

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

PALAUTUMISEN EDISTÄMINEN M&J DYNASTIALLA

Opinnäytetyö

TEKIJÄ/T Aleksi Heinänen
 Niko Jakonen
 Erno Mehtonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä(t) Aleksi Heinänen, Niko Jakonen ja Erno Mehtonen			
Työn nimi Palautumisen edistäminen M&J Dynastialla			
Päiväys	28.11.2022	Sivumäärä/Liitteet	56/8
Toimeksiantaja M&J Dynastia			
Tiivistelmä Tämän Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda M&J Dynastian henkilöstöä tietoisemmaksi työstä palautumisen merkityksestä ja sen positiivisista vaikutuksista työntekoon sekä tarjota yrityksen henkilöstölle yksinkertaisia keinoja edistää palautumista omalla toiminnallaan. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset rajattiin kolmeen: Miten ja miksi myyntiyö kuormittaa, kuinka henkilöstö voisi tehostaa työstä palautumista ja miten henkilökunta saadaan kiinnittämään huomiota omaan palautumiseen myös käytännön tasolla. Lisäksi teoriassa käydään läpi apukysymyksiä mitä työhyvinvointi ja palautuminen ovat. Opinnäytetyön teoriaosuus koostui työhyvinvoinnista yleisesti, sen eri osa-alueista ja työhyvinvoinnin määrittämisestä. Lisäksi omana lukuna käsiteltiin palautumista eritoten myyntityötä tekevien henkilöiden osalta ja sen tukena käsiteltiin palautumista tukevia osa-alueita. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja tutkimusaineisto kerättiin google forms ohjelmaa hyödyntäen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää M&J Dynastian henkilöstön tämänhetkistä tilannetta työhyvinvoinnin osalta ja millä tasolla he huolehtivat siihen liittyvistä palautumisen osa-alueista, kuten unesta, ravitsemuksesta ja liikunnasta. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, lineaarisia asteikkokysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että suurin osa vastaajista koki selviytyvänsä työtehtävistään ja jaksavansa vapaa-ajalla. Ravitsemuksessa ja nukkumisen osa-alueissa löytyivät huomattavimmat puutteet. Erityisesti esiin nousivat epäsäännöllisyys sekä ateria- että unirytmissä. Kyselyn vastausten perusteella päätettiin tehdä neljän viikon hyvinvointikampanja, jossa käsiteltiin palautumisen eri osa-alueita; unta, ravintoa ja liikuntaa. Kampanjan tarkoituksena oli tarjota helposti toteutettavia vinkkejä, joita jokainen pystyisi hyödyntämään omassa arjessaan. Viikoittain jaettiin sähköpostin välityksellä henkilöstölle yksinkertaisia vinkkejä, kuinka edistää palautumista. Kampanjan jälkeen osallistujille lähetettiin kokeemus pohjainen kysely, jossa käsiteltiin muun muassa havaittuja muutoksia jakson aikana, esimerkiksi huomaisiko joku jaksavansa enemmän tai olleensa tehokkaampi.			
Avainsanat Työhyvinvointi, palautuminen, ravitsemus, uni, liikunta			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Aleksi Heinänen, Niko Jakonen and Erno Mehtonen	
Title of Thesis Promoting recovery at M&J Dynastia	
Date November 28, 2022	Pages/Appendices 56/8
Client Organisation /Partners M&J Dynastia	
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to increase awareness among the staff of M&J Dynastia of how important it is to recover from work and how recovery affects positively one's work and to suggest simple means to advance recovery by their own activity. This research questions are three: How and why does saleswork cause strain and pressure, how could the staff intensify the recovery from the work and how one can make pay attention to recovery in practice.</p> <p>The theory part of the thesis consists of occupational well-being, its elements and measurement of occupational well-being. In addition, recovery is discussed in especially from the perspective of people working in sales and the means to support recovery.</p> <p>A quantitative research method was used in this thesis and the material of the research was collected by using the Google Forms program. The purpose of the research was to clarify the current situation of occupational well-being of the staff of M&J Dynastia and how well the staff is takes care of such elements of recovery, as sleep, nutrition and sports. The survey included multiple choice questions, linear scale questions and open questions.</p> <p>The results of the research showed that most respondents experienced that they cope with their work and feel energetic in their free time. The most noticeable deficiencies were in nutrition and sleep, especially irregularities in the meal and sleep rhythm.</p> <p>The company decided the implement a well-being campaign of four weeks. The campaign addressed different elements of recovery; sleep, nutrition and sports. The purpose of campaign was to give easy tips, which everyone could use in their everyday life. The tips were sent an experience-based questionnaire to collect data on changes they had noticed in their recovery and well-being such as higher energy levels or increased efficiency.</p>	
<p>Keywords occupational well-being, recovery, nutrition, sleep, sports</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
1.1	Työn tausta	7
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	7
1.3	Toimeksiantaja	8
2	TYÖHYVINVOINTI	9
2.1	Työhyvinvoinnin määrittäminen ja sen osa-alueet	9
2.2	Työhyvinvointi määritelmiä	11
2.3	Työhyvinvoinnin malleja	12
2.3.1	Mankan työhyvinvointimalli	12
2.3.2	Rauramon työhyvinvoinnin portaat	13
2.4	Ongelmat, taloudellinen näkökulma.....	14
2.5	Kehittäminen, mitä voisi tehdä paremmin ja keinot	15
3	PALAUTUMINEN	16
3.1	Myyntityön kuormitustekijät.....	16
3.2	Työstä palautuminen.....	18
4	PALAUTUMISTA TUKEVAT OSA ALUEET	19
4.1	Ravitsemus.....	19
4.1.1	Ravitsemus yhtenä palautumisen kulmakivistä.....	19
4.1.2	Yleisimmät virheet ravinnon suhteen.....	20
4.1.3	Keinoja parempaan ravitsemukseen ja vireystilan ylläpitämiseen	20
4.2	Uni.....	21
4.2.1	Uni yhtenä palautumisen kulmakivistä.....	21
4.2.2	Yleiset virheet nukkumisessa	22
4.2.3	Keinoja parempaan uneen.....	23
4.3	Liikunta	24
4.3.1	Liikunta yhtenä palautumisen kulmakivistä	24
4.3.2	Keinoja lisätä liikuntaa arkeen	25
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	26
5.2	Kyselyaineiston kokoaminen	27
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	27
5.4	Vastaajien yleiskatsaus.....	28

6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
6.1	Tuloksia vastaajien liikkumistottumuksista	29
6.2	Henkilöstön jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla	29
6.3	Uni ja nukkuminen	31
6.4	Ravitsemus	32
6.5	Johtopäätökset tuloksista	34
7	TOIMINNALLINEN OSUUS	35
7.1	Viikko 1: Uni	36
7.2	Viikko 2: Ravinto	37
7.3	Viikko 3: Liikunta	37
7.4	Viikko 4, kokonaisuus	38
8	TOIMINNALLISEN OSUUDEN TULOKSET	39
8.1	Palautekysely ja sen tulokset	39
8.2	Johtopäätöksiä kampanjan onnistumisesta	44
9	POHDINTA JA YHTEENVETO	45
9.1	Tutkimuksen onnistumisen arviointi ja vaikuttavuus	45
9.2	Opinnäytetyöprosessi & asiantuntijuuden kehittyminen	45
9.3	Kehitysehdotukset & jatkotutkimusaiheet	45
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	50

KUVALUETTELO

KUVA 1.	Työhyvinvointi malli (Manka. ym. 2012)	12
KUVA 2.	Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2012)	13
KUVA 3.	Ihmisten toiminta stressaantuneena. (Duunitori, 2016.)	17
KUVA 4.	Liikunnan harrastamisen yleisyys (n=18)	29
KUVA 5.	Työasioiden vaivaaminen kotona (n=18)	30
KUVA 6.	Voimavarojen määrä työpäivän jälkeen (n=18)	30
KUVA 7.	Vastaajien keskimääräinen unimäärä (n=18)	31
KUVA 8.	Vastaajien kokemus omasta unirytmistä (n=18)	31
KUVA 9.	Vastaajien ruokailutottumukset (n=18)	32
KUVA 10.	Huonojen ruokailutottumuksien syyt (n=17)	33
KUVA 11.	Kampanjan aloitusinfo	35

KUVA 12. Uni vinkit ensimmäinen osa.....	36
KUVA 13. Uni vinkit toinen osa	36
KUVA 14. Ravinto teeman vinkit.....	37
KUVA 15. Liikunta teeman vinkit	37
KUVA 16. Kokonaisuus vinkit.....	38
KUVA 17. Donald Kirkpatrickin malli	39
KUVA 18. Teemojen tunnettavuus etukäteen (n=14).....	40
KUVA 19. Vinkkien vieminen käytännön tasolle (n=14).....	40
KUVA 20. Syitä vinkkien käyttämättömyydelle käytännön tasolla (n=14).....	41
KUVA 21. Mielenpitoet vinkeistä (n=14)	41
KUVA 22. Hyödyllisin teema (n=14)	42
KUVA 23. Muutoksien huomaaminen jaksamisessa/palautumisessa (n=14).....	42
KUVA 24. Vinkkien hyödyntäminen tulevaisuudessa (n=14)	43
KUVA 25. Syitä vinkkien hyödyntämättömyydelle tulevaisuudessa (n=14).....	43

1 JOHDANTO

Tässä luvussa käydään läpi toimeksiantajaa, työn taustaa, tavoitteita sekä rajausta. Lisäksi luvussa käsitellään työhyvinvoinnin ajankohtaisuutta ja toimeksiantajan työhyvinvoinnin tilannetta sekä haasteita.

1.1 Työn tausta

Työelämään kohdistuu nykypäivänä suuria muutospaineita. Yhä useampi niin yksityinen kuin julkinenkin organisaatio joutuu miettimään toimintatapojaan sekä hakemaan kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä oman arvonsa lisäämiseksi. Tästä syystä viime vuosien aikana työhyvinvointi on aiheena nostanut päätään huomattavasti. Siihen on alettu kiinnittää enemmän työpaikoilla huomiota yhä enemmän ja panostamaan voimavaroja. (Manka & Manka 2016, 11.)

Opinnäytetyön aihe syntyi meidän omasta mielenkiinnostamme aihetta kohtaan. Myös toimeksiantajamme tarve kohtasi hyvin sitä, mistä me halusimme työn tehdä. Meille oli selkeää, että teemme opinnäytetyön johonkin työhyvinvoinnin osa-alueihin paneutuen. Toimeksiantajamme M&J Dynastia etsi sopivasti opinnäytetyöntekijää ja heidän kanssaan keskusteltuaamme toimeksiantaja oli työllemme selvä. Saimme melko vapaat kädet toimeksiantajalta sen suhteen, mihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin erityisesti keskitymme.

Yhdessä toimeksiantajan ja ohjaajiemme kanssa tarkemmin keskusteltuaamme aiheeksi valikoitui työstä palautuminen, josta kerrotaan tarkemmin luvussa 1.2 opinnäytetyön tavoite ja rajaus. Toimeksiantajana on myyntialan yritys, joten opinnäytetyössä pyritään perehtymään myynnintyön vaikutusta palautumiseen ja edistää yrityksen työntekijöiden palautumista keinoilla, joista yritykselle on hyötyä. Opinnäytetyöhön sisältyy tutkimus, joka toteutetaan kyselyllä, kyselyssä pyritään hankkimaan tietoa yrityksen tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda kohdeyrityksen henkilöstöä tietoisemmaksi työstä palautumisen merkityksestä ja sen positiivisista vaikutuksista työntekoon. Lisäksi siinä annetaan yksinkertaisia keinoja edistää palautumista omalla toiminnallaan. Työhyvinvointi, on aiheena todella laaja, joten työ päädyttiin rajamaan aihetta kolmeen tutkimuskysymykseen, joita lähdetään tutkimaan ja avaamaan kohdeyritykseen peilaten.

- Miten ja miksi myyntityö kuormittaa?
- Kuinka henkilöstö voisi tehostaa työstä palautumista?
- Miten henkilökunta saadaan kiinnittämään huomiota omaan palautumiseen myös käytännön tasolla?

1.3 Toimeksiantaja

Opinnäytetyö on työhyvinvoinnin kehittämistyö, jonka toimeksiantaja on M&J Dynastia. Yritys on perustettu vuonna 2014. Päätoimiala on telemarkkinointi ja se koostuu myynti- ja asiakaspalvelutoimeksiannoista yksityis- ja yritysasiakkaille. Yrityksen arvoihin kuuluu vastuullisuus, perhekeskeisyys ja jatkuva työntekijöidensä kouluttaminen. Yrityksellä on useita toimipisteitä ympäri Suomea, esimerkiksi Kuopiossa, Helsingissä, Vantaalla, Jyväskylässä ja Varkaudessa. (M&J Dynastia, 2022.) Yritys työllisti vuonna 2020 päättyneellä tilikaudella 56 työntekijää liikevaihdon ollessa 1,01 miljoonaa euroa (Finder, 2020).

M&J Dynastialla on paljon hyviä työpaikalla tapahtuvia elementtejä; taukoja sopivin väliajoin, tehokkuuden ylläpidon varmistamiseksi. Lisäksi järjestetään tiiviisti palavereita, joissa jokaisen on mahdollista saada äänensä kuuluviin ja ehdottaa kehitysideoita. Yksi hyvän työtehokkuuden houkuttelukeino heillä on järjestää motivoivia myyntikisoja, joissa on tarjolla houkuttelevia palkintoja. Tällä tavoin saadaan varmasti ekstralatausta työntekijöiden myyntiaktiivisuuteen.

Kohdeyrityksellä on ollut haasteena löytää keinoja huolehtia henkilökunnan työn ulkopuolella tapahtuvasta virkistäytymisestä ja palautumisesta. Joten he olivat jättäneet Savonialle muutamia opinnäytetyön toimeksiantoja, saadakseen työntekijöilleen enemmän informaatiota kyseisiin aiheisiin liittyen. Tämä kertoo yrityksen kiinnostuksesta työhyvinvointia kohtaan ja halusta kehittää sekä panostaa henkilöstön hyvinvointiin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Luku sisältää työhyvinvoinnin määritelmän ja työssä käytettäviä keskeisiä työhyvinvoinnin malleja. Luvussa on määritelty työhyvinvoinnin ongelmia ja haasteita sekä niiden vaikutusta yrityksen taloudelliseen tulokseen. Ongelmiin on esitetty joitakin ratkaisuja sekä keinoja, joilla työhyvinvointia voi edistää. Lisäksi luvussa on rajattu työhyvinvoinnista ne keskeiset osa-alueet, joihin työ keskittyy.

2.1 Työhyvinvoinnin määrittäminen ja sen osa-alueet

Työhyvinvointi muodostuu isosta kokonaisuudesta. Siihen kuuluu muun muassa itse työ ja sen mielekkyys, henkilön terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan edistää hyvällä ja kannustavalla johtamisella sekä hyvällä ilmapiirillä ja työntekijöiden riittävällä osaamisella omaan työhön. Työhyvinvointi voi vaikuttaa parhaimmassa tapauksessa työssä jaksamiseen erittäin positiivisessa mielessä, kuten työn tuottavuudessa ja poissaolojen laskiessa. (STM julkaisuaika tuntematon, työhyvinvointi.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on tärkeää muistaa se, että jokainen voi vaikuttaa siihen omalla panoksellaan ja, että jokaisen on tehtävä oma osuutensa hyvän kokonaisuuden saavuttamiseksi. Työnantajan tehtäviin kuuluu luoda pohjat turvalliselle työympäristölle, joista jokainen työntekijä sitten huolehtii omalla panoksellaan. Työnantajan tehtäviin kuuluu myös luonnollisesti se, että hän pitää jokaisen työntekijän samanvertaisina. Pitää muistaa kuitenkin se, että työntekijällä itsellään on vastuu siitä, mitä hänen vapaa-ajallaan tapahtuu, sillä vapaa-ajalla on isoin rooli hyvän työkyvyn ylläpitämiseksi. (STM julkaisuaika tuntematon, työhyvinvointi tehdään yhdessä.)

EU Progress -rahoitusohjelman hankkeessa luotiin työhyvinvoinnille eurooppalainen konsensusmääritelmä, se on esillä julkaisussa Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (TTL 2009). Kyseisen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät pitävät työtään mielekkäänä sekä kokevat sen palkitsevana. Lisäksi heidän mielestään työllä on elämänhallintaa tukevia vaikutuksia. (Kehusmaa 2011, 14.).

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan myös yrityksen menestykseen, hyvin johdettu työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaation tuloksellisuuteen. Onkin tärkeää, että johtajat ymmärtävät mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja miten sitä kannattaa johtaa ja kehittää. Työhyvinvointia ymmärretään koko ajan enemmän, tulevaisuudessa ymmärretään varmasti vielä paremmin, kuinka paljon ihmisten potentiaalia menee hukkaa työhyvinvoinnin ollessa huonolla tasolla. (Kehusmaa 2011, 7–11.)

Tunteella hyvinvoivasta ja yhtenäisestä työyhteisöstä on positiivinen vaikutus työntekijöiden motivaatioon, työhön sitoutumiseen, luottamuksen syntymiseen, terveyden ja stressin hallintaan sekä työtyytyväisyyden kasvamiseen. Nämä antavat edellytyksiä parantuneeseen työsuoritukseen, työssä jatkamiseen ja parempaan jaksamiseen. (Suonsivu 2019, 59.) Fyysinen työhyvinvointi on näkyvin työhyvinvoinnin osa-alue ja tähän on usein panostettu eniten. Fyysisen työhyvinvointi sisältää fyysisen kunnon, jaksamisen ja yksilön terveyden. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.) Työntekijän fyysiseen hyvinvointiin tulisi panostaa koko henkilön työuran ajan ja usein säännöllisesti liikuntaa harrastavat henkilöt kokevat olonsa terveemmäksi ja työkykyisemmäksi kuin vähemmän liikkuvat henkilöt (Järvelä 2012).

Henkilöt, jotka omaavat hyvän peruskunnon jaksavat usein enemmän kuormitusta, joten fyysiseen kuntoon on hyvä panostaa etenkin kuormitusta vaativissa töissä (Työturvallisuuskeskus 2017). M&J Dynastialla on kuitenkin tärkeämpää panostaa enemmän psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin koska työ ei ole fyysisesti niin raskasta kuin henkisesti.

Psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvällä tasolla silloin kun työntekijöiden on mielekästä tulla töihin. Tähän vaikuttaa erityisesti työtehtävien mielekkyys sekä oikeudenmukainen palkkaus. Lisäksi tärkeää on työyhteisön positiivinen ja kannustava palaute sekä esimiesten tuki. (Mäkitalo 2012, 9.) Stressin vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin on erittäin suuri, stressitilassa henkilön tehokkuus yleensä laskee ja myös ärtyneisyys kasvaa, jolloin työyhteisön ilmapiiri heikkenee (Manka 2015, 24).

Sosiaalinen hyvinvointi on sosiaalista kanssakäymistä työyhteisön jäsenten kesken. Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työkaverisuhteet, tiimihengen sekä työpaikan eri yhteisöllisyyden muotoja. Työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin tilasta voidaan tehdä johtopäätöksiä esimerkiksi seuraamalla työpaikan henkistä ja sosiaalista ilmapiiriä. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.)

Sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työkaverit ovat helposti lähestyttäviä ja työilmapiiri on viihtyisä. Yhteiset kahvi- ja lounastauot työpaikalla ovat paras tapa tutustua työkavereihin syvällisemmin. Työkavereihin tutustuminen tarkemmin, esimerkiksi heidän perheeseensä ja harrastuksiinsa, luo yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen 2012, 24.)

2.2 Työhyvinvointi määritelmiä

Taulukossa on esitetty neljä eri määritelmää työhyvinvoinnista. (Taulukko 1). Määritelmiä on paljon enemmän kuin nämä neljä, mutta nämä on valittu kohdeyritystä ajatellen. Määritelmästä taulukossa kerrotaan määritelmän nimi, tekijä, sitaatti ja lopuksi kerrotaan mihin malli keskittyy.

Rauramon (2016) työhyvinvoinnin portaat kuvaa, työhyvinvointia prosessien kautta systeemitasolla. Ilmarisen (2003) työkykitalo on yksinkertainen hahmottaa, koska siinä on havainnointu työhyvinvoinnin rakennetta talon ”pystyssä pysymisen” tapaan, kun kaikki perustat ovat vahvoina, työhyvinvointi on vankalla pohjalla. Varman työhyvinvointiympyrässä on hahmoteltu työhyvinvointiin vaikuttavia kokonaisuuksia sektoritasolla ja nostettu esiin erityisesti taloudelliset vaikutukset. Mankan (2012) mallissa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on kuvailtu syy-seuraussuhteiden kautta. Keskiössä on erityisesti yksilön vastuu ja asennoituminen.

On silmiin pistävää, että taulukon jokaisessa määritelmässä painotetaan johtamisen tärkeyttä. Lisäksi lähes kaikissa malleissa on nostettu esiin syy-seuraussuhteet työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudessa. Varman (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö) on kuitenkin suuntautunut eniten taloudelliseen näkökulmaan, kun muut taulukossa esiintyvistä ovat enemmän hyvinvointiin suuntautuneita.

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin malleja

Määritelmä	Kenen	Mikä / sitaatti	Omin sanoin kuvattu määritelmä
Rauramo työhyvinvoinnin portaat	Rauramo (2016)	Kuvaamalla työhyvinvoinnin kehittämisjärjestelmä systeemiseksi malliksi on ollut mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään tai sen osiin. Systeemiajattelu pyrkii ymmärtämään eri osien vaikutusta kokonaisuuteen.	-Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus (yksilöyhteisö) -Portaiden syy-seuraussuhteet
Työkykitalo	Ilmarinen (2003)	Työkykitalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista. Työkykitalo pysyy pystyssä, kun kaikkia kerroksia kehitetään jatkuvasti koko työelämän ajan.	-Terveys ja toiminta -Osaaminen -Motivaatio -Johtaminen
Työhyvinvointi ympyrä	Varma	Työhyvinvointiympyrässä kuvataan työhyvinvoinnin perustan kokonaisuutta. Työhyvinvointi lähtee johtamisesta, siitä että jokainen työntekijä tuntee yrityksen vision ja tavoitteet, tietää mitä häneltä vaaditaan, ja miten hänen työpanoksensa vaikuttaa kokonaisuuteen.	-Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset -Työhyvinvoinnin johtaminen
Työhyvinvoinnin tekijät	Manka (2012)	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella tiivistettynä seuraavasti: organisaation rakennus ja toiminta, johtamisen tapa, työyhteisön toimivuus, työn organisoimisen tapa ja yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan.	-Johtamisen merkittävä rooli -Yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista -Työilmapiiri

2.3 Työhyvinvoinnin malleja

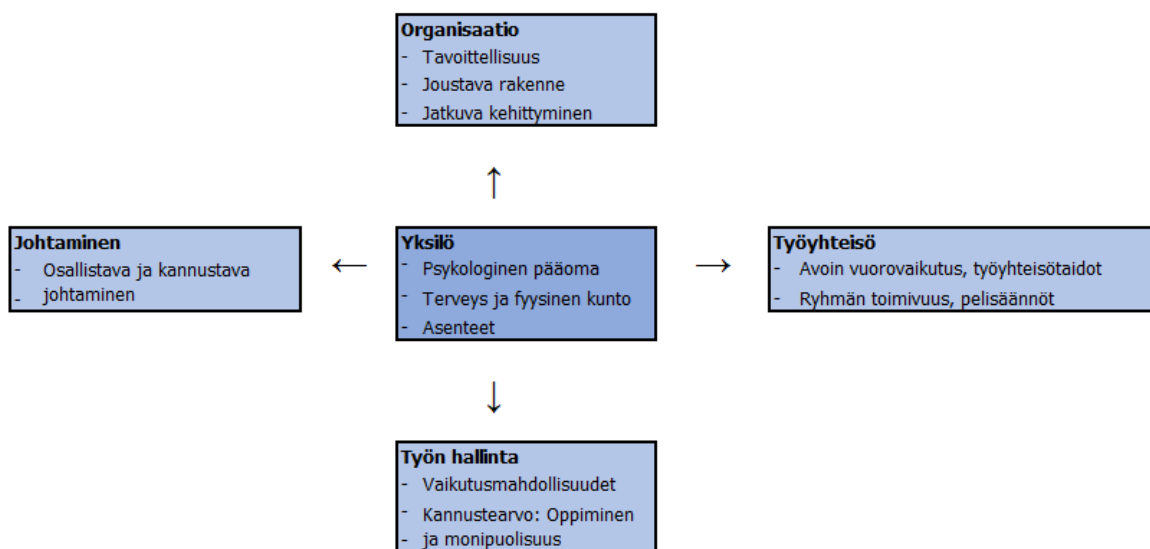
Osiossa käsitellään muutama työn kannalta merkittävä työhyvinvointimalli tarkemmin. Mallit on valikoitu yrityksen kannalta merkittäviksi ja sopivimmiksi. Malleista on rajattu ne osiot pois, jotka eivät ole merkittäviä myyntityön tai kohdeyrityksen kannalta.

2.3.1 Mankan työhyvinvointimalli

Mankan mallissa työhyvinvointi on jaettu 5 eri osa-alueeseen, joista keskeinen on yksilö. (Kuva 1). Muita osia tässä on organisaatio, työyhteisö, työn hallinta ja johtaminen. Työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, joten sen johtamiseen kannattaa panostaa suunnitelmallisesti: tavoitteiden asettaminen, toimenpiteiden suunnittelu ja arviointi, joilla voidaan tarkastella toimenpiteiden sujuvuutta ja vaikutusta. Jokainen osa-alue jakaantuu vielä itsensä sisällä teemoihin, joiden avulla kokonaisvaltainen työhyvinvointi on helpompi ymmärtää ja määrittää. (Manka, Manka, 2012.)

Yksilö on keskiössä ajattelumallissa ja kaikki riippuu yksilön toiminnasta. Jos yksilöt eivät toimi työhyvinvoinnille edullisella tavalla ei muista osa-alueista ole hyötyä. Yksilön toiminta ja ajattelumalli sisältää psykologisen pääoman, perusterveyden ja fyysisen kunnon sekä asenteet. Ja nämä heijastuvat kaikkiin muihin osa-alueisiin. (Manka, Manka, 2012.)

Työyhteisön tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi on avoin vuorovaikutus, työyhteisötaidot, selkeät pelisäännöt ja ryhmän dynamiikka. Johtamisella on suuri vaikutus työyhteisön toimintaan, mikäli johtaminen ei ole osallistavaa ja kannustavaa, jää yksilöt helposti työyhteisön ulkopuolelle ja kokee työn merkityksettömäksi. Johtamisella tulee pyrkiä luomaan avointa vuorovaikutusta työyhteisöön. Alla olevassa kuvassa Mankan työhyvinvointimallia tarkemmin. (Manka, Manka, 2012.)



KUVA 1. Työhyvinvointi malli (Manka. ym. 2012.)

2.3.2 Rauramon työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramon kehittämä työhyvinvointimalli, nimeltä työhyvinvoinnin portaat on tehty kuvaamaan keskeiset työhyvinvointiin liittyvät osa alueet, toimintamallit ja tekijät tukemaan suunnitelmallista kehittämistoimintaa. (Kuva 2). Malli pyrkii kuvaamaan eri osien vaikutuksen kokonaisuuteen. (Rauramo, 2012.)

Malli rakentuu viidestä portaasta, joilla käsitellään eri asioita ja portaat rakentuvat niin että jokaisella askelmalla on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation ja yksilöiden näkökulmista. Jokainen askelma sisältää eri tarpeen, ja siihen arviointi keinoja ja mittareita. Portaista alimmaisena on psykofysiologiset perustarpeet. Tämä porras sisältää yleisimmin käsityksen työhyvinvoinnista ja perinteisimmät ajatuksen sen sisällöstä. Useassa yrityksessä panostetaan juuri tähän portaaseen. Porras antaa hyvän pohjan yleiseen työhyvinvointiin mutta saavuttaakseen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tulee panostaa myös muihin portaisiin. (Kehusmaa 2011, 16–20.)

Toinen porras käsittelee turvallisuuden tarvetta. Tämä porras käsittelee eniten käytännön asioita kuten työn pysyvyys, turvalliset työtavat ja ympäristö. Kolmas porras on liittymisen tarve. Portaalla pääasia on henkilön tunne kuulua työyhteiseen ja näin ollen edistää työn mielekkyyttä. Työn mielekkyys on tärkeä osa työhyvinvointia ja lisää työnmotivaatioita ja tuloksellisuutta. (Kehusmaa 2011, 16–20.)

Neljäntenä portaana on arvostuksen tarve. Arvostus on tärkeä osa jokaisen yrityksen toimintaa, arvostusta tulee olla hierarkia-asteikossa molempiin suuntiin. Arvostusta työpaikalla voi lisätä esimerkiksi sujuvalla tiedottamisella yrityksen sisällä ja ottamalla palautetta sekä vinkkejä työntekijöiltä. Ylimpänä portaana on itsensä toteuttamisen tarve. Alla olevassa kuvassa on Rauramon työhyvinvoinnin portaat ja mitä kukin porras pitää sisällään. (Kehusmaa 2011, 16–20.)

5 Itsensä toteuttamisen tarve
Orgaanisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus
Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito
Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset
4 Arvostuksen tarve
Orgaanisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut
Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä
Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset mittarit
3 Liittymisen tarve
Orgaanisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot
Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmyönteisyys
Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt
2 Turvallisuuden tarve
Orgaanisaatio: Työsyhde, työolot
Työntekijä: Joustavuus, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat
Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys
1 Psykofysiologiset perustarpeet
Orgaanisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto
Työntekijä: Terveelliset elintavat
Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset

KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2012.)

2.4 Ongelmat, taloudellinen näkökulma

Sairaspoissaolot ovat lisääntyneet Suomessa vuodesta 1997 lähtien eritoten naisilla. Sekä kansainvälisten että suomalaisten tutkimusten perusteella käy ilmi, että merkittävimpiä pitkien sairauspoissaolojen syitä ovat heikko terveydentila, krooniset sairaudet, sekä psyykkiset stressioireet. Lisäksi yhä enemmän on taustalla noussut esiin työtytymättömyyttä, elämän turvattomuutta, epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikalla, kuten työpaikkakiusaamista. Myös muilla työn psykososiaalisilla tekijöillä on merkitystä pitkien sairauslomien kannalta. (Suonsivu 2019, 18.)

Työpaikoilla löytyy keinoja, joilla työntekijöiden hyvinvointia pystytään kehittämään. Parhaiten jaksamista edesauttaa ilmapiiri, jossa huomioidaan sekä työn vaatimukset että siihen vaadittavat voimavarat. Lisäksi on tärkeää, että yksilön työkyvyn vaihtelu on hyväksyttävää, kertoo Työterveyslaitos (TTL) tiedotteessaan.

Työterveyslaitoksen mukaan mielenterveysongelmien kustannukset ovat Suomessa jo 5,3 prosenttia bruttokansantuotteesta. Luku on kasvanut viime vuosina ja on EU-alueen korkeimpia. Mielenterveysongelmat ovatkin merkittävin lyhyttä työuraa ennustava tekijä. (TTL.)

Mielenterveydellisten syitten takia Suomessa menetetään, jopa 17 miljoonaa työpäivää vuositasolla. Lukuun ei ole vielä edes huomioitu mukaan työpaikoille piiloon jäävä menetystä, joka tulee esiin esimerkiksi lyhyinä, alle yhdeksän päivää kestävinä poissaoloina, huonontuneena työkyynä, alentuneena työtehona, heikkona työilmapiirinä ja osaamisen rapistumisena. (Yle, 2019.)

Yksi yleisimmistä työhön liittyvistä kuormitustekijöistä on stressi. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin kehittymiseen vaikuttavat sekä työn että työntekijän ominaisuudet. Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen voimavarat ehtyvät. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon.)

Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä kehittyvä häiriö, jossa ihmisen jaksaminen alkaa heiketä. Työuupumus on oireyhtymä, jonka merkkejä ovat muun muassa kroonistunut väsymys, henkinen etääntyminen työstä ("kyynistyminen"), kognitiivisten toimintojen häiriöt sekä häiriöt tunteiden hallinnassa. Työuupumuksen oireista yleisin käynnistävä tekijä muiden oireiden kehittymiseen, jatkuvasta väsymyksestä voi seurata muistamisen ja keskittymisen herpaantumista. (Työterveyslaitos 2017.)

Työn ja mielenterveyden välillä on merkityksellistä, millaisia vaikutuksia mielenterveydellä on työ, ja kuinka työ vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Nämä asiat olisi syytä muistaa ottaa huomioon riittävän säännöllisesti sekä puuttua niihin nopeasti mahdollisten haasteiden tullessa esiin. Käsitukset työhön liittyvästä mielenterveydestä ovat viime vuosina kehittyneet ja monipuolistuneet. Eikä mielenterveys kata enää ainoastaan työssä diagnosoituja häiriöitä tai niiden poissaoloa. Mielenterveyden häiriöt ovat kuitenkin tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella suurin työkyvyttömyyteen johtava sairausryhmä. (Työterveyslaitos 2017.)

2.5 Kehittäminen, mitä voisi tehdä paremmin ja keinot

On havaittu, että mitä aiemmassa vaiheessa niin sanotusti proaktiivisesti voidaan tarttua työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on mahdollista löytää keinoja tilanteiden ratkaisemiseksi. Tästä seuraa myös, että ongelmista johtuvat kokonaiskustannukset jäävät pienemmiksi. (Manka & Manka 2016, 92.)

Millaisia keinoja organisaatioilla sitten on, että työhyvinvointi kehittyisi? Ensimmäinen edistävää tekijä tulisi olla johdon suunnittelema työhyvinvointisuunnitelma yhdessä henkilöstön kanssa vähintään kalenterivuodeksi kerrallaan. Sillä tavoin olisi helppoa luoda suuntaviivat työhyvinvoinnin edistämiseen tarvittaviin toimenpiteisiin sekä mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Suunnitelman pohjaksi selvitettäviä asioita mietittäessä on tärkeää saada selville työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu ja mahdolliset kehityskohteet. Hyviä keinoja ovat muun muassa työyhteisökysely, itsearviointi sekä kehityskeskustelut. (Manka & Manka 2016, 92.)

Lisäksi henkilöstöhallinnon järjestelmiä tutkimalla ja seuraamalla on mahdollista saada tärkeää tietoa ja viitteitä työhyvinvoinnin puutteista. Esimerkiksi sairauspoissaolot, työtaturmien kustannukset, vaihtuvuus voivat antaa hyvin osviittaa puutteellisista seikoista. (Manka & Manka 2016, 96.)

Yksi oleellisimmista hyvinvoivan työyhteisön peruspilareista on kunnolliset olosuhteet. Ne ovat työhyvinvoinnin ydin. Kunnan olosuhteissa työturvallisuus ja -terveys on taattu, kuormitus on sopivalla tasolla, työolosuhteet ovat hyvät sekä työvälit ovat toimivia. (Kehusmaa 2011, 113.)

Toinen on mielekäs ja sujuva työ, on tärkeää, että työn sisältö tyydyttää yksilöllisiä tarpeita ja, että työn sisältöön ja sujuvuuteen sekä työyhteisön toimintaan pääsee vaikuttamaan. Kolmantena on tukea antava työyhteisö, joka ymmärtää työyhteisön yhteiset tavoitteet ja työskentelee yhteisten tavoitteiden eteen. Työyhteisön jäsenet luottavat toisiinsa ja siihen, että saavat toisiltaan apua tarvittaessa. Ilmapiiri on avoin, ja vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja ongelmia ratkaistaan yhdessä. (Kehusmaa 2011, 116.)

Viimeisenä muttei vähäisimpänä on reilu johtaminen. Se on osallistavaa, yhteisöllistä johtamista, joka korostaa yhteistä tekemistä, osallistumista ja jaettua vastuuta. Työntekijöiden näkemyksiä, ajatuksia ja organisaatioon kerääntynyttä näkymätöntä tietoa kootaan ja hyödynnetään yhteisen keskustelun avulla. (Kehusmaa 2011, 118.)

Näihin peruspilareihin panostettaessa ja niitä noudattamaan pyrkimällä on mahdollista kehittää työhyvinvointia suhteellisen helposti ja yksinkertaisesti ilman, että joutuu uhraamaan valtavia määriä resursseja.

3 PALAUTUMINEN

Luvussa käsitellään työstä palautumista ja myyntityön kuormittavuutta. Kuormittavuus on yleisellä tasolla myyntityössä iso haaste, siksi oikeanlaisten palautumiskeinojen löytäminen on tärkeää ylikuormittumisen ja siitä seuraavien ongelmien välttämiseksi, joihin näissä luvuissa syvennytään.

3.1 Myyntityön kuormitustekijät

Myyntityö on hyvin hektistä ja usein kuluttavaa työtä. Työntekijän pitää olla jatkuvasti valppaana ja reagoida vaihtuviin myyntitilanteisiin, erilaisiin asiakastarpeisiin ja erilaisiin asiakkaisiin. Jo pelkästään edellä mainitut asiat ovat itsessään melko kuormittavia, mutta kun päälle lisätään paine tehdä tehokasta myyntityötä, korostuu kuormittavuus entisestään. Erityisesti yrityksissä, joissa palkkaehdoissa lukee, että työntekijän täytyy saada tietty määrä myyntiä saadakseen edes peruspalkan, ovat kuormitustekijät hyvin korkealla. Pitkäkestoinen kuormitus johtaa helposti kasaantuneeseen stressiin. Rauramo (2008, 42–56) jakaa työn kuormituksen fyysiseen, psykososiaaliseen ja kognitiiviseen kuormitukseen. Myyntityössä usein laajimman kuormituksen aiheuttaa kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus. (Rauramo 2008, 42–56.)

Tänä päivänä työelämä on melko hektistä ja työntekijöiltä vaaditaan omistautumista ja venymistä työaikoihin ja itse työntekemiseen. Työntekijöille luodaan jatkuvasti painetta tulostavoitteilla, sekä erilaisilla työnseuranta mittareilla. Jotkut saattavat kokea painetta myös kollegoiden välisestä kilpailusta. Teknologian jatkuvan kehittyminen on aiheuttanut sen, että työ seuraa helpommin kotiin muun muassa puhelinten ja tietokoneiden mukana. Työntekijät tavoitetaan helpommin ja työ sähköposteihin ja puheluihin voi vastata, vaikka työaika olisikin jo loppunut. Riski ylikuormittuneisuuteen kasvaa, jos töiden ja vapaa-ajan erottaminen vaikeutuu. Tällöin palautuminen vaikeutuu tai estyy kokonaan, mikä huonontaa työntekijän hyvinvointia. (Feldt ym. 2007, 60.)

Stressi on tahdosta riippumaton, automaattinen reaktio tilanteeseen, jossa havaitaan jonkin uhkaavan. Stressin tarkoitus on valmistaa ihmisen kehoa fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan ja herättää elimistömme valmiustilaan. Yksinkertaistettuna, aivoista lähtee viestit lisämunuaiselle sekä sympaattiselle hermostolle, joka aktivoituu. Viestien ansiosta elimistöön virtaa kemiallisia aineita, kuten adrenaliinia. Se saa sydämemme hakkaamaan tavanomaista nopeammin, verenpaineen kohoamaan ja hengityksen nopeutumaan. Tämä valmistaa elimistön henkiseen ja fyysiseen vireystilaan, joko hyökkäämään tai pakenemaan ongelman ratkaisemiseksi. Lyhytkestoisena stressi ei ole huono asia vaan jopa nostaa hetkellisesti suorituskykyämme, mutta pitkittyneenä stressi alkaa kuluttamaan voimavarojamme ja käymään haitalliseksi terveydelle. (Manka, 2015.)

Automaattinen stressireaktio kehittyy samalla tavalla niin vapaa-aikana kuin työssäkin. Työympäristön kuormittavuuden vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja sitä kautta ryhmän tai organisaation tilanteeseen ei kuitenkaan ole aina suoraviivainen, vaan se voi muuntua yksilön käyttämien stressinhallintakeinojen ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen vaikutuksesta. Stressin vaikutukset näkyvät työpaikalla kolmella eri tasolla: yksilössä, ryhmässä ja koko organisaatiossa. Lisäksi seurauksia voidaan tarkastella tunteiden, ajatusten, fysiologian, motivaation ja käyttäytymisen näkökulmista. (Manka, 2015.)

Esimerkiksi kivijalkakaupassa työskentelevä työntekijä joutuu kokemaan paljon mahdolliseen stressaantumiseen johtavia tilanteita, esimerkiksi kiire, malttamattomat ja kätttyisät asiakkaat, myyntita-voitteeseen pääsemisen ajattelu takaraivossa ja mahdolliset vaihtelevat työajat. Nämä jo itsessään voivat luoda epämiellyttävää tunnetta, mutta jos siihen yhdistetään hyvin yleisiä työntekijöiden haasteita, kuten unen puute ja heikko ravitsemus johtaa kokonaispaketti helposti haasteelliseen tilanteeseen ja lukuisiin eri kuormitustekijöihin. Nykyään myyntityötehtävät ovat usein vaativia asiantuntijatehtäviä. Työntekijöiltä edellytetään laajojen osaamisalueiden hallitsemista ja koko prosessin tuntemista. Kyse on tietotyöstä, jossa työn aikana aivot käsittelevät suuria tietomääriä. Tällainen työ vaatii stressinsietokykyä, pitkäjänteisyyttä ja laajoja yhteistyötaitoja. (Rauramo 2008, 56.)

Myyntialan kuormitustekijöihin liittyy vahvasti psykososiaalinen kuormitus. Psykkisiä kuormitustekijöitä on muun muassa jatkuvat muutokset työssä ja sitä kautta syntyvä epävarmuus, epäselvät tavoitteet työssä, kiire ja siitä aiheutuva huono laatu työssä ja palautteen tai arvostuksen puute. Sosiaalisia kuormitustekijöitä taas voi olla tavoittamisen hankaluudet työssä, jossa tarvitsee jatkuvasti verkostoitua uusiin ihmisiin, huono tiedonkulku työpaikan sisällä ja haasteelliset asiakastilanteet. Kaikki nämä tekijät ovat sellaisia, jotka kuluttavat työntekijöiden voimavaroja varsinkin myyntialalla ja, jos niitä ei osaa käsitellä oikein tai ei ole oikeanlaisia keinoja palautua työstä niin haitallinen kuormitus alkaa ilmetä työntekijöistä. Haitallinen kuormitus ilmenee käyttäytymisen muutoksina, työn hallinnan katoamisena ja pitempään jatkuessaan myös elimistön toimintahäiriöinä. (TTK, julkaisuaika tuntematon.)

Millä eritavoin myyntialan työntekijät toimivat stressaavissa tilanteissa? (Kuva 3). Duunitorin teettämän kyselyn mukaan suosituimmaksi tavaksi purkaa stressiä nousi keskusteleminen toisen ihmisen kanssa. Moni vastaaja sanoi käyvänsä läpi yksin tai toisten kanssa syitä tapahtuneisiin ja pyrkiä oppimaan niistä. Alla olevasta taulukosta näkee millä eri tavoin kyselyyn vastanneet myyntialan työntekijät toimivat stressi tilanteissa. (Duunitori, 2016.)



KUVA 3. Ihmisten toiminta stressaantuneena. (Duunitori, 2016.)

3.2 Työstä palautuminen

Työstä palautuminen on tärkeä osa sitä, että työntekijät olisivat virkeitä ja hyvinvoivia työssään. Hetkittäin on normaalia ja jopa suotavaa, että työntekijät kokevat työssään painetta ja normaalia suurempaa kuormaa. Riittävällä palautumisella kuitenkin jokainen voi huolehtia siitä, että kuorma ei kasva liian suureksi, kuin korkeintaan hetkellisesti. Palautuminen on kokonaisuus, joka koostuu monesta tekijästä. (Manka & Manka 2016, 181.)

Palautumisesta puhuttaessa on tärkeää muistaa, että kun ihminen työskentelee, kuormittuu hän automaattisesti. Ihmisellä on olemassa kuitenkin palautumismekanismi, joka auttaa tuomaan takaisin työssä menetetyt voimavarat. Palautumismekanismiin tavoitteena on palauttaa ihmiskeho lepotilaan, jolloin voimavarat palautuvat. "Palautumismekanismi perustuu autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aiivolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan." (Manka & Manka 2016, 181.) Palautumista katsotaan kahdesta näkökulmasta: Fysiologinen ja psykologinen. Fysiologinen palautuminen katsotaan onnistuneen, kun elimistö palautuu stressitilan jälkeen perustasolle. Psykologinen palautuminen katsotaan taas onnistuneen, kun työntekijä itse kokee olevansa kykeneväinen suoriutumaan työssään. Tämä on tärkeä pointti, sillä vain itse työntekijä tietää onko hän psykologisesti kykeneväinen työhön vaiko ei. (Manka & Manka 2016, 181.)

Mankan mukaan palautumista tapahtuu voimavarojen säilyttämisteorian mukaan kolmella tavalla. "Uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella." (Manka & Manka 2016, 181.) Näistä olennaisin on uusien sisäisten voimavarojen hankkiminen, kuten myönteinen mieliala. (Manka & Manka 2016, 181.)

Palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota päivittäisellä tasolla, sillä ihmisellä ei ole "akkua", jota voisi ladata esimerkiksi lomalla kokonaiseksi vuodeksi. On siis kiinnitettävä huomiota palautumiseen ihan myös päivätasolla, jotta virtaa riittää ympäri vuoden. Omista kokemuksista huomaa helposti, että jos et anna itsellesi aikaa viikoittain palautua muun muassa koulusta, työstä ja harrastuksista, niin josain vaiheessa jaksaminen vähenee ja mielekkyys katoaa niihinkin asioihin, joista ennen on nauttinut. (Manka & Manka 2016, 181.)

Palautumiseen liittyvä tutkimus on tärkeä yritykselle, jossa tehdään myyntityötä. Palautumisen puutteella on voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijöille ja tämän myötä koko organisaatiolle. Hyvin palautuneet työntekijät ovat tärkeitä, jotta myynti pysyy tehokkaana, ja yritys pystyy luottamaan että, myyntiä tulee. Palautumattomuus työstä on aiheuttaa työuupumusta, uniongelmia, mielenterveysongelmia ja kroonisten sairauksien riskiä. Se lisää myös tuloksettomuutta, tuloksettomuus vaikuttaa suoraan yritykseen ja palautumattomuudesta aiheutuu myös taloudellisia menetyksiä. (Feldt ym. 2007, 61–62.)

Työkuormituksesta palautumisen haasteet ovat suhteellisen yleisiä. Tutkimusten perusteella jopa kolmannes kokee vaikeuksia työstä palautumisessaan. Oma kokemusta toistuvasti suurentuneesta palautumisen tarpeesta voi pitää ensimmäisenä merkinä siitä, että oma hyvinvointi on vaarassa kehittyä huonoon suuntaan. Itselleen voi asettaa riittävästä palautumisesta viestivän kysymyksen: onko valmis kohtaamaan uusia haasteita ja vaatimuksia työssä? Jos palautumista tapahtuu vapaaajalla riittävästi, uuden työvuoron alkaessa vastauksen tulisi olla myönteinen. (Pennonen 2021, 36.)

4 PALAUTUMISTA TUKEVAT OSA ALUEET

Luvussa tarkastellaan tutkimuksen kannalta keskeisiä palautumista tukevia osa-alueita. Uni, ravinto ja liikunta ovat valikoidut aiheet, joihin tässä luvussa keskitytään. Näiden lisäksi luku käsittelee palautumisen ongelmia ja miten näiden kolmen teeman avulla voidaan parantaa palautumista ja siten myös työssä jaksamista.

4.1 Ravitseminen

Ravinnolla ei ole osuutta pelkästään fyysiseen terveyteen, vaan ravintoaineilla on vaikutusta myös käytökseen sekä siihen, millaisia ajatuksia ja tunteita mielessä liikkuu. Keho rakentaa ja korjaa soluja ruoasta saamallaan ravintoaineilla. Tällä tavoin keho uusiutuu jatkuvasti, kun uudet solut korvaavat entiset. Ravintoaineet saavat aikaan stressin muodostumiseen vaikuttavia hormonaalisia ja kemiallisia muutoksia. Vaikutukset ovat kuitenkin yksilöllisiä, toisen keho kestää paljon sellaista mihin toisen keho reagoi herkemmin, ravinnerikkaan ruoan parantava ja oloa kohentava vaikutus on jokaisen kohdalla kiistaton. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 38–39.)

4.1.1 Ravitseminen yhtenä palautumisen kulmakivistä

Ravitseminen on yksi palautumiseen tarvittavista kulmakivistä. Ravitsemuksen tärkeimpinä tekijöinä on sen riittävyys, monipuolisuus ja laatu. Nämä kolme tekijää ovat ihan yhtä tärkeitä riippumatta siitä kuuluuko aktiivinen liikunta arkeesi vaiko ei. Laadukas ja määrällisesti oikea ruokavalio edistävät terveyttä ja auttaa painonhallinnassa. (UKK-instituutti, liikunta ja ravitseminen.)

Ravitsemuksen arvostukseen liittyy myös vahvasti se, että onko ihminen palautunut edellisestä päivästä vai onko hän jatkuvasti väsynyt. Monesti väsynyt ihminen tekee huonoja valintoja ravitsemuksen suhteen ja valitsee helppoja vaihtoehtoja, jotka ovat monesti niitä huonoja valintoja. Pitkään jatkunut epäterveellinen ruokavalio voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa sydän- ja verisuonisairauksia ja jopa aiheuttaa elimistössä matala-asteista tulehdustilaa. Huonosti palautunut ihminen ei myöskään jaksa pitää kiinni ruokailun säännöllisyydestä. Kotiruoan valmistamista voi monesti ajatella myös sosiaalisena tapahtumana ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti ruokailun säännöllistämiseen. Jos näihin asioihin ei jaksa kiinnittää huomiota, niin se johtaa monesti vääriin valintoihin ruokailun suhteen, niin kuin ylempänä jo kerrottiin. (Puhti, 2022.)

Elimistön kykyä vastustaa stressiä voi vahvistaa ravinnolla. Keho yrittää aina korjata itsensä, se on kehon tärkein tehtävä. Keho pyrkii kohti tasapainoa, ja sitä voi tukea hyvillä valinnoilla. Hormonit ja elimistö pääsevät toimimaan tasapainossa ja parhaalla tehollaan, kun ruoasta saa ravintoaineita riittävästi ja ne myös imeytyvät kehon käyttöön. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 41.)

Terveyttä edistävässä ruokavaliossa merkitystä on ruoan laadulla ja määrällä, mutta myös ateriarytmillä. Säännöllisellä pienten aterioiden syömisellä saadaan pidettyä verensokeria tasaisena. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 39) Elimistön kykyä vastustaa stressiä voi vahvistaa ravinnolla. Keho yrittää aina korjata itsensä, se on kehon tärkein tehtävä. Keho pyrkii kohti tasapainoa, ja sitä voi tukea hyvillä valinnoilla. Hormonit ja elimistö pääsevät toimimaan tasapainossa ja parhaalla tehollaan, kun ruoasta saa ravintoaineita riittävästi ja ne myös imeytyvät kehon käyttöön. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 39.)

4.1.2 Yleisimmät virheet ravinnon suhteen

Yleisimpiä ravitsemuksen laiminlyöntejä ovatkin; erittäin epäsäännöllinen ruokarytmi, jolloin aterioiden välit venyvät liian pitkiksi, suositellun ateriarytmin ollessa 3–4 tuntia. Toinen yleinen virhe on ravinnon yksipuoleisuus, varsinkin työssä käyville henkilöille helppo ratkaisu on käyttää paljon eineksiä ja valmisruokia. Sillä tavoin on helppoa säästää aikaa, mutta kyseisten tuotteiden energiaravintoarvot ovat hyvin heikkolaatuisia, eivätkä ne tue kehon palautumista kovin tehokkaasti. Päinvastoin vähän ravintoaineita sisältävän ruoan tyhjat kalorit kiihdyttävät sellaisten geenien toimintaa, jotka edistävät solujen stressi- ja tulehdusreaktioita. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 39.)

Lisäksi lisätyn sokerin saanti ja sokerin käyttö ovat yleinen ongelmakohta. Runsas lisätyn sokerin saanti huonontaa ruoan ja koko ruokavalion ravintoainetiheyttä ja on riski suun ja hampaiden terveydelle. Herkkujen pieni annoskoko ja nauttiminen aterian yhteydessä ovat hyviä keinoja pitää lisätyn sokerin saanti maltillisena. Herkuttelu silloin tällöin ei vaaranna terveyttä, kun muu ruokavalio on koostettu tasapainoisesti ja monipuolisesti. (THL, 2021.)

4.1.3 Keinoja parempaan ravitsemukseen ja vireystilan ylläpitämiseen

Terveyttä tukevaan ravitsemukseen ei tarvita taikatemppuja, vaan kaikki lähtee yksinkertaisista asioista. Liian moni esimerkiksi laiminlyö aamupalan tärkeyden jättämällä sen kokonaan väliin tai juomalla ainoastaan aamukahvit. Aamupala esimerkiksi tasaa verensokerin heilahtelua ja helpottaa näälän ja kylläisyyden säätelyä. Hyviä aamupalavinkkejä ovat muun muassa marjat, hedelmät, kananmunat ja viljatuotteet. (Ruokavirasto, 2021.)

Syömistottumukset ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä, eikä kaikille maistu ravinto aamuisin. Onkin tärkeää, että jokainen löytää itselleen sopivan ja miellyttävän rutiinin syödä. Syömisen säännöllisyyteen tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota. Säännöllinen ruokailu pitää kehon ja mielen vireystilan korkealla. Lisäksi säännöllisesti syömällä tulee helpommin vältettyä liian isoja annoskokoja ja yleistä virhettä, ähkyyntä syömistä. (Ruokavirasto, 2021.) Ruokailuun olisi suositeltavaa varata ainakin parikymmentä minuuttia aikaa, jolloin rauhassa syöminen on mahdollista. Tällä tavoin vältetään hotkimisen aiheuttamilta vatsavaivoilta ja ähkyltä, kun havaitaan ajoissa olon olevan sopivan kylläinen. (Kalaoja, 2021.)

Palautumisessa oleellisessa osassa on vireystilan hallinta. Vireystilan vaihtelu on yleistä ja se tulee esiin päivän aikana vireystilan laskuina ja nousuina. Kyse on normaaleista ilmiöistä ja on tiedostettava, että vaihteluihin on mahdollista vaikuttaa omilla valinnoilla ja teoilla. (Puhti, 2022.) Yksi keinoista on kiinnittää huomiota riittävään energian saantiin, eli ruokailla järkevästi ja säännöllisesti päivittäin. Monesti syynä vireystilan heittelyyn on myös liian vähäinen energian saanti, jolloin jossain kohtaa työpäivää energia yksinkertaisesti loppuu. Vastakohtana, joka johtaa kuitenkin samaan lopputulokseen on, että syö liian tuhdin lounasaterian ja tällöin usein lopputuloksena on ”iltapäivävyys”. (Puhti, 2022.)

Firstbeatin hyvinvointiasiantuntija Jaakko Kotisaari kertoo kotimaisesta yrityksen johdosta, joka ryhtyi elämäntapamuutokseen. Kokeilun alkaessa johdon ruokavaliossa oli parantamisen varaa. Henkilöt

paransivat ravintonsa laatua ja aloittivat syömään ennen kaikkea säännöllisesti. Tämän ansiota henkilöiden sykevälivaihtelu parani jopa 40 prosenttia. Toisin sanoen henkilöiden aivot sekä stressistä ja palautumisesta vastaava autonominen hermosto alkoivat toimimaan merkittävästi tasapainoisemmin parantamalla ravitsemustottumuksiaan. (Jaakkola, 2018, 94.)

4.2 Uni

Unen laaja-alaisesta merkityksestä kokonaisterveyteen on puhuttu julkisesti aiemmin yllättävän vähän, vaikka uutta tietoa on saatavissa jatkuvasti. Vasta viime aikoina tietous unen vaikutuksista terveyteen on alkanut laajemmin levitä ja näkyä julkisuudessa. Nukkumisessa tärkeää on nukkua määrällisesti tarpeeksi, mutta erityisesti unen laadulla on iso merkitys. Terveiden ylläpitämiseksi kumpikin on tärkeässä roolissa, hyvinvointiin ja jaksamiseen eivät riitä pelkästään tarpeeksi pitkät unet, vaan unen tulee olla myös riittävän laadukasta virkistääkseen. Ei riitä, jos nukkuu ajallisesti tarpeeksi mutta unen laatu on heikko, tällöin keho ei palaudu optimaalisesti eikä unen terveyshyödyt toteudu. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 96.)

Yritys nimeltään Rise Science on kehittänyt hyvinvointisovelluksen Rise, se mittaa tarkasti nukkumisen eri vaiheita ja pystyy mittaamaan käyttäjän energiatasoja. Sovelluksen avulla tehtiin vuonna 2018 tutkimus unen vaikutuksesta myyntityöhön. Tutkimus kesti viisi kuukautta ja siihen otettiin mukaan 92 henkilöä, joiden tuli käyttää sovellusta aktiivisesti ja näin seurata nukkumistaan ja palautumistaan. Tulokset olivat huomattavia, tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tuottavuus kasvoi ja heidän myyntituottonsa olivat nousseet viiden kuukauden jaksolla keskimäärin 14 % verrattuna henkilöihin, jotka eivät osallistuneet tutkimukseen. Lisäksi tutkimukseen osallistuneista 95 % koki olleensa aiempaa tuotteliaampia työssään sekä 90 % koki työnsä aiempaa arvokkaammaksi yritykselle. (Rise Science 2018.)

4.2.1 Uni yhtenä palautumisen kulmakivistä

Unen puute on yleisin syy riittämättömään palautumiseen. Monesti lähdetään etsimään syitä muualta, kuten töistä, yleisestä elämän kuormittavuudesta ja ravinnosta. Ensimmäinen kohta, olisi suositeltavaa korjata kuntoon on kuitenkin riittävä yöuni. Uni on suurin määrittäjä sille, miten hyvin päivällä jaksaa suoriutua päivän askareista ja sen tarve kasvaa sitä myötä, mitä enemmän päivässä energiaa käyttää esimerkiksi töihin tai urheilusuorituksiin. (Puhti, 2022.)

Unen puutteella on hämmästyttävän suuri vaikutus työn tehoon ja tuottavuuteen. Neljässä amerikkalaisessa suuryrityksessä suoritetun tutkimuksen mukaan unenpuutteesta johtuvat tuottavuuden menetykset olivat noin 2000 dollaria vuodessa työntekijää kohti. Summa kasvoi yli 3500 dollariin henkeä kohti, kun univaje oli erityisen suuri. Luvut eivät alkuun kuulosta hälyttäviltä, mutta kun summataan niitä yhteen ison joukon osalta, voidaan todeta kyseisten yritysten nettomenestyksen olevan 54 000 000 dollaria vuodessa. Luvut eivät tietenkään ole vertailukelpoisia pienempiin yrityksiin suhteutettuna, mutta tuskin minkään yrityksen johto haluaa vastaavanlaisia tulomenetyksiä, kun ongelmaan olisi mahdollista löytää ratkaisuja panostamalla parempaan nukkumiseen. (Walker, 2017, 338.)

Palautumisesta isoin osa tapahtuu unen aikana. Päivään olisi kuitenkin hyvä lisätä taukoja, jolloin töiden ja muista kuormaa aiheuttavista tekijöistä saadaan pieniä taukoja. Hetket päivässä, jolloin pidät pieniä taukoja auttavat rauhoittamaan hermostoa, jotka edesauttavat rauhallista yöunta. Liiallissa määrin kiire ja stressi arjessa, heijastuu monesti yöuneen ja iltaan, joka on tärkeää aikaa rauhoittua yöhön. ”Stressi kuormittaa, ja negatiivisen stressin hallitseminen ja vähentäminen on tärkeää. Stressin jatkuessa pitkään elimistön tulehdusvaste nousee ja ilmenee oireita kuten ärtyneisyyttä, unettomuutta sekä muita psyykkisiä ja fyysisiä oireita” (Puhti, 2022.)

Riittämättömällä unenmäärällä on myös haittavaikutuksia terveydelle. Jo lyhyessä ajassa ihmisen hormonitoiminnassa alkaa häiriintymään, jos unen häiriöitä esiintyy. Lisäksi herkkyys infektioille ja sairauksille kasvaa, mikäli palauttavaa unta ei tule riittävästi. Myös erilaiset luonteen muutokset, kuten ärtyneisyys tai mielialan muutokset voivat johtua riittämättömästä palautumisesta. Monesti myös sosiaaliset kanssakäymiset alkavat kärsiä, jos ihminen on jatkuvasti väsynyt. (Puhti, 2022.)

Unen vähyys heikentää nopeastikin kognitiivista suorituskyykyä. Mitä pitempään se jatkuu, sitä huonommaksi suorituskyyky käy ja sitä pahempia seuraukset voi olla. Mitä kognitiivisella suorituskyyvyllä sitten tarkoitetaan? ” Kognitiivisella suorituskyyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua ajattelua ja tiedon käsittelyä eli muistia, päättely-, keskittymis- ja oppimiskykyä vaativista tehtävistä”- (Laatikainen, Rannikko 2015, Miten univaje vaikuttaa työsuoritukseen?).

Jatkuva univaje altistaa sekä aivoja että koko muuta kehoa lukuisille terveyshaitoille. Univaje ja heikkolaatuinen uni vaikuttavat järkipäisestä ajattelua sääteleviin aivojen osiin sekä tunteisiin. Viestit eivät kulje tavanomaiseen tapaan niihin osiin aivoista, joita tarvitaan hyvien päätösten tekemiseen. Väsyneenä viestit kulkeutuvat aivojen sellaisiin osiin, joissa syntyvät ratkaisut eivät ole samoja kuin yleensä järkipäisessä etulohkossa tehdyt päätökset. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 97.)

Eritoten univaje kuitenkin vaikuttaa ongelmanratkaisukykyyn, kun ongelmanratkaisukyky heikkenee, niin samalla heikkenee myös kyky luovaan ajatteluun, jota kuitenkin tarvitaan myyntialallakin. Voisi siis sanoa, että älä turhaan anna etumatkaa työelämässä sillä, että nukut liian vähän. (Laatikainen, Rannikko 2015, Miten univaje vaikuttaa työsuoritukseen?).

4.2.2 Yleiset virheet nukkumisessa

Puhelimen käyttö iltaisin on yksi suurimpia virheitä, joka vaikuttaa unen laatuun, älypuhelin vaikuttaa uneen usealla eri tavalla, esimerkiksi sininen valo ja teknostressi on uneen vaikuttavia tekijöitä. Älypuhelimen näytöstä heijastuva valo on sinistä valoa, myös useimmat tietokoneet, televisiot ja tabletit käyttävät LED-valoja, jotka luokitellaan aallonpituutensa vuoksi siniseksi valoksi. Sininen valo aiheuttaa esimerkiksi melatoniin tuotannon heikkenemistä, REM- unen määrän vähenemistä ja ihmisen neurofyysistä uneliaisuutta. Ennen nukkumaan menoa sininen valo viivästyttää nukahtamista (Shechter, Kim, St-Onge & Westwood, 2018.) Sinistä valoa ihminen saa luonnollisesti esimerkiksi auringon valosta, päivittäisen luonnollisesti saadun sinisen valon määrä vaikuttaa myös keinotekoisin sinisen valon vaikutukseen, mikäli ihminen saa päivässä paljon sinistä valoa ei ilta-aikaan saatu keinotekoinen valo vaikuta niin suuresti unenmäärään tai laatuun. (Pesonen 2019, 49.)

Sinisen valon aiheuttamista haitoista on tehty tutkimus, jossa verrataan vireystilaa iltaisin paperille painettujen kirjojen lukemisen ja e- kirjan lukemisen välillä. Tutkimus osoitti, että iltaisin e-kirjaa

lukeneet olivat virkeämpiä illalla mutta väsyneempiä aamulla kuin taas perinteisiä paperi kirjoja luke-
neet olivat päin vastoin virkeämpiä aamulla ja väsyneempiä illalla nukkumaan mennessä. (Chang,
Aeschbach, Duffy & Czeisler, 2015.) Teknostressi on stressin osa alue, joka kattaa älylaitteiden ja
teknologian aiheuttaman stressin. Älypuhelimien aiheuttama teknostressi johtuu usein henkilön up-
poutumisesta sosiaaliseen mediaan pitkäksi aikaa ennen nukkumaan menoa, toinen stressiä lisäävä
tekijä on ilmoitukset, jotka katkaisevat mahdollisesti käyttäjän jopa yöllä katsomaan puhelinta, jol-
loin käyttäjä latistuu myös sinisen valon lähteelle keskellä yötä. Teknostressi voidaan karrikoidusti
jakaa kahteen osa-alueeseen stressin aiheuttajiin ja seurauksiin. Seuraus on esimerkiksi teknostres-
sin aiheuttama unettomuus ja aiheuttajaksi voidaan lukea älypuhelin ja sillä suoritettavat aktiviteetit.
(Salo, Pirkkalainen & Koskelainen, 2019.)

Sosiaalisen median käyttö on iso osa teknostressiä ja sen aiheuttama riippuvuus pitkittää usein nuk-
kumaan menoa. Tutkimuksen mukaan 65 % siihen osallistuneista koki käyttävänsä iltaisin puhelin-
taan pidempään kuin oli suunnitellut. Ja yli 30 % tunsu käyttävänsä osan unelle varaamastaan ajasta
käytettyään aikaa älypuhelimella suunniteltua pidempään. (Alimoradi, Broström, Bülow, Bajalan,
Griffiths, Ohayon & Pakpour, 2019.)

Unen laatu ja kesto onkin erittäin alttiita älypuhelimien aiheuttamille haitoilla. Jo hetkellinen puheli-
men käyttö aiheuttaa häiriöitä unen laatuun sekä sinisen valon myötä että puhelimen aiheuttaman
stressin vuoksi. Puhelimeissa onkin usein silmäyistävä tila, joka rajoittaa sinisen valon tuloa. Tä-
män käyttöä suositellaan erityisesti ilta-aikaan ja lisäksi vapaa-ajalla ihminen voi usein päättää mil-
loin mobiililaitetta tai muuta teknologiaa käyttää. Joten iltaisin käytön rajoittaminen parantaa unen
laatua, lisäksi puhelimen siirtäminen pois yöpöydältä estää henkilöä käyttämästä sitä yöaikaan, jol-
loin välttämään sekä sinisen valon altistumiselta että laitteen aiheuttamalta stressiltä. (Shechter ym.,
2018.)

Yksi yleisimmistä virheistä nukahtamisen suhteen on liian korkea lämpötila makuuhuoneessa. Mo-
nelle on varmasti tuttua, että makuuhuoneen ja koko huoneiston lämpötila on lähempänä 25 celsius
asetta, kuin suositeltua 18 celsius astetta, joka sopii useimmille ihmisille (Walker, 314.) Erään tutki-
muksen mukaan tutkijat rakensivat koko vartalon peittävän lämpöpuvun nukkumista parantaakseen.
Puku muistutti ulkoasultaan märkäpukua. Puku oli suunniteltu siten, että se oli vuorattu puvun sisä-
puolelta ohuilla letkuilla, jotka muistuttivat verisuonia. Nämä "verisuonet" sijoiteltiin ympäri pukua,
siten, että ne peittivät koko ihmiskehon ja näissä keinotekoisissa verisuonissa pystyttiin kuljettamaan
vettä kehon pintalämpötilan säätämiseksi. Tutkijat pystyivät valitsemaan, mihin kohtaan kehoa lai-
tettaisiin vesi kiertämään näiden keinotekoisien verisuonien avulla ja tällöin he pystyivät tarkkaile-
maan ihon pintalämpötilaa. Kun koehenkilöiden jalkoja ja käsiä lämmitettiin vähänkin noin 0.5 as-
tetta, veri alkoi kiertämään paremmin noilla alueilla ja keho haihdutti samalla elimistöön kertynyttä
lämpöä. Tätä kehittämää käyttämällä päädyttiin tulokseen, jossa koehenkilöt nukahtivat huomatta-
vasti jopa 20 % nopeammin kuin aiemmin. (Walker, 315.)

4.2.3 Keinoja parempaan uneen

Mielelle ja keholle on annettava aikaa rauhoittua ennen nukkumaanmenoa. Kokeilemalla löytyvät ne
asiat, jotka parhaiten toimivat jokaiselle yksilölle. Tässä kuitenkin joitakin hyviä vinkkejä laaduk-
kaampaan nukkumiseen. Hyvään sänkyyn kannattaa satsata, eikä sängyssä ole suositeltavaa tehdä

töitä tai käyttää viihdelaitteita. Liikunnan harrastaminen liian lähellä nukkumaanmenoa saattaa vaikeuttaa nukahtamista, uusien tutkimustietojen ja nyky-suositukset opastavat kuitenkin omakohtaiseen arvioon. Joillekin esimerkiksi rauhallinen liikunta saattaa toimia rentouttavana asiana illalla ja täten edesauttaa nukahtamista. Kuten luvussa 4.2.2 yleiset virheet nukkuessa jo mainittiin, yleisimpiä virheitä nykypäivänä ennen nukkumaanmenoa on älylaitteen käyttö, siksi kannattaisi laittaa älylaitteet pois vähintään tunti ennen nukkumaan käyntiä. (Asikainen, Tuomilehto, 106–108.)

On suositeltavaa pyhittää sänky nukkumiseen, ja pyrkiä viettämään sängyllä mahdollisimman vähän aikaa nukkumista lukuun ottamatta. Puhelimen selaaminen, tv:n katselu ja muu toiminta kannattaa keskittää kokonaan toiseen huoneeseen, eli mennä sänkyyn vasta kun on oikeasti menossa nukkumaan, lisäksi illalla kannattaa ajoissa alkaa rauhoittumaan ennen nukkumaan meno ja opetella säännölliset rutiinit, jolloin ajatukset rauhoittuvat ja mieli alkaa rentoutua jo ennen nukkumista. (THL 2018.) Rutiini, joka pysyy mahdollisimman säännöllisenä mahdollistaa mielen suoraa ohjautuvuutta kohti nukkumista. Tietyt iltaisin toistuvat toiminnat auttavat kehoa ja mieltä vähentämään kierroksia, esimerkiksi jalkojen pitäminen lämpimänä edistää usein nukahtamista. Pyri noudattamaan sisäistä keskuskelloa, joka tahdittaa elimistön luontaista rytmiä. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 106–108.)

Päiväunien nukkuminen on haitallista yöunien kannalta, jos päiväunet kestävät liian pitkään, vaikka kokisi väsymystä päivällä. Usein päivällä nukuttu uni on pois illasta ja yöstä ja vaikeuttaa nukahtamista sekä heikentää unen laatua. Lisäksi suositeltavaa on pyrkiä heräämään joka aamu samaan aikaan, vaikka olisi nukkunut huonommin, näin ollen keho oppii tähän rytmiin ja uni tulee iltaisin helpommin. (THL 2018) Ruokailutottumukset ovat osatekijä hyvän unen takaamiseksi, illalla on suositeltavaa välttää etenkin alkoholia ja syödä vastavuoroisesti runsaasti hiilihydraatteja sisältävä iltapala, koska nälkä valvottaa ja kovin raskas ruoka vaikeuttaa nukahtamista. (Sarkkinen, TTL 2016.)

Yksi vinkki, jolla voi välttää yöiset valvomiset omien ajatusten kanssa on huolihetki. Varaa aika, jolloin voi keskustella huolista toisen ihmisen kanssa tai kirjata asioista paperille. Tämä kannattaa tehdä päivällä, jotta asiat eivät ole illalla ja yöllä kirkkaana mielessä. Myös seuraavan päivän työasiat kannattaa käydä läpi töissä ennekuin lähtee kotiin, eikä käyttää illalla vapaa-aikaa siihen. (Työterveyslaitos, 2016.)

4.3 Liikunta

Liikunta huoltaa sekä kehoa että mieltä. Liikkuminen muokkaa kehoa, lisäksi sillä on myös elvyttävä vaikutus mielen hyvinvoinnille. Liikunnasta on monenlaista hyötyä, sillä se edistää kokonaisterveyttä sekä lisää jaksamista ja voimavaroja. Säännöllinen liikunta vahvistaa immuunijärjestelmää, säätelee estrogeeni- ja testosteronitasoja ja saa ruoansulatuselimistön toimimaan nopeammin. (Asikainen, Tuomilehto, 110.)

4.3.1 Liikunta yhtenä palautumisen kulmakivistä

Yleisissä liikuntasuosituksissa nousee esiin, että liikunnan suurimmat terveyshyödyt saavutetaan aikuisilla, kun viikossa harrastetaan aerobista liikuntaa vähintään 2,5 tuntia keskitason intensiteetillä tai vähintään 75 minuuttia voimakastehoisella intensiteetillä. Kyseisten määrien tukena tulisi suositusten mukaan kahtena päivänä viikossa tehdä lihaskuntoa kehittävää liikuntaa. Istumisen vähentämiseen pyrkiminen ja fyysisen aktiivisuuden lisääminen ovat suositeltavia kaikille. (Physical activity guidelines for Americans 2018.)

Työpäivän jälkeiset liikunta-aktiviteetit edistävät henkistä irtautumista työstä. Lisäksi liikunta muiden ihmisten kanssa lisää kuulumisen tunnetta sosiaaliseen yhteisöön ja edistää fyysistä käsitystä itsestä, omasta fyysisestä viehätysvoimasta sekä fyysisestä kyvykkyydestä (Feuerhahn 2014). Useiden tutkimusten mukaan luonnossa liikkuminen lieventää haitallisen, pitkäaikaisen kroonisen stressin vaikutusta ja tätä kautta myös ahdistuneisuutta. Luonnossa vietetty aika ja siihen yhdistetty fyysinen aktiivisuus edistävät hyvinvointia muun muassa positiivisten tunnereaktioiden, mielialan paranemisen ja rentoutumisen kautta stressin ja ärsytyksen vähentyessä. (Lawton ym. 2017.) Fyysinen aktiivisuus saa elimistössä aikaan fysiologisia muutoksia, kuten kehon lämpötilan nousua, joka kasvattaa endorfiinin eli mielihyvähormonin tuotantoa. Näistä seuraa hyvänolontunne ja mielihyvä, mitä kautta liikunta saa ajatukset pois stressaavista asioista, sekä hallinnan ja pystyvyyden tunne elämään lisääntyä. (Feuerhahn 2014.)

4.3.2 Keinoja lisätä liikuntaa arkeen

Hyvä fyysinen kunto, erityisesti kestävyyskunto edistää aivojen toimintaa, kuten muistia. Tästä on apua tietotyössä, jossa ollaan päivittäin tekemisissä tietokoneiden ja erilaisten järjestelmien kanssa, joissa pitää muistaa paljon asioita. Yksi kohdeyrityksemme kompastuskivistä on varmasti liiallinen yhtäjaksoinen istuminen, joka on merkittävä riskitekijä. Istuminen olisi suositeltavaa keskeyttää säännöllisesti, vaikka omassa arjessa liikkuisikin terveystieteiden suositusten mukaisesti. Jokaisen tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka paljon päivisin istuu. Helppoja keinoja, joilla istumista voisi vähentää on valitse aina rappuset hissien sijasta, käy kävellen työkaverin luona, jos mahdollista, harrasta työmatkaliikuntaa mahdollisuuksien mukaan ja säädä säätöpöytä päivittäin, jos sellainen on käytössä. (TTL, julkaisuaika tuntematon.)

Lisäksi jokaisen kannattaisi pohtia tekijöitä, jotka vaikuttavat liikkumisen mielekkyyteen varsinkin, jos on motivaatio ongelmia. Aluksi olisi hyvä pohtia, miten iso asia liikunta on omassa arvomaailmassasi, sillä jos pitää jotain asiaa tärkeänä, niin silloin sille myös löytyy aikaa arjesta. Jos motivaation kanssa on ongelmia, niin olisiko silloin apua tavoitteiden asettamisesta, jota voisi seurata harjoituspäiväkirjan muodossa, johon kirjoittaisi ylös kehittymistä. Omista kokemuksista voi sanoa, että yksi helpoimmista asioista, joita voi tehdä kehittymisen eteen on juuri se, että jos harjoittelee kuntosalilla niin kirjaa ylös toistot ja painot, joilla teki ja pyrkii aina seuraavalla kerralla tekemään toistoja enemmän tai lisäämään painoja, koska kehittyminen pysähtyy nopeasti paikalleen, jos toistot ja painot ovat aina samat.

Liikuntaa on mahdollista harrastaa lukuisin eri tavoin, eikä ole vain yhtä kaikille sopivaa tapaa liikkua. Liikkumista ei ole vain juokseminen tai kuntosalilla käyminen vaan yhtä hyvin hyötyliikunnan eri muodot kuten työmatkojen pyöräily tai lumen luonti. Kokeilemalla löytää itselle mieluisimmat liikuntamuodot, mutta varsinkin stressin pyörteissä on hyvä muistaa pehmeämmät tavat hoitaa kehoa. Rauhallisten liikuntalajien kuten venyttelyn ja joogan tehoja ei pidä aliarvioida, sillä pitkittyneen stressin kokema keho hyötyy pehmeästä kehonhuollosta usein enemmän kuin kuluttavammista tavoista liikkua. (Asikainen, Tuomilehto 2016, 113.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Luvussa käsitellään valittua tutkimusmenetelmää, tutkimusaineiston keruuprosessia kuten kyselylomakkeen luontia sekä yhteistyötä kohdeyrityksen kanssa. Luvussa käydään läpi myös tutkimuksen pätevyyttä, luotettavuutta ja eettisyyttä. Lisäksi luvun viimeisessä kappaleessa on yleiskatsaus kyselyyn vastanneista.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Työn tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska haluttiin saada kattavasti vastaajia yrityksen eri toimipisteiltä ja rooleista. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Laajempi ja monipuolisempi otanta helpottaa vastausten analysointia ja antaa varmemman kuvan yrityksen työntekijöiden nykytilasta. Määrällisen tutkimuksen ansiosta vastausten kerääminen hoituu nopeasti ja helposti. Myyntityötä tekeville työntekijöillä on usein tiukat aikataulut, joten heidät saataisiin paremmalla otannalla vastaamaan kysymyksiin kyselylomakkeen avulla kuin varaamalla heiltä haastattelun aikaa. Kvantitatiivisella tutkimuksella etsitään vastauksia kysymyksiin, miten paljon, miten usein, miten moni ja miten tärkeää jokin asia on (Lotti 1994, 42). Kvantitatiivinen tutkimus tiedetään myös nimellä tilastollinen tutkimus. Kyseisessä tutkimuksessa voidaan myös selvittää prosentteihin ja lukumääriin pohjautuvia kysymyksiä, tutkittavissa asioissa tapahtuneita muutoksia tai asioiden riippuvuussuhteita. (Heikkilä 2014.)

Lisäksi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tukena opinnäytetyössä käytetään toiminnallista menetelmää. Toiminnallisen osuuden avulla pystytään vahvistamaan tutkimuksen vaikuttavuutta ja saadaan osallistutettua toimeksiantajayrityksen henkilöstöä tiiviimmin tutkimukseen. Toiminnallinen osuus on kampanjamuotoinen, se suoritetaan kyselyn tulosten analysoinnin jälkeen ja se kattaa teoriaosuudessa käsitellyjä palautumisen osa-alueiden teemoja. Toiminnallisen osuuden tavoitteena on tuoda osallistujajoukkoa tietoisemmaksi palautumisen osa-alueista, ja jos mahdollista saada positiivisia sekä pysyviä muutoksia aikaan heidän toiminnassaan.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää M&J Dynastian henkilöstön tämänhetkistä tilannetta työhyvinvoinnin osalta ja millä tasolla he huolehtivat siihen liittyvistä palautumisen osa-alueista, kuten unesta, ravitsemuksesta ja liikunnasta. Tutkimuksen pohjaksi toteutetaan kysely M&J Dynastian henkilöstölle. Kysely luodaan Google Forms pohjalle, jolloin sen jakaminen on helppoa ja siihen vastaaminen onnistuu anonyyminä. Alusta tekee suoraan koosteen kyselyn vastauksista, jolloin niiden analysointi ja tulkitseminen on helppoa. Analyysitapoina hyödynnetään vastauksien keskiarvoja sekä lukumääriä, puolestaan prosenttiosuuksien käyttö ei ole järkevää, koska vastaajajoukon koon ollessa kohtalaisen pieni, (alle 20) yhden vastauksen osuus on liian suuri ja vaikuttaa liikaa kokonaistulokseen, mikä heikentää prosenttiosuuksien luotettavuutta.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia työntekijöiden nykyistä vapaa-ajan käyttöä hyvinvoinnin kannalta ja mitä asioita siellä tehdään tai jätetään tekemättä levon, ravinnon ja palautumisen osalta. Tarpeeksi kattavan vastaajamassan varmistamiseksi kysely lähetetään kaikkiin yrityksen toimipisteisiin. Kysely on kvantitatiivinen tutkimus koska aiheesta on tärkeämpi saada mahdollisimman usean vastaajan mielipide ja kokemukset, jotta tutkimus on mahdollisimman relevantti. Yksittäisten ihmisten kokemukset voi olla todella erilaisia, joten isompi vastaajamäärä mahdollistaa aineiston käsittelyn ja johtopäätelmien tekemisen. Kuitenkin vastausmateriaalista tulee huomioida myös selkeät poikkeamat ja ääripäät.

5.2 Kyselyaineiston kokoaminen

Kysymykset laadittiin teorian pohjalta ja ne pyrittiin muotoilemaan niin että vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja vastauksista olisi mahdollisimman paljon hyötyä analysointia ajatellen. Kyselyn alussa vastaajille kerrottiin mistä tutkimuksesta on kyse. Kysely koostui yhteensä 26 kysymyksestä. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot muotoiltiin niin, että yksittäisiä henkilöitä ei voi tunnistaa ja kyselyä muokattiin helpommin ymmärrettäväksi sekä relevantimmaksi, jolloin vastaukset vastaavat tutkimuskysymyksiin paremmin ja niiden tulkinta on helpompaa.

Kysely lähetettiin sähköpostilla yrityksen yhteyshenkilölle, joka jakoi kyselyn eteenpäin henkilöstölle. Kysely oli avoinna 31.3 - 18.4.2022. Sähköisesti tehty kysely mahdollistaa tulosten seuraamisen reaaliaikaisesti ja näin ollen vastaajamäärän seuraaminen on helppoa. Lisäksi pyysimme yhteishenkilöä muistuttamaan vielä henkilöstöä vastaamisesta, jotta saataisiin mahdollisimman suuri määrä vastauksia. Yhteistyö yrityksen kanssa sujui hyvin ja ensimmäisiä vastauksia saatiin nopeasti kyselyn lähettämisen jälkeen. Vastauksia olisi toivottu hiukan enemmän mutta määrä on riittävän laaja kvantitatiiviseen tutkimukseen.

Itse kysely muodostui siten, että alussa selvitettiin työntekijöiden taustatietoja ja kysymyksiä työsuhteesta. Seuraavassa osiossa esitettiin kysymyksiä työntekijöiden liikkumistottumuksista. Seuraavassa osiossa pureuduttiin yleiseen jaksamiseen, sen kannalta miten voimavaroja riittää työn ulkopuoliseen aikaan. Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin työntekijöiden tottumuksia unen ja nukkumisen suhteen ja viimeisessä osiossa selvitettiin työntekijöiden ravintotottumuksia.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat jaetaan kolmeen osa-alueeseen, joita ovat eettinen oikeutus, tiedon hankinta halutuilla aineistonkeruumenetelmillä sekä tutkimusaineiston analyysi ja raportointi (Kesänen 2022). Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on laatinut opinnäytetyön eettiset suositukset ammattikorkeakouluille, jokaisessa ammattikorkeakoulussa päätetään omasta opinnäytetyöprosessistaan ja eettisestä ohjeistuksesta, mutta Arene ry:n ohjeet ovat suuntaa antavia koulukohtaisten ohjeiden laatimiseen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, 4.)

Tässä tutkimuksessa on noudatettu Savonia-ammattikorkeakoulun laatimia eettisiä ohjeita, jonka lisäksi on tehty tarvittavat toimenpiteet niiden toteuttamiseksi. Ristiriidoilta välttymiseksi toimeksiantajan, opinnäytetyön tekijöiden sekä Savonia-ammattikorkeakoulun välillä on tehty opinnäytetyösopimus ennen opinnäytetyön aloittamista. Sopimuksessa on sovittu yleisistä aiheista, kuten aiheesta, aikataulusta, mahdollisista kustannuksista, salassapitovelvollisuuksista sekä opinnäytetyön tulosten käyttöoikeuksista. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, 6.)

Opinnäytetyötä tehdessä plagiointi, eli toisen tekstin suora kopiointi ilman lähdemerkintöjä on kielletty. Kaikkiin opinnäytetöihin suoritetaan tarkistus Turnit -plagiointitarkastusohjelmalla. Se vertaa palautettua työtä kaikkiin sähköisiin materiaaleihin. Ohjelma kuvaa tarkasti, missä samaa tekstiä on käytetty ja kuinka suuri osuus tekstistä on suoraa plagiaattia. (Turnitin ohjelman - pikaohje, Kesäsen 2022 mukaan.) Tekstin alkuperäisyyden varmistamisen lisäksi plagiaatin tunnistusjärjestelmää voidaan käyttää apuvälineenä muun muassa lainausten ja lähdeviittausten oikeanlaiseen ja tekijänoikeuslain mukaiseen käyttöön (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, 7). Tässä opinnäytetyössä on käytetty monipuolisia lähteitä sekä tehty asianmukaiset lähdemerkinnät annettujen ohjeiden mukaisesti.

Hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksia ovat validiteetti, objektiivisuus ja reliabiliteetti. Validiteetti eli tutkimuksen pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan ja mitataan sitä mitä pitikin. Tämän tutkimuksen validiteetti on hyvällä tasolla, tarkoituksena on ollut tutkia kohdeyrityksen työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen tasoja. Kyseisissä seikoissa on pysytty hyvin työvaiheiden alusta loppuun saakka. Tutkimuksen objektiivisuus eli puolueettomuus on yhtä lailla tärkeässä asemassa tutkimuksen toteuttamisessa. Tämän tutkimuksen tulokset ovat täysin puolueettomia, eikä tutkimuksen tekijät ole vaikuttaneet kohdejoukon vastauksiin millään tavoin. Reliabiliteetti eli luotettavuus kertoo tutkimuksessa saatujen tulosten tarkkuudesta. Kyseisen tutkimuksen reliabiliteettia edesauttaakseen on pyritty pysymään tarkkana ja kriittisenä työskentelylle koko tutkimusprosessin ajan. (Heikkilä 2014, 27–29.)

Tutkimuksen validiteetista on pidetty huolta muun muassa käymällä läpi luotu kysely opinnäytetöihin ohjaamien kanssa yksityiskohtaisesti ja varmistamalla, että jokainen kysymys pohjautuu tutkimuskysymyksiin ja teoriaosuuteen sekä on oleellinen tutkimuksen kannalta. Lisäksi vastaajien tietosuoja on turvattu, data ja kyselyn tulokset ovat ainoastaan tutkimuksen tekijöiden tietokoneilla, ja ne hävitetään tutkimuksen valmistuessa.

5.4 Vastaajien yleiskatsaus

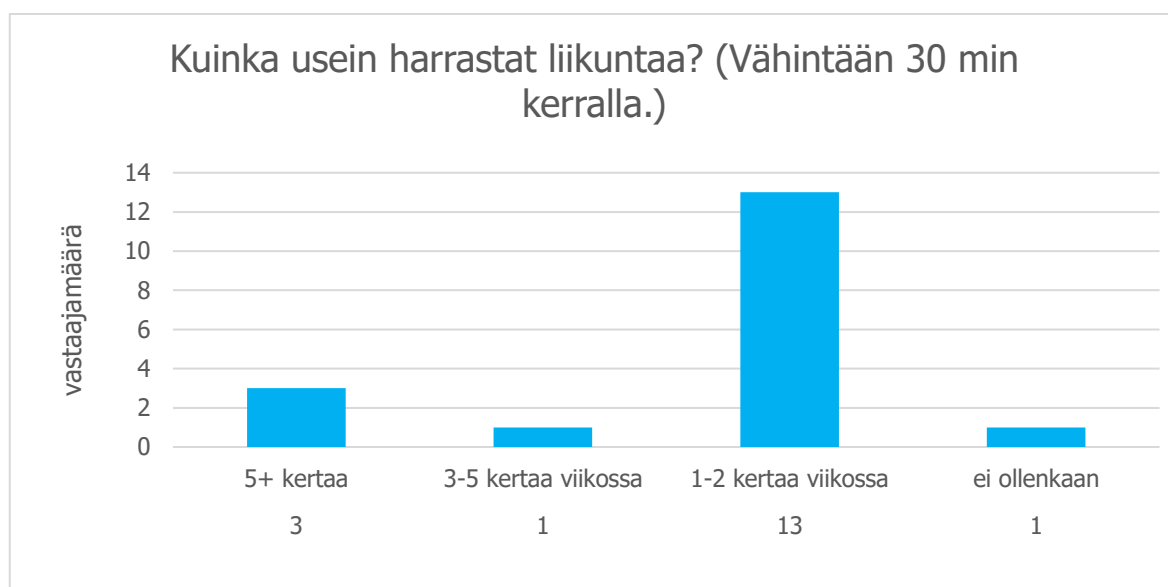
Kyselyyn vastaajista kymmenen henkilöä on töissä M&J Dynastialla toisen asteen koulutuksella. Viisi henkilöä on ammattikorkeakoulu- tai yliopistopohjalla ja kolme peruskoulupohjaisia. Vastaajien ikäkauma on melko tasainen alle 24-vuotiaista yli 55-vuotiaisiin. Kyselyyn vastanneista seitsemän henkilöä opiskelee töiden ohella ja yksitoista henkilöä ei. Vastaajien viikon työtuntien välillä on paljon eroavaisuuksia, jotkut tekevät korkeintaan kymmenentuntista viikkoa ja yksi vastaaja tekee jopa yli 43 tuntia töitä viikossa. Loput vastanneista sijoittuvat näiden välille.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Luvussa käydään läpi yleiskatsaus vastaajajoukosta sekä analysoidaan vastausten tuloksia osa-alueittain. Osa-alueet on jaettu useaan ryhmään, jotka ovat, liikkumistottumukset, henkilöstön jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla, uni ja nukkuminen sekä ravinto. Vastauksista useita on käyty läpi kirjallisesti ja osasta on diagrammi kuvaamassa vastaajamääriä ja vastausten jakautumista.

6.1 Tuloksia vastaajien liikkumistottumuksista

Liikkumistottumuksista kysyttäessä selvisi, että vastanneista kahdeksastatoista, seitsemän kulkee työmatkat kävellen, viisi autolla ja kolme julkisilla. Kolme henkilöä puolestaan tekee etätöitä, eikä näin kulje työmatkaa. Vastauksista ilmenee että, suurin osa vastaajista harrastaa liikuntaa korkeintaan kaksi kertaa viikossa, muutama kyseistä määrää enemmän. (Kuva 4). Suurilta osin vastaajat kokivat olevansa hyötyliikkuja, mukaan mahtui myös terveys- ja aktiiviliikkuja sekä yksi tavoitteellinen liikkuja.

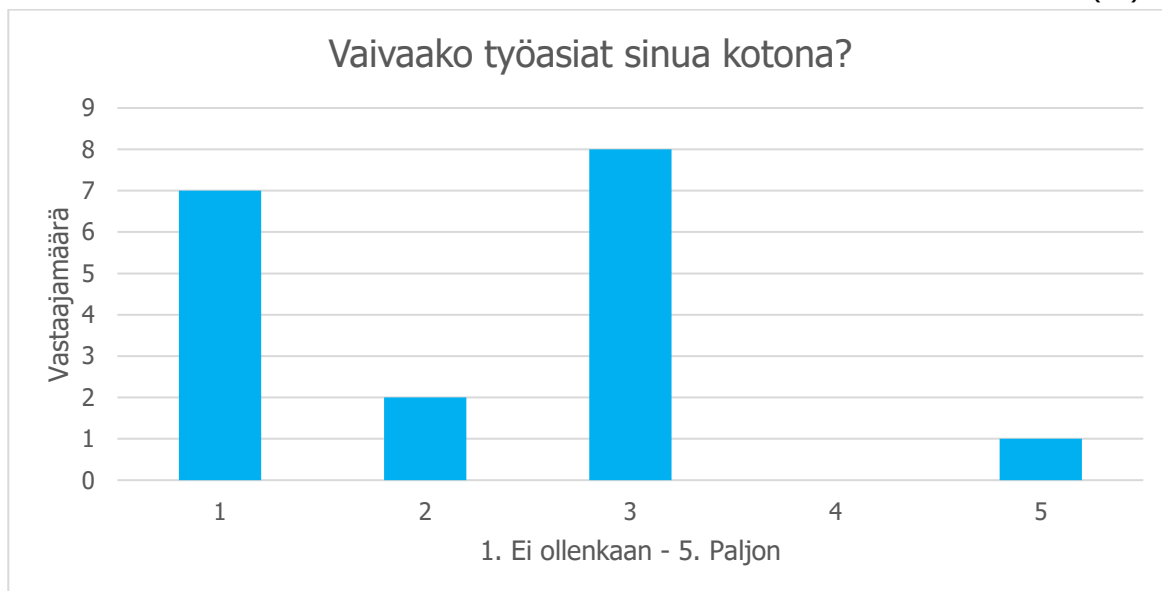


KUVA 4. Liikunnan harrastamisen yleisyys (n=18)

Palautumisen seurannassa vastaajajoukko ei ollut kovin aktiivinen. Valtaosa (14kpl) ei seuraa palautumista ollenkaan, kolme seuraa säännöllisesti ja yksi epäsäännöllisesti. Palautumisen seuraamista voidaan nykypäivänä seurata helposti eri älylaitteilla, kuten kelloilla ja sormuksilla. Palautumista seuraamalla voi välttää yllirasitusta.

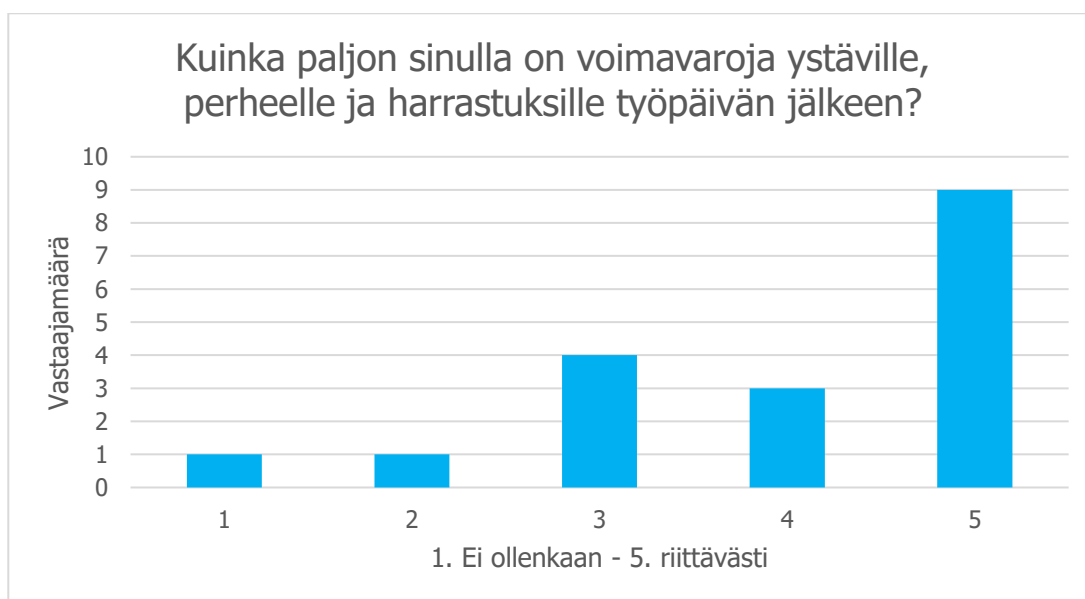
6.2 Henkilöstön jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla

Vastanneista lähes kaikki eli 17 kertoi, että työasiat eivät vaivaa ollenkaan tai vaivaavat vain vähän. Ainoastaan yksi koki työasioiden vaivaavan paljon. Vastausten jakaantuminen kertoo siitä, että lähes kaikki pystyvät irtaantumaan työasioista vapaa-ajallaan eivätkä kuormita omaa jaksamistaan stressaamalla työasioista. Vastausten keskiarvo oli 2,2 josta voidaan päätellä, etteivät työasiat juurikaan vaivaa henkilöstöä. (Kuva 5). Työstä irtaantuminen vapaa-ajalla on erityisen tärkeää, ja on varsin positiivista, että M&J Dynastian henkilöstölle se ei ole mikään ongelma.



KUVA 5. Työasioiden vaivaaminen kotona (n=18)

Vastanneet ovat kokeneet omaavansa paljon voimavaroja töiden jälkeenkin, vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti eri vaihtoehtoihin, enemmistön kuitenkin ollessa asteikolla 3–5 eli kokevat, että heillä riittää voimavaroja vielä vapaa-ajallaankin. Tämän vahvistaa myös vastausten keskiarvo 4,0. Voimavarojen määrä on pääosin siis hyvällä tasolla yrityksessä, kun vain yksi henkilö koki, että voimavaroja ei ole työpäivän jälkeen. (Kuva 6).



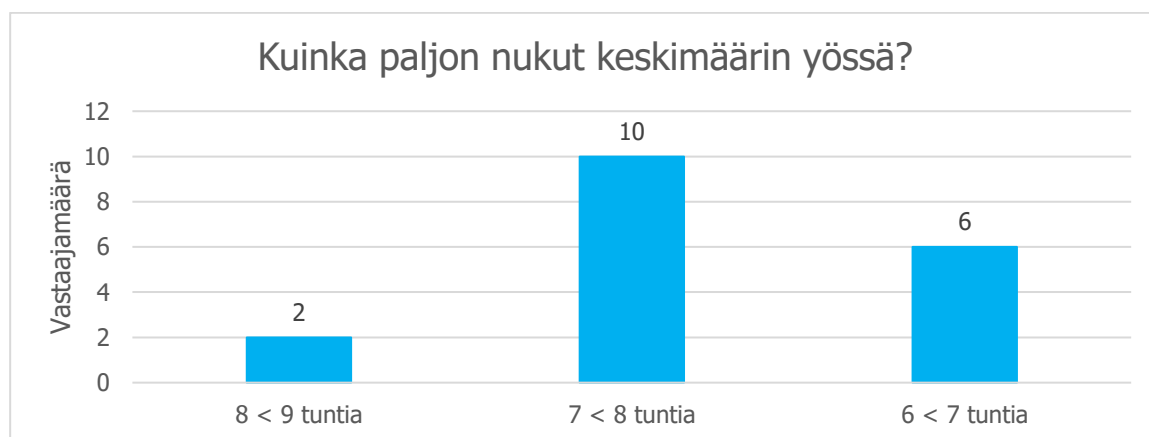
KUVA 6. Voimavarojen määrä työpäivän jälkeen (n=18)

Lähes kaikki (16 kpl) vastasi selviytyvänsä työtehtävistään hyvin (vaihtoehto 4 tai 5) ja kaksi vastausta oli kohtalaisesti eli kaikki kokivat suoriutuvansa työtehtävistä. Myös valtaosa (14) vastanneista koki jaksavansa töissä hyvin, keskiarvon ollessa 3,8. Tämä kertoo, että työn kuormittavuus ei ole liian suuri.

Johtopäätöksenä osioista voidaan sanoa enemmistön vastanneista kokeneen, että työn kuormittavuus ei näy vapaa-ajalla ja he selviävät työtehtävistään hyvin sekä jaksavat töissä. Tämän osion tulokset ovat positiivinen merkki organisaation kannalta. Se, että lähes kaikki jaksavat työssään hyvin, eivätkä vaivaa työasioilla mieltään kertoo, että työtehtävät ovat jäsenneily hyvin ja suunniteltu siten, että ne hoituvat työpäivän aikana, eikä niitä kerry rästiin. Lisäksi töistä irtaantumista vapaa-ajalla ei koettu haasteelliseksi. Pitkällä aikavälillä nämä asiat ovat jaksamisen kannalta äärimmäisen tärkeitä.

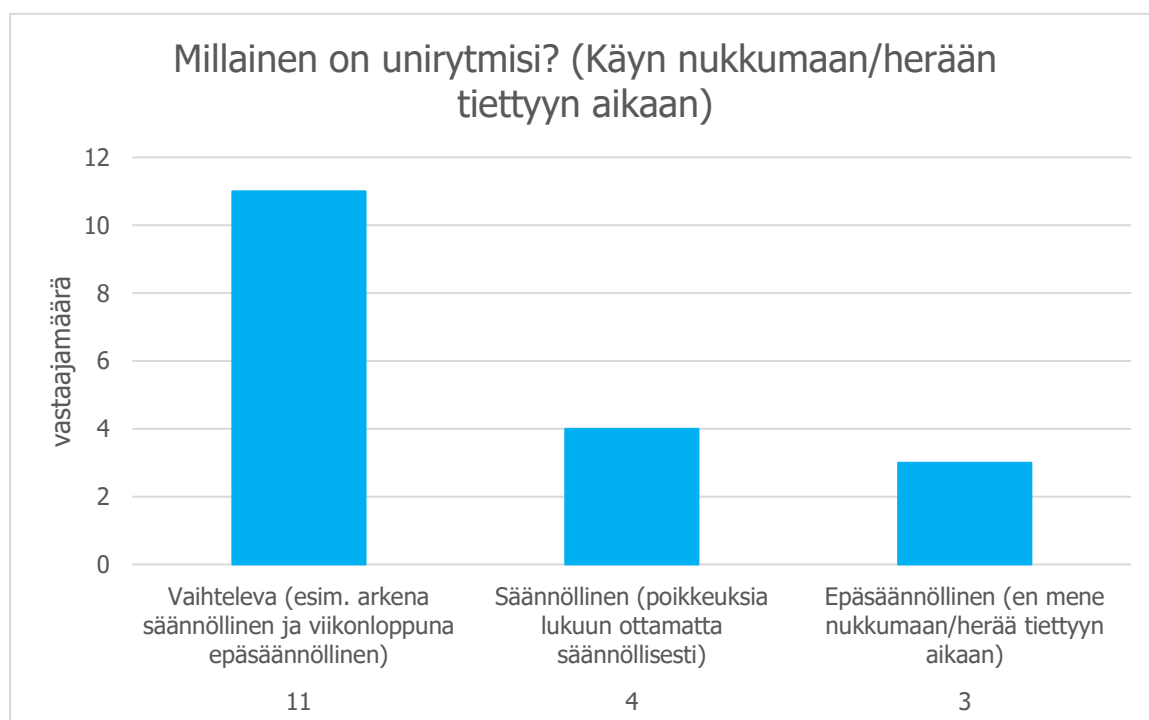
6.3 Uni ja nukkuminen

Uneen ja nukkumiseen liittyvässä osiossa paljastui, että vastaajat nukkuvat määrällisesti kohtalaisen paljon. Kymmenen vastasi nukkuvansa tavallisesti yli seitsemän tuntia, mutta alle kahdeksan tuntia. Kuusi henkilöä yli kuusi tuntia, mutta alle seitsemän tuntia. Kaksi vastaajista nukkuu yli kahdeksan tuntia, mutta alle yhdeksän tuntia. (Kuva 7).



KUVA 7. Vastaajien keskimääräinen unimäärä (n=18)

Unirytmiaan kuvailtaessa yksitoista henkilöä vastasi unirytmensä olevan vaihteleva. Esimerkkinä, arkena säännöllinen, mutta viikonloppuna epäsäännöllinen. Neljän unirytmä oli poikkeuksia lukuun ottamatta säännöllinen ja kolmella henkilöllä epäsäännöllinen. (Kuva 8).



KUVA 8. Vastaajien kokemus omasta unirytmistä (n=18)

Lisäksi kysyttiin, miten hyvin saat unta. Vastausvaihtoehtona toimi asteikko yhdestä viiteen (nukahtaminen on vaikeaa – nukahdan erittäin helposti). Vastaajista yhdeksän vastasi vastausvaihtoehdon 5, kuusi henkilöä vastasi vaihtoehdon 4, kaksi vaihtoehdon 3 ja yksi vastaaja vaihtoehdon 2. Keskiarvo asettui lukuun 4,3, joten nukahtaminen sujuu suurimmalla osalla melko helposti ja nopeasti.

Samaisella vastauskaalalla oli seuraavat kaksi kysymystä. Kysymykseen millaiseksi tunnet olosi herättyäsi (1. Todella väsynyt – 5. Todella pirteä) vastauksia tuli melko tasaisesti kaikkiin vaihtoehtoihin keskiarvon ollessa 3,4. Tämä kertoo siitä, että vaikka ajallisesti lähes kaikki nukkuivat kohtalaisen määrän niin unen laadussa on jonkin verran toivomisen varaa. Tähän on monia mahdollisia syitä, joita seuraavissa kysymyksissä pyrittiin selvittämään.

Kysymyksessä älylaitteen käytöstä juuri ennen nukkumaan menoa, selvisi että suurin osa vastaajajoukosta käyttää älylaitetta aina tai lähes aina ennen nukkumaan menoa, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Muita haitallisia tapoja ennen nukkumaan menoa lueteltaessa esiin nousivat muun muassa videopelien pelaaminen, liiallisen ajan viettäminen sängyssä, nikotiini, kofeiini, rasvainen ruoka ja työasioiden vieminen vapaa-ajalle. Nämä kaikki ovat huonolaatuiseen uneen altistavia tekijöitä.

6.4 Ravitsemus

Ravitsemusta käsiteltävässä osiossa ensimmäisenä kysymyksenä oli, millaiset ruokailutottumukset sinulla on; vastausasteikon ollessa 1- en juurikaan mieti mitä syön (syön kun on nälkä) 5- suunnittelen ruokailuni terveelliseksi etukäteen. Kyseisen kysymyksen tuloksista oli positiivista huomata, että suurin osa suunnittelee melko hyvin ateriansa etukäteen. Kolme vastaajaa oli vastannut vastausvaihtoehto 5 ja kahdeksan oli vastannut vaihtoehdon 4. Seitsemän henkilöä oli jakautunut tasaisesti skaalalle 1–3 suunnitellen ateriansa epäsäännöllisemmin. Vastausten keskiarvo oli 3,4 joka kertoo, että suurin osa suunnittelee ruokailunsa etukäteen vähintään kohtalaisesti. (Kuva 9).



KUVA 9. Vastaajien ruokailutottumukset (n=18)

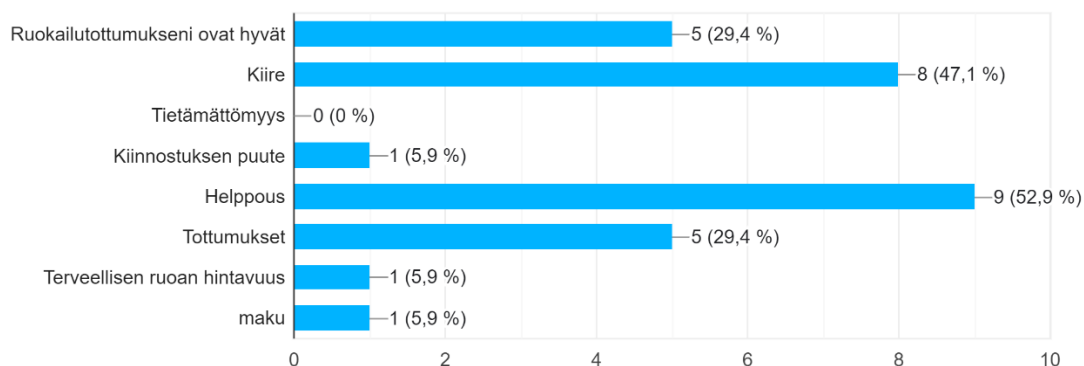
Syömisen säännöllisyys kolmen-neljän tunnin välein ei puolestaan ollut aivan yhtä yleistä. Vastaukset jakautuivat erittäin tasaisesti skaalalle 1–5. Ainoastaan kohdissa kolme ja neljä oli hiukan enemmän vastanneita. Syömisen säännöllisyyteen tulisi kiinnittää huomiota, ateriavälien pidentyessä viireystila laskee ja sillä voi olla suuretkin vaikutukset työskentelyn tehokkuuteen. Se, että vastauksista yli puolet (10kpl) suuntautui välille 1–3, sekä vastausten keskiarvo 3,1 antavat olettaa, että osa työntekijöistä työskentelee jossain vaiheessa työpäivää nälkäisenä, eikä tästä syystä välttämättä pysty antamaan parasta itsestään.

Syöminen suositellun lautasmallin (2/4 lautasesta vihanneksia ja kasviksia, neljäsosa proteiinia ja neljäsosa hiilihydraattia) vastauskäyrä näytti kohtalaisen hyvin kohti aktiivista. Numeroa 5 (päivittäin) ei vastannut kukaan, mutta ilahduttavasti seitsemän oli vastannut kohdan numero 4, joka kertoo, että yli kolmasosalla on pyrkimys noudattamaan lautasmallia lähes päivittäin. Myöskään kohtaan numero 1 (en koskaan) ei tullut kuin kaksi vastausta, joka kertoo, että lähes jokainen yrittää edes jotenkin noudattaa lautasmallia, vaikka sitten hieman epäsäännöllisemmin.

Ravitsemuksen viimeisessä kohdassa vastaajien piti valita kaksi yleisintä syytä, mistä heidän mahdollisesti huonot ruokailutottumuksensa johtuvat. Viisi koki ruokailutottumuksensa hyväksi, mutta yleisimmät syyt, jotka nousivat esille helppous (9kpl vastanneista) (esim. roska-/pikaruoka), kiire (8kpl) sekä tottumukset (5kpl). (Kuva 10). Kiirettä on helppo vähentää esimerkiksi valmistamalla useain päivän ruuat samalla kerralla.

Mistä huonot ruokailutottumukset johtuvat? (valitse kaksi sinulle yleisintä)

17 vastausta



KUVA 10. Huonojen ruokailutottumusten syyt (n=17)

6.5 Johtopäätökset tuloksista

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että henkilöstön jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla on hyvällä tasolla, tästä voidaan päätellä, että työn kuormittavuus on hyvin hallinnassa. Näiden asioiden kunnossa ollessa on helppo keskittyä osa-alueisiin, jotka kyselyn tulosten perusteella kaipaavat kehittämistä. Teoriaosuudessa käsitellyt Jaakkolan ravitsemukselliset elementit (Jaakkola, 2018, 94.) eivät toteutuneet vastaajilla parhaalla mahdollisella. Kehitettävää olisi varsinkin ateriarhythmin säännöllisyyden kanssa, jottei ateriovälit venyisi liian pitkiksi.

Walkerin (2017, 314) hyvän unen elementeissä on organisaation henkilöstöllä myös kehittämisen varaa sillä tutkimuksessa tuli esille nukkumisen olevan unirytmien puolesta melko vaihtelevaa. Toinen unen laatua heikentävä seikka, joka nousi esiin, oli elektronisen laitteen, esimerkiksi puhelimen käyttö juuri ennen nukkumaanmenoa. Kyseistä tapaa jos yrittäisi karsia pois, voisi sillä olla positiiviset vaikutukset unen laatuun ja sitä kautta myös päivittäiseen vireystilaan.

Vastaajien liikuntatottumuksissa suurin kehittämisen osa-alue vastausten perusteella olisi liikkumisen aktiivisuudessa. Iso osa vastasi harrastavansa liikuntaa 1–2 kertaa viikossa, se on suosituksiin nähden liian vähän. Kuten teoriaosuudessa käsiteltiin Asikaisen ja Tuomilehdon (2016, 113) mukaan olisi jokaisen suositeltavaa kokeilla eri liikuntamuotoja ja sitä kautta löytää itseä kiinnostavia tapoja harrastaa liikuntaa. Kokonaisuudessa voidaan sanoa, että tutkimuksessa käsiteltyjen hyvinvoinnin osa-alueiden tämänhetkinen tilanne on organisaation henkilöstöllä kohtuullisella tasolla. Millään osa-alueella ei ole räikeitä puutteita, vaan pienellä hienosäädöllä kokonaisuus on saatavissa hyvälle tasolle.

7 TOIMINNALLINEN OSUUS

Opinnäytetyön toiminnalliseksi osuudeksi päätettiin tehdä neljän viikon palautumisen tehostamiskampanja. Kolmella ensimmäisellä viikolla käsitellään jo aiemmin opinnäytetyössä esiin nousseita palautumista tukevia osa-alueita; unta, ravintoa ja liikuntaa. Jokaisella viikolla keskitytään tiettyyn osa-alueeseen teoriaan pohjautuvien yksinkertaisten vinkkien avulla. Viimeinen neljäs viikko toimii kaikkien osa-alueiden kertauksena.

Kampanjan aluksi lähetimme sähköpostilla yritykselle infopakettin, mitä kampanja tulee pitämään sisällään ja millaisella aikataululla. (Kuva 11). Yrityksen esihenkilöt välittävät sähköpostiviestit työntekijöilleen. Infopaketista ja jokaisen viikon tärppilistoista haluttiin saada mahdollisimman visuaalisesti eloisat, jotta ne tavoittaisivat kohderyhmää tehokkaammin eikä niitä olisi puuduttavaa lukea. Siksi päätimme, että Powerpointin käyttäminen toimisi hyvänä ja yksinkertaisena työkaluna. Powerpoint-diat oli puolestaan viisasta muuttaa pdf-muotoon ja liittää ne sähköposteihin helposti avattaviksi tiedostoiksi, jotta vastaajien ei tarvitsisi eri linkkien kautta avalla tiedostoja. Kampanjan jälkeen osallistujille lähetetään kokemuspohjainen kysely, jossa käsitellään muun muassa havaittuja muutoksia jakson aikana, huomasiko joku esimerkiksi jaksavansa enemmän tai olleensa tehokkaampi.



KUVA 11. Kampanjan aloitusinfo

7.1 Viikko 1: Uni

Kampanjan ensimmäisellä viikolla käsiteltiin unta. Viikon aikana ei pysty mullistavia muutoksia toteuttamaan, joten siksi pyrittiin nostamaan esiin yksinkertaisia ja helposti toteutettavia asioita. Annoimme viisi erilaista vinkkiä, joita itse opinnäytetyön teoria osuudessa käsiteltiin. (Kuva 12) ja (Kuva 13).



UNI

Pyri säännölliseen unirytmiiin!

- Käy nukkumaan/herää samaan aikaan
- Uni on tarpeen paitsi aivoille, myös keholle. Vähäinen uni vaikuttaa aivotoimintaan ja rutiineihin ja saa olon tuntumaan tahmealta. (Hyväterveys.fi)

Rauhoitu ennen nukkumaan menoa

- Vältä stressitekijöitä illasta mahdollisuuksien mukaan jotta aivot saavat rauhoittua.

Laitteet ja ruudut pois!

- Pyri laittamaan älylaitteet pois noin tunti ennen nukkumaan menoa
- Puhelimen ja tietokoneen käyttö sekä sosiaalisessa mediassa pörrääminen aktivoivat sosiaalisesti ja fysiologisesti. (TTL.fi)

KUVA 12. Uni vinkit ensimmäinen osa



UNI

Vältä rankkaa urheilua juuri ennen nukkumaan menoa

- Kuormittava liikuntasuoritus juuri ennen nukkumaan menoa vaikuttaa negatiivisesti unen laatuun. Lisäksi se saattaa pidentää nukahtamisaikaa. Liikunta kannattaa siis ajoittaa päiväaikaan. (Puhti.fi)

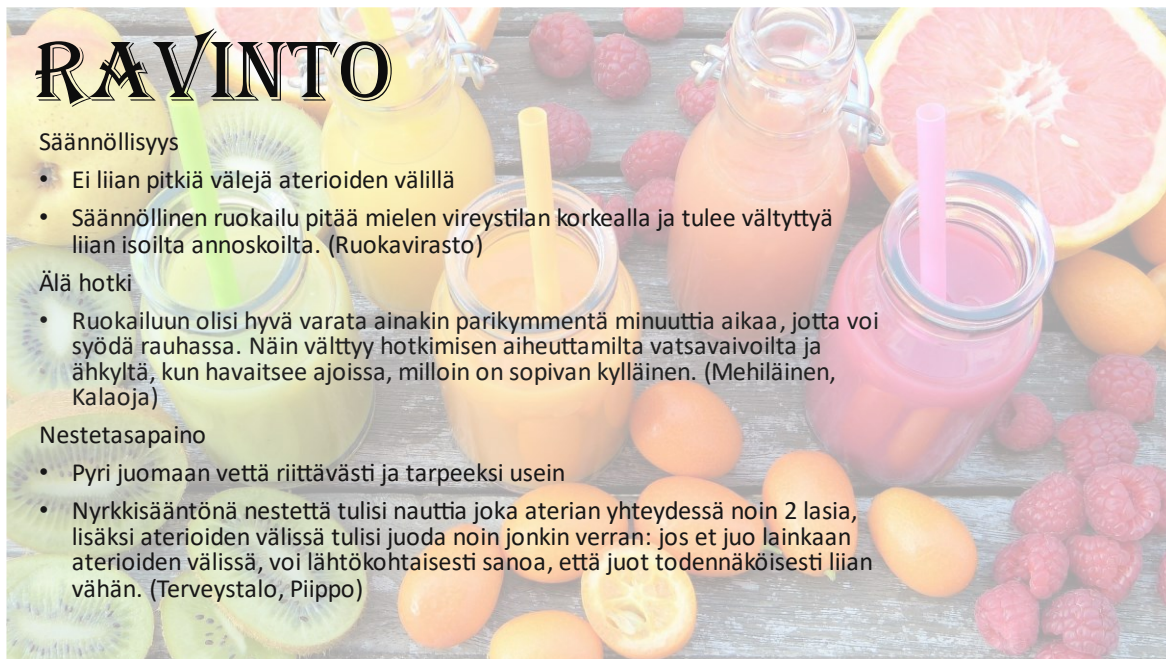
Vältä kofeiinia illasta

- Kofeiinin nauttimisen ennen nukkumaanmenoa onkin todettu pidentävän nukahtamisviivettä, aiheuttavan heräilyjä, vähentävän unen kokonaisaikaa ja heikentävän unen laatua. (TTL)

KUVA 13. Uni vinkit toinen osa

7.2 Viikko 2: Ravinto

Toisella viikolla teemana oli ravinto. Kyselyn tulosten perusteella selkeitä puutteita oli havaittavissa syömisen säännöllisyydessä. Siispä viikon tärkeimpänä neuvona oli keskittyä säännöllisiin ruokailuihin, jotta ateriovälit eivät venyisi liian pitkiksi. Lisäksi esiin nostettiin, että päivän aterioiden nauttimiseen tulisi varata aikaa riittävästi, jotta vältetään kyselyn vastauksissakin esiin nousseelta hotkimiselta. (Kuva 14.)



KUVA 14. Ravinto teeman vinkit

7.3 Viikko 3: Liikunta

Kolmannella viikolla oli vuorossa liikuntateema. Kyseisellä viikolla haluttiin painottaa arkiliikunnan helppoutta ja hyötyjä. Kannustettiin liikkumaan jokainen matka kävellen tai pyörällä jos vain se on mahdollista sekä kokeilemaan erilaisia liikuntamuotoja kuten venyttelyä ja joogaa kehonhuollossa. Lisäksi haluttiin nostaa esiin ulkona liikkumisen hyötyjä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, sekä muistuteltiin levon tarvetta liikkumisen vastapainoksi. (Kuva 15.)



KUVA 15. Liikunta teeman vinkit

7.4 Viikko 4, kokonaisuus

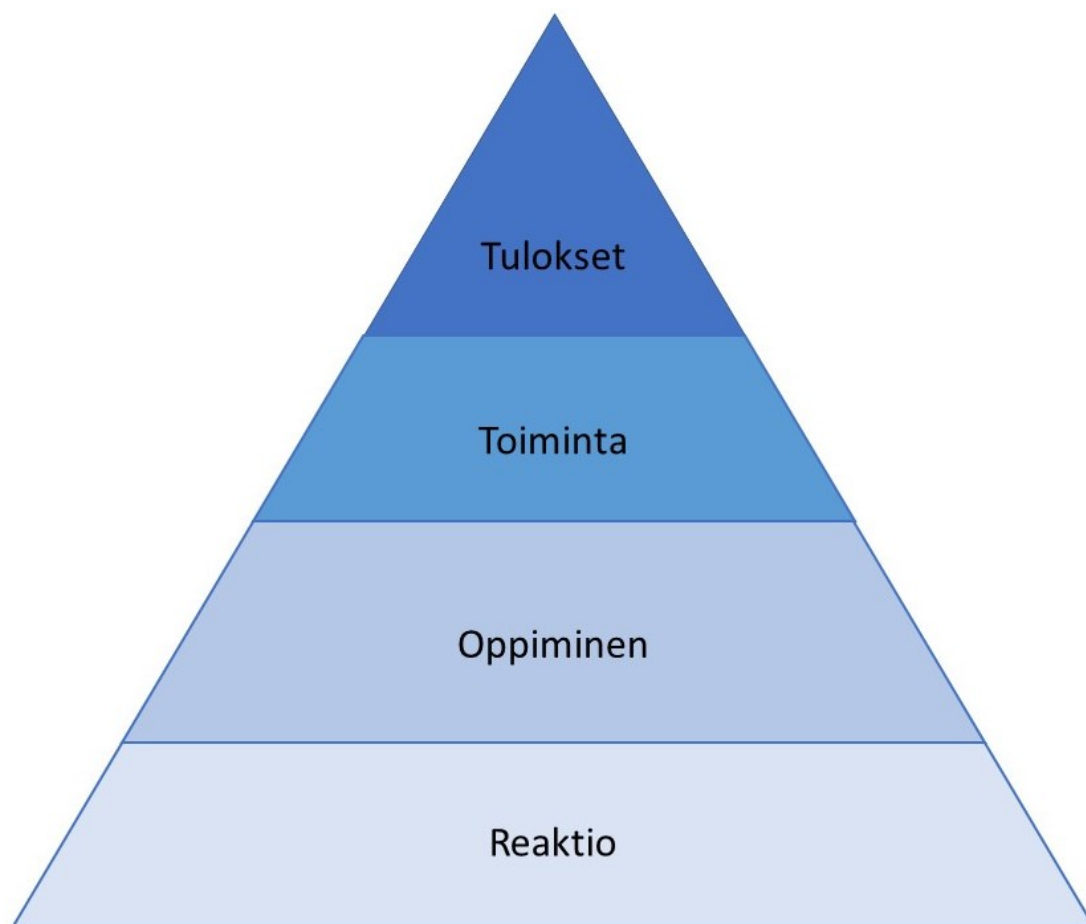
Viimeisellä viikolla tavoitteena oli muistutella osallistujia jokaisen viikon teemasta. Jokaiselta viikolta otettiin yksi tärkeä vinkki, joita noudattamalla saisi aikaan hyvän kolmiosaisen kokonaisuuden unen, ravinnon ja liikunnan kesken. Lisäksi muistuteltiin oman ajan tärkeydestä rauhoittumisen ja levon yhteydessä. (Kuva 16.)



KUVA 16. Kokonaisuus vinkit

8 TOIMINNALLISEN OSUUDEN TULOKSET

Neljän viikon kampanjan jälkeen osallistujille lähetettiin kokemuspohjainen kysely. Kysely oli laadittu Kirkpatrickin vaikuttavuusmallia mukaillen. (Kuva 17). Kirkpatrickin malli kattaa neljä porrasta, ensimmäinen porras on reaktio, esimerkiksi kuinka osallistua reagoi annettuihin ohjeisiin. Toinen porras on oppiminen, kuinka osallistuja oppii ja sisäistää asioita. Kolmantena portaana on toiminta, siirtääkö opittuja asioita käytäntöön. Viimeisenä portaana on tulokset, joka kuvaa miten asioiden vieminen käytäntöön on vaikuttanut. (Kirkpatrick Partners 2022.)



KUVA 17. Donald Kirkpatrickin malli

8.1 Palautekysely ja sen tulokset

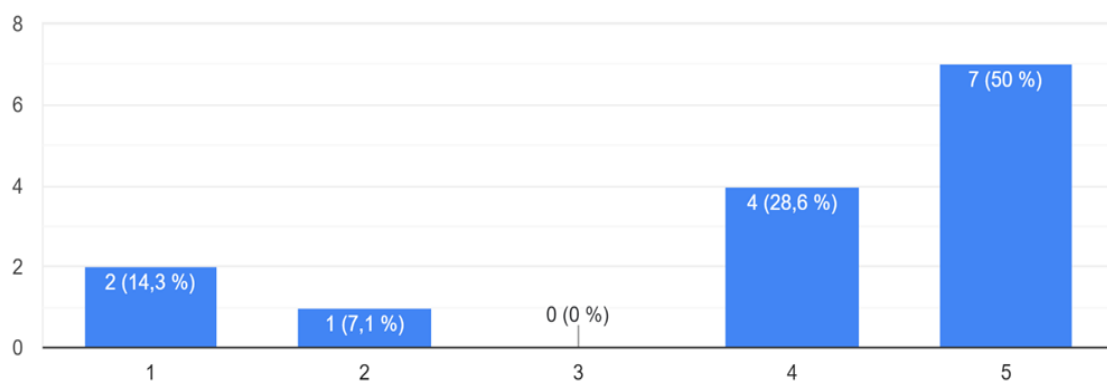
Kyselyn tarkoituksena oli selvittää kampanjaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia palautumisen tehostamis- kampanjan ajalta. Kysely koostui yhdeksästä kysymyksestä sekä vapaan sanan kentästä. Kysymyksistä noin puolet olivat asteikkokysymyksiä lineaarisella asteikolla 1–5. Loput monivalintakysymyksiä sekä yksi avoin kysymys. Kysely oli avoinna 31.10–6.11 ja siihen vastasi 14 henkilöä.

Kysymys 1. Miten tuttuja kampanjassa käsitellyt teemat olivat sinulle ennestään?

Vastausvaihtoehtoina oli asteikko 1–5. (1 ei ollenkaan tuttuja – 5 erittäin tuttuja) vastauksista selkeästi eniten oli vastattu erittäin tuttuja, joka keräsi puolet vastauksista. Vain kolme vastasi vaihtoehdon yksi tai kaksi. Vastausten keskiarvo on 3,9, joten lähtökohtaisesti aihe oli keskimäärin hyvin tuttu vastaajille. (Kuva 18.)

Miten tuttuja kampanjassa käsitellyt teemat olivat sinulle ennestään?

14 vastausta



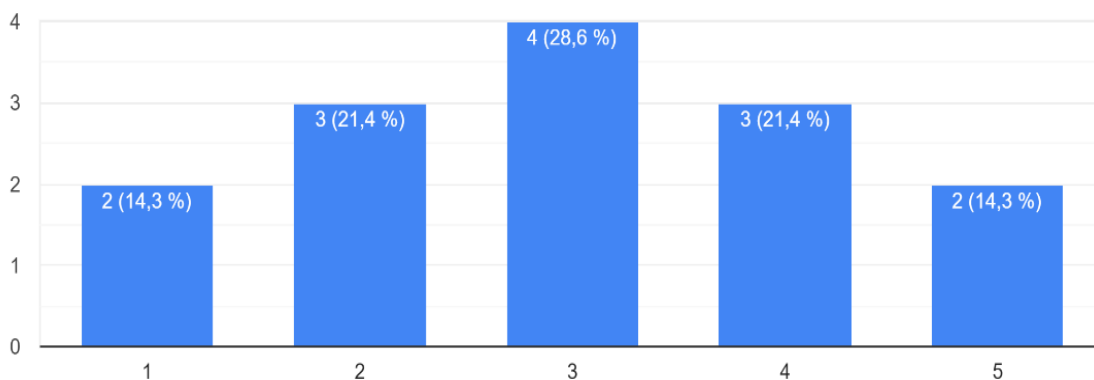
KUVA 18. Teemojen tunnettavuus etukäteen (n=14)

Kysymys 2: Miten veit annettuja vinkkejä käytännön tasolle?

Vastausvaihtoehtoina oli jälleen asteikko 1–5 (1 en vienyt vinkkejä käytännön tasolle – 5 hyödynsin vinkkejä aktiivisesti) Vastaajien kesken vinkkien viemiä käytännön tasolle jakaantui melkoisesti, kuitenkin niin että vain kaksi vastaajista oli hyödyntänyt aktiivisesti vinkkejä ja kaksi ei ollenkaan. Muut vastaajat olivat vastanneet jotakin näiden väliltä, joten voidaan todeta, että kahta vastaajaa lukuun ottamatta, kaikki olivat jollain tasolla kokeilleet vinkkejä. (Kuva 19.)

Miten veit annettuja vinkkejä käytännön tasolle?

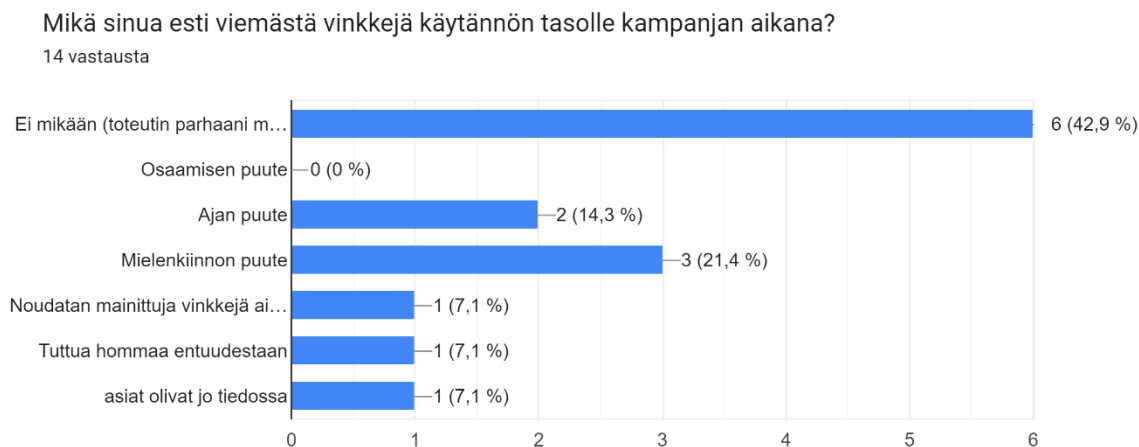
14 vastausta



KUVA 19. Vinkkien vieminen käytännön tasolle (n=14)

Kysymys 3. Mikä sinua esti viemästä vinkkejä käytännön tasolle kampanjan aikana?

Kysymyksessä oli annettu seitsemän vastausvaihtoehtoa. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti lukuun ottamatta vaihtoehtoa "Ei mikään (toteutin parhaani mukaan)" kyseinen vaihtoehto keräsi kuusi vastausta. Vaihtoehto osaamisen puute ei valinnut yksikään vastaajista. (Kuva 20.)



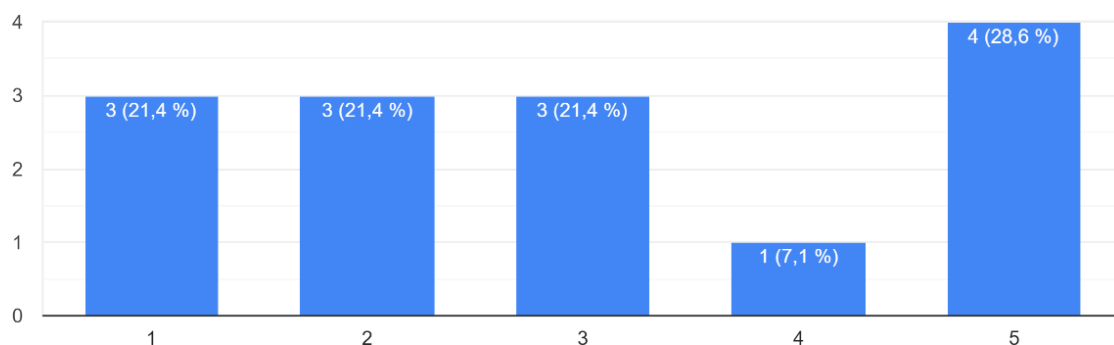
KUVA 20. Syitä vinkkien käyttämättömyydelle käytännön tasolla (n=14)

Kysymys 4. Mitä mieltä olit annetuista vinkeistä?

Vastausvaihtoehtoina oli asteikko 1–5, (1 en kokenut vinkkejä hyödyllisiksi – koin vinkit motivoiviksi ja hyödyllisiksi). Vastausvaihtoehtoista eniten vastauksia sai 5 koin vinkit motivoiviksi ja hyödyllisiksi, jonka oli vastannut neljä henkilöä. Kolme henkilöä ei kokenut vinkkejä hyödyllisiksi. Keskiarvo vastauksilla onkin 3 joten enemmistö on kuitenkin kokenut vinkit jollain tasolla hyödyllisiksi. (Kuva 21.)

Mitä mieltä olit annetuista vinkeistä?

14 vastausta



KUVA 21. Mielipiteet vinkeistä (n=14)

Kysymys 5. Minkä palautumisen teemoista koit hyödyllisimmäksi?

Kysymyksessä kysyttiin minkä teeman osallistujat olivat kokeneet hyödyllisimmäksi. Lähes puolet vastanneista (6kpl) vastasi hyödyllisimmäksi teemaksi unen. Liikunta ja ravinto saivat molemmat kolme kappaletta vastauksia. Kaksi henkilöä vastasi puolestaan, ettei kokenut ainuttakaan teemaa hyödylliseksi. (Kuva 22).

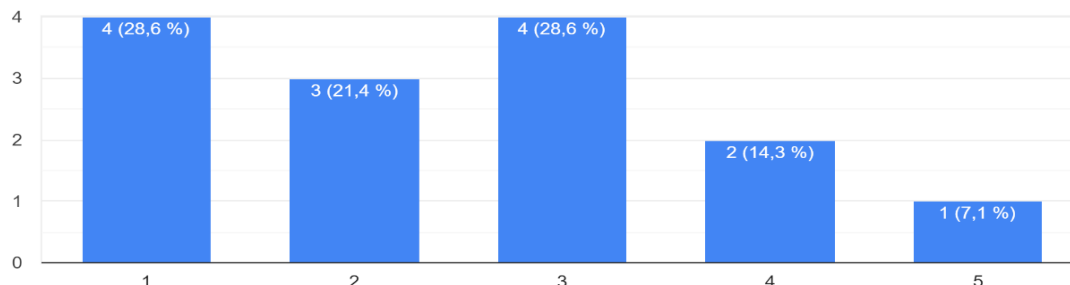


KUVA 22. Hyödyllisin teema (n=14)

Kysymys 6. Huomasitko muutoksia jaksamisessa/palautumisessa?

Vastausvaihtoehtoina oli asteikko 1–5 (1 en huomannut muutoksia – 5 koin positiivisia muutoksia jaksamisessani ja palautumisessani). Suurin osa vastanneista koki että ei ollut huomannut muutoksia tai ne oli vähäisiä, sillä seitsemän henkilöä vastasi vaihtoehdot 1 tai 2 ja vain 3 henkilöä vastasi vaihtoehdot 4 tai 5. (Kuva 23.)

Huomasitko muutoksia jaksamisessa/palautumisessa?
14 vastausta



KUVA 23. Muutoksien huomaaminen jaksamisessa/palautumisessa (n=14)

Kysymys 7. Jos huomaisit muutoksia jaksamisessa/palautumisessa, niin millaisia ne olivat?

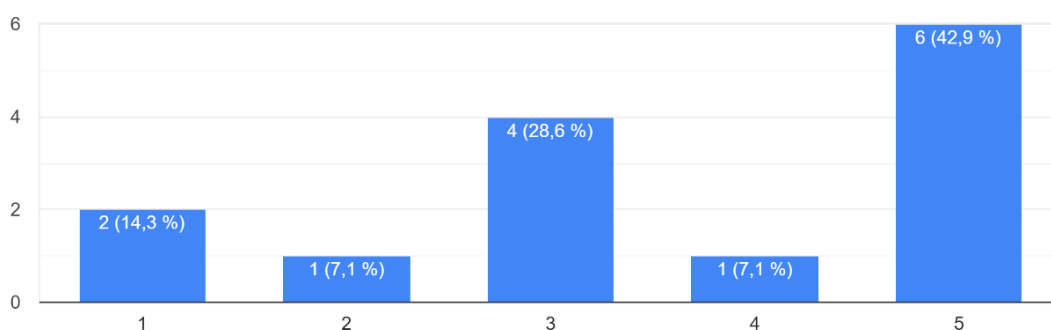
Kysymys oli avoin kysymys, johon ei ollut pakollista vastata ja se keräsi kaksi vastausta. Yksi henkilö koki olonsa väsyneemmäksi korjattuaan unirytmensä. Toinen vastaaja huomasi olevansa aktiivisempi, rennompi ja koki palautumisen helpommaksi.

Kysymys 8. Aiotko hyödyntää saamiasi vinkkejä myös tulevaisuudessa?

Vastausvaihtoehtoina oli asteikko 1–5 (1 en aio hyödyntää vinkkejä tulevaisuudessa – 5 kyllä aion hyödyntää). Vastaukset jakaantuivat sekalaisesti, kuitenkin niin, että vaihtoehto 5 oli suosituin, jonka on vastannut kuusi henkilöä. Keskiarvo on e,3 eli hiukan suurempi osuus aikoo todennäköisesti käyttää vinkkejä hyödyksi tulevaisuudessa. (Kuva 24.)

Aiotko hyödyntää saamiasi vinkkejä myös tulevaisuudessa?

14 vastausta



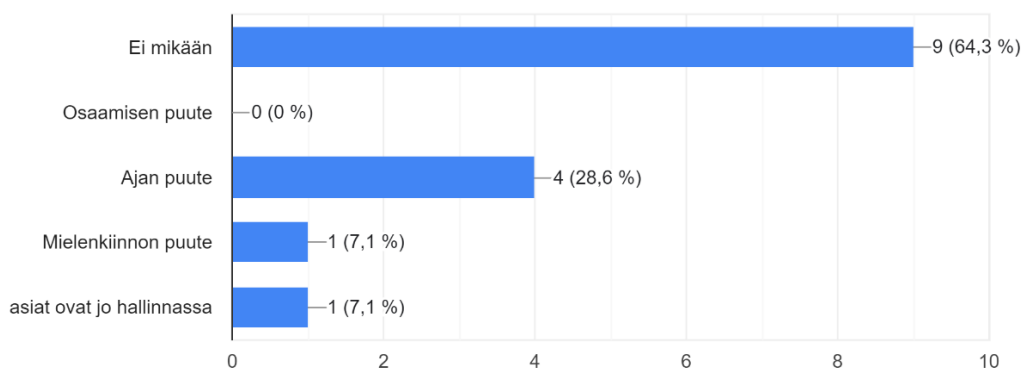
KUVA 24. Vinkkien hyödyttäminen tulevaisuudessa (n=14)

Kysymys 9. Mikä estää sinua viemästä vinkkejä käytäntöön tulevaisuudessa?

Vastausvaihtoehtoina oli viisi eri vaihtoehtoa, joista "ei mikään" oli selvästi suosituin vaihtoehto ja sen valitsi yhdeksän henkilöä. Toiseksi suosituin vastaus oli "ajan puute", jonka neljä henkilöä vastasi. "Mielenkiinnon puute" sekä "asiat ovat jo hallinnassa" vaihtoehdot saivat yhden vastauksen ja osaamisen puute jäi ilman vastauksia. (Kuva 25.)

Mikä estää sinua viemästä vinkkejä käytäntöön tulevaisuudessa?

14 vastausta



KUVA 25. Syitä vinkkien hyödyntämättömyydelle tulevaisuudessa (n=14)

8.2 Johtopäätöksiä kampanjan onnistumisesta

Kyselyn tulosten perusteella käy ilmi, että henkilöstön tietoisuus oli jo ennestään hyvällä tasolla käsiteltyjen aiheiden osalta. Suurimmalle osalle vastaajista aiheet olivat ennestään tuttuja, mutta joukossa oli myös muutamia henkilöitä, joille kampanja antoi lisäarvoa, koska kampanjassa käsitellyt aiheet eivät olleet heille ennestään tuttuja. Tästä voidaan päätellä, että kampanja antoi heille uusia vinkkejä palautumiseen liittyen.

Kampanjan kiinnostavuus oli vastausten perusteella kohtalaisen hyvä. ”Vapaa sana” kohdassa toivottiin, että vinkkien tasoa olisi hieman syvennetty niin, että ne olisivat käsitelleet paremmin toimialaa. Voidaan siis todeta, että vinkit olivat suurimmalle osalle sopivia, hyödyllisiä sekä helposti toteutettavia, kuten kampanjan tarkoituksena oli. Niille työntekijöille, joille asiat olivat ennestään tuttuja, kampanja toimi ennemminkin muistin virkistämisenä kyseisten aiheiden osalta. Myöskään muutokset eivät olleet kovin mittavia jaksamisessa tai palautumisessa, mikä viittaisi siihen, että neljän viikon kampanja-aikana ei voi saada kovin mittavia muutoksia. Kampanjan olisi täytynyt olla hieman pidempi, esimerkiksi kahdeksan viikkoa, jolloin muutoksia olisi todennäköisemmin syntynyt.

Jos vastaavanlaista kampanjaa järjestettäisiin tulevaisuudessa, olisi viisasta kohdentaa kampanja entistä enemmän myyntityötä tekeville ja jakaa kampanja eri tasoille niin, että se huomioisi osallistujien tietoisuuden aiheeseen liittyen. Esimerkiksi niille henkilöille, joille teemat eivät ole kovin tuttuja, tällainen hieman pelkistetty asiasisältö toimii. Niille, joille asiat ovat entuudestaan tutumpia, tulisi keksiä materiaalia, joka käsittelisi aihetta hieman syvemmin. Lisäksi kampanjan kestoa kannattaisi pidentää, jotta vaikuttavuus parantuisi.

9 POHDINTA JA YHTEENVETO

Tässä luvussa käydään läpi kokonaisuutena opinnäytetyöprosessin onnistumista sekä haasteita. Lisäksi pohditaan oman asiantuntijuuden kehittymistä sekä nostetaan esiin mahdollisia kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita.

9.1 Tutkimuksen onnistumisen arviointi ja vaikuttavuus

Tutkimus onnistui kokonaisuutena hyvin ja vastaajamäärät kumpaankin kyselyyn olivat hyvät. Tutkimuksessa saatiin hyvä yleiskuva M&J Dynastian työhyvinvoinnista etenkin palautumisen suhteen. Tavoitteenamme oli antaa kohdeyritykselle keinoja työstä palautumisen tehostamiseen, toiminnallisessa osuudessa yrityksen henkilöstölle annettiin vinkkejä, joita he pystyvät jatkossakin hyödyntämään. Tutkimuksen aikana yhteistyö kohdeyrityksen kanssa oli sujuvaa ja kommunikaatio toimi puolin ja toisin nopeasti, josta näkyi yrityksen aito kiinnostus aihetta kohtaan. Lisäksi yhteistyö opinnäytetyöohjaajien kanssa sujui hyvin, ja he olivat helposti lähestyttävissä sekä antoivat kattavasti monipuolisia kehitysideoita.

9.2 Opinnäytetyöprosessi ja asiantuntijuuden kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja monivaiheinen, ensimmäinen ja kaikkein kattavin vaihe oli teoriaosuuden kasaaminen. Prosessin toisena osuutena toteutettiin toiminnallisen osuuden ensimmäinen vaihe jossa, kerättiin kokemuksia ja pohjatietoa M&J dynastian henkilöstön työhyvinvoinnista, etenkin palautumisesta.

Prosessi eteni kyselytutkimuksen vastausten analysointiin, tämän jälkeen lähdettiin suunnittelemaan toiminnallisen osuuden toista vaihetta, jossa toteutettiin M&J Dynastian henkilöstölle neljän viikon kampanja. Kampanjassa jaettiin helposti toteutettavia vinkkejä, joilla pystyy parantamaan omaa palautumistaan. Tämän osuuden jälkeen prosessissa toteutettiin toinen kyselytutkimus, jolla mitattiin kampanjan vaikuttavuutta ja kokemuksia sen onnistumisesta. Prosessin viimeinen vaihe oli näiden vastausten käsittely ja analysointi.

Opinnäytetyön tekemisen aikana asiantuntijuus kehittyi lukuisin eri tavoin. Prosessin aikana ymmärrys myyntialan kuormitustekijöihin kasvoi, ja palautumisen merkitys hyvinvoivalle työntekijälle nousi entistä enemmän esiin. Tutkimuksen tekeminen ei ollut entuudestaan tuttua, joten kaikki siihen liittyvät asiat täytyi opetella. Muun muassa ymmärrys kyselylomakkeiden muotoilun tärkeydestä ja vastausten monipuolinen analysointi kehittyivät prosessin aikana.

9.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Kyselyiden tulosten perusteella heräsi kysymys, pystyisikö M&J Dynastia keksimään joitain kannustimia kohti terveellisempiä ruokailutottumuksia. Ainakin työpäivän kiireellisen syömisen välttämiseksi löytyy helppoja keinoja, vaikkapa pidentää ruokatuntia vartilla. Prosentuaalisesti pieni aika työtunneista, mutta sillä tavoin pystyy helpottamaan lounastauon pitämistä runsaasti, esimerkiksi pidempi aika antaa enemmän vaihtoehtoja syömiseen ja mahdollisesti edesauttaa pikaruokien ja einesten syömisen vähentämistä.

Toiminnalliseen osuuteen liittyen, jos vastaavanlaista kampanjaa tulisi järjestää joskus tulevaisuudessa, olisi viisasta jakaa kampanja eri tasoille osallistujien tietoisuus aiheeseen huomioon ottaen. Esimerkiksi niille, joille ei teemat eivät ole kovin tuttuja, hieman pelkistetty asiasisältö toimii, mutta heille, joille asiat ovat jo ennestään tutumpia, tulisi hyvä keksiä syvempää materiaalikin. Lisäksi kampanjan kestoa kannattaisi miettiä tarkemmin ja suosia pidempikestoisia kampanjoita vaikuttavuuden parantamiseksi.

Jatkotutkimusaiheena voisi hyvin toimia kampanjan vaikuttavuuden mittaaminen esimerkiksi vuoden jälkeen. Olisi mielenkiintoista tutkia kuinka osallistujat ovat onnistuneet viemään kampanjan aikana annettuja vinkkejä käytäntöön pidemmällä aikavälillä ja millaisia vaikutuksia he ovat kokeneet. Vuoden aikana suurella todennäköisyydellä tulee mittavampia muutoksia aikaan kuin kuukauden ajanjaksolla. Siitä eteenpäin, jos haluaisi vielä syvemmälle lähteä tutkimaan hieman eri näkökulmasta, voisi tutkimusaiheeksi valita yrityksen myyntilukujen analysoinnin vuoden ajalta ja hakea mahdollisia syy-seuraussuhteita hyvinvointikampanjan aikaansaannoksista lukujen kehityksen taustalta.

LÄHTEET

Alimoradi, Z., Lin, C. Y., Broström, A., Bülow, P. H., Bajalan, Z., Griffiths, M. D, Ohayon, M. M & Pakpour, A. H. 2019. Internet addiction and sleep problems: A systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry julkaisuaika tuntematon. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Pdf-tiedosto. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%c3%84YTET%c3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382. Viitattu 8.10.2022

Chang, A. M., Aeschbach, D., Duffy, J. F., & Czeisler, C. A. 2015. Evening use of light-emitting eReaders negatively affects sleep, circadian timing, and next-morning alertness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

Feldt, T. Kinnunen, U. Rönkä, T. Kinnunen, M & Rusko, H. 2007. Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Puheenvuoroja työ ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja 1. painos. Helsinki: Edita Publishing

Feuerhahn, N., Sonnentag, S. & Woll, A. 2014. Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 23(1):1-18, DOI:10.1080/1359432X.2012.709965

Gould Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia, Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. 9. Uudistettu painos. Helsinki: Edita. Viitattu 8.10.2022

Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Näin lisää liikuntaa arkeesi. Verkkojulkaisu. Ttl.fi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-lisaat-liikuntaa-arkeesi>. Viitattu 12.3.2022

Jääntti, Mia 2018. Työyhteisön hyvinvointia kehittämässä: Psykososiaalisia kuormitustekijöitä vähentämällä kohti parempaa työhyvinvointia. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Savonia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018101015859>. Viitattu 15.3.2022

Kalaoja, Leija-Lotta. 2021. Ruokavalio. Verkkojulkaisu. Mehiläinen.fi. <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/ruokavalio> Viitattu 22.11.2022

Kehusmaa, Kirsti. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino OY

Kesänen, Anni 2022. Tutkimuseettiset periaatteet ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tutkimus ja kehittämismenetelmät (verkkokurssi). Savonia yleinen. Moodle-oppimisympäristö. Savonia-Ammattikorkeakoulu. <https://moodle.savonia.fi/mod/book/view.php?id=701111&chapterid=21825>. Viitattu 8.10.2022.

Kirkpatrick Partners. 2022. What is the Kirkpatrick model? <https://kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/> Viitattu 8.11.2022

Kirves, Kaisa. 2009. Onnistuneen palautumisen hyöty? Työstä palautumisen yhteydet itsearvioituun terveyteen uuteen ja työuupumukseen. Pro gradututkielma. Psykologian laitos. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/80929/gradu03803.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 22.3.2022

Koponen, Päivikki, Borodulin, Katja, Lunqvist, Annamari, Saaksjärvi, Katri & Koskinen, Seppo. 2017. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa FinTerveys 2017-tutkimus. THL https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kunnas, Piia. 2016. Duunitori. Myyjän stressi. Verkkojulkaisu. Duunitori.fi. <https://duunitori.fi/tyoelama/mma-myyjan-stressi>. Viitattu 1.3.2022.

Laatikainen, Reijo & Rannikko Henna. 2015. Toimistotyöläisen ruokapäivä. Helsinki. Talentum Pro.

Lawton, E., Brymer, E., Clough, P. & Denovan, A. 2017. The relationship between the physical activity environment, nature relatedness, anxiety, and the psychological well-being benefits of regular exercisers. *Frontiers in psychology* 8, 1058.

Lepistö, Marika 2019. Työkuormitus ja siitä palautuminen opetustyössä. Pro Gradu- tutkielma. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202001151262>. Viitattu 11.3.2022

Lotti, Leila 1994. Markkinointitutkimuksen käsikirja. Helsinki: WSOY.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Manka, Marja-Liisa. 2015. Stressikirja. Helsinki. Talentum Pro.

Mäkitalo, Sini. 2012. Psykkisen työhyvinvoinnin arviointi eräässä metallialan yrityksessä. Opinnäytesyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121018823>. Viitattu 21.2.2017

Pennonen, Marjo. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki. Duodecim.

Physical activity guidelines for Americans. 2018. Physical activity guidelines advisory committee. Washington D.C.

Puhti. Julkaisuaika tuntematon. Palautuminen. Verkkojulkaisu. Puhti.fi <https://www.puhti.fi/tietopakettipalautuminen/>. Viitattu 3.3.2022.

Rauramo, Päivi. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Risescience Editorial team. 2018. Sleep Improves Sales Productivity & Revenue: A Case Study <https://www.risescience.com/blog/sleep-sales-productivity-revenue>

Rinne, Aleksiiina. 2020. Älypuhelimien käytön aiheuttamat ongelmat uneen. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän yliopisto informaatioteknologian tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202009095799>

Ruokavirasto. Ravitsemus- ja ruokasuositukset. Verkkojulkaisu. Ruokavirasto.fi. <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/>. Viitattu 6.3.2022.

Salo, M., Pirkkalainen, H., & Koskelainen, T. 2019. Technostress and social networking services: Explaining users' concentration, sleep, identity, and social relation problems. *Information Systems Journal*, 29(2), 408-435.

Shechter, A., Kim, E. W., St-Onge, M. P., & Westwood, A. J. 2018. Blocking nocturnal blue light for insomnia: A randomized controlled trial. *Journal of Psychiatric Research*, 96, 196–202.

Sosiaali -ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. stm.fi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 22.3.2022

Suonsivu, Kaija. 2019. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kustannuspaikka tuntematon. United Press.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Elintavat ja ravitseminen. Mitä ruoka sisältää? Verkkajulkaisu. Thl.fi. Päivitetty 10.3.2021
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/mita-ruoka-sisaltaa/hiilihydraatit>. Viitattu 20.2.2022
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Julkaisuaika tuntematon. Elintavat ja ravitseminen. Ohjeita hyvään uneen. Verkkajulkaisu. Thl.fi. Päivitetty 20.1.2020.
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/uni/ohjeita-hyvaan-uneen>. Viitattu 2.3.2022
- Tilus, Tia. 2017. Työhyvinvoinnin kehittäminen kaupan alalla. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134210/Tilus_Tia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuominen, Riikka 2021. "Tää työ ei niinku lopu ikinä": ammattikorkeakouluopettajien stressikokemukset ja työstä palautuminen". Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202001151262>. Viitattu 21.2.2022
- Työterveyslaitos 2016. Tee illalla kivoja asioita – ja 12 muuta vinkkiä hyvään uneen. Verkkajulkaisu. ttl.fi. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tee-illalla-kivoja-asioita-ja-12-muuta-vinkkia-hyvaan-uneen>. Viitattu 1.3.2022
- Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Stressi ja työuupumus. Verkkajulkaisu. Ttl.fi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 22.3.2022
- Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Työelämä ja mielenterveys. Verkkajulkaisu. Ttl.fi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>. Viitattu 10.3.2022
- Työterveyslaitos. Julkaisuaika tuntematon. Uni ja palautuminen. Verkkajulkaisu. Ttl.fi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>. Viitattu 15.2.2022
- UKK-instituutti. 2020. Liikunta ja ravitseminen. Verkkajulkaisu. Ukkinstituutti.fi. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-ravitseminen/>. Viitattu 14.3.2022
- Virolainen, Harri. 2012 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Virtanen, Annina 2021. Teachers' Recovery Processes. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, psykologian ja logopedian tohtorihjelma. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>.
- Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanomat Oy.
- Walker, Matthew. 2017. Miksi nukumme, unen voima. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 28.3.2022
- Yle 2017. Työhyvinvointi ennustaa yleistä mielenterveyttä – Nyt mielenterveysongelmien vuoksi menetetään 17 miljoonaa työpäivää vuodessa. Verkkajulkaisu. Päivitetty 28.11.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-11092313>. Viitattu 14.2.2022
- Jaakkola, Kaisa. 2018. Palaudu ja vahvistu. E-kirja. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 28.3.2022
- Finder. Julkaisuaika tuntematon. M&J Dynastia Oy. Verkkajulkaisu. Finder.fi. <https://www.finder.fi/Telemarkkinointi/M%26J+Dynastia+Oy/Kuopio/yhteystiedot/3052191> Viitattu 6.4.2022
- Työturvallisuuskeskus. Julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkajulkaisu. Ttk.fi. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus. Viitattu 11.4.2022

LIITTEET

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen

Vastaukset ovat anonyymejä.

Kyselyssä on esitetty kysymyksiä ja väittämiä, jotka koskevat työtä ja vapaa-aikaa. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla voimme tehdä yhteenvetoa työpaikkanne nykyisestä tilanteesta työhyvinvoinnin ja erityisesti palautumisen osalta. Varaus aikaa vastaamiseen tarpeeksi, aikaa vastaamiseen menee noin 5 minuuttia. Suurimpaan osaan kysymyksistä vastataan rastittamalla parhaiten kuvaava vastaus.

Taustatiedot

Tässä osiossa kerätään osallistujilta yleistietoja, tiedoista ei voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä ja vastauksia.

1. Ikäryhmä?

Merkitse vain yksi soikio.

- 24
 25 - 34
 35 - 44
 45 - 54
 55 +

2. Koulutustaso? (Korkein tutkinto tai meneillään olevat opinnot.)

Merkitse vain yksi soikio.

- Peruskoulu
 Ammattikoulu
 Lukio
 Ammattikorkeakoulu
 Yliopisto/ Ylempi ammattikorkeakoulu

3. Teetkö opintoja työn ohella?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei

Työsuhde

4. Työsuhteeni on

Merkitse vain yksi soikio.

- Vakituinen
 Määräaikainen

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

5. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?

Merkitse vain yksi soikio.

- alle vuoden
 1 - 3 vuotta
 Yli 3 vuotta

6. Työtunnit viikossa

Merkitse vain yksi soikio.

- 0 - 10
 11 - 20
 21 - 30
 31 - 35
 36 - 43
 43 +

7. Roolisi yrityksessä

Merkitse vain yksi soikio.

- Työntekijä
 Esihenkilö
 Johtaja

Liikkumistottumukset

8. Miten kuljet pääsääntöisesti töihin?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kävelen
 Pyörällä
 Julkisilla
 Autolla
 Teen etätöitä

9. Kuinka usein harrastat liikuntaa? (Vähintään 30 min kerralla.)

Merkitse vain yksi soikio.

- En ollenkaan
 1 - 2 kertaa viikossa
 3 - 5 kertaa viikossa
 5 + kertaa viikossa

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

10. Minkälainen liikkujatyyppi olet?

Merkitse vain yksi soikio.

- Hyötyliikkuja (esim. kävely ja lumityöt)
- Terveysliikkuja (esim. 3-5 kertaa viikossa kevyttä liikuntaa tai 1-2 kertaa hengästyttävää liikuntaa)
- Aktiiviliikkuja (esim. 3-5 kertaa viikossa hengästyttävää liikuntaa)
- Tavoitteellinen (harrastan jotakin lajia tavoitteellisesti)

11. Seuraatko omaa palautumistasi vapaa-ajalla? (Esim. äly- / urheilukello.)

Merkitse vain yksi soikio.

- En seuraa ollenkaan
- Seuraan epäsäännöllisesti
- Säännöllisesti (päivittäin tai lähes päivittäin)

Jaksaminen

Osion kysymykset koskevat töitä ja vapaa-aikaa.

12. Vaivaako työasiat sinua kotona?

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Ei ollenkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon

13. Kuinka paljon sinulla on voimavaroja ystäville, perheelle ja harrastuksille työpäivän jälkeen?

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Ei ollenkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Riittävästi

14. Kuinka hyvin pystyt suoriutumaan sinulle annetuista työtehtävistä?

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Heikosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hyvin

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

15. Miten jaksat työskennellä työpäivän ajan?

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Väsyt jo muutaman tunnin työskentelyn jälkeen Jaksan hyvin koko työpäivän

16. Valitse kaksi asiaa jotka koet työssäsi suurimmiksi kuormitustekijöiksi?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- En koe kuormitustekijöitä työssäni
- Jatkuva asiakaskontakti
- Muutokset työtehtävissä
- Työajat
- Kiire
- Tulostavoitteet
- Etätyöskentely
- Muu: _____

Uni ja nukkuminen

17. Kuinka paljon nuket keskimäärin yössä?

Merkitse vain yksi soikio.

- alle 6 tuntia
- 6 < 7 tuntia
- 7 < 8 tuntia
- 8 < 9 tuntia
- yli 9 tuntia

18. Millainen on unirytmisi? (Käyn nukkumaan/herään tiettyyn aikaan)

Merkitse vain yksi soikio.

- Epäsäännöllinen (en mene nukkumaan/herää tiettyyn aikaan)
- Vaihteleva (esim. arkena säännöllinen ja viikonloppuna epäsäännöllinen)
- Säännöllinen (poikkeuksia lukuun ottamatta säännöllisesti)

19. Miten hyvin saat unta yleensä?

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

Nukahtaminen on vaikeaa Nukahdan erittäin helposti

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

20. Millaiseksi tunnet olosi herättyäsi?

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3	4	5	
Todella väsynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					Todella pirteä

21. Käytätkö älylaitetta juuri ennen nukkumaan menoa?

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3	4	5	
Harvoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					Aina

22. Mihin haitallisiin tapoihin sorrut yleisimmin ennen nukkumaan menoa? (valitse kaksi)

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Alkoholi
- Kova treeni
- Kofeiinin käyttö
- Älylaitteet/ videopelit
- Sokeripitoinen ruoka/naposteleminen
- Rasvainen ruoka
- Työasioiden vieminen vapaa-ajalle
- Vietät ylimääräistä aikaa sängyssä
- Nikotiini
- Liian pitkät päiväunet (yli 30 min)
- Muu: _____

Ravinto

23. Millaiset ruokailutottumukset sinulla on?

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3	4	5	
En juurikaan mieltä mitä syön. (syön kun on nälkä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					Suunnittelen ruokailuni terveelliseksi etukäteen.

24. Syötkö säännöllisesti? (noin 3-4 tunnin välein)

Merkitse vain yksi soikio.

1	2	3	4	5	
En koskaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					Päivittäin

1.11.2022 20.25

Työssä jaksaminen

25. Syötkö suositellun lautasmallin mukaan? (2/4 osaa lautasesta vihanneksia ja kasviksia. 1/4 proteiinia kuten kana, kala, liha tai kasvipöyräinen proteiini. 1/4 hiilihydraattia kuten riisi, peruna jne.)

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
En koskaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Päivittäin

26. Mistä huonot ruokailutottumukset johtuvat? (valitse kaksi sinulle yleisintä)

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Ruokailutottumukseni ovat hyvät
- Kiire
- Tietämättömyys
- Kiinnostuksen puute
- Helppous
- Tottumukset
- Terveellisen ruoan hintavuus
- Muu: _____

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

3.11.2022 19.39

Palautekysely palautumisen tehostamis -kampanjasta

Palautekysely palautumisen tehostamis -kampanjasta

Kyselyn tarkoituksena on selvittää kampanjaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia palautumisen tehostamis -kampanjan ajalta. Kyselyyn vastaaminen vie sinulta alle 5 minuuttia. Kiitos!

*Pakollinen

1. Miten tuttuja kampanjassa käsitellyt teemat olivat sinulle ennestään? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Ei ollenkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tuttuja

2. Miten veit annettuja vinkkejä käytännön tasolle? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
En vienyt vinkkejä käytännön tasolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä, hyödynsin vinkkejä aktiivisesti

3. Mikä sinua esti viemästä vinkkejä käytännön tasolle kampanjan aikana? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Ei mikään (toteutin parhaani mukaan)
 Osaamisen puute
 Ajan puute
 Mielenkiinnon puute
 Muu: _____

4. Mitä mieltä olit annetuista vinkeistä? *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
En kokenut vinkkejä hyödylliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koin vinkit motivoiviksi ja hyödyllisiksi

3.11.2022 19.39

Palautekysely palautumisen tehostamis -kampanjasta

5. Minkä palautumisen teemoista koit hyödyllisimmäksi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Uni
- Ravinto
- Liikunta
- En kokenut mitään teemaa hyödylliseksi

6. Huomasitko muutoksia jaksamisessa/palautumisessa? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En huomannut muutoksia Koin positiivisia muutoksia jaksamisessani ja palautumisessani

7. Jos huomasit muutoksia jaksamisessa/palautumisessa, niin millaisia ne olivat?

8. Aiotko hyödyntää saamiasi vinkkejä myös tulevaisuudessa? *

Merkitse vain yksi soikio.

1 2 3 4 5

En aio hyödyntää vinkkejä tulevaisuudessa Kyllä, aion hyödyntää

9. Mikä estää sinua viemästä vinkkejä käytäntöön tulevaisuudessa? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Ei mikään
- Osaamisen puute
- Ajan puute
- Mielenkiinnon puute
- Muu: _____

10. Vapaa sana, kehitysideoita ja palautetta kampanjan onnistumisesta.

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms