisössä

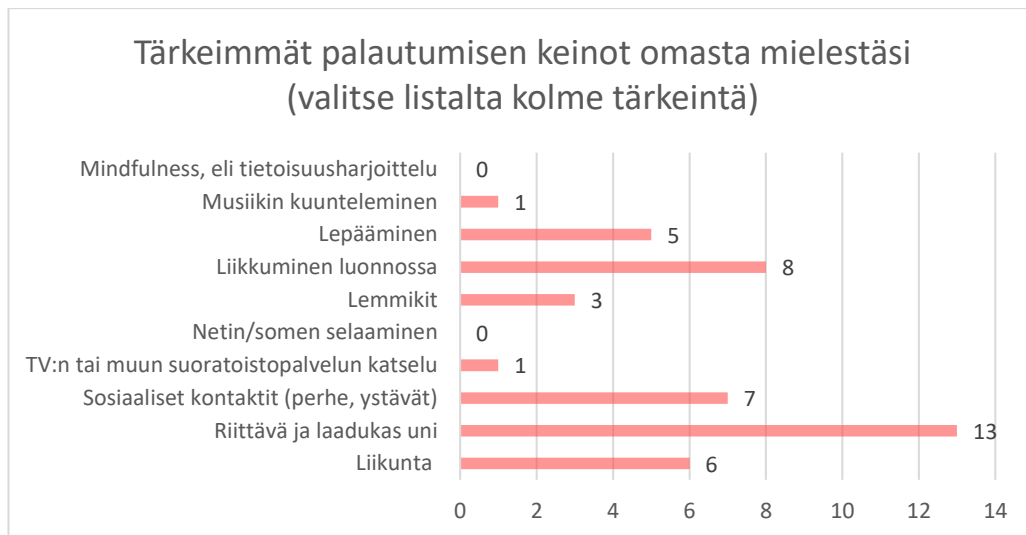
Hengitysharjoitusten tekeminen sai positiivisia vastauksia mindfulnessia enemmän. Kyselyyn vastanneista kahdeksan kertoi tekevänsä hengitysharjoituksia joko päivittäin, 1–2 kertaa viikossa tai joitain kertoja kuukaudessa. Vastaajista viisi kertoi, etteivät he tee hengitysharjoituksia ollenkaan.



Kuvio 19. Hengitysharjoitusten suosio työyhteisössä

8.2 Palautuminen vapaa-ajalla

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on tärkeää jaksamisen kannalta. Kaiken vapaa-ajan ei tulisi kulua työstä palautumiselle, vaan vapaa-ajalla tulisi jäädä riittävästi aikaa asioille, jotka ovat itselle tärkeitä (Virtanen 2021, 26.) Kyselyyn vastaajat saivat valita valmiista vaihtoehtoista kolme tärkeintä asiaa, jotka tukevat omaa palautumistaan. Ylivoimaisesti eniten kannatusta sai riittävä ja laadukas uni. Melko tasaisesti äänet jakautuivat luonnossa liikkumisen, liikunnan, lepäämisen sekä sosiaalisten kontaktien kesken. Mindfulness ei saanut vastaajien keskuudesta yhtään ääntä.



Kuvio 20. Tärkeimmät palautumisen keinot

8.2.1 Rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille

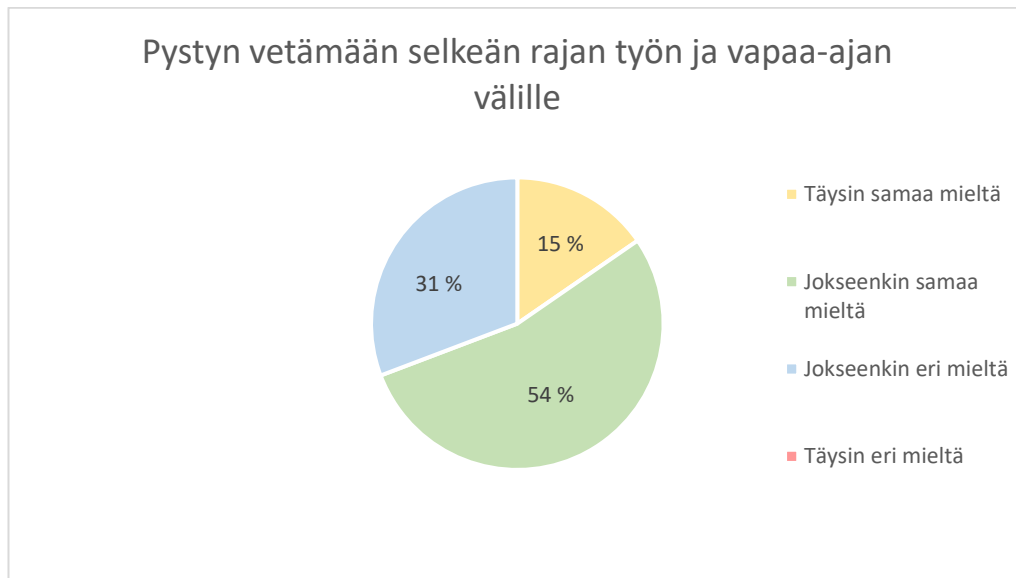
Työn rajattomuus vaatii työntekijöiltä taitoa ja tahtotilaa asettaa rajat työn ja vapaa-ajan välille (Kinnunen 2019, 227). Digitalisaation vuoksi työstä on tullut rajatonta, eikä työn tekeminen rajoitu enää työpaikalle (Mäkikangas ym. 2017, 90). Työn rajattomuutta tutkittiin seuraavien kysymysten avulla:

Pystyn vetämään selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille

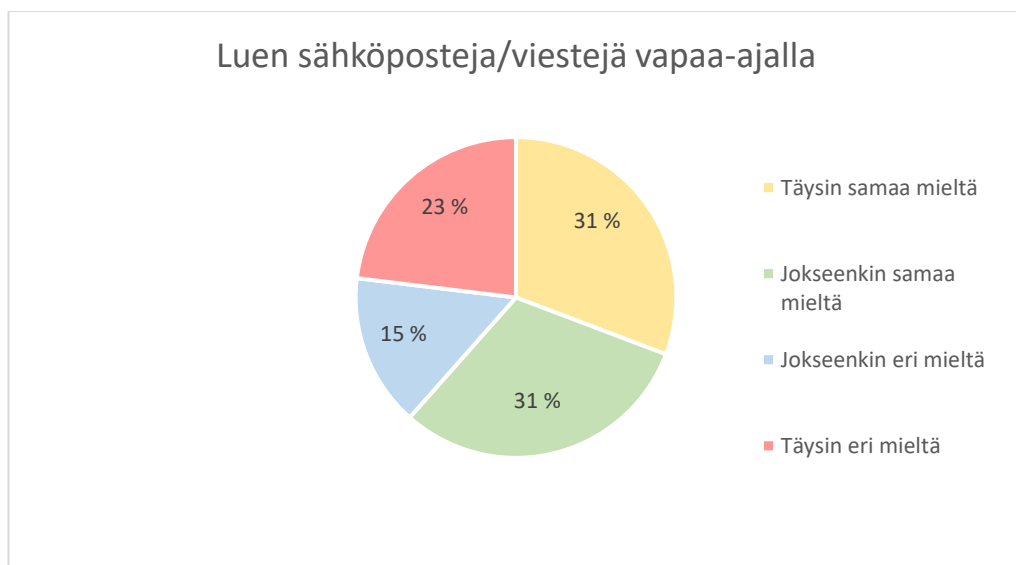
Luen sähköposteja/viestejä vapaa-ajalla

Vastaajista ainoastaan kaksi kokivat, että he pystyvät asettamaan selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille. Seitsemän henkilöä koki olevansa asiasta jokseenkin samaa mieltä ja neljä jokseenkin eri mieltä. Vapaa-ajalla sähköposteja tai viestejä kertoi lukevansa kahdeksan henkilöä. Heistä 50 % oli asiasta täysin samaa mieltä ja 50 % jokseenkin samaa mieltä. Ainoastaan kolme henkilöä (23 %) ei lue viestejä tai sähköposteja vapaa-ajallaan ollenkaan. Henkilöt, jotka vastasivat kysymykseen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä sekä jokseenkin eri mieltä pyydettiin vastaamaan lisäkysymykseen, jonka avulla haluttiin selvittää, että kuinka usein keskimääräisesti työpöstitä

luetaan vapaa-ajalla. Heistä 60 % kertoi tekevänsä sitä päivittäin. Viikoittain sähköposteja tai viestejä luki kolme henkilöä ja joitain kertoja kuukaudessa yksi.



Kuvio 21. Työn ja vapaa-ajan raja

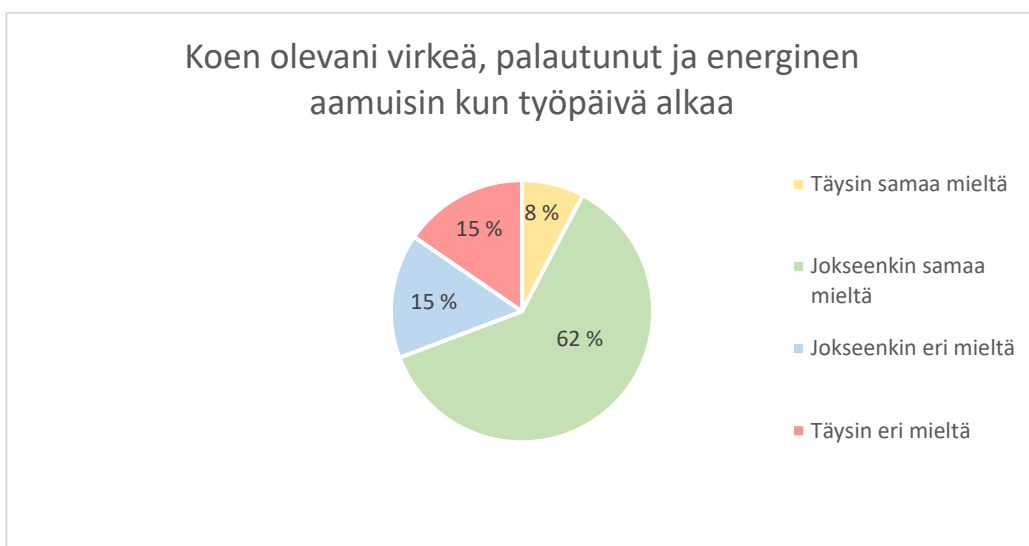


Kuvio 22. Sähköpostien tai viestien lukeminen vapaa-ajalla



Kuvio 23. Kuinka usein sähköposteja tai viestejä luetaan vapaa-ajalla

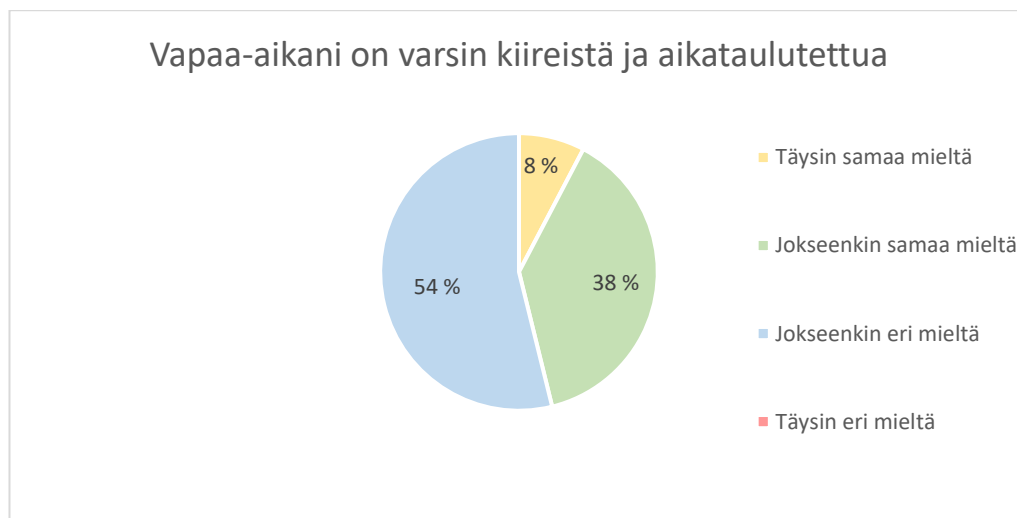
Kysymykseen *koen olevani virkeä, palautunut ja energinen aamuisin, kun työpäivä alkaa* vain yksi vastaajista oli samaa mieltä. Kahdeksan henkilöä oli jokseenkin samaa mieltä ja loput neljä vastausta jakautui tasaisesti jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä vaihtoehtojen välillä. Vastaajista 30 % siis koki osittain tai kokonaan, ettei ole virkeä, palautunut ja energinen työaamuina.



Kuvio 24. Vireystila työpäivän alussa

8.2.2 Vapaa-ajan sisältö

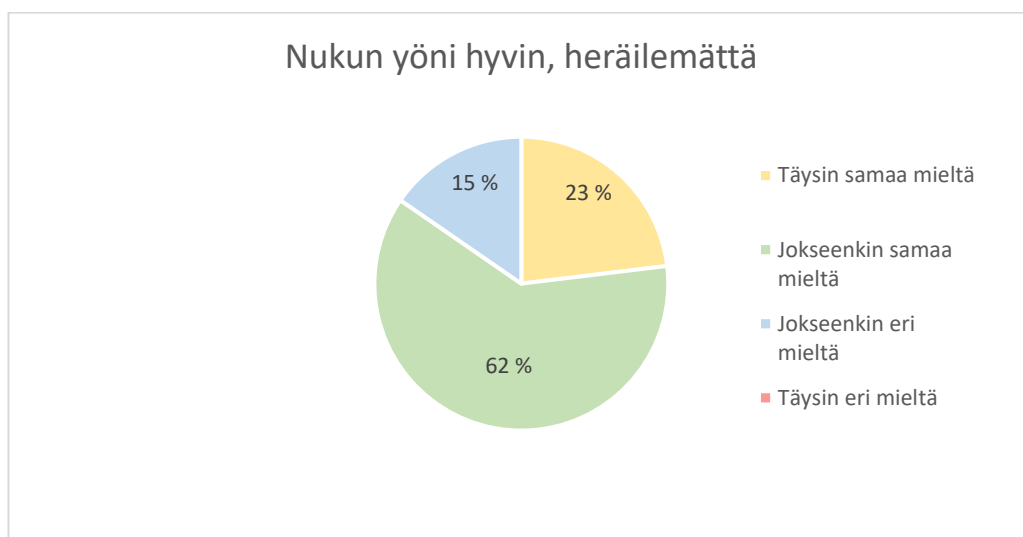
Vapaa-ajan kiireelliseksi ja aikataulutetuksi koki vastaajista kuusi henkilöä. Heistä yksi oli täysin samaa mieltä ja viisi jokseenkin samaa mieltä. Loput seitsemän vastasi kysymykseen olevansa jokseenkin eri mieltä, jolloin yksikään ei antanut ääntään vaihtoehdolle, että vapaa aika ei olisi ollenkaan kiireistä tai aikataulutettua. Avoimen kysymyksen kautta haluttiin selvittää, että mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumisen vapaa-ajalla. Vastaajista viisi kertoi vapaa-ajan olevan kiireistä esimerkiksi perhe-elämään liittyvien asioiden vuoksi tai että vapaa-ajalle on suunniteltu liikaa tekemistä. Vastaajista kolme nosti esille, että työasiat kuormittavat myös vapaa-aikaa. Heidän vastauksissaan nousi esille työn imu, keskeneräiset työt, työasioiden pohtiminen vapaa-ajallakin sekä työn painottuminen myös ilta-aikaan. Vastauksissa tuotiin myös rehellisesti esille, että työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt etenkin etätöitä tehdessä. Kolmen kohdalla esille nousi myös väsymys tai liian lyhyet yöunet. Palautumiseen liittyviä tekijöitä on selkeästi pohdittu ja esiin nostettiin myös, että aivot eivät välttämättä saa riittävästi aikaa palautumiselle.



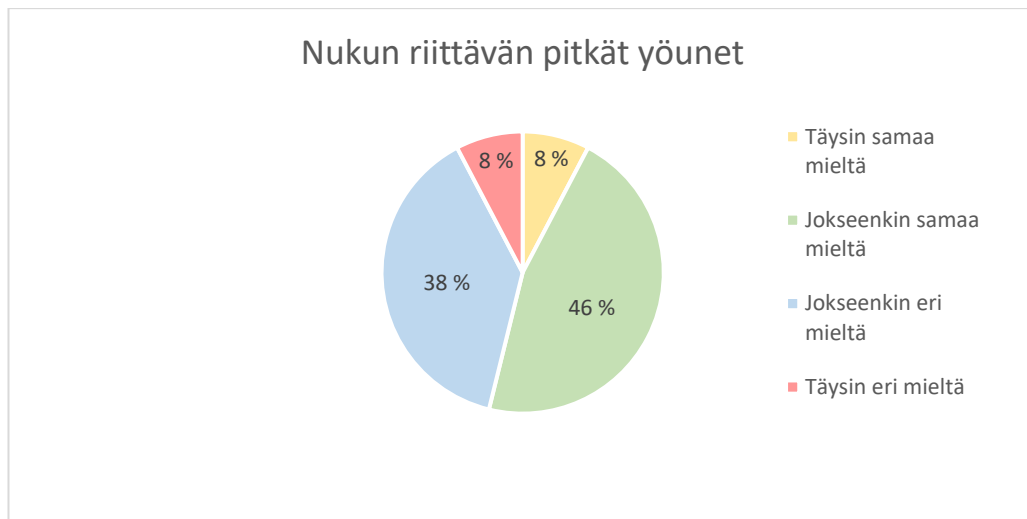
Kuvio 25. Vapaa-ajan hektisyys

8.2.3 Uni

Palautumisessa unen rooli on merkittävä ja sillä on tärkeä rooli kehon, mielen ja aivojen palautumisessa. Unen aikana vastustuskyky vahvistuu sekä hermosto ja hormoni-toiminta tasapainottuu (Pennonen 2021, 54.) Pelkästään jo kahden peräkkäisen yön riittämättömät unet vaikuttavat suorituskykyyn ja vireystilaan (Peltomaa 2015, 100). Vastaajista kolme kertoi nukkuvansa yönsä hyvin, heräilemättä. Kahdeksan koki olevansa väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja kaksi jokseenkin eri mieltä. Väittämän ”*nukun riittävän pitkät yöunet*” vastaukset jakautuivat melko tasaisesti samaa mieltä ja eri mieltä olevien kanssa. Vain yksi koki nukkuvansa riittävän pitkät yöunet. Vastaajista kuusi koki olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Loput vastaukset jakautuivat siten, että viisi oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä.

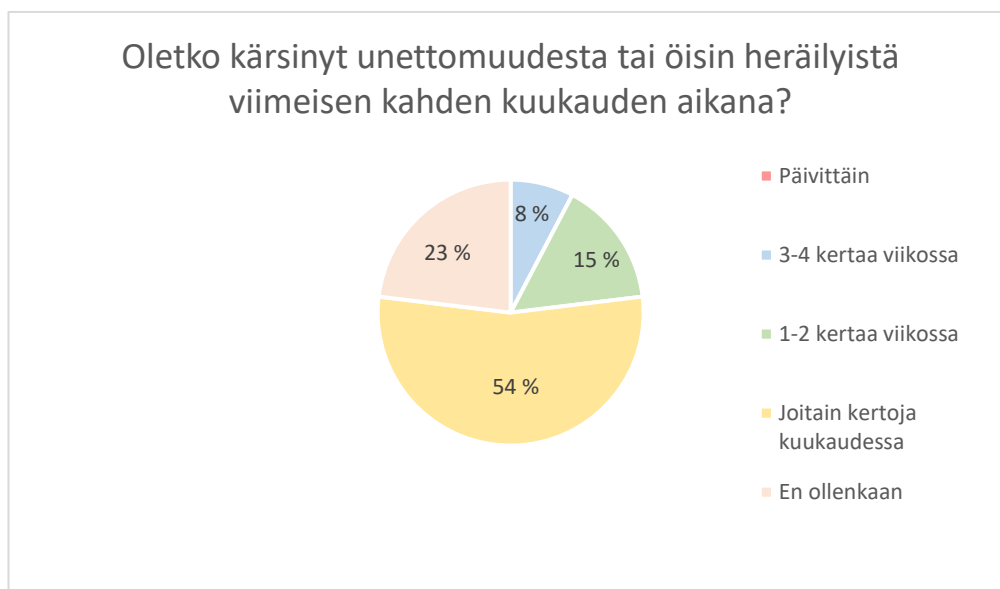


Kuvio 26. Unen laatu



Kuvio 27. Riittävä yöuni

Kolme vastaajaa kertoi kärsivänsä viimeisen kahden kuukauden aikana viikoittaisesta unettomuudesta tai öisin heräilystä. Heistä yksi kokee asian vaivaavan häntä jopa 3–4 kertaa viikossa ja kaksi henkilöä taas 1–2 kertaa viikossa. 54 % eli seitsemän vastaajaa kärsii unettomuudesta tai heräilystä joitain kertoja kuukaudessa. Ainoastaan kolme henkilöä kertoi, ettei unettomuus tai heräily vaivaa heitä ollenkaan.



Kuvio 28. Unettomuus viimeisen kahden kuukauden aikana

8.3 Kehittämisehdotukset

Kyselyssä nousi esille teemoja, jotka ovat varsin yleisiä tämän päivän työelämässä. Hektisyys, riittämätön palautuminen etenkin työpäivän aikana, itsensä johtamisen haasteet sekä työn rajattomuus ovat asioita, joihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Jotta palautuminen olisi mahdollista myös työpäivän aikana, tulisi taukojen pitämiseen kiinnittää jatkossa huomiota. Valtaosa (69 %) vastaajista kertoi, etteivät he pidä aina työpäivään kuuluvia kaikkia taukoja. Jotta tauot olisivat palauttavia olisi työasioista tärkeää irrottautua taukojen ajaksi. Työyhteisössä olisi hyvä avoimesti pohtia miksi työstä ei kyetä irtaantumaan taukojen ajaksi. Yli puolet vastaajista kertoi, etteivät he pysty irrottautumaan työasioista taukojen ajaksi, sekä että he ovat tavoitettavissa työasioihin liittyen myös ruokatauolla. Avoimen keskustelun kautta olisi tärkeää yhdessä pohtia onko tavoitettavuus taukojen aikana välttämätöntä sekä mikä on suurin mahdollinen riski tai haitta yritykselle, mikäli kyseistä henkilöä ei tavoiteta puoleen tuntiin? Varianssin positiivisista vaikutuksista puhuminen ja sen hyödyntäminen palvelisi sekä työnantaa että työntekijää. Travis Bradberry mukaan (luuletko itsestäsi... 2016) tutkimukset ovat osoittaneet, että säännöllisesti taukoja pitävät työntekijät ovat yritykselle kaikkein tuottavimpia. Edes työpäivän pituudella ei ollut työntekijän aktiivisuuden tasolle niin merkittävää vaikutusta, kuin mitä tauottamisella saatiin aikaan. Kilpisen & Hagqvistin (2019, 19) mukaan hyvinvoinnista tulisi puhua wellbeingin sijaan welldoing. Tällä tarkoitetaan sitä, että ainoastaan tekojen kautta voimme vaikuttaa omaan hyvinvointiimme. Kaikki teot tulisi tehdä oman terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi eikä niiden kustannuksella. Welldoing on osa itsensä johtamista. Kyselyn vastauksista voidaan päätellä, että työyhteisössä tarvitaan welldoing-ajattelua. Taukojen tärkeyttä ja työasioista tietoisesti irtaantumista tulisi ajatella oman terveyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Taukojen sisältöön olisi myös hyvä kiinnittää huomiota, jotta ne olisivat mahdollisimman palauttavia. Säännöllinen ruokailu, sosiaaliset kontaktit ja esimerkiksi lyhyt ulkoilu tukevat työpäivän aikaista palautumista. Kyselyyn vastaajista 77 % kertoi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he selaavat nettiä tai sosiaalista mediaa taukojensa aikana. Jotta aivot saisivat levätä työpäivän aikana olisi hyvä pohtia, pystyisikö tauot jatkossa pitämään ilman, että aivot kuormittuvat internetin ärsyketulvasta tai ainakin pyrkiä minimoimaan ärsyketulvan määrää tauon aikana.

Taukojen lisäksi yksi tärkein teema on rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille. Vaikka pääsy työsähköpostiin vapaa-ajallakin on vaarallisen helppoa, tulisi tähän kiinnittää jatkossa huomiota. On huomionarvoista kiinnittää tutkimustulokseen huomiota, että ainoastaan kaksi vastaajista koki, että he pystyvät asettamaan rajan työn ja vapaa-ajan välille. Jopa 62 % kertoi, että he lukevat vapaa-ajalla viestejä tai sähköposteja. Vaaditaan määrätietoista itsensä johtamista, jotta kyseisestä kierteestä päästäisiin eroon. Työstä irtaantumista ja palautumista tukevat vapaa-ajalla mielekäs tekeminen, jonka avulla saa ajatukset pois työasioista. Palauttavia asioita ovat esimerkiksi sosiaaliset kontaktit, erilaiset liikuntaharrastukset tai luonnossa liikkuminen.

Työpäivän aikana tapahtuvien lyhyiden mindfulness harjoitusten positiivista vaikutusta olisi mielenkiintoista tutkia myös tässä työyhteisössä. Yritykset, jotka ovat ottaneet kyseisen toimintatavan käyttöön, ovat saaneet positiivisia tuloksia liittyen hyvinvointiin, työkykyyn ja stressinsietokykyyn. Kahden kuukauden mindfulness kokeilujakson jälkeen olisi mielenkiintoista teettää sama kysely työyhteisölle uudestaan ja verrata tuloksia keskenään. Kuistialan (2021, 87) mukaan mieli rauhoittuu kehoa rauhoittamalla. Erilaisten meditaatio- ja hengitysharjoitusten kautta autonominen hermosto rauhoittuu, jolloin tuntemus esimerkiksi jatkuvasta kiireestä katoaa.

Vaikka osa vastaajista kokikin, että yritys on jakanut riittävästi tietoa palautumisen ja itsensä johtamisen tärkeydestä, olisi mielestäni hyvä nostaa asia jälleen aktiivisesti esille. Hektisyys, multitaskaaminen, taukojen pitämättömyys sekä haasteet vetää selkeä raja työn ja vapaa-ajan välille kuormittavat henkilökunnan jaksamista ennen pitkää. Tässä vaiheessa olisikin tärkeää nostaa esille itsensä johtamisen tärkeys. Palménin (2017) mukaan ajanhallinnan tunne linkittyy mielenhallintaan. Tämä vaatii itsensä johtamisen taitoa. Mielenhallinnan kautta henkilö voi vaikuttaa omaan kiireen ja paineen tuntemiseen. Pysähtyminen ja syvään hengittäminen vaikuttavat mieleemme, jolloin tuntemus kiireestä helpottuu (Pihlaja 2018, 190).

Työyhteisössä olisi tärkeää nostaa esille, että palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota joka päivä, eikä vasta silloin kuin keho viestittää liiallisesta kuormituksesta. Fexeuksen (2021, 101–102) mukaan palautumiseen tulisi kiinnittää tietoisesti huomiota, sillä palautuminen ei käynnisty aina automaattisesti. Käytännössä tämä vaatii henkilöltä

itseltään itsensä johtamisen kautta kahta asiaa: priorisoida oma palautuminen etusijalle sekä järjestää sille riittävästi aikaa arjesta. Pajun & Riekin (2019, 16) mukaan kuormittuneessa tilanteessa palautumisen tarve kasvaa, mutta samaan aikaan itse palautuminen vaikeutuu. Kyky toimia ja palautua heikkenee. Kyseisessä heikentyneessä tilanteessa rutiinien suorittaminen vaatii enemmän aikaa ja energiaa, jotka taas lisäävät entisestään kuormitusta. Nopeasti henkilö on ajautunut kyseiseen oravanpyörään, joka on pitkittyessään uhka hyvinvoinnille ja terveydelle.

9 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata kysymykseen, *miten työntekijä huolehtii omasta palautumisestaan sekä työpäivän aikana että sen jälkeen?* Lisäksi haluttiin selvittää, että *miten työntekijät voisivat huolehtia omasta palautumisestaan paremmin.* Kysely teetettiin esihenkilötiimille, jossa työskentelee 15 henkilöä. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 87 %, jota voidaan pitää erinomaisena.

Kyselyssä nousi esiin ilmiöitä, jotka ovat yleisiä tämän päivän työelämässä. Digitalisaatio, työn rajattomuus sekä hektisyys haastavat riittävän palautumisen (Kinnunen 2019, 236). Hektisyys näkyy taukojen pitämättömyydessä, sillä jopa 69 % vastaajista kertoi olevansa täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että kaikkia työpäivään kuuluvia taukoja ei tule pidettyä. Kuormitusta lisää se, että pitämättömien taukojen lisäksi myös työstä irtaantuminen tauon ajaksi koettiin haastavaksi. Vastaajista 54 % koki, että he eivät pysty irrottautumaan työasioista taukojen ajaksi ollenkaan tai osittain. Jopa 84 % vastaajista kertoi, että he ovat tavoitettavissa työasioihin liittyen myös ruokatauon aikana. Taukojen pitämiseen vaikutti negatiivisesti myös hektinen työpäivä, etäpäivä tai työmatka. Jotta aivot saisivat levätä myös työpäivän aikana, olisi tauon ajaksi hyvä jättää älylaitteet pois. Vastaajista 77 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he selaavat nettiä/somea taukonsa aikana. Tämän avulla saatetaan toki päästä irti työasioista, mutta puhelimen selaaminen tuottaa aivoille jatkuvaa ärsyketulvaa, jolloin aivot eivät saa lepoa kahvi- tai lounastauoillakaan. Taukojen pitämättömyys uhmaa

varianssia, jonka mukaan energiapiikit syklittyvät noin 90 minuutin jaksoihin, jonka jälkeen tarvitsemme tauon, jotta työskentely jatkuisi tehokkaana. Varianssin noudattamatta jättäminen nostaa kehomme kuormitustilaa, jolloin keho ja mieli eivät pysty toimimaan täydellä teholla (Kilpinen ym. 2019 27–30.) Työpäivien hektisyyttä kuvasi myös multitaskingin määrä. Kyselyyn vastanneista 69 % kertoi, että usean asian hoitaminen samaan aikaan kuluu työpäivän rakenteeseen päivittäin. Kilpisen (2019, 31) mukaan multitaskaamisen sijaan työntekijöiden tulisi keskittyä varianssin hyödyntämiseen. Sillä on suora vaikutus omaan energiatasoon ja jaksamiseen. Salmisen (2017, 228, 353) mukaan työelämän kiireellisyys haastaa työntekijöiden henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Tämän päivän työelämässä itsensä johtaminen nousee merkittävään rooliin. Itsensä johtamisen tarkoituksena on pitää huolta omasta terveydestä ja työkyvystä. Itsensä johtamisen avulla tulisi hallita omaa elämää ja ajankäyttöä. Hektisessä työelämässä myös kiireen hallinnan taito on tärkeä osa itsensä johtamista. Kyselyn vastauksista voidaan havaita haasteita itsensä johtamisen saralla. Kiireinen työelämä vie mukanaan, jolloin huolehtiminen omasta jaksamisesta ja työkyvystä saattaa unohtua. Sydänmaanlakan (2019, 145) mukaan itsensä johtamisen tavoitteena ja tarkoituksena on huolehtia omasta hyvinvoinnista. Itsensä johtamista pidetäänkin usein vaikeana, ellei jopa kaikkein haastavimpina johtamisen lajina. Kyseistä osaamista on kuitenkin mahdollista kehittää koko elämänsä ajan. (Salminen 2017, 353.) Kyselyn tulosten perusteella työntekijöiden tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota omaan hyvinvointiin itsensä johtamisen kautta.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän tulisi kiinnittää enemmän huomiota työpäivän aikaiseen palautumiseen. Myös edellä esitetyt vastaukset taukojen pitämisestä tukevat tätä. Vastauksissa nousi esille myös, että tietoa ja osaamista liittyen työpäivän aikaiseen palautumiseen löytyy, mutta käytännön toteutus useimmiten puuttuu. Toppinen-Tanner ym. (2016) mukaan itsensä johtaminen vaatii vastuullista ajattelutapaa itsestään. Meistä jokainen voi vaikuttaa tietoisesti omiin toiminta- ja ajattelutapoihin. Tämä vaatii huomion kiinnittämistä omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja halua alkaa toimimaan tietoisesti eri tavalla. Ajankon (2016, 301) mukaan tärkeimmät voimavarat, jotka kaikilla on käytössään ovat oma energia ja aika. Itsensä johtaminen lähteekin juuri näiden kahden voimavaran johtamisesta. Tämän vuoksi itsensä johtamista pidetäänkin yhtenä haastavimpina johtamisen lajina (Salminen 2017, 353). Useimmiten tiedämme, että miten meidän tulisi toimia, mutta emme hyödynnä kyseistä osaamista

käytännössä. Tilanteen korjaaminen vaatii itsensä johtamisen taitoja, jolloin oma tahotila ja itsekuori korostuvat (Sydänmaanlakka 2017, 17.)

Työyhteisössä esiintyi myös presenteeismia, eli sairaana tai vajaakuntoisena työskenteleminen. Vastaajista 61 % kertoi menneensä töihin viimeisen 12 kuukauden aikana, vaikka oli tuntunut, että olisi pitänyt jäädä sairauslomalle. Kilpisen ym (2019, 21–22) mukaan työelämä on tällä hetkellä murroksessa, joka kasvattaa presenteeismin määrää. Suurin osa presenteeismin syistä ovat mentaalisia, jonka vuoksi itsestään huolehtimiseen ja palautumiseen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työelämän murroksen vuoksi itsensä johtamisen merkitys kasvaa vuosi vuodelta.

Vastaajista ainoastaan kaksi koki, että he pystyvät vetämään selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille. Seitsemän henkilöä oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja neljä jokseenkin eri mieltä. Työn rajattomuutta vahvisti kuitenkin kysymys, jonka avulla haluttiin selvittää, että lukevatko työntekijät sähköposteja tai viestejä vapaa-ajallaan ja mikäli kyllä niin kuinka usein. Jopa kahdeksan henkilöä antoi positiivisen vastauksen vastaten olevansa täysin samaa mieltä (4 kpl) tai jokseenkin samaa mieltä (4kpl). Ainoastaan kolme henkilöä kertoi, etteivät he lue sähköposteja tai viestejä vapaa-ajallaan ollenkaan. Edellä mainituista kahdeksasta henkilöstä jopa 60 % kertoi tämän olevan päivittäistä. Työsähköpostien ja viestien lukeminen vapaa-ajalla vaarantaa riittävän palautumisen. Kysely vahvisti väittämän, että työn ja vapaa-ajan välille on vaikeaa tänä päivänä vetää rajaa. Ilmiönä tämä on huolestuttava, koska sillä on luonnollisesti negatiivinen vaikutus jaksamisen ja palautumisen kannalta. Mäkikangas ym (2017, 90) mukaan tämän päivän työelämässä työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä, jolloin korostuu työntekijän kyky asettaa selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välille. Tämä vaatii itsensä johtamista.

Kyselyyn vastanneista 70 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he kokevat olevansa virkeitä, palautuneita ja energisiä aamuisin, kun työpäivä alkaa. Tätä voidaan pitää hyvänä lukuna, jolloin vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista on suurimmalla osalla riittävästi. Lisäksi suurin osa vastaajista kokivat, että he nukkuvat yönsä hyvin heräilemättä. Viikoittaisesta unettomuudesta kertoi kolme vastaajaa. On tärkeää kuitenkin muistaa, että työpäivän aikainen palautuminen vähentää vapaa-ajalla

tapahtuvan palautumisen määrää. Lisäksi sillä on positiivinen vaikutus jaksamisen, hyvinvoinnin, keskittymiskyvyn ja tehokkuuden kannalta.

Opinnäytetyön tärkeimpänä viestinä voidaan pitää, että työpäivän aikainen palautuminen on tärkein palautumisen laji, jotta kaikki vapaa-aika ei kuluisi työstä palautumiseen. Palautumiseen on syytä kiinnittää päivittäin huomiota. Palautumista voidaan verrata janon tunteeseen. Janon tunne on viesti liian vähäisestä nesteen nauttimisesta, jolloin voidaan puhua jo alkavasta nestehukasta. Myös tunne riittämättömästä palautumisesta kertoo, että olemme jo muutaman askeleen jäljessä. Tällöin palautuminen on jo tehottomampaa ja palautuminen vaatii enemmän aikaa kuin normaalisti. Sen vuoksi palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota joka päivä - eikä vasta silloin, kun keho yrittää viestiä tätä meille.

Tutkimuksen avulla saatiin tärkeää tietoa työyhteisön palautumisesta ja itsensä johtamisen haasteista. Tutkimusta voidaan pitää onnistuneena, sillä tutkimuksen avulla työyhteisössä voidaan jatkossa kiinnittää tietoisesti huomiota asioihin, joilla on merkittävä vaikutus omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tutkimustulokset vahvistivat myös empiriaosuudessa kerrotut haasteet, joiden kanssa työntekijät kamppailevat yleisesti tämän päivän työelämässä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 87 %, jota voidaan pitää erinomaisena ja jonka ansiosta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavana. Itselleni oli tärkeää löytää opinnäytetyölleni aihe, josta olen aidosti kiinnostunut. Sen ansiosta aihetta oli mielenkiintoista tutkia sekä syventää omaa osaamistani. Mielestäni kaikkien henkilöiden on helppo lähestyä opinnäytetyöni aihetta. Lukemisen yhteydessä voi peilata asioita omaan sen hetkiseen tilaan. Tätä prosessia kävin itsekkin läpi samalla kun kirjoitin. Jatkotutkimuksia olisi mielenkiintoista tehdä kyseiseen työyhteisöön uudestaan, esimerkiksi puolen vuoden kuluttua. Seurantatutkimuksena samojen kysymysten avulla voitaisiin tutkia, että onko palautumisessa ja itsensä johtamisessa tapahtunut muutoksia. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, että minkälaisia tuloksia säännöllisillä mindfulness-harjoituksilla työpäivän aikana saataisiin aikaan.

LÄHTEET

- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen -ytimestä johtajan itsetuntemus. Helsinki: Suomen Liikekirjat.
- Fexeus, H. & Enblad, C. 2021. Reload: Palaudu fiksusti, hallitse stressiä. Helsinki: WSOY.
- Jaakkola, K. 2018. Palaudu & vahvistu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Keskon www-sivut 2022. Viitattu 22.4.2022. <https://kesko.fi>
- Kilpinen, P. & Hagqvist, A. 2019. Varianssi: lataa itsesi täyteen energiaa. Oulu: Fitra.
- Kinnunen, U. 2019. Työstressi ja siitä palautuminen. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen Mihin työelämä on menossa? Tampere: PunaMusta Oy, 227–236. Viitattu 5.4.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>
- Kononow, J. 2016. Olet enemmän -käsikirja itsensä johtamisesta, itsetuntemuksesta ja sen kehittymisestä. Kajaani: Kalevala Valmennus Oy.
- Kuistiala, A. 2021. Tähtitaidot. Helsinki: Alma Talent.
- Kuusisto, A. 2020. Stressin hallinta mindfulnessin avulla. Viitattu 29.3.2022. <https://sydan.fi>
- Kähkönen, E. 2021. Aivot ja keho hälytystilassa -pitkittyneen stressin terveyshaitat. Viitattu 23.3.2022. www.aivoliitto.fi
- Luuletko itsestäsi liikoja? Näin kauan pystyt oikeasti työskentelemään ilman taukoa. 2016. MTV uutiset 5.12.2016. Viitattu 5.4.2022. <https://mtvuutiset.fi>
- Manka, M. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 29.3.2022. <https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 3.4.2022. <https://verkkokirjalyly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>
- Mantu, E. & Lehtola, M. 2019. Aivot ovat viisaat -ne ajavat itsensä burnouttiin, jos stressi jatkuu liian pitkään. Viitattu 23.3.2022. <https://yle.fi>

Mattila, A. 2018. Stressi. Viitattu 15.3.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mieli ry:n www-sivut 2021. Viitattu 15.3.2022. <https://mieli.fi>

Mustonen, J., Seppänen, L. & Törmälehto, M. 2021. Löytöretkiä onnistumisiin: Johda itsesi tuloksiin. Jyväskylä: Docendo.

Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2017. Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkirintala, E. 2011. Luova ote huippusuoritukseen: Resonanssi ratkaisee. Helsinki: Talentum. Viitattu 5.4.2022. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521416543>

Paju, S. & Riekkilä, T. 2019. Järki töihin! Parempien työtapojen kehittämisopas. Jyväskylä: Tuuma.

Palmén, J. 2017. Kohta jokaisen on johdettava itseään, mutta ihanan vapauden mukana tulee massiivinen vastuu. Talouselämä 10.10.2017. Viitattu 25.4.2022. <https://www.talouselama.fi>

Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. 1. painos. Kerava: Opintoverkko.

Pennoinen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Pihlaja, S. 2018. Aikaansaamisen taika: näin johdat itseäsi. Jyväskylä: Atena.

Puolakanaho, A., Kinnunen, S.M. & Lappalainen, R. 2016. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) ohjelman vaikuttavuus työuupumusoireiden lievittäjänä. Tutkimusyhteenveto Muupu-hankkeesta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.5.2022. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/48947>

Ranta, E. 2012. Viimeisin villitys Suomen työpaikoilla: meditointi. Viitattu 10.5.2022. <https://www.is.fi/taloussanomat>

Rubanovitsch, M. D., Aalto, E. & Hagqvist, A. 2011. Bisnesatleetti. Helsinki: Johtajatiimi.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 12.3.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.sank.fi>

Salminen, J. 2017. Uuden esimiehen kirja: Tulevaisuuden johtajalle. Helsinki: J-Impact.

Skogholm, L. 2021. Kohtaamisen koodit. Tukholma: HarperCollins.

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.

Sydänmaanlakka, P. 2019. Globaali johtaminen: Miten hallita maailmaa älykkäästi. Helsinki: Alma Talent.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut 2022. Viitattu 15.3.2022.
<https://thl.fi>

Toppinen-Tanner S., Vanhala A., Puttonen S., Larvi T. & Vaaranen H. 2016. Johda itseäsi. Viitattu 8.3.2022. <https://www.terveysportti.fi>

Työolobarometri 2020. 2021. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 21.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 12.3.2022. <https://www.ttl.fi>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 24.6.2022. <http://hdl.handle.net/10138/305021>

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Wiskari, J. 2014. Kiireentappose. Helsinki: Sanoma Pro.

Hei!

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, jonka aiheena on palautuminen osana itsensä johtamista. Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa ja tarkoituksena on hyödyntää tutkimuksesta saatua tietoa osana opinnäytetyötäni. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, jolloin työelämän hektisyys ja digitalisaatio haastavat riittävän palautumisen.

Tiedot ovat luottamuksellisia, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia, riippuen avointen kysymysten vastauksista. Toivottavasti löydät vastaamiselle sopivan hetken, kuitenkin viimeistään **10.6.2022**.

Arvostan suunnattomasti osallistumistasi ja antamaasi aikaa.

Minna Mäkilä

PALAUTUMINEN OSANA ITSENSÄ JOHTAMISTA

Tauot työpäivän aikana

Pidän aina työpäiväni aikana kaikki siihen kuuluvat tauot

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kuvaile tyypillistä taukoasi. Miten vietät kyseisen ajan?

Yhdistän työpäivääni kuuluvat tauot yhteen, jolloin pidän vain yhden pitkän tauon

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Rytmitän työpäiväni noin 90 minuutin jaksoihin, jonka jälkeen pidän tauon

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Pidän työpäivän aikana tietoisesti edellä mainittujen taukojen lisäksi lyhyitä mikrotau-koja. (Mikrotauot ovat lyhyitä taukoja, joiden kesto vaihtelee muutamasta sekunnista muutama minuuttiin)

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Mikäli pidän mikrotauvoja, mitä teet niiden aikana? Mikäli et pidä mikrotauvoja, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

Pystyn irrottautumaan työasioista taukojeni ajaksi. Irrottautumisella tässä yhteydessä tarkoitetaan, että et mieli työhön liittyviä asioita tai keskustele työasioista tauollasi.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Selaan nettiä/somea taukoni aikana

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Keskustelen työkavereideni kanssa taukoni aikana muista kuin töihin liittyvistä asi-
oista

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Olen tavoitettavissa työasioihin liittyen ruokatauollani

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen myönteisesti, kuinka usein taukosi keskimääräisesti keskeytyy? Mikäli vastasit ”täysin eri mieltä”, siirry seuraavaan kysymykseen.

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa

Pidän työpäivääni kuuluvat kaikki tauot, vaikka päivä on hektinen

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Millaisena koet tauon pitämisen hektisen työpäivän aikana? Onko se helppoa/vaikeaa?

Pidän työpäivääni kuuluvat kaikki tauot ollessani työmatkalla

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Millaiseksi koet tauon pitämisen työmatkalla? Onko se helppoa/vaikeaa?

Pidän työpäivääni kuuluvat kaikki tauot tehdessäni etätöitä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Millaiseksi koet tauon pitämisen etätöiden aikana? Onko se helppoa/vaikeaa?

Oletko koskaan miettinyt työpäivän aikaista palautumista? Mitä asioita tämä mielestäsi pitää sisällään?

Mitkä asiat tukevat työpäivän aikaista palautumista omalla kohdallasi?

Tulisiko sinun kiinnittää omasta mielestäsi enemmän huomiota työpäivän aikaiseen palautumiseen?

Onko sinulla riittävästi tietoa työpäivän aikana tapahtuvalle palautumiselle?

Työskentely

Multitasking, eli usean asian hoitaminen samaan aikaan kuuluu työpäivän rakenteseen

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa
- Ei ollenkaan

Oletko viimeisen 12kk aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että olisi pitänyt jäädä sairauslomalle?

- Ei kertaakaan
- Kerran
- 2–5 kertaa
- Useammin kuin 5 kertaa

Mielenhallinta

Oletko joskus tehnyt mindfulness, eli tietoisuusharjoituksia?

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa
- En ollenkaan

Oletko tehnyt hengitysharjoituksia?

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa
- En ollenkaan

Palautuminen vapaa-ajalla

Pystyn vetämään selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Luen sähköposteja/viestejä vapaa-ajalla

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Mikäli luet sähköposteja/viestejä vapaa-ajalla, kuinka usein keskimääräisesti? (Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen ”täysin eri mieltä” voit siirtyä seuraavaan kysymykseen)

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa

Koen olevani virkeä, palautunut ja energinen aamuisin, kun työpäivä alkaa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Vapaa-aikana on kiireistä ja aikataulutettua

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Mitkä asiat mahdollisesti estävät palautumistasi vapaa-ajallasi?

Nukun yöni hyvin, heräilemättä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Nukun riittävän pitkät yöunet

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Oletko kärsinyt unettomuudesta tai öisin heräilystä viimeisen kahden kuukauden aikana?

- Päivittäin
- 3–4 kertaa viikossa
- 1–2 kertaa viikossa
- Joitain kertoja kuukaudessa
- En ollenkaan

Tärkeimmät palautumisen keinot omasta mielestäsi (valitse listalta kolme tärkeintä)

- Liikunta
- Riittävä ja laadukas uni
- Sosiaaliset kontaktit (perhe, ystävät)
- TV:n tai muun suoratoistopalvelun katselu (Netflix, Ruutu+ ym)
- Netin/somen selaaminen
- Lemmikit
- Liikkuminen luonnossa
- Lepääminen
- Musiikin kuunteleminen
- Mindfulness, eli tietoisuusharjoittelu

Kiitos, että vastasit kyselyyn!

Mikäli sinulla on vielä jotain lisättävää omaan palautumiseen tai kyselyyn liittyen, voit lisätä ne tähän