

## TIEDÄTKÖ, MITEN PALAUTUA?

Työstä palautumisen kehittäminen Scandic Hotels Oy:n Oulu klusterissa

Naski Inka

Opinnäytetyö

Restonomikoulutus  
Restonomi (AMK)

2022

Restonomikoulutus  
Restonomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Inka Naski	<b>Vuosi</b>	2022
<b>Ohjaaja</b>	Merja Koikkalainen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Scandic Hotels Oy, Oulu klusteri		
<b>Työn nimi</b>	Tiedätkö, miten palautua? Työstä palautumisen kehittäminen Scandic Hotels Oy:n Oulu klusterissa		
<b>Sivumäärä</b>	40 + 9		

---

Opinnäytetyön aiheena oli työstä palautuminen, jota voidaan pitää työhyvinvoinnin oleellisena osatekijänä. Toimeksiantajana opinnäytetyölle oli Scandic Hotels Oy:n klusteri Oulussa.

Tehtävänä oli selvittää, kuinka hyvin työyhteisö palautuu työn vaatimuksista Scandic Oulu klusterissa. Tavoitteena opinnäytetyössä oli lisätä työyhteisön tietoisuutta palautumiseen ja sen tärkeyteen liittyen.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin työhyvinvointia, työkykyä ja kokonaisvaltaista palautumista niin työpäivän aikana kuin vapaa-ajalla. Tutkimusaineistoa kerättiin kvantitatiivisen kyselyn avulla, jossa tutkittiin työyhteisön palautumista. Anonyymi kysely luotiin Webropol-ohjelmalla. Kysely tavoitti 30 työntekijää niin hotellin vastaanotosta, toimistosta kuin ravintolasta. Kyselyyn vastasi yhteensä 23 työntekijää.

Kvantitatiivisen kyselyn kautta saadut vastaukset osoittivat, että työyhteisön palautumisessa on kehitettävää. Tulokset osoittivat, että muun muassa osalla työntekijöistä on hankaluuksia irrottautua työstä vapaa-ajalla ja työpäivien aikaiset tauot ovat vähäisiä. Johtopäätöksinä todettiin, että Scandic Oulu klusterin johto voisi kehittää toimintaansa tukeakseen palautumista ja työhyvinvointia. Työntekijöiden palautumista voi tukea esimerkiksi työvuorosuunnittelun ja sisäisen viestinnän kehittämisellä. Myös työntekijöiden tulisi ottaa enemmän vastuuta palautumisestaan. Palautumista edistää esimerkiksi sekä vaatimusten ja voimavarojen tunnistaminen, että tietoisuus palautumiskeinoista. Opinnäytetyön tuotoksena työntekijöille luotiin tietokortit, jotka kertovat, kuinka työstä voi palautua. Opinnäytetyön tuloksista ja tuotoksista hyötyvät toimeksiantaja ja Scandic Oulu klusterin työyhteisö, mutta yleisesti myös he, jotka ovat kiinnostuneet työhyvinvoinnista ja riittävästä palautumisesta.

Degree Programme in Hospitality  
Management  
Bachelor of Hospitality Management

---

<b>Author</b>	Inka Naski	<b>Year</b>	2022
<b>Supervisor</b>	Merja Koikkalainen		
<b>Commissioned by</b>	Scandic Hotels Oy, Oulu cluster		
<b>Title</b>	Do you know how to recover? Development of Work Recovery Practices in Scandic Hotels Oy Oulu Cluster		
<b>Number of pages</b>	40 + 9		

---

The topic of this thesis was work recovery, which can be thought of as part of work well-being. The thesis was commissioned by Scandic Hotels Oy, Oulu cluster.

The task was to study how the work community at the Scandic Oulu cluster recovers from work. The main goal was to raise awareness on work recovery and how important it is for the employee's well-being.

Knowledge foundation of the thesis consists of work well-being, ability to work and work recovery both during the workday and during leisure time. The material studied was collected with a quantitative survey. An anonymous survey was created with Webropol. In total the survey reached 30 employees from the hotel's reception, office and restaurant, of which 23 of them gave their answers.

The results from the survey showed that there is room for improvement in the work recovery of Scandic Oulu cluster employees. The results showed that among other things the employees have difficulties to detach from work in leisure time and that the employees do not take breaks regularly during the workdays. As a conclusion, the management of the Scandic Oulu cluster could develop its activities to support recovery and well-being at work. For example the recovery from workload can be supported by developing shift planning and internal communication. Employees should also take more responsibility for their recovery. Recovery can be supported by both identifying demands and resources and by being aware of ways to recover. Work recovery information cards for the employees were created as a result of the thesis. There were also a few development proposals for the commissioner to increase recovery during the workday. The commissioner and the working community at Scandic Oulu cluster benefit from the results, as well as people interested in work well-being and work recovery.

**Keywords** Well-being at work, ability to work, recovery

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1 Työhyvinvointi kokonaisuutena.....	7
2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	9
2.3 Työntekijän hyvinvointi.....	10
3 TYÖKYKY.....	12
3.1 Työkyky kokonaisuutena.....	12
3.2 Vaatimusten ja voimavarojen malli .....	13
3.3 Työstressi ja -uupumus.....	14
3.4 Työn imu.....	16
4 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN.....	17
4.1 Palautuminen kokonaisuutena.....	17
4.2 Unen merkitys .....	18
4.3 Vapaa-aika ja DRAMMA-malli .....	19
4.4 Palautuminen työpäivän aikana.....	21
5 PALAUTUMINEN SCANDIC OULU KLUSTERISSA.....	24
5.1 Työntekijäkyselyn esittely .....	24
5.2 Työntekijäkyselyn tulokset .....	25
5.3 Johtopäätökset ja yhteenveto .....	28
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	31
6.1 Kehittämisehdotukset Scandic Oulu klusterille .....	31
6.2 Palautumisen tietokortit.....	33
7 POHDINTA .....	36
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	41

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on työstä palautuminen. Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, joka koostuu monista eri tekijöistä, kuten itse työstä, työnteon mielekkyydestä ja työn turvallisuudesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Työhyvinvoinnin ytimessä voidaan ajatella olevan hyvinvoiva työntekijä, jolloin terveellisten elämäntapojen lisäksi riittävä palautuminen on oleellinen osa kokonaiskuvaa. Riittämätön palautuminen vähentää elämäntyytyväisyyttä ja altistaa työkykyä heikentäville tekijöille, kuten uniongelmiin, pitkittyneelle stressille tai pahimmassa tapauksessa työuupumukselle. (Kinnunen 2017, 5.)

Palautumisen tärkeyden on havahduttu viime vuosina työtahdin kiihdyttyä ja työnteon ollessa aiempaa rajattomampaa: työstä on nykyteknologian myötä hankalampi irrottautua, kun työsähköposteja ja -viestejä voidaan sekä lukea että lähetellä ajasta riippumatta. Työstä irrottautumisen vaikeus ehkäisee palautumista, mikä korostaa yksilön taitoa asettaa työn ja vapaa-ajan välille rajat. Palautumiseen on tärkeää kiinnittää huomiota myös kiireen keskellä, jottei työn vaatimustekijät ja stressi pääse kasaantumaan yli saatavilla olevien voimavarojen. Omasta hyvinvoinnistaan on helpompi pitää huolta, kun ymmärtää palautumisen tärkeyden ja tiedostaa palautumista ehkäiseviä ja edistäviä tekijöitä. (Kinnunen & Mauno 2009, 1–3.)

Toimeksiantaja opinnäytetyölle on työnantajani, Scandic Hotels Oy:n Oulu klusteri. Scandic on pohjoismainen hotelliketju, joka työllistää yli 18 000 henkeä ja heillä on yli 250 hotellia kuudessa eri maassa: Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Puolassa ja Saksassa (Scandic Hotels 2022a).

Scandic Oulu klusteri muodostuu kahdesta Scandic-hotellista, Scandic Oulu Citystä ja Scandic Oulu Stationista (Scandic Hotels 2022b). Klusterin toimintaan kuuluu niin majoitus-, ravitsemis- ja kokouspalveluita. Scandic Oulu City on rakennettu vuonna 2007 Oulun keskustaan, kun taas Scandic Oulu Station on rakennettu jo vuonna 1982 Oulun rautatieaseman läheisyyteen. Scandic Oulu Station on ollut aikoinaan yksi Restelin Cumulus-hotelliketjun hotelleista, mutta Scandic osti Restelin hotelliliiketoiminnan vuonna 2017 Restelin halutessa keskittyä vain ravintolatoimintaansa. Cumulus-hotellit uudelleen brändättiin Scandic-hotelleiksi vuoden 2018 aikana. (Scandic Hotels 2022c.)

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä Scandic Oulu klusterin työyhteisön tietoisuutta palautumisesta. Toimeksiantaja on havainnut tarpeen kiinnittää työntekijöiden palautumiseen aiempaa enemmän huomiota muun muassa yhteisten palavereiden sekä työntekijöiden ja esimiehen kahdenkeskisten keskustelujen kautta. Jotta tavoite voidaan saavuttaa, tehtävänä on perehtyä palautumisen nykytilanteeseen, joka selvitetään kvantitatiivisen kyselyn avulla. Kysely on rajattu koskemaan hotellin vastaanoton, toimiston ja ravintolan työntekijöitä. Kyselyn tulosten pohjalta toimeksiantajalle annetaan kehittämissuhteita palautumisen parantamiseksi Scandic Oulu klusterissa. Opinnäytetyön tuotoksena työyhteisölle annetaan myös tietokortit, joissa korostetaan työntekijän omaa toimintaa palautumisen ylläpitämisessä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvointi kokonaisuutena

Työhyvinvointi on sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan kokonaisuus, joka muodostuu työn teon mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Samalla työhyvinvointia voidaan pitää työntekijän omakohtaisena käsityksenä ja kokemuksena omasta työstä ja siihen liittyvistä osa-alueista (Ilmarinen & Vainio 2021, 4). Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä, se kasvattaa työn tuottavuutta ja sitouttaa työntekijöitä organisaatioon (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022).

Työhyvinvointi on etu jokaiselle yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta tarkasteltuna. Työhyvinvointi syntyy ja kehittyy työpaikalla yhdessä tekemällä. Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa suuresti organisaation tuottavuuteen ja ideaalissa tilanteessa työhyvinvointi tukeekin organisaation asettamien tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 81.) Työnantaja on oleellisessa asemassa työhyvinvoinnin huolehtimisessa, mutta vastuu jakaantuu myös yksilöille ja yhteiskunnalle. Yhteiskunnan tarkoituksena on tukea organisaatioiden toimintaa esimerkiksi säätelemällä lakeja, kun taas jokainen työntekijä on vastuussa henkilökohtaisesta hyvinvoinnistaan sekä organisaation toimintatapojen ja sääntöjen noudattamisesta. (Virolainen 2012, 10–12.)

Työhyvinvointi on tärkeää ymmärtää kokonaisvaltaisena ilmiönä, sillä sen eri osa-alueet limittyvät yhteen vaikuttaen toinen toisiinsa (Virolainen 2012, 9). Kuvio 1 ilmentää Mankojen (2016, 76) näkemystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuviossa on erilaisia pääomatekijöitä, kuten rakennepääoma, sosiaalinen pääoma ja työntekijän oma psykologinen pääoma. Keskipisteeseen on asetettu työntekijä ajatellen, että hän on oleellisimmassa asemassa omien asenteiden ja yksilöllisten kokemustensa kanssa työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 76)

Sosiaalinen pääoma koostuu muun muassa työyhteisön yhteistyötaidoista, esimiesten ja työntekijöiden välisistä suhteista sekä sosiaalisen tuen saamisesta (Manka & Manka 2016, 54). Avoin kanssakäyminen työkavereiden, esimiesten ja muun johdon kanssa mahdollistaa yhteisöllisyyden kokemukset, jotka voivat motivoida, sitouttaa ja tehdä työnteosta mielekästä (Ilmarinen 2022). Rakennepääoma puolestaan pitää sisällään esimerkiksi organisaatiokulttuurin, työympäristön ja mahdollisuudet vaikuttaa, oppia ja kehittyä työssä. Niin rakenne- kuin sosiaaliseen pääomaan vaikuttaa organisaation johtamistyyli: on tärkeää, että työhyvinvointi nähdään osana liiketoiminnan kokonaisuutta, jotta johtaminen tukisi työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 55.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella toisenlaisestakin näkökulmasta. Virolainen (2012) esittää, että työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Fyysinen näkökulma käsittelee työolosuhteita, ergonomiaa ja kehon fyysistä kuormittavuutta. Fyysisiin työolosuhteisiin vaikuttavat muun muassa työympäristön siisteys, meluaste ja lämpötila, kun taas ergonomisia asioita ovat esimerkiksi työasennot sekä työvälineiden turvallinen ja tehokas käyttö. Työn fyysinen kuormittavuus vaihtelee niin alan kuin työpaikan mukaan ja työhyvinvointia



kehittäessä onkin tärkeää muistaa, ettei tietotyö kuormita kehoa samalla tavalla, kuin fyysisesti raskas työ. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykinen työhyvinvointi on merkittävässä asemassa yksilön mielenterveyden ja koetun työn mielekkyyden kannalta. Psyykinen työhyvinvointi käsittelee työntekijän myönteistä mielentilaa, johon vaikuttaa esimerkiksi hänen subjektiivinen eli koettu hyvinvointinsa. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa aikapaineet, kiire, työn vaikutusmahdollisuudet ja sosiaaliset piirteet, kuten työilmapiiri. Kun työhyvinvoinnin psyykinen puoli on kunnossa, ehkäisee se stressin ja työuupumuksen kokemuksia. (Virolainen 2021, 18.) Sosiaalinen näkökulma käsittelee Mangan ja Mangan (2016, 76) pääomanäkemyksen mukaisesti myös työn sosiaalisia suhteita, tukea ja yhteistyötaitoja.

## 2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Koska työhyvinvointia voidaan pitää yhtenä organisaation menestystekijöistä, tulee sitä johtaa strategisesti osana liiketoiminnan kokonaisuutta. Työhyvinvoinnin johtaminen on suunnitelmallista toimintaa, jonka tavoitteena on niin työntekijöiden jaksamisen tukeminen kuin organisaation tuloksellisuuden edistäminen. (Ilmarinen 2022.) Jotta työhyvinvointia voidaan johtaa, tulee sen olla nivoutunut organisaation strategiaan, visioon ja arvoihin. Arvot ohjaavat organisaation toimintaa kertomalla siitä, mitä organisaatiossa pidetään tärkeänä. (Virolainen 2012, 150.)

Hyvä johtajuus osallistaa ja kuuntelee aidosti työntekijöitä (Manka & Manka 2016, 136). Työntekijään ja hänen taitoihinsa luotetaan, kanssakäyminen on avointa ja työntekijöille annetaan sopivissa määrin niin vastuuta kuin vaikutusmahdollisuuksia. Tällainen johtamistyyli vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. (Virolainen 2012, 106.) Työhyvinvoinnin johtaminen ei siis voi olla pelkästään yksittäisiä toimenpiteitä, vaan sen tulee olla osa jokapäiväistä toimintaa (Ilmarinen 2022).

Esimies on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin johtamisen jalkauttamisessa työn arkeen olemalla läsnä, kuuntelemalla ja tukemalla työntekijöitä. Esimies huolehtii työntekijöiden riittävästä osaamisesta ja varmistaa, että jokainen tiedostaa työn perustehtävän, vastuut ja tavoitteet. Kun esimies on avoin ja läsnä työyhteisössä,

hänen on helpompi ennakoida ja puuttua havaittaviin ongelmiin. Työhyvinvoinnin johtaminen onkin parhaimmillaan ennakoivaa ja jo olemassa oleviin ongelmiin puuttumista. (Ilmarinen 2022.)

Työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluu myös työhyvinvoinnin säännöllinen seuranta ja mittaaminen. Työhyvinvoinnin mittaamisen avulla saadaan ajankohtaista tietoa työoloista, työilmapiiristä ja työntekijöiden viihtyvyydestä. Näiden tietojen perusteella on helpompi arvioida tarvittavia toimenpiteitä. Työhyvinvointia voidaan mitata muun muassa sairauspoissaolojen ja ylitöiden seuraamisella, henkilöstön vaihtuvuudella ja työtyytyväisyydellä. Henkilöstökyselyt ja erilaiset kehityskeskustelut työntekijän ja esimiehen välillä ovat keinoja, joilla voidaan myös saada arvokasta tietoa työhyvinvoinnin tasosta. (Ilmarinen 2022.)

### 2.3 Työntekijän hyvinvointi

Työhyvinvointi tarvitsee myös työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia. Työntekijä on vastuussa oman hyvinvoinnin peruspilareista, kuten riittävästä unesta, terveellisestä ruokavaliosta ja liikunnasta. Säännöllinen liikunta ylläpitää kuntoa, ennaltaehkäisee erilaisia sairauksia sekä luo mielialaa kohottavia myönteisiä ajatuksia. Parhaimmillaan liikunta parantaa myös kognitiivisia taitoja ja vaikuttaa unen laatuun. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020.) Uni on tärkeä ja hyvin oleellinen tekijä palautumisessa, joten siihen perehdytään tarkemmin luvussa 4.2. Myös terveelliset ruokailutottumukset vaikuttavat vireyteen ja toimintakykyyn myönteisesti. Hyviä ja terveyttä ylläpitäviä ruokailutottumuksia ovat säännöllinen ruokarytmi, riittävä vedenjuonti ja lautasmallin mukaiset ateriat. Aterioita tulisi 3–4 tunnin välein ja nesteitä tulisi muistaa juoda pitkin päivää noin 1–1,5 litraa. (Työterveyslaitos 2022b; Ruokavirasto 2022.)

Yleisterveystä huolehtimisen lisäksi koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän asenteet ja psykologinen pääoma. Psykologinen pääoma pohjautuu yksilön neljään eri ominaisuuteen: itseluottamukseen, toiveikkuuteen, optimismiin ja sitkeyteen. Psykologisen pääoman voi ajatella vastaavan kysymyksiin ”Kuka olen?” ja ”Millaiseksi voin kehittyä?”. Psykologinen pääoma vaikuttaa työelämässä tutkitusti työtyytyväisyyteen, työn tuloksellisuuteen ja sitoutumiseen organisaatiossa. (Manka & Manka 2016, 158–159.)

Itseensä luottava työntekijä on työssään motivoitunut, hän asettaa itselleen tavoitteita ja vastaanottaa haasteita. Itseluottamuksen tunne ehkäisee stressin kokemuksia ja luo positiivisia tunnetiloja. Toiveikkuus puolestaan edistää tavoitteiden saavuttelua, optimismi antaa uskoa ja sinnikkyuden avulla työntekijä ei lannistu, vaan jaksaa ponnistella tavoitteidensa puolesta. (Manka & Manka 2016, 161–168.)

Psykologinen pääoma muodostuu pitkälti yksilön perimästä ja kasvatuksesta, mutta sitä voi kehittää myös itse. Halonen (2016) on kirjannut psykologisen pääoma - käsitteen luoneen Fred Luthansin esimerkkejä siitä, miten psykologista pääomaa voi kasvattaa arjen valinnoilla. Listassa on mainittu muun muassa hyvien ihmissuhteiden vaaliminen, liikunnan harrastaminen ja hyvää mieltä tuottavien asioiden tekeminen. Työpaikalla työntekijöiden psykologista pääomaa voidaan tukea avoimuudella, rakentavan palautteen antamisella sekä koulutuksilla, jotka edistävät työntekijöiden taitojen kehitystä ja pätevyyden tunnetta (Manka & Manka 2016, 162).

### 3 TYÖKYKY

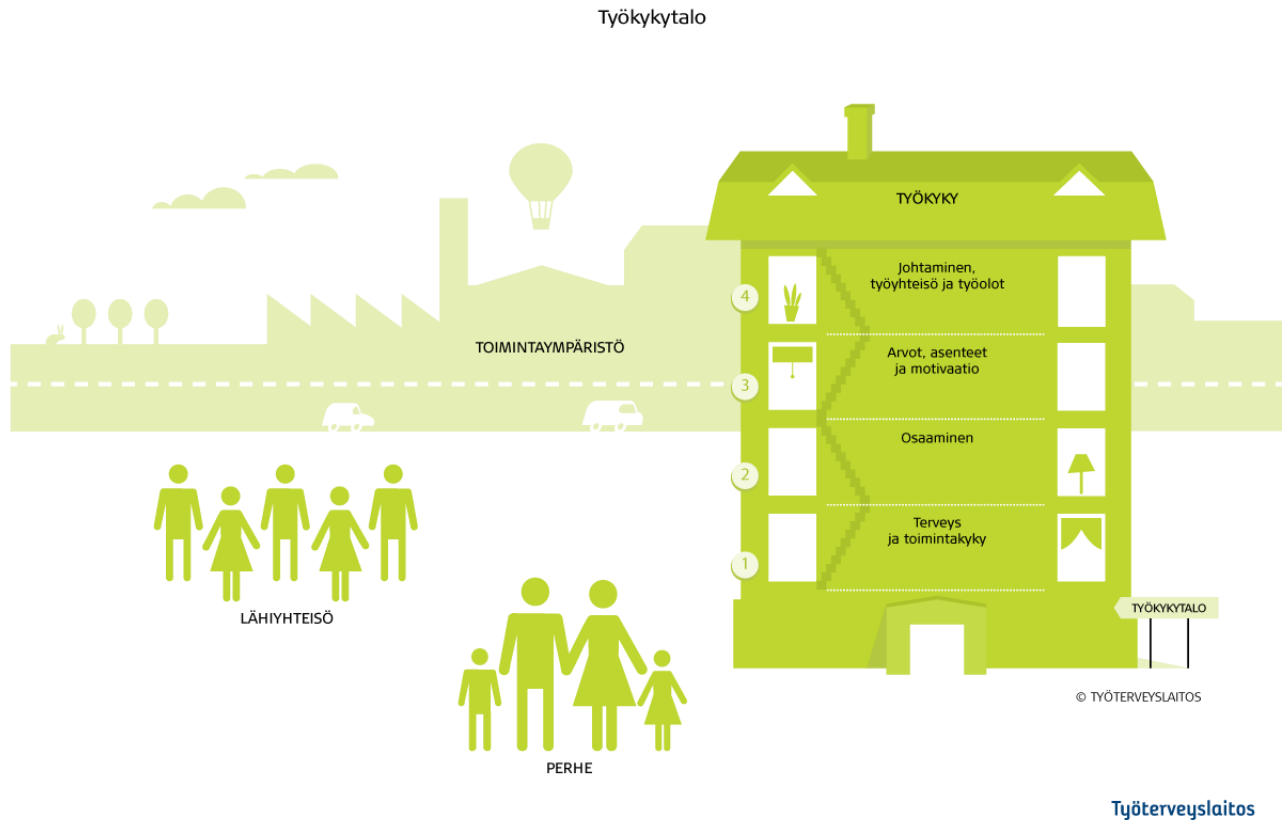
#### 3.1 Työkyky kokonaisuutena

Kinnunen (2019, 227) kuvailee työelämän pyörivän nykyään 24 x 7 x 365-logiikan mukaan, jossa muun muassa globalisaatio ja nykyteknologia tekevät työstä lähes rajatonta. Organisaation johdon tulee olla valppaana vapautuvien markkinoiden, työvoiman liikkuvuuden ja kuluttajien hintatietoisuuden osilta (Ilmarinen & Vainio 2021), kun taas työntekijöiden näkökulmasta rajattomuus näkyy siinä, että työtä voidaan tehdä yhä enemmän missä ja milloin vain. Työn rajattomuus vaarantaa riittävän palautumisen ja työkyvyn, jotka ovat edellytyksiä työhyvinvoinnille. Tässä korostuukin yksilön oma kyky asettaa työlle rajoja, etteivät koetut vaatimukset ja stressi pääse ylittämään saatavilla olevia voimavaroja. (Kinnunen 2019, 227–228.)

Työkyky kuvaa yksilön voimavarojen ja työn välillä vallitsevaa suhdetta. Työkyky koostuu yksilöllisistä asioista, kuten terveydestä, arvoista, asenteista ja osaamisesta. Työkykyyn vaikuttavat myös organisatoriset asiat, kuten työolot, työyhteisö sekä johtaminen. (Ilmarinen & Vainio 2021, 5.) Työkykyä voidaan hahmotella Ilmarisen laatiman Työkykytalo-mallin mukaan, mikä käsittelee näitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä omina kerroksinaan (Työterveyslaitos 2022d).

Työkykytalo on jaettu neljään kerrokseen aihepiireittäin (Kuvio 2). Talon alinta kerrosta kuvaa terveyden eri osa-alueet sekä toimintakyky, joihin vaikuttavat muun muassa elintavat ja yksilön perimä. Kerroksen tulee olla vankka, sillä sen pitää kestää muiden kerrosten aiheuttamaa painoa. Alimpaan kerrokseen voi vaikuttaa terveellisillä elämäntavoilla sekä terveyttä edistävällä työllä. Talon toiseen kerrokseen kuuluu yksilön osaaminen eli tiedot ja taidot, joita vahvistavat aiempi koulutus, työssä oppiminen ja nykyisen osaamisen kehittäminen. Kolmas kerros kuvaa yksilön omia kokemuksia muun muassa työn tasa-arvoisuudesta ja siitä, miten organisaation asettamat arvot toteutuvat jokapäiväisessä arjessa. Kolmas kerros on yhteydessä sitoutumiseen ja työmotivaatioon organisaatioissa, sillä tiedetysti arvojen vastainen elämä vaikuttaa koettuun hyvinvointiin negatiivisesti. Viimeisenä työtä kuvastava kerros, johon sisältyvät työympäristö, työtehtävät ja -kuormitukset sekä esimiestyö ja johtaminen. Esimiehet huolehtivat työjärjestelyistä, kun taas johtamisen tarkoituksena

on tehdä työprosesseista tehokkaita ilman, että työntekijöiden hyvinvointi kärsii. (Ilmarinen & Vainio 2021, 5–6.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022d)

Kerrokset ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa, jota kuvastavat kuvion kierreportaat. Työkyvyn ylläpitämiseksi on tärkeää, että työkykytalon eri kerroksia kehitetään koko ajan. Siinä missä yksilö on itse vastuussa henkilökohtaisista voimavaroistaan, organisaation tulee huolehtia työkykytalon neljännen kerroksen tekijöistä. (Työterveyslaitos 2022d.)

### 3.2 Vaatimusten ja voimavarojen malli

Bakkerin ja Demeroutin (2007) kehittämän vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands-Resources) mallin mukaan työhön kuuluu vaatimuksia ja voimavaroja. Työn voimavarat voivat olla työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, edistävät työntekijän kehittymistä työssä, tai jotka vähentävät työn vaatimuksia. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi

sosiaalinen tuki, rakentava palaute omasta työstä, työn vaikutusmahdollisuudet tai varmuus työpaikan säilyvyydestä (Seppälä & Hakanen 2017, 6). Työn voimavarat edistävät työhyvinvoinnin kokemusta. Työn voimavarojen lisäksi jokaisella on myös henkilökohtaisia voimavaroja, jotka pohjautuvat yksilöllisiin ominaisuuksiin. Tällaisia voimavaroja ovat esimerkiksi terveys, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot sekä myönteiset uskomukset elämästä. (Manka & Manka 2016, 65.)

Työn vaatimuksia ovat sellaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisaatioon liittyvät piirteet, jotka vaativat joko fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja työntekijältä (Bakker & Demerouti 2007). Esimerkiksi ylityöt, aikapaineet, vähäinen sosiaalinen tuki tai hankalat asiakastilanteet voidaan luokitella työn vaatimuksiksi. Vaatimustekijät eivät ole automaattisesti kielteisiä kokemuksia, mutta vähäisten voimavarojen ja riittämättömän palautumisen myötä ne voidaan luokitella stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 42.)

Malliin voidaan liittää kaksi psykologista prosessia, jotka ovat yhteydessä työn imun ja työuupumuksen syntymiseen. Ensimmäinen prosessi keskittyy siihen, että työn liialliset ja liian pitkään vaikuttavat vaatimustekijät heikentävät yksilön terveyttä tyhjentämällä hänen henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Yksilölle aiheutuu stressiä, jos vaatimukset ylittävät jatkuvasti saatavilla olevat voimavarat. Pahimmillaan jatkuva stressi voi johtaa työuupumukseen riittämättömän palautumisen myötä. Toisaalta työn voimavarat saattavat käynnistää niin kutsutun ”motivaatioprosessin”, joka synnyttää työn imua ja työtyytyväisyyttä. Voidaan siis ajatella, että vaatimusten ja voimavarojen tasapainoisuus ylläpitää työkykyä: riittävät voimavarat korjaavat vaatimusten aiheuttamia terveyttä ja hyvinvointia ehkäiseviä tekijöitä. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009, 42.)

### 3.3 Työstressi ja -uupumus

Stressi on moniulotteinen käsite, jolla voidaan viitata esimerkiksi stressiä aiheuttaviin tekijöihin tai stressin oireisiin. Kinnunen (2019, 120) viittaa sekä Lazaruksen että Selyen aiempiin tutkimuksiin jo 50- ja 60-luvuilta, jolloin stressin on ymmärretty olevan yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen tuotosta. Stressi voi ilmetä näiden tutkimusten mukaan niin psykologisesti kuin fysiologisesti. Toisin sanoen stressiä

aiheutuu silloin, kun vaatimukset ylittävät yksilön käytössä olevat voimavarat. Työelämän stressitekijät ovat yhtä kuin työn vaatimukset: ne voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia asioita, kuten työoloihin liittyvät seikat, työaika, kiire tai ikävät kanssakäymiset asiakkaiden kanssa. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 3.)

Stressin kokeminen on yksilöllistä ja se voi ilmetä monella eri tapaa. Yksilön stressaantuessa kehon sympaattinen hermosto aktivoituu, jolloin sisäinen ”taistele tai pakene” -reaktio herää. Sympaattisen hermoston aktivoituessa sydämen syke ja hengitys kiihtyy, ruoansulatustoiminta hidastuu ja verenkierto keskittyy kulkemaan enemmän lihaksiin muun elimistön sijaan. (Virolainen 2012, 30.) Hypotalamus- aivolisäke-lisämunuaisakseli eli HPA-akseli on merkittävässä osassa stressihormonien eritystä. Lisämunuaisydin erittää verenkiertoon nopeavaikutteisia stressihormoneja, kun taas lisämunuaiskuori erittää pitkävaikutteista stressihormonia – kortisolia – stressaavan tilanteen jatkuessa yli 15 minuuttia. (Virtanen 2021, 26.) Stressin muita fyysisiä oireita voivat olla esimerkiksi vatsavaivat, päänsärky tai pahoinvointi, kun taas psyykkisiä oireita voivat olla ahdistuneisuus, levottomuus keskittymisvaikeudet tai riittämätön uni (Terveyskirjasto 2022).

Lyhytkestoisena stressi voi tukea työntekoa. Mutta jos työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat pidempään epätasapainossa ja työntekijä on jatkuvasti stressaantunut ilman riittävää palautumista, hän voi altistua työuupumukselle. (Työterveyslaitos 2022c.) Työuupumus luokitellaan stressioireyhtymäksi, joka voidaan uuden tutkimustiedon (Schaufeli, Desart & De Witte 2020, 1) mukaan jakaa neljään ydinolottuvuuteen: pitkittynyt väsymys, henkinen etäännyminen sekä tunteiden säätelyn ja kognitiivisten taitojen heikentyminen. Tunteiden säätelyn heikentyessä työntekijä saattaa ärtyä helpommin, kun taas kognitiivisten taitojen heikentyminen voi näkyä esimerkiksi hajamielisyytenä tai muistiongelmina. Työuupumusta voi ehkäistä huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan ja riittävästä palautumisesta. Myös työpaikalla voidaan ehkäistä työuupumusta esimerkiksi ennakoivalla työhyvinvoinnin johtamisella sekä työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainottamisella. (Työterveyslaitos 2022c.)

### 3.4 Työn imu

Työn imu kuvastaa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa, joka on suhteellisen pysyvä kokemus. Termi on työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen (2002) suomennos englanninkielisestä käsitteestä ”work engagement”, joka on tuotu esiin työ- ja organisaatiopsykologiassa 2000-luvulla. Työn imun voidaan ajatella olevan vastakohta työuupumukselle. (Virolainen 2012, 90–92.)

Jari Hakanen (2011, 38) listaa kirjassaan, että työn imua kuvastavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tarmokkuus viittaa energisyyden kokemukseen ja haluun panostaa työntekoon, omistautuminen on inspiraation ja merkityksellisyyden kokemista ja uppoutumisella tarkoitetaan tilaa, jossa nautitaan syvän keskittyneisyyden tunteesta työtä kohtaan. Työn imua kokevat työntekijät ovat aloitteellisia, auttavat työkavereitaan, sitoutuvat työhön ja sen haasteisiin sekä parhaimmillaan tartuttavat työn imua muihinkin. Työn imu tuottaa hyvinvointia ja onnellisuuden tunteita, jotka ovat yhteydessä organisaation parempaan taloudelliseen tulokseen.

Työn imu ei ole harvinainen kokemus, vaan sitä voidaan havaita niin alasta kuin ammatista riippuen (Hakanen 2011, 39). Työn erilaiset voimavarat mahdollistavat työn imun kokemisen, sillä ne tyydyttävät yksilön psykologisia perustarpeita, kuten itsenäisyyttä tai yhteisöllisyyttä (Seppälä & Hakanen 2017, 6). Tällaisia voimavaroja ovat esimerkiksi työtehtävään, työn järjestämiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen ja organisaatioon liittyvät voimavarat. Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella on havaittu kolme ammatista riippumatonta työn voimavaraa, jotka edistävät työn imua: omien taitojen käyttö, palaute omasta työstä ja kannustavassa tiimissä työskentely. (Työterveyslaitos 2022a.)



## 4 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

### 4.1 Palautuminen kokonaisuutena

Työstä palautuminen on Kinnusen (2017, 5) kuvailun mukaan psykofysiologinen elpymisprosessi, joka voi käynnistyä, kun työn vaatimustekijöistä pääsee irrottautumaan. Työssä on normaalia kuormittua, kuten luvussa 3.2 käsitellyn vaatimusten ja voimavarojen teorian osalta voidaan olettaa. Palautumisen tehtävänä on suojella hyvinvointia ja ehkäistä liiallisen stressin kerääntymistä. Riittämätön palautuminen altistaa terveyttä ja hyvinvointia alentaville tekijöille, kuten uniongelmille tai ahdistuneisuudelle.

Palautumista voidaan tarkastella fysiologisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Fysiologinen palautuminen on kehon ja hermoston palautumista stressitilaa edeltäneelle perustasolle, jolloin stressin aiheuttamat oireet vähenevät ja yksilön voimavarat voivat täydentyä. Fysiologisen palautumisen perustana on HPA-akseli ja parasympaattisen hermoston aktivoituminen (Manka & Manka 2016, 181). Parasympaattinen hermosto on sympaattisen hermoston vastakohta, jonka aktivoituessa elimistö alkaa vähitellen varastoida energiaa ja esimerkiksi sydämen syke laskee, hengitys tasaantuu ja ruoansulatustoiminta käynnistyy uudelleen (Virtanen 2021, 31–32). Kun keho pääsee rentoutumaan, hypothalamus alkaa erittämään oksitosiini-hormonia, joka edistää kehon fysiologista palautumista vähentämällä kortisolin vaikutuksia kehossa (Kinnunen & Rusko 2009, 34).

Psykologisella palautumisella tarkoitetaan mielen ja psyykkisten voimavarojen elpymistä. Psykologinen näkökulma on fysiologista näkökulmaa tärkeämmässä roolissa puhuttaessa työstä palautumisesta. Psykologinen palautuminen käsittelee yksilön omia tunteita, mielentilaa ja kokemusta palautumisesta (Kinnunen 2017, 5). Meijmanin ja Mulderin (1998) luoman ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan palautuminen voi alkaa, kun työn vaatimustekijöitä ei enää esiinny ja vapaa-ajan tekeminen ei kuormita samoja voimavaroja, kuin työt kuormittavat. Psykologisen palautumisen voidaan ajatella onnistuneen, kun yksilö kokee olevansa valmis tulevaan päivään ja sen haasteisiin. Jos palautuminen on riittämätöntä, kohdataan seuraava päivä valmiiksi kuormittuneessa olotilassa, jolloin tarvitaan tavallista

enemmän ponnisteluja päivästä selviämiseen. Tästä syntyy helposti palautumisvajetta, joka voi vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin. (Virtanen 2021, 40.)

Palautumista heikentävät huonojen elämäntapojen lisäksi erilaiset työn ja vapaa-ajan vaatimustekijät, kuten kiire, huonot ihmissuhteet tai vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan tekemiseen. Riittämättömästä palautumisesta voi aiheutua palautumisvajeen kierre, josta on hankala päästä eroon. Palautumisvajeen moninaiset oireet vaikeuttavat sen tunnistamista, jolloin siihen havahdutaan usein liian myöhään. Palautumisvaje voi ilmetä esimerkiksi pitkittyneenä ja päivittäisenä päänsärkynä, lihasjännityksinä, kognitiivisten taitojen heikkenemisenä, ärtyneisyytenä tai uniongelmina. Palautumisvajeen ehkäisemiseksi on tärkeää tunnistaa henkilökohtainen palautumisen tarve ja tiedostaa palautumista ylläpitäviä tekijöitä. (Virtanen 2021, 12–13.)

#### 4.2 Unen merkitys

Uni on palautumisen kannalta tärkeä tekijä, sillä ilman riittävää unta olemme väsyneitä, emmekä jaksaa panostaa muihin palautumista ylläpitäviin tekijöihin, kuten ruokavalioon tai liikuntaan (Virtanen 2021, 55–56). Unen aikana mielessä ja kehossa tapahtuu monia asioita: yksilön voimavarat palautuvat elintoimintojen ollessa riittävän pitkään lepotasolla, hermoston toiminta rauhoittuu ja aivot järjestelevät päivän tapahtumia, jolloin myös uusi opittu tieto voi iskostua pitkäkestoiseen muistiin. (Kinnunen 2017, 5.)

Unen tulee olla sekä laadullisesti että määrällisesti hyvää, jotta se palauttaisi mieltä ja kehoa. Unen tarve on yksilöllistä, mutta yleisesti aikuinen tarvitsee yössä 7–9 tuntia unta. (Mieli 2022.) Toisinaan jokaiselle tulee vastaan uniongelmia, kuten nukahtamisvaikeuksia tai katkonaista unta (Myllymäki & Kaartinen 2009, 129). Uni on herkkä kokonaisuus, johon voi vaikuttaa elintavoilla ja arkielämän valinnoilla. Kielteisesti uneen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi alkoholin käyttö, raskas liikunta tai kofeiinin nauttiminen myöhään illalla, teknologian sininen valo ja stressi. (Virtanen 2021, 59.) Myös psykologiset toiminnot, kuten työasioiden vatvominen vaikuttaa uneen. Huonosti nukutun yön jälkeen yksilö voi kokea olevansa väsynyt ja ärtyinen, sekä hänellä voi olla vaikeuksia keskittyä tai oppia uutta. Pidempään jatkuessa

heikkolaatuinen uni vaikuttaa myös aineenvaihduntaan, joka voi altistaa erilaisille terveyshaitoille, kuten 2-tyyppin diabetekselle tai sydän- ja verisuonitaudeille. (Myllymäki & Kaartinen 2009, 130.)

Uniongelmat ja univaje vaikuttavat myös työelämään kielteisellä tavalla. Kun yksilö on väsynyt, hän ei ole kovin tehokas tai innovatiivinen. Väsyneenä työnteko vaatii entistä enemmän fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja, joka johtaa helposti riittämättömän palautumisen kierteeseen uniongelmiensa kanssa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että etenkin vuorotyö ja yötyö vaikuttavat uni- ja terveysongelmien syntymiseen. (Myllymäki & Kaartinen 2009, 132–133.) Vuoro- ja yötyötä tekevien on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota palautumiseen, sillä usein päivä- ja unirytmit vaihtelevat työvuorojen mukaan.

#### 4.3 Vapaa-aika ja DRAMMA-malli

Monet tutkimukset ovat osoittaneet vapaa-ajan kokemusten olevan merkittävässä yhteydessä subjektiiviseen eli koettuun hyvinvointiin. 2010-luvulla yhdysvaltalaiset tutkijat halusivat ymmärtää tätä vapaa-ajan ja koetun hyvinvoinnin välistä suhdetta aiempaa tarkemmin, jolloin heidän tutkimuksensa tuloksena luotiin DRAMMA-malli. DRAMMA on yhdistelmä sadoista aikaisemmista artikkeleista ja tutkimuksista, jotka ovat tutkineet vapaa-ajan ja hyvinvoinnin suhdetta toisiinsa. (Newman, Tay & Diener 2014, 556–562.) Malli koostuu kuudesta eri palautumiskokemuksesta: työstä irrottautuminen (Detachment), rentoutuminen (Relaxation), autonomian tunne (Autonomy), taidonhallinta (Mastery), merkityksellisyys (Meaning) ja yhteenkuuluvuus (Affiliation) (Virtanen 2021, 71).

Työstä irrottautuminen on kykyä sulkea työhön liittyvät asiat pois mielestä vapaa-ajalla. Irrottautuminen vaatii siis enemmän, kuin tietokoneen sulkemisen tai fyysisesti työpaikalta lähdön. (Kinnunen & Feldt 2009, 18.) Lähtökohtana irrottautumiselle on se, että vapaa-ajan tekeminen on täysin erilaista kuin oma työ. Työstä irrottautuminen edistää unta, vähentää väsymystä, lisää elämäntyytyväisyyttä ja kohentaa mielialaa. (Virtanen 2021, 75–76).

Virtanen (2021, 75–76) viittaa siihen, että työstä irrottautumisen hyödyt pohjautuvat vatvomisen kielteisiin vaikutuksiin hyvinvoinnille. Vatvomisella tarkoitetaan asioiden

murehtimista, jotka koetaan ahdistavina tai epävarmoina. Vatvomiseen liittyy usein tulevaisuuden ”mitä jos” -skenaariot ilman ratkaisevaa lopputulosta. Asioiden vatvominen on yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin, sillä se altistaa muun muassa uniongelmiille, väsymykselle ja mahdollisesti myös uupumukselle tai masennukseen sairastumiselle. (Mielenterveystalo 2022.) Työstä irrottautumista voi ehkäistä myös aiempaa rajattomampi työelämä: työviestejä voidaan lukea ja lähetellä nykyteknologian myötä myös vapaa-ajalla. Työviestien lähettely kellonajasta riippumatta ja oletus nopeasta vastauksesta luo helposti tunteen, että työntekijän tulisi olla tavoiteltavissa koko ajan. Työstä irrottautumista voi tukea yhteisillä pelisäännöillä muun muassa siitä, mitä kautta ja milloin työviestejä lähetellään. (Virtanen 2021, 168.)

Rentoutuminen on mielen ja kehon alhaista virittymistä, jonka aikana parasympaattinen hermosto aktivoituu. Voimme rentoutua sellaisten aktiviteettien myötä, jotka vaativat meiltä vain vähän jos ollenkaan fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. (Virtanen 2021, 89.) Kaikki palautumiskokemukset ovat yksilöllisiä, eikä yksi rentoutumistapa välttämättä sovellu kaikille. Siinä missä yksi rakastaa saunomista, toinen voi kokea rentoutumista luonnon ääressä tai musiikkia kuunnellessa. Rentoutumisen hyvinvointivaikutuksia ovat tutkitusti myönteiset tunteet, elämäntyytyväisyys ja vähäisemmät uniongelmat (Sonnentag & Fritz 2007).

Autonomia on yksilön kokemus siitä, miten hän pystyy vaikuttamaan omaan vapaa-aikaansa ja elämään omannäköistä, itselleen sopivaa elämää (Virtanen 2021, 99). Autonomian tunne on yhdistettävissä itseohjautuvuusteoriaan, jonka mukaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edellytyksiä ovat autonomia tunne, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus (Newman, Tay & Diener 2014, 565). Ilman vaikutusmahdollisuuksia omaan vapaa-aikaan yksilö ei voisi valita itselleen mieluisia aktiviteetteja, joiden on havainnut edistävän omaa palautumistaan (Kinnunen 2017, 5). Virtanen (2021, 101) kertoo itsetutkiskelun vahvistavan autonomian tunnetta. Hän esittää muutaman kysymyksen, joihin vastausten pohtiminen voi edesauttaa itsetutkiskelua: ”Mille ja kenelle haluat varata aikaa?” ja ”Miten paljon tarvitset omaa aikaa palautuaksesi?”.

Taidonhallintakokemukset viittaavat vapaa-ajan aktiviteetteihin, jotka haastavat kehittämään itseään (Newman, Tay & Diener 2014, 566). Itsensä kehittäminen vaatii ponnisteluja, mutta parhaimmillaan se myös luo uusia voimavaroja ja edistää palautumista (Sonnentag & Fritz 2007). Harrastaminen on myös hyvä keino saada

ajatukset muualle ja toteuttaa itseään, joka voi luoda merkityksellisyyden tunnetta (Virtanen 2021, 110).

Merkityksellisyyden kokeminen luo hyvinvointia. Newman, Tay ja Diener (2014, 567) kuvaavat, että vapaa-ajan merkityksellisen tekemisen kautta elämään voi saada tärkeää sisältöä. Merkityksellinen tekeminen vähentää kielteisiä tunteita ja kasvattaa elämäntyytyväisyyttä, tukee mielenrauhaa ja tunnetta itsestä arvokkaana ihmisenä. Nämä kokemukset tukevat hyvinvointia ja luovat mahdollisuuksia palautua työn vaatimuksista. Merkityksellisyyden tunnetta luo muun muassa omien arvojen mukainen elämä sekä läheiset ja hyvät ihmissuhteet (Virtanen 2021, 123).

Yhteenkuuluvuus vastaa ihmisen perustarpeeseen kuulua muiden kanssa yhteen. Sosiaaliset suhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne luovat merkityksellisyyden tunnetta ja parantavat elämänlaatua (Newman, Tay & Diener 2014, 569). Turvalliset ihmissuhteet luovat itsesäätelykykyä, jota tarvitaan esimerkiksi stressaavissa tilanteissa. Hyvissä ihmissuhteissa voi toimia omien arvojen mukaisesti ja olla oma itsensä. (Virtanen 2021, 140–142.) Vapaa-ajalla vietetty aika läheisten ihmisten kanssa voi parhaimmillaan myös irrottaa ajatukset työstä.

#### 4.4 Palautuminen työpäivän aikana

Vapaa-aika ei ole ainoa ajankohta, jolloin ihminen voi palautua. Palautumista voi tapahtua myös työpäivän aikana, mikä onkin tärkeää, sillä aivot tarvitsevat lepoa jo parin tunnin työskentelyn jälkeen. Työpäivän tauottamisella vireystaso ei pääse laskemaan liian alas, jolloin työpäivän päätteeksikin on energiaa tehdä itselleen mieluisia asioita, kuten kahvitella ystävien kanssa tai lähteä harrastusten pariin. Sen lisäksi, että tarve palautua vapaa-ajalla on vähäisempi, työpäivän tauottaminen ylläpitää myös toimintakykyä ja ehkäisee stressiä. On siis väärin olettaa, että tauoton työskentely olisi tehokasta. Ilman palauttavia taukoja aikaansaatuun heikkenee, joka heijastuu työn tuloksellisuuteen ja väsymykseen työpäivän jälkeen. (Virtanen 2021, 157–158.)

Työpäivän aikaista palautumista voi heikentää työn vaatimustekijät, kuten kiire, epäsuotuisat työajat, vähäinen sosiaalinen tuki tai kurja fyysinen työympäristö (Manka & Manka 2016, 183). Työpaikkakulttuurilla on myös suuri vaikutus työn tauotukseen.

Vaikka työnantaja on velvollinen mahdollistamaan tauot työpäivän aikana, kiireen ihannoiti, jatkuvat ylityöt sekä palautumisen tärkeyden vähättely saattavat luoda työpaikalla tunteen, että tauoton työskentely olisi ihailtavaa. (Virtanen 2021, 167–168.)

Lounas- ja kahvitauot ovat merkittäviä palautumisen hetkiä työpäivän aikana. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työntekijöiden työehtosopimuksessa kerrotaan, kuinka yli kuuden tunnin yhtäjaksoisessa työvuorossa työntekijälle on annettava tilaisuus taukoon, jolloin ehtii aterioida. Yli neljän tunnin työvuoroissa työntekijöillä on oikeus pitää kahvitauko ja jos työjärjestelyiden vuoksi varsinaista taukoa ei ole mahdollista pitää, työntekijöillä on oikeus nauttia virvokkeita töiden ohessa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2022.) Tauoissa tulee muistaa se, että siinä missä työnantaja on velvollinen mahdollistamaan tauot, työntekijä on vastuussa taukonsa pitämisestä.

Työpäivän aikaisista tauoista ja niiden merkityksestä on keskeistä tietoa, vaikei niitä ole tutkittu vielä kovin pitkään. Tauot ovat jo ajatuksena palauttavia, mutta erinäiset tutkimukset osoittavat, että myös taukojen sisältö vaikuttaa palautumiseen. Muun muassa Sianoja, Kinnunen, De Bloom, Korpela ja Geurts (2016) ovat tutkineet palautumista lounastauoilla. Tutkimustulokset osoittavat, että työpäivän aikaiset tauot palauttavat, kun niitä pidetään säännöllisesti, tauolla on vaikutusmahdollisuuksia omaan tekemiseen ja jos työstä onnistutaan irrottautumaan. On todettu, että muun muassa erilaiset rentoutusharjoitukset – mindfulness- ja hengitysharjoitukset –, kävely ulkona ja työpisteeltä lähteminen edistävät palautumista. Tutkimuksissa ei ole kuitenkaan nostettu esille yhtä palautumiskeinoa, joka sopisi kaikille ja olisi muita keinoja palauttavampi. Oleellista tauoissa on, että tekee itselleen mieluisia asioita, joiden on todennut edistävän omaa palautumistaan. (Kinnunen 2017, 5.)

Työkavereiden kanssa keskustelu voi irrottaa työstä. Von Dreden ja Binnewies (2017) ovatkin tutkineet sosiaalisia vuorovaikutuksia taukojen aikana. Heidän tutkimuksensa mukaan vuorovaikutuksen luonne vaikuttaa palautumisen kokemukseen. Esimiehen kanssa vietetty tauko heikentää työstä irrottautumisen kokemusta, mutta voi parhaimmillaan motivoida työhön, jolloin tarmokkuutta on mahdollista kokea heti tauon jälkeen. Vapautunut keskustelu työkavereiden kanssa puolestaan irrottaa työstä paremmin. Työasioista keskustelemista ei voida luokitella täysin palautumista

ehkäiseväksi tekijäksi, sillä vaikka se ei irrottaisikaan työstä, työasioista keskusteleminen voi antaa vertaistukea ja luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin.

Lounas- ja kahvitaukojen lisäksi työpäivän aikana voi pitää mikrotaukoja. Mikrotauoat ovat lyhyitä, muutaman minuutin taukoja, joita pidetään itsenäisesti työn ohessa. Mikrotauoksi voidaan luokitella esimerkiksi lyhyet mindfulness-harjoitukset, työkaverin kanssa jutustelu, kahvin hakeminen tai katseen kiinnittämisen hetkeksi jonnekin muualle, kuin itse työhön. Mikrotauoat ovat aivojen pieniä lepoetkiä, jolloin voi palautua. (Virtanen 2021, 162–163.) Tällaiset lyhyet tauot ovat erityisen tärkeä lisä työpäivään, jos esimerkiksi asiakaspalvelutyö estää kahvitauon pitämisen muualla, kuin työpisteellä.

## 5 PALAUTUMINEN SCANDIC OULU KLUSTERISSA

### 5.1 Työntekijäkyselyn esittely

Tarkoituksena oli kerätä tietoa Scandic Oulu klusterin työyhteisön palautumisen tasosta ja työntekijöiden ajatuksista työhyvinvoinnista. Tietoa kerättiin opinnäytetyötä varten kvantitatiivisen kyselyn (Liite 2) avulla. Kysely on määrällinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla voidaan kerätä tietoa tehokkaasti ja nopeasti niin aiheesta kuin aiheesta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015). Kyselyn saateviestissä (Liite 1) osallistujille kerrottiin, mitä varten kysely tehtiin.

Kysely luotiin Webropol-ohjelmalla siten, että siihen pystyi vastaamaan nimettömästi. Opinnäytetyön tuotoksen tai kyselyn tulosten analysoinnin puolesta ei ollut tarpeellista kerätä henkilötietoja, joista vastaajat voitaisiin tunnistaa. Tämä takia kysely oli yleisluonteinen, eikä siinä kysytty erikseen esimerkiksi osastoa, jolla vastaaja työskentelee. Kysely rajattiin koskemaan hotellin vastaanottovirkailijoita, sekä ravintolan ja toimiston työntekijöitä. Näiden osastojen lisäksi hotellissa työskentelee myös esimerkiksi kerrossiivoojia ja huoltomiehiä, jotka jäivät rajauksen ulkopuolelle.

Linkki kyselyyn jaettiin sähköpostitse ja osastojen omissa WhatsApp-ryhmissä. Kysely julkaistiin perjantaina 7. lokakuuta ja se oli ajastettu sulkeutumaan 14. lokakuuta. Vastausaikaa oli siis viikko. Päivää ennen kyselyn sulkeutumista siitä laitettiin muistutusviesti aktivoimaan henkilöitä, jotka eivät olleet vielä siihen mennessä vastanneet.

Kyselyssä oli kuusi eri osiota, jotka sisälsivät väittämiä tietoperustaan pohjautuen. Työntekijäkyselyn ensimmäinen osio kartoittaa työyhteisön ajatuksia työhyvinvoinnista. Toinen osio käsittelee omaa hyvinvointia ja sitä, miten siitä pidetään huolta. Työn vaatimuksia ja voimavaroja käsitellään kolmannessa osiossa, jonka jälkeen siirrytään väittämiin työpäivän aikana pidettävistä tauoista. Viidentenä osiona käsitellään vapaa-aikaa DRAMMA-mallin palautumiskokemusten avulla ja viimeisenä oli muutama väittämä havainnot-otsikon alla. Kysely teemoitettiin kuten opinnäytetyön raportti: ensin käsitellään työhyvinvointia, jonka jälkeen voidaan siirtyä sen olennaiseen osatekijään, palautumiseen.



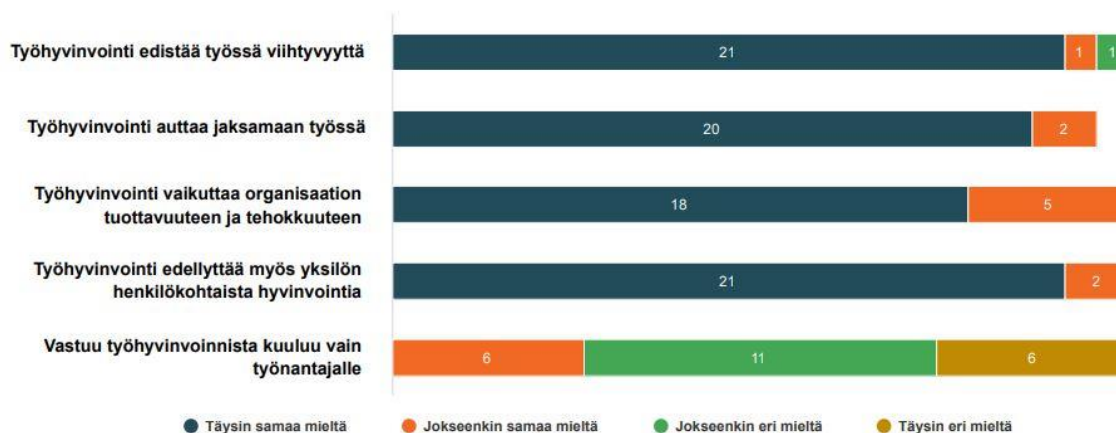
## 5.2 Työntekijäkyselyn tulokset

Kysely tavoitti yhteensä 30 henkilöä, joista 23 vastasi kyselyyn. Pyöristettynä tasalukuun kyselyn vastausprosentti oli 77 prosenttia. Koska henkilötietoja ei ollut oleellista kysyä opinnäytetyötä varten, vastaajamäärästä voidaan ainoastaan todeta, että vastaajia oli niin ravintolan, hotellin vastaanoton kuin toimiston puolelta.

Vastaukset (Kuvio 3) kertovat, että työhyvinvoinnin vaikutukset työhön ovat lähes jokaisen tiedossa (n=22). Kaksi alinta väittämää on asetettu vastakkain, sillä niiden tarkoituksena oli havainnoida ajatuksia työhyvinvoinnin vastuun jakautumisesta eri osapuolille. Vastausten mukaan kukaan ei ajattele työhyvinvoinnista huolehtimisen kuuluvan ainoastaan työnantajalle. Jokainen vastaajista on sitä mieltä, että työhyvinvointi vaatii jossain määrin myös henkilökohtaista hyvinvointia työntekijältä (n=23).

### 1. Työhyvinvointi

Vastaajien määrä: 23

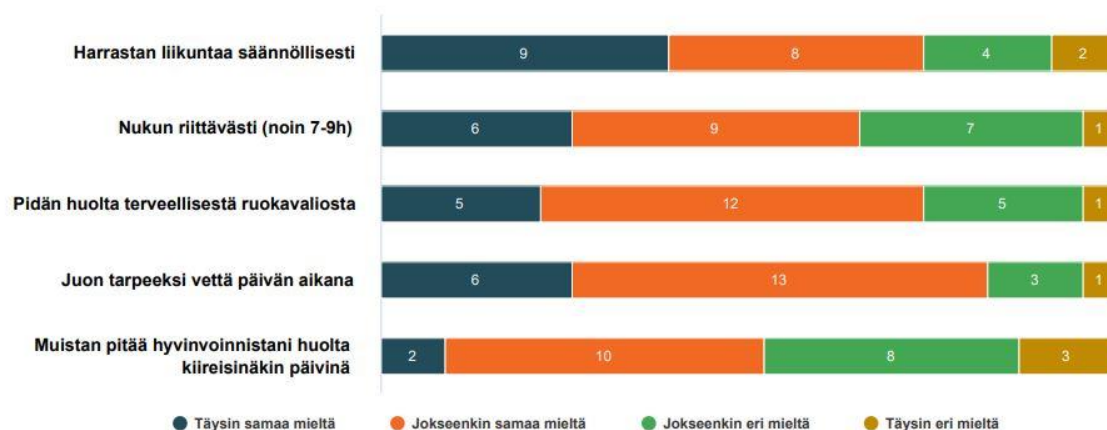


Kuvio 3. Työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista (n=23)

Oma hyvinvointini -osiossa käsiteltiin hyvinvoinnin peruspilareita, kuten riittävää unta, terveellistä ruokavaliota ja säännöllistä liikuntaa. Tuloksista (Kuvio 4) voidaan huomata, että osa vastaajista ei koe liikkuvansa säännöllisesti (n=6), nuku tarpeeksi (n=8) tai huolehdi terveellisestä ruokavaliosta (n=6). Tuloksista käy myös ilmi, että kiireisinä päivinä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattaa unohtua (n=11).

## 2. Oma hyvinvointini

Vastaajien määrä: 23

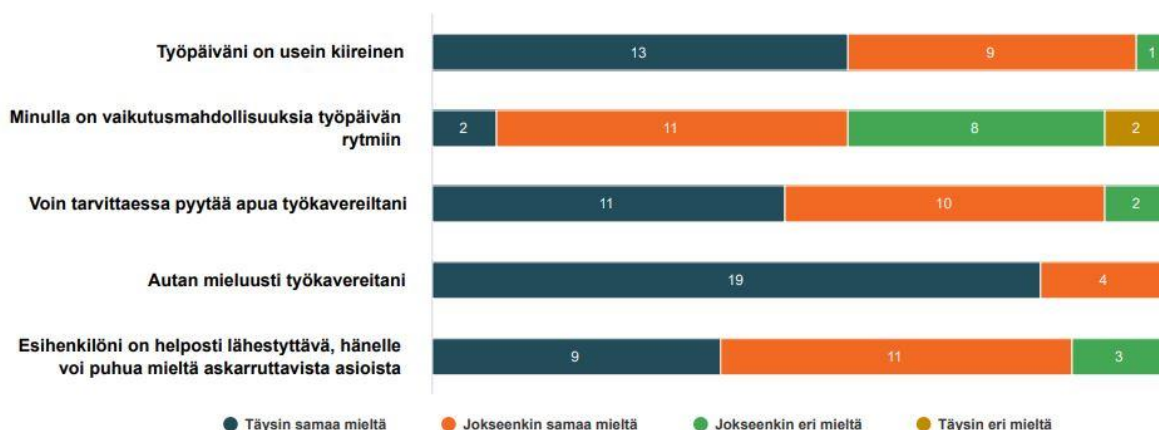


Kuvio 4. Työntekijöiden kokemukset oman hyvinvointinsa huolehtimisesta (n=23)

Tuloksissa (Kuvio 5) on selkä ääni sen suhteen, että työpäivät ovat usein kiireisiä (n=22) ja osa vastaajista kokee, että työssä ei ole vaikutusmahdollisuuksia (n=10). Työssä on myös voimavaratekijöitä: jokainen kokee halukkuutta auttaa työkavereitaan (n=23), avunpyytäminen koetaan helppona (n=21) ja lähes jokainen vastaajista kokee esimiehensä helposti lähestyttäväksi (n=20).

## 3. Työpäiväni

Vastaajien määrä: 23



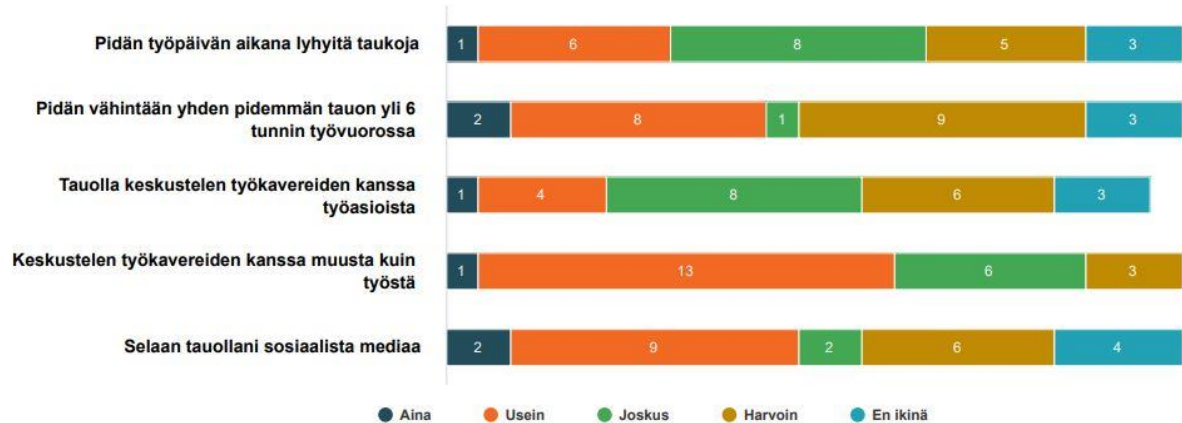
Kuvio 5. Työpäivän vaatimus- ja voimavaratekijät (n=23)

Hieman alle puolet vastaajista (n=10) kertoo pitävänsä pidemmän tauon yli kuuden tunnin työvuoroissa (Kuvio 6). Lyhyet tauot ovat pidempiä taukoja yleisempiä, mutta niitäkään ei vastausten perusteella pidetä kovin säännöllisesti. Myös taukojen sisällöt

vaihtelevat. Työkavereiden kanssa voidaan puhua niin työ- kuin vapaa-ajan asioista, mutta tauolla käytetään aikaa myös itsenäisesti esimerkiksi sosiaalista mediaa selatessa (n=11).

#### 4. Taukoni työpäivän aikana

Vastaajien määrä: 23

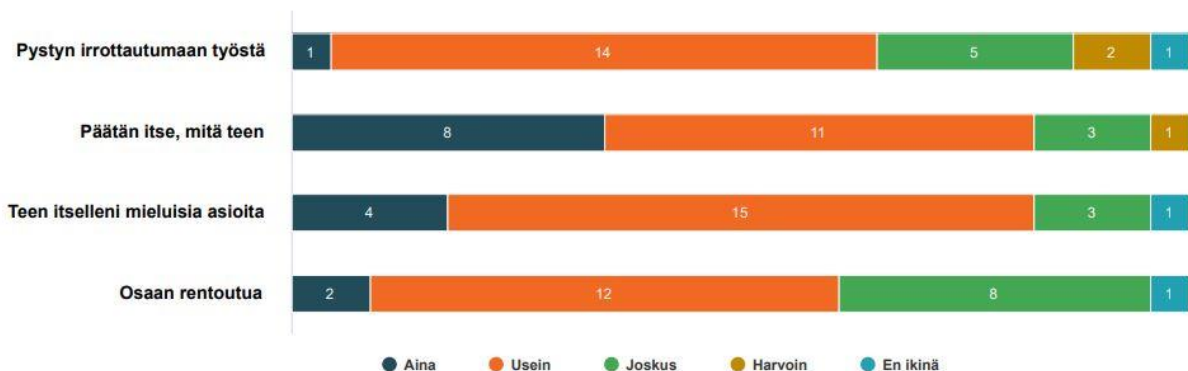


Kuvio 6. Työntekijöiden tauot ja taukojen sisältö (n=23)

Vastausten (Kuvio 7) mukaan osa kokee hankaluutta irrottautua työstä (n=8) tai rentoutua vapaa-ajalla (n=9). Rentoutumisen ja irrottautumisen hankaluuksista huolimatta suurin osa tekee vapaa-ajallaan itselleen mieluisia asioita (n=19) ja päättää itse, mihin oma aika käytetään (n=19).

#### 5. Vapaa-ajallani

Vastaajien määrä: 23



Kuvio 7. Työntekijöiden vapaa-ajan palautumiskokemukset (n=23)

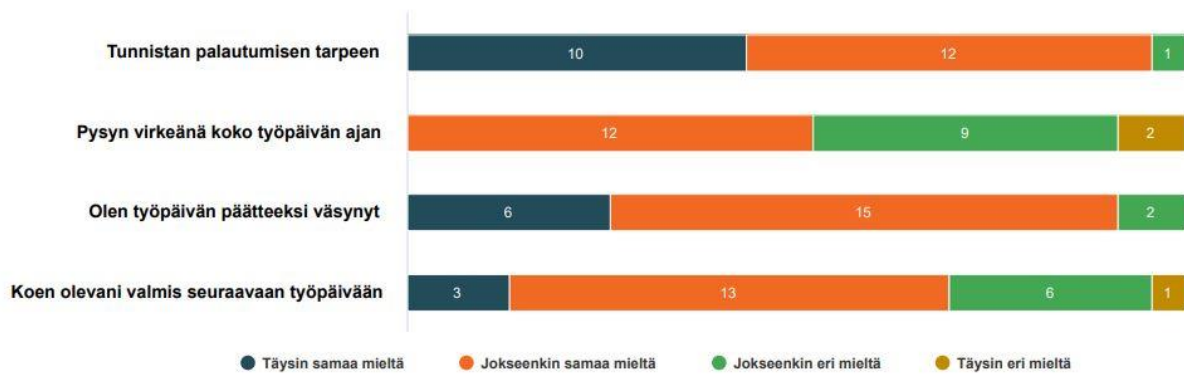
Havainnot-osion vastauksista (Kuvio 8) voidaan huomata, kuinka suurin osa vastaajista tunnistaa palautumisen tarpeen (n=22). Vastausten mukaan psykologinen

palautuminen on myös onnistunutta, sillä yli puolet (n=16) kokee olevansa useimmiten valmiina seuraavaan työpäivään.

Samanaikaisesti vastaajat ovat sitä mieltä, että heidän vireystasonsa laskee jo työpäivän aikana ja lähes jokainen kallistuu siihen, että työpäivän päätteeksi ollaan väsyneitä (n=21).

#### 6. Havainnot

Vastaajien määrä: 23



Kuvio 8. Työntekijöiden havaintoja omasta jaksamisesta (n=23)

### 5.3 Johtopäätökset ja yhteenveto

Kyselyn vastaajamäärälle ei ollut asetettu prosentuaalista tavoitetta. Toiveena oli ainoastaan, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn, jotta vastauksia voitaisiin pitää luotettavina ja että niistä voitaisiin tehdä päätelmiä työyhteisön palautumisesta. Yli puolet linkin saaneista vastasivat kyselyyn, joka oli myönteistä huomata. Opinnäytetyön aihe ja tavoite ovat selkeästi mielenkiintoa herättäviä.

Tuloksista voidaan huomata, että suurin osa työyhteisössä tunnistaa työhyvinvoinnin merkityksen ja vastuun jakautumisen eri osapuolille. Jokainen vastaaja tiedostaa, että oma hyvinvointi on osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

On hienoa, että työyhteisössä tunnistetaan palautumisen tarve, sillä se ehkäisee palautumisvajetta ja työuupumusta. Suurin osa kokee pitävänsä hyvinvoinnistaan huolta, mutta vastausten perusteella työyhteisöstä löytyy myös henkilöitä, jotka eivät nuku riittävästi tai liiku säännöllisesti. Työstä irrottautumisen haastavuus voi olla osatekijä siihen, että jokainen ei saa nukuttua suositusten mukaisia 7–9 tunnin yöunia.

Työstä irrottautumisen ja rentoutumisen kokemukset ovat vastausten mukaan palautumiskokemuksista hankalimmat tavoittaa vapaa-ajalla.

Eriävät vastaukset hyvinvoinnista huolehtimisesta ja koetuista palautumiskokemuksista kertovat erilaisista persoonista työyhteisössä. Esimerkiksi työasioiden vätyminen ja stressi ovat yksilöllisiä kokemuksia (Virolainen 2012, 30): siinä missä yksi jää työvuoron jälkeen miettimään muistiko hän tehdä kaiken, toinen osaa sulkea työt mielestään vuoron päätteeksi. Työstä irrottautumisen vaikeus heijastuu myös kokemukseen palautumisen onnistumisesta: noin kolmasosa vastasi olevansa eri mieltä väittämän ”Koen olevan valmis seuraavaan työpäivään” kanssa. Toisaalta vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista tukevat itselleen mieluinen tekeminen ja autonomian tunne (Virtanen 2021, 99–100).

Tulosten mukaan työpäivän aikainen palautuminen on vähäistä. Johtopäätöstä tukee vastaukset työpäivän kiireellisyydestä verrattuna vastauksiin oman hyvinvoinnin huolehtimisesta kiireen keskellä: vain puolet muistaa huolehtia hyvinvoinnistaan kiireisinäkin päivinä. Johtopäätöstä tukee myös vastaukset työpäivän aikana pidettävistä tauoista. Taukoja ei pidetä vastausten perusteella kovin säännöllisesti. Taukojen epäsäännöllisyys taas heijastuu työntekijöiden omiin havaintoihin vireystasostaan ja väsymyksestään työpäivän päätteeksi: työpäivän päätteeksi on yleisempää olla väsynyt. Jos taukoja pidettäisiin työpäivän aikana säännöllisemmin, vireystila ei pääsisi laskemaan kesken päivän ja energiaa olisi enemmän työvuoron jälkeiselle vapaa-ajalle (Virtanen 2021, 157).

Scandic Oulu klusterissa sosiaalinen tuki ja suhteet työkavereihin voidaan luokitella voimavaratekijöiksi. Vastausten perusteella työkavereita halutaan auttaa ja vastavuoroisesti heiltä uskalletaan pyytää apua. Myös oma esimies koetaan lähestyttäväksi, joka on työhyvinvointia lisäävä piirre työpaikalla (Ilmarinen 2022). Tämän lisäksi oli positiivista huomata, että tauoilla puhutaan useammin muusta kuin työstä: vain harva vastasi puhuvansa työstä tauoillaan. Tauoilla muusta kuin työasioista puhuminen tukee irrottautumisen kokemusta, joka palauttaa mieltämme (Von Dreden & Binnewies 2017).

Eriävät vastaukset vaikutusmahdollisuuksista työpäivän rytmiin voivat selittyä esimerkiksi sillä, että esimiesten, johtoryhmän ja toimistotyöläisten työpäivä on

helpommin tauotettavissa, kuin esimerkiksi asiakaspalvelutyötä tehdessä hotellin vastaanotossa tai ravintolassa. Asiakaspalvelutyöt vaikuttavat vaikutusmahdollisuuksien kokemiseen, joka voikin olla osasyynä vähäisiin taukoihin: useimmiten asiakkaat rytmittävät hotellin vastaanoton ja ravintolan työntekijöiden päivää.

Kyselyn tulosten yhteenvetona voidaan todeta, että palautuminen työyhteisössä on kohtalaista. Vastausten monipuolisuuden takia ei voida yleistää, että palautuminen työyhteisössä olisi hyvällä tasolla, vaikkakin osa vastaajista kokee pitävänsä hyvinvoinnistaan huolta ja kertovat palautumisen onnistumisesta. Opinnäytetyön kannalta tulokset ovat merkittäviä, sillä ne kertovat työn aiheen olevan ajankohtainen.

## 6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

### 6.1 Kehittämisehdotukset Scandic Oulu klusterille

Kyselyn tulosten pohjalta Scandic Oulu klusterille annetaan kehittämisehdotuksia (Kuvio 9), joilla voidaan tukea työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollisesti parantaa työyhteisön palautumista. Kehittämisehdotukset kohdistuvat sekä työyhteisöön että siihen, mitä Scandic Oulu klusteri voisi työnantajana tehdä palautumisen tukemiseksi.



Kuvio 9. Koonti Scandic Oulu klusterille annettavista kehittämisehdotuksista

Työpaikkakulttuurilla on vaikutus taukojen pitämiseen. Työpaikalla tulisi korostaa kulttuuria, jossa kiireen ihannoimisen sijaan keskiössä olisi työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen. Kaiken energian ei tulisi kulua työhön, sillä merkityksellisessä ja hyvässä elämässä jaksamista riittää myös vapaa-ajan harrastuksille ja ihmissuhteille. (Virtanen 2021, 167–169.) Kulttuurin luomiseen voivat osallistua niin johtoaseman henkilöt kuin itse työntekijät. Sen lisäksi, että työntekijän tulee itse muistaa ja rohjeta lopettaa työnteko tauon pitämiseksi, työntekijä voi lempeästi muistuttaa työkavereitaan tauoista. Toisistaan huolehtiminen voi tukea sosiaalista ilmapiiriä entisestään, kun huomataan, että toisetkin välittävät hyvinvoinnista.

Työnantaja voi kannustaa taukoihin panostamalla työntekijöiden taukotiloihin. Taukotilan on hyvä olla erillinen tila työpisteistä, sillä jo fyysinen siirtyminen voi irrottaa työstä (Sianoja ym. 2016). Taukotilasta voi tehdä viihtyisän sisustamisen lisäksi esimerkiksi rentouttavalla tai työstä irrottavalla tekemisellä. Jotta taukotiloista saadaan mahdollisimman viihtyisät ja työntekijöiden tarpeita palvelevat, voi työntekijöiltä kysyä mielipiteitä niin sisustukseen kuin heitä palauttavista, työstä irrottavista tai rentouttavista asioista. Näin taukotila saadaan palvelemaan mahdollisimman monta työyhteisön jäsentä.

Työntekijöiden hyvinvointia ja psykologista pääomaa voi tukea järjestämällä erilaisia koulutuksia tai työpajoja halutuista aiheista. Koulutukset voisivat käsitellä esimerkiksi riittävää palautumista, itsetuntemusta tai unta. Teemoitetuilla koulutuksilla tuetaan työkykyä motivoimalla työntekijöitä kiinnittämään omaan hyvinvointiinsa aiempaa enemmän huomiota. Psykologisen pääoman tukeminen on yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen, tuloksellisuuteen ja sitoutumiseen (Manka & Manka 2016, 158–159). Hyvinvoinnista puhuminen ja itsensä tunteminen mahdollistavat työkykyä ehkäiseviin asioihin ajoissa puuttumisen, jolloin muun muassa sairauspoissaolot voivat vähentyä.

Palautumiseen ja työstä irrottautumiseen vaikuttavat myös työyhteisön viestintäkulttuuri: mitä kautta ja mihin aikaan työviestejä laitetaan? Viestitulvasta saattaa helposti tulla tunne, että vapaa-ajasta huolimatta tulee olla tavoitettavissa koko ajan (Virtanen 2021, 168). Sen lisäksi, että esimiehet voivat näyttää esimerkkiä miettimällä kahdesti, tarvitseeko työviesti laittaa illalla vai voiko se odottaa seuraavaan päivään, myös työntekijät voivat tehdä selvän rajan työn ja vapaa-ajan välille. Nämä kaksi maailmaa voidaan erottaa toisistaan esimerkiksi mykistämällä viestiketjut vapaapäiviksi taikka kirjautumalla ulos työ sähköpostista kokonaan omilla laitteillaan.

Osana sisäistä viestintää työpaikalla voitaisiin ottaa käyttöön myös viestipalvelu, jonka avulla työntekijöille ilmoitettaisiin ylimääräisistä, tarjolla olevista vuoroista. Tietenkin kiireellisissä tilanteissa puhelut tai WhatsApp-viestit ovat hyvä tapa tavoittaa työntekijöitä. Mutta jos apuvuorolle on tarvetta päivän tai parin päähän, sovelluksen kautta voi lähettää sellaisille työntekijöille kutsun, joille ei ole kyseiselle päivälle merkattu työvuoroa. Esimerkki tällaisesta palvelusta on Tempus Task (Tempus Task 2022). Tempus Task:n kautta vuoropäällikkö tai esimies voi laittaa kutsun vuoroon,



jolloin työntekijät vastaavat viestiin yksinkertaisesti joko kyllä tai ei. Jos useampi työntekijä on halukas ottamaan tarjolla olevan vuoron, esimies/vuoropäällikkö voi itse päättää, kenelle vuoro tarjotaan. Tämän jälkeen halukkaat työntekijät saavat vahvistuksen, saivatko he kyseisen työvuoron vai ei. Tällaisen palvelun käyttöönotto vähentäisi yksityisviestien määrää töihin kutsusta, joka olisi yksi keino rajata työ- ja vapaa-aika toisistaan. Esimiehen suora yksityisviesti töihin pääsystä saattaa vaikeuttaa työvuorosta kieltäytymistä, jos kieltäytymisen syynä olisi ”ainoastaan” oma jaksaminen. Vaikka työntekijä ei ole velvollinen perustelemaan vastaustaan, automaattiviestiin vastaaminen kyllä tai ei -tyylillä madaltaa kynnystä kieltäytyä työvuorosta, jos kyse on oman hyvinvoinnin ja jaksamisen huolehtimisesta.

Työvuorosuunnittelua tai sen merkitystä palautumiseen ei mainittu oikeastaan ollenkaan opinnäytetyön tietoperustassa, sillä työvuorosuunnittelun kehittäminen on toimeksiantajalla jo itsellään työn alla. Tukeakseni toimeksiantajan kehitystyötä tuntui kuitenkin oleelliselta mainita seuraava ehdotus työvuorosuunnitteluun liittyen: Ylityöt voidaan luokitella työn vaatimustekijäksi, joka ehkäisee palautumista (Manka & Manka 2016, 183). Ylitöitä tehtäisiin luultavastikin vähemmän, jos työvuorot limittyisivät päällekkäin edes 15 minuutiksi. Jos esimerkiksi aamuvuoro olisi iltavuoron kanssa hetken samaan aikaan töissä, kummankaan työntekijän – aamuvuorolaisen tai iltavuorolaisen – ei tarvitsisi joutua ja tulla joko aikaisemmin tai jäädä myöhemmäksi töihin. Vuoronvaihdossa on oleellista käydä työkuulumiset läpi, jotta töihin tuleva työntekijä olisi ajan tasalla talon tapahtumista. Samalla kellonlyömällä alkavat ja päättyvät vuorot eivät palvele ajatusta kuulumisten vaihdosta.

## 6.2 Palautumisen tietokortit

Annettujen kehittämissuositusten lisäksi opinnäytetyön tuotoksena tehtiin tietokortit. Tietokorttien tarkoituksena on kertoa työntekijöille, miten he voivat tukea omaa palautumistaan. Kortteja on yhteensä kolme. Ajatus erillisistä tietokorteista tuli kyselyn vastauksista, joiden perusteella niin työpäivän aikaista kuin vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista voitaisiin parantaa.

Ensimmäinen tietokortti (Liite 3) käsittelee työpäivän aikaista palautumista. Kortissa kerrotaan muun muassa työntekijän oikeuksista työpäivän aikaisiin taukoihin sekä

ohjataan työntekijää pohtimaan hänen tämänhetkistä tauotustyyliään apukysymysten avulla, kuten kuvio 10 osoittaa. Pohdinnan tarkoituksena on herättää työntekijä miettimään taukojaan ja kenties keksimään uusia tapoja viettää aiempaa palauttavampia hetkiä.

**TIEDÄ OIKEUTESI**

Työntekijänä sinulle kuuluu tauot työn ohkeen. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan

- yli kuuden (6) tunnin yhtäjaksoisessa työvuorossa työntekijöille kuuluu tilaisuus taukoon, jolloin ehtii aterioita
- yli neljän (4) tunnin työvuoroissa sinulla on oikeus kahvitaukoon

Asiakaspalvelutyö hankaloittaa kahvitaukojen pitämistä; työn luonteen vuoksi olet oikeutettu juomaan virvokkeita työn ohessa.

**TAVOITTEENA PALAUTTAVAT TAUOT**

Taukoja pidetään usein ilman, että niiden palauttavuutta edes ajatellaan. Tauot ovat usein vain hetkiä, kun syödään eväät, jonka jälkeen voi jatkaa taas hommia. Tehdäksesi tauoista palauttavampia, voit pohtia tämänhetkisiä tapoja tauottaa työpäivääsi. Tämän avulla saat paremman ymmärryksen tauoistasi ja kenties keksit, miten saat niistä edes hieman palauttavampia.

→ **Pohdi, miten tauotat työpäiväsi yleensä.** Syötkö eväsi samanaikaisesti töitä tehden? Tauotatko päivää mikrotauoilla?

→ **Vaikuttavatko tauot oloosi?** Onko sinulla kenties virkeämpi olo tauon jälkeen? Koetko keskittymiskyksesi parantuneen?

→ **Pohdi sinua palauttavia keinoja.** Mikä auttaisi tekemään tauoistasi palauttavampia? Millaiset asiat saavat sinut irrottautumaan, rentoutumaan, kokemaan merkityksellisyyden tunnetta?

→ **Suunnittele.** Kun keksit muutaman idean palauttavampiin taukoihin, voisit tietoisesti sisältää ne työpäiviisi kokeilujakson ajaksi. Kokeile esimerkiksi asettaa yhden työviikon jokaiselle päivälle joku palauttava tauko ja kokeile, kohentavatko ne vireystilaasi.

Kuvio 10. Ote Liitteen 3 tietokortista: Tauot työpäivän aikana

Tietokortissa kerrotaan myös mikrotauoista: mitä ne ovat ja miksi ne ovat hyvä lisä työpäivään. Tämän lisäksi kortti sisältää vinkkejä työstä irrottavista tauoista. Jos työtä tehdään esimerkiksi tietokoneen äärellä, tauolla voi olla palauttavaa tehdä jotain muuta, kuin selata internettiä tai puhelinta. Tietokortin toisella sivulla on vielä taukotingo, jota hyödyntäen voi seurata työpäivän tai -viikon tauottamista: saisitko bingon, jos seuraisit tapojasi pitää taukoja?

Toinen tietokortti (Liite 4) sisältää tietoa vapaa-ajan aikaisesta palautumisesta. Tietokortti käy läpi terveyttä ylläpitäviä asioita: säännöllistä liikuntaa, unta ja terveellistä ruokavaliota. Työasioiden vatvominen on yleinen syy unettomuudelle, joten unen yhteydessä tuodaan esille vatvomista ehkäiseviä keinoja (Kuvio 11).

**JOS TYÖASIAT PYÖRIVÄT MIELESSÄ...**

Työasioiden jatkuva vatvominen heikentää unta ja hyvinvointia. Unen kärsiessä pidempään olemme väsyneitä ja ärsyynnymme helpommin. Tämä vaikuttaa myös keskittymiskykyyn ja aikaansaataavuuteemme.

**Kuinka voit ehkäistä vatvomista:**

- Kirjoita keskeneräiset/tekemättömät asiat paperille työpäivän päätteeksi, jolloin ne voi joko delegoida toisille tai jatkaa itse seuraavana päivänä
- Itselle mielekäs ja tärkeä tekeminen
- Rajaa murehtiminen **huolihetkeen**. Varaa päivästäsi pieni hetki, jolloin voit kirjoittaa ylös mielessäsi pyörivät huolet. Tämän jälkeen pohdi ylös kirjoittamiasi asioita: Mitä ongelman ratkaisemiseksi voisi tehdä, voitko itse vaikuttaa siihen? Voiko ongelmaan pyytää apua? Huolihetken jälkeen pyri sulkemaan asiat pois mielestä ja toteaa, että niitä voi tarvittaessa pohtia seuraavan huolihetken aikana.

Kuvio 11. Ote liitteen 4 tietokortista: Miten ehkäistä työasioiden vatvomista

Kolmannen tietokortin (Liite 5) tekemiseen hyödynnettiin DRAMMA-mallin palautumiskokemuksia. Kortissa on käyty yksitellen palautumiskokemukset – työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomian tunne, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus – läpi samalla kertoen, mitä hyötyä näistä kokemuksista on ja miten niitä voi mahdollisesti kokea omassa arjessaan (Kuvio 12).

**TAIDONHALLINTA**

Taidonhallinnalla tarkoitetaan aktiivista vapaa-aikaa, jolloin haastamme ja altistamme itsemme uusille kokemuksille sekä kehitämme osaamistamme.

**Vinkkejä uusiin taidonhallintakokemuksiin** yksin tai ystävän kanssa:

- Liikuntaharrastukset
  - Uinti, seinäkiipeily, erilaiset mailapelit (tennis, sulkapallo, padel), maastopyöräily, laskettelu
- Uuden kielen opettelu / Olemassa olevan kielitaidon kehittäminen
- Käsityöt
  - Neulominen, kutominen, makrameetyöt

Taidonhallintaa voi kokea harrastusten lisäksi myös mm. dokumentin tai kiinnostavan lehtiartikkelin ääressä. Jos et tiedä mikä sinua voisi kiinnostaa juuri nyt, voit hakea inspiraatiota esimerkiksi sosiaalisesta mediasta.

Kuvio 12. Ote liitteen 5 tietokortista: Taidonhallinta palautumiskokemuksena

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, kuinka hyvin työyhteisö palautuu työn vaatimuksista Scandic Hotels Oy:n Oulu klusterissa. Palautumista selvitettiin anonyymien kyselyn avulla, joka koostui tietoperustasta noukittuihin väittämiin työhyvinvoinnista ja palautumisesta. Tavoitteena opinnäytetyössä oli lisätä työyhteisön tietoisuutta palautumiseen liittyen.

Työntekijäkysely oli onnistunut. Tutkimus vastasi opinnäytetyössä asetettuun tehtävään ja antoi minulle sekä toimeksiantajalle arvokasta tietoa työyhteisön palautumisen tasosta ja työntekijöiden ajatuksista työhyvinvointiin liittyen. Vastaajien yksityisyys ja tietosuoja taattiin anonyymillä kyselyllä, joka luotiin Webropol-ohjelmalla.

Kyselyn tulosten mukaan palautumisessa on parantamisen varaa niin työpäivien aikana kuin vapaa-ajalla. Kyselyn tuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä suurin osa antoi vastauksensa, jolle kysely lähetettiin. Todenmukaiset ja luotettavat vastaukset antoivat hyvät lähtökohdat kehittämistyön tekemiselle ja opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiselle. Jälkikäteen ajateltuna kysely oli kuitenkin hieman pintapuolinen, ja siitä olisi saanut tarkemman esimerkiksi avoimilla kysymyksillä tai lisäkysymyksillä muun muassa taukojen sisällöstä ja siitä, miten taukojen sisältö vaikuttaa tauon jälkeiseen mielialaan. Myös käsitettä ”lyhyt tauko” olisi voinut tarkentaa kyselyssä, sillä se voi tarkoittaa eri henkilöille eri asiaa (vrt. kahvitauko ja mikrotauko). Avoimet kohdat olisivat antaneet vastaajille mahdollisuuden kertoa suoraan, miten palautumista voitaisiin heidän mielestään tukea työpaikalla.

Kyselyn tulosten pohjalta työntekijöille tehtiin tietokortit, jotka ohjeistavat parempaan palautumiseen sekä työpäivien aikana että vapaa-ajalla. Tämän lisäksi toimeksiantajalle annettiin kehittämissuhteita palautumisen tukemiseksi. Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset ovat hyödynnettävissä Scandic Oulu klusterissa, mutta niistä saavat varmasti inspiraatiota myös opinnäytetyöprosessin ulkopuoliset, jotka ovat kiinnostuneet työhyvinvoinnista ja palautumisesta. Opinnäytetyön tietoperustassa olisi voinut kertoa enemmän työvuorosuunnittelun ja työpaikkakulttuurin vaikutuksista työntekijöiden palautumiseen, sillä ehdotukset työvuorosuunnittelun kehittämisestä ja viestipalvelun käyttöönotosta olivat hieman irrallaan tietoperustasta.

Opinnäytetyön tiedonhakuprosessi oli opettavainen. Koen kehittyneeni lähteiden etsinnässä ja niiden luotettavuuden tunnistamisessa. Tietoperustaa voidaan pitää luotettavana, sillä käytin lähteinä monipuolisesti niin suomalaisia kuin kansainvälisiä tutkimuksia ja muuta kirjallisuutta. Tehdyllä opinnäytetyöllä koen osoittavani kykyä suoriutua asiantuntijatehtävästä ja kirjoittavani selkeää asiantuntijatekstiä.

Opinnäytetyön tekeminen eteni yllättävän sujuvasti, vaikka välillä jännitti, kuinka lyhyessä ajassa opinnäytetyö tulee tehdä. Aikataulussa pysymistä tuki opinnäytetyön priorisoiminen, tarkka ajankäyttösuunnitelma ja itselle mielekäs aihe. Olin varannut opinnäytetyön tekemiselle aikaa niin, että myös viimeistelylle jäi aikaa. Viikoittaiset ohjaustapaamiset opinnäytetyöryhmän kanssa toivat itsevarmuutta omaan tekemiseen ja tukivat opinnäytetyöprosessin etenemistä.

Itselle tärkein oppi opinnäytetyöprosessin aikana oli ajankäyttösuunnitelmassa pysyminen ja kieltäytyminen tilanteissa, jotka eivät olleet itselle mieluisia (autonomian tunne) tai jotka olisivat vaarantaneet opinnäytetyön valmistumisen ajallaan (priorisointi). Haastavinta opinnäytetyössä oli aiheen rajaaminen ja omasta mielestäni rajaus jäikin liian laajaksi. Palautuminen on aihealueena todella suuri, ja opinnäytetyön olisi voinut rajata tarkemmin esimerkiksi pelkästään työpäivän aikaiseen palautumiseen.

Toimeksiantaja on minulle jo entuudestaan tuttu, sillä ennen opinnäytetyötä olin suorittanut heillä ammattikorkeakouluopintojeni syventävän harjoittelun. Harjoittelun jälkeen olen jäänyt heille myös vakituisesti töihin. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa tuntui luontevalta; keskustelu välillämme oli avointa ja heiltä – hotellinjohtajalta ja hotellipäälliköltä – pystyi tarvittaessa pyytämään apua. Minusta oli mukavaa tehdä näin tärkeästä aiheesta opinnäytetyö työnantajalleni ja mielenkiinnolla jään seuraamaan, onko tehdyllä työlläni vaikutusta työyhteisöimme palautumiseen. Koen saaneeni uusia eväitä hyvinvoinnista ja palautumisesta huolehtimiseen opinnäytetyöprosessin myötä ja toivon, että myös toimeksiantaja ja työkaverini kokevat tulokset ja tuotokset hyödyllisinä.

## LÄHTEET

Bakker, A. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology*.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Luku 2: Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa T. Feldt, S. Mauno & A. Mäkikangas (toim.). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen* 1/2002, 42–58.

Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Halonen, K. 2016. Psykologinen pääoma tuo tuottavuutta. *Tekniikan Akateemiset TEK*. Viitattu 11.10.2022 <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/psykologinen-paaoma-tuo-tuottavuutta>.

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2021. *Työhyvinvointia kaikille sukupolville*. Työturvallisuuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta.

Ilmarinen 2022. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Viitattu 4.10.2022 <https://docplayer.fi/798698-Johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.html>.

Kinnunen, M-L. & Rusko, H. 2009. Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Kinnunen, U. 2017. Luku 5: Työstä palautuminen. Teoksessa T. Feldt, S. Mauno & A. Mäkikangas (toim.). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, U. 2019. Työstressi ja siitä palautuminen: Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. 2019. *Mihin työelämä on menossa: Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere University Press.

Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Mielenterveystalo 2022. *Vatvonnasta vapaaksi*. Viitattu 28.9.2022 <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja->

oppaat/itsehoito/tyokaluja\_itsehoito/Pages/Harjoitusno3Vatvonnasta%20vapaaksi.aspx.

Mieli 2022. Palauttava uni. Viitattu 27.9.2022 <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/palauttava-uni/>.

Myllymäki, T. & Kaartinen, J. 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Newman, D.B., Tay, L. & Diener, E. 2014. Leisure and Subjective Well-being: A model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. *Journal of Happiness Studies*.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2022. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Viitattu 12.10.2022 <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>.

Ruokavirasto 2022. Ravitsemus- ja ruokasuositukset: Aikuiset. Viitattu 4.10.2022 <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavaliio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/aikuiset/>.

Scandic Hotels 2022a. Scandic in brief. Viitattu 13.10.2022 <https://www.scandichotelsgroup.com/our-company/in-brief/>.

Scandic Hotels 2022b. Hotellit Oulu. Viitattu 13.10.2022 <https://www.scandichotels.fi/filters/oulu>.

Scandic Hotels 2022c. Cumulus is now Scandic. Viitattu 15.11.2022 <https://www.scandichotels.com/explore-scandic/new-hotels-and-destinations/new-hotels-and-destinations-finland/cumulus-is-now-scandic>.

Schaufeli, W., Desart, S. & De Witte, H. 2020. Burnout assessment tool (BAT) – Development, validity and reability. *Journal of Environmental Research and Public Health*.

Seppälä, H. & Hakanen, J. 2017. Luku 6: Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa T. Feldt, S. Mauno & A. Mäkikangas (toim.). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sianoja, M., Kinnunen, U., De Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. 2016. Recovery During Lunch Breaks: Testing Long-term Relations With Energy Levels at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. Viitattu 13.10.2022 <https://www.sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.13/>.

Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure For Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 18.7.2022  
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Tempus Task. 2022. Viitattu 3.11.2022  
<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.digia.tempus.task&hl=fi&gl=US&pli=1>.

Terveyskirjasto 2022. Stressi. Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 26.9.2022  
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2020. Liikunnan terveyshyödyt. Viitattu 4.10.2022  
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikunnan-terveyshyodyt>.

Työterveyslaitos 2022a. Työn imu. Viitattu 22.9.2022  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>.

Työterveyslaitos 2022b. Ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Viitattu 26.9.2022  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan>.

Työterveyslaitos 2022c. Stressi ja työuupumus. Viitattu 25.9.2022  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>.

Työterveyslaitos 2022d. Työkyky. Viitattu 24.9.2022  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

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

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

Von Dreden, C. & Binnewies, C. 2017. Choose Your Lunch Companion Wisely: the Relationships Between Lunch Break Companionship, Psychological Detachment, and Daily Vigour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.



## LIITTEET

- Liite 1. Saateviesti työntekijäkyselyyn
- Liite 2. Työntekijäkysely
- Liite 3. 1. Tietokortti. Palautuminen työpäivän aikana + taukobingo
- Liite 4. 2. Tietokortti. Palautuminen vapaa-ajalla
- Liite 5. 3. Tietokortti. DRAMMA-mallin palautumiskokemukset

## Liite 1. Saateviesti työntekijäkyselyyn

### Työstä palautuminen

Hei,

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn aiheesta **työstä palautuminen** Oulun klusterissa. Kysely on osa opinnäytetyötäni, jossa tavoitteena on kehittää työyhteisön tietoisuutta palautumisesta. Kyselyn avulla pyrin selvittämään työyhteisön palautumisen tasoa sekä asenteita työhyvinvointiin liittyen.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja se vie noin 5 minuuttia. Tiedot ovat luottamuksellisia ja vastauksia ei voida kohdentaa yhteen henkilöön. Tiedot hävitetään opinnäytetyöprosessin ollessa valmis.

**Työstä palautuminen** on edellytys työhyvinvoinnille. Palautumisen aikana yksilön stressioireet vähentyvät ja voimavarat täydentyvät, toisin sanoen lataamme omia akkujamme.

Riittävän palautumisen tuloksena yksilö on motivoituneempi ja kokee olevansa valmis seuraavaan työpäivään.

Hyvinvointiamme tukee se, jos palaudumme vapaa-ajan lisäksi myös jo työpäivän aikana.

## Liite 2 1(3). Työntekijäkysely

## 1. Työhyvinvointi

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työhyvinvointi edistää työssä viihtyvyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen ja tehokkuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointi edellyttää myös yksilön henkilökohtaista hyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu vain työnantajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Oma hyvinvointini

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi (noin 7-9h)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän huolta terveellisestä ruokavaliosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juon tarpeeksi vettä päivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistan pitää hyvinvoinnistani huolta kiireisinäkin päivinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Liite 2 2(3). Työntekijäkysely

## 3. Työpäiväni

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpäiväni on usein kiireinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vaikutusmahdollisuuksia työpäivän rytmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tarvittaessa pyytää apua työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autan mieluusti työkavereitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on helposti lähestyttävä, hänelle voi puhua mieltä askarruttavista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4. Taukoni työpäivän aikana

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	En ikinä
Pidän työpäivän aikana lyhyitä taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän vähintään yhden pidemmän tauon yli 6 tunnin työvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tauolla keskustelen työkavereiden kanssa työasioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelen työkavereiden kanssa muusta kuin työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selaan tauollani sosiaalista mediaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2 3(3). Työntekijäkysely

## 5. Vapaa-ajallani

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	En ikinä
Pystyn irrottautumaan työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päätän itse, mitä teen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen itselleni mieluisia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan rentoutua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ja viimeinen osio,

## 6. Havainnot

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tunnistan palautumisen tarpeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pysyn virkeänä koko työpäivän ajan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen työpäivän päätteeksi väsynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani valmis seuraavaan työpäivään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Liite 3 1(2). Tietokortti työpäivän aikaisesta palautumisesta



## PALAUTUMINEN TYÖPÄIVÄN AIKANA

Tiesitkö, että aivomme tarvitsevat lepoa jo muutaman tunnin työskentelyn jälkeen? Työpäivän aikaiset tauot ovat tärkeitä jaksamisen ylläpitämiseksi, sillä ilman taukoja vireystasomme laskee ja työpäivän jälkeen ollaan väsyneitä. Vapaa-aika kuluu tällöin helpommin pelkkään lepäämiseen kotosalla, joka voi vähentää mm. oman kontrollin, yhteenkuuluvuuden tai merkityksellisyyden tunteita. Hyvässä ja merkityksellisessä elämässä energiaa on myös vapaa-ajan aktiviteeteille ja ihmissuhteille.

### TIEDÄ OIKEUTESI

Työntekijänä sinulle kuuluu tauot työn ohessa. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan

- yli kuuden (6) tunnin yhtäjaksoisessa työvuorossa työntekijöille kuuluu tilaisuus taukoon, jolloin ehtii aterioida
- yli neljän (4) tunnin työvuoroissa sinulla on oikeus kahvitaukoon

Asiakaspalvelutyö hankaloittaa kahvitaukojen pitämistä; työn luonteen vuoksi olet oikeutettu juomaan virvokkeita työn ohessa.

### TAVOITTEENA PALAUTTAVAT TAUOT

Taukoja pidetään usein ilman, että niiden palauttavuutta edes ajatellaan. Tauot ovat usein vain hetkiä, kun syödään eväät, jonka jälkeen voi jatkaa taas hommia.

Tehdäksesi tauoista palauttavampia, voit pohtia tämänhetkisiä tapoja tauottaa työpäivääsi. Tämän avulla saat paremman ymmärryksen tauoistasi ja kenties keksit, miten saat niistä edes hieman palauttavampia.

→ **Pohdi, miten tauotat työpäiväsi yleensä.** Syötkö eväsi samanaikaisesti töitä tehden? Tauotatko päivää mikrotauoilla?

→ **Vaikuttavako tauot oloosi?** Onko sinulla kenties virkeämpi olo tauon jälkeen? Koetko keskittymiskykyäsi parantuneen?

→ **Pohdi sinua palauttavia keinoja.** Mikä auttaisi tekemään tauoistasi palauttavampia? Millaiset asiat saavat sinut irrottautumaan, rentoutumaan, kokemaan merkityksellisyyden tunnetta?

→ **Suunnittele.** Kun keksit muutaman idean palauttavampiin tauoihin, voisit tietoisesti sisälttää ne työpäiviisi kokeilujakson ajaksi. Kokeile esimerkiksi asettaa yhden työviikon jokaiselle päivälle joku palauttava tauko ja kokeile, kohentavatko ne vireystilaasi.

### MIKROTAUOT TUKEMAAN PALAUTUMISTA

Mikrotauoilla tarkoitetaan työn ohessa pidettäviä muutaman minuutin taukoja. Mikrotauoja ei ole erikseen määritelty työehtosopimuksissa, sillä nämä tauot perustuvat omaloitteellisuuteen *esimerkiksi* nälän, janon tai väsymyksen iskiessä.

Mikrotauot parantavat mm. vireyttä ja keskittymiskykyä. Mikrotauot ovat erityisen tärkeä lisä työpäivään, jos työpäivä on kuormittava.

#### Mikrotauo voi olla esimerkiksi

- Työpisteeltä lähtö
  - esim. kahvin hakeminen, pienen evään napostelu
- Venyttely tai muu tauojumppa
- Rentoustusharjoitukset
- Ikkunasta ulos katsominen / katseen kiinnittäminen pois työstä hetkeksi aikaa

### IRROTTAUTUMINEN

Irrottaudut työstä paremmin, kun pidät tauon muualla kuin työpisteelläsi. **Taukotilan** hyödyntäminen irrottaa työstä fyysisesti ja helpottaa ajatusten siirtämisen muualle.

#### Työstä poikkeava tekeminen irrottaa ajatukset

- Jos teet töitä tietokoneen äärellä, tauolla on kenties irrottavampaa tehdä muuta, kuin selata nettiä
- Asiakaspalvelutyöstä voi irrottautua esimerkiksi [mindfulness-harjoituksilla](#)
- Keskustelu työkavereiden kanssa vapaa-ajan menoista tai kiinnostuksen kohteista irrottaa ajatukset mukavasti

Vaikka palautumista tukevia keinoja on tutkitusti paljon, **tärkeintä tauoilla on tehdä itselleen mieluisia asioita.** Kontrollin tunne omasta ajasta on jo itsessään palautumista edistävä tekijä, mutta se voi luoda myös merkityksellisyyden tunnetta.

## Liite 3 2(2). Taukobingo työpäiviin

**TAUKOBINGO**

Jos seuraat työpäiväsi tai -viikkosi kulkua, saisitko bingon? Testaa ja inspiroidu!

---

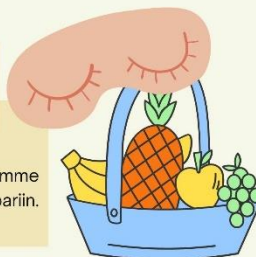
<b>PIDÄN TAUKONI RAUHASSA, EN KIIREHDI</b>	<b>KESKUSTELEN MUUSTA KUIN TYÖSTÄ</b>	<b>TEEN RENTOUTUS- HARJOITUKSEN</b> <small>(mindfulness- tai hengitysharjoitus)</small>
<b>SYÖN EVÄÄNI ILMAN PUHELINTA</b>	<b>VENYTTELEN / TEEN TAUKOJUMPAN</b>	<b>PIDÄN TAUON MUUALLA KUIN TYÖPISTEELLÄNI</b>
<b>HAEN KAHVIA / MUUTA VIRVOKETTA</b>	<b>RATKON SUDOKUA</b>	<b>LUEN MIELENKIINTOISEN ARTIKKELIN TAI UUTISEN</b>

Inspiraation lähteenä Anniina Virtasen (2021)  
tautusbingo

## Liite 4. Tietokortti palautumisesta vapaa-ajalla

## PALAUTUMINEN VAPAA-AJALLA

Vapaa-aika, -päivät ja lomat ovat aikaa, jolloin oletetusti palaudutaan. Hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeä osa palautumista, sillä ilman hyvinvointia emme jaksa tehdä meitä palauttavia asioita, kuten nähdä ystäviä tai lähteä harrastusten pariin. Vapaa-aika on olennaista aikaa huolehtia itsestään.



### ENSIN HYVINVOINNIN PERUSPILARIT KUNTOON

Hyvinvoinnin peruspilareina voidaan pitää säännöllistä liikuntaa, terveellistä ruokavaliota sekä riittävää unta. Kun hyvinvoinnin peruspilarit ovat kunnossa, palautumiskokemuksia (mm. rentoutuminen, irrottautuminen) on helpompi saavuttaa.

### NUKU HYVIN

Aikuisille suositeltu unen määrä per yö on **7-9 tuntia**. Unen tulee olla sekä laadullisesti että määrällisesti hyvää, jotta se palauttaisi mieltä ja kehoamme.

#### Ennen nukkumaan menoa vältä:

- Raskas liikunta
- Alkoholi ja kofeiini
- Teknologian sininen valo
- Energiapitoista tai raskasta ruokaa

#### Unta voi parantaa näin:

- Luo suhteellisen säännöllinen unirytm, jota voit noudattaa niin vapaa- kuin työpäivinä
  - **Huom.** Vuorotyössä tämä saattaa tuntua haastavalta. Tällöin voit asettaa aamuihin parin tunnin aikahaitarin, jonka sisällä pyrit heräämään päivittäin
- Rauhallinen liikunta muutamaa tuntia ennen nukkumaan menoa
  - Myös raskas liikunta päivemmästä voi helpottaa illalla nukahtamista

**Jos et saa unta** pidemmänkään yrityksen jälkeen, nouse ja rentoutua mieltäsi mm. venyttelyn tai [mindfulness-harjoitusten](#) kautta. Sängyssä pyöriminen aiheuttaa vain lisästressiä, jolloin nukahtaminen vaikeutuu entisestään.

Lisää vinkkejä [Mieli.fi](#) sivulta

### LIIKUNTA JA RUOKA

Säännöllisellä liikunnalla ylläpidät kuntoasi, ennaltaehkäiset sairauksia ja kohotat mielialaasi. Tämän lisäksi liikunta voi parantaa kognitiivisia taitoja kuten muistia ja keskittymiskykyä.

Suositusten mukaan reipasta liikuntaa tulisi harrastaa viikossa 2h 30min, tai vaihtoehtoisesti kehoa rasittavaa liikuntaa tulisi harrastaa noin 1h 15 min.

#### Lisätäksesi arjen fyysistä aktiivisuutta kannattaa:

- Hyödyntää rappusia hissien sijasta
- Kulkea mahdollisimman paljon kävelen tai pyörällä
- Katkaista pidemmät istumisjaksot venyttelyllä tai muulla taukojumppalla

Terveelliset ruokailutottumukset ehkäisevät sairauksia, ylläpitävät terveyttä, vireyttä ja toimintakykyämme.

#### Muistathan seuraavat asiat arjessasi:

- Säännöllinen, lautasmallia noudatta ruokarytmi
- Kasvien, juuresten ja hedelmien syönti noin 500g / pv
  - Jos olet kasvissyöjä, palkokasvit (pavut, linsit, herneet) sisältävät sinulle tarpeellista proteiinia
- Kalan syönti 2-3 krt viikossa
- Nestettä tulisi juoda n. 1-1,5 litraa päivässä

### JOS TYÖASIAT PYÖRIVÄT MIELESSÄ...

Työasioiden jatkuva vatvominen heikentää unta ja hyvinvointia. Unen kärsiessä pidempään olemme väsyneitä ja ärsyynnymme helpommin. Tämä vaikuttaa myös keskittymiskykyyn ja aikaansaatuuteemme.

#### Kuinka voit ehkäistä vatvomista:

- **Kirjoita keskeneräiset/tekemättömät asiat paperille** työpäivän päätteeksi, jolloin ne voi joko delegoida toisille tai jatkaa itse seuraavana päivänä
- **Itselle mielekäs ja tärkeä tekeminen**
- **Rajaa murehtiminen huolihetkeen.** Varaa päivästäsi pieni hetki, jolloin voit kirjoittaa ylös mielessäsi pyörivät huolet. Tämän jälkeen pohdi ylös kirjoittamiasi asioita: Mitä ongelman ratkaisemiseksi voisi tehdä, voitko itse vaikuttaa siihen? Voiko ongelmaan pyytää apua? Huolihetken jälkeen pyri sulkemaan asiat pois mielestä ja totea, että niitä voi tarvittaessa pohtia seuraavan huolihetken aikana.





## Liite 5. Tietokortti DRAMMA-mallin palautumiskokemuksista

## DRAMMA-MALLI

DRAMMA on yhdysvaltalaisen tutkijoiden kehittämä malli, joka kuvaa kuutta eri vapaa-ajan palautumisen kokemusta. Mielekäs elämä koostuu muustakin kuin työstä ja sen vaatimuksista palautumisesta. Mielekkäässä elämässä aikaa on myös tärkeille ihmissuhteille ja mieluisalle tekemiselle. Seuraavaksi pääset tutustumaan DRAMMA-mallin palautumiskokemuksiin ja miettimään, miten voit itse kokea niitä omassa elämässäsi.

### TYÖSTÄ IRROTTAUTUMINEN

Työstä irrottautumisella tarkoitetaan kykyä sulkea työasiat pois mielestä vapaa-ajalla. Lähtökohta irrottautumisessa on se, että vapaa-ajan tekeminen ei aktivoisi samoja psykofysiologisia toimintoja kuin työ kuormittaa. Oleellista on, että vapaa-ajan tekeminen poikkeaa tehdyistä työstä.

#### Työstä irrottautumista voi edistää

- **Työviestien ja -sähköpostin mykistys.** Et tarvitse niitä vapaa-ajallasi eikä sinun tarvitse olla tavoitettavissa 24/7
- **Liikunta.** Aktiivinen tekeminen kuten juoksulenkki, maastopyöräily tai uinti saavat ajatukset muualle. Bonuspisteitä siitä, jos liikuntaa harrastetaan ystävän kanssa
- **Harrastukset.** Keskittyminen itselle mieluisiin asioihin saa ajatukset muualle

### TAIDONHALLINTA

Taidonhallinnalla tarkoitetaan aktiivista vapaa-aikaa, jolloin haastamme ja altistamme itsemme uusille kokemuksille sekä kehitämme osaamistamme.

**Vinkkejä uusiin taidonhallintakokemuksiin** yksin tai ystävän kanssa:

- Liikuntaharrastukset
  - Uinti, seinäkiipeily, erilaiset mailapelit (tennis, sulkapallo, padel), maastopyöräily, laskettelu
- Uuden kielen opettelu / Olemassa olevan kielitaidon kehittäminen
- Käsityöt
  - Neulominen, kutominen, makrameetyöt

Taidonhallintaa voi kokea harrastusten lisäksi myös mm. dokumentin tai kiinnostavan lehtiartikkelin ääressä. Jos et tiedä mikä sinua voisi kiinnostaa juuri nyt, voit hakea inspiraatiota esimerkiksi sosiaalisesta mediasta.



### YHTEENKUULUVUUS

Yhteenkuuluvuuden tunne muihin vastaa ihmisen perustarpeeseen tulla nähdyksi ja kuulluksi. Sen lisäksi että läheiset ihmissuhteet luovat elämäämme merkityksellisyyden tunnetta, yhteenkuuluvuus luo itsesäätelykykyä, joka auttaa meitä kohtaamaan stressaavat tilanteet.

Hyvässä ihmissuhteessa voit olla oma itsesi ja elää arvojesi mukaista elämää.

Yhteenkuuluvuuden tunnetta voit kokea sinulle merkittävissä ihmissuhteissa tai esimerkiksi harrastusryhmissä.

### RENTOUTUMINEN

Rentoutuminen on kehon ja mielen alhaista virittymistä, jota tarvitsemme aina silloin tällöin. Rentoutuminen vaikuttaa positiivisesti mm. mielialaan ja elämäntyytyväisyyteen, sekä vähentää unioongelmia. Rentoutua voi monella tapaa, eikä yksi keino välttämättä sovellu kaikille.

#### Kokeile, rentouttaisiko sinua

- Saunominen
- Rentoutusharjoitukset
- Rento oleilu ystävän tai lemmikin kanssa
- Rauhallinen kävely luonnossa (ilman kuulokkeita)
- Kirjan lukeminen
- Lempimusiikin kuuntelu



### AUTONOMIAN TUNNE

Palautumiskokemuksista yksi merkittävin tekijä on autonomian tunne. Autonomialla tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta vaikutusmahdollisuuksistaan vapaa-aikaansa. Ilman kontrollia omasta ajasta emme voisi valita asioita, jotka ovat meille mieluisia tai meitä palauttavia.

#### Autonomian tunnetta voi vahvistaa

- Elä omannäköistäsi elämää
  - Pohdi, miten paljon tarvitset omaa aikaa? Mille asioille tai keille henkilöille haluat varata aikaa? Onko jotain, mille haluaisit järjestää nykyistä enemmän aikaa?
- Vahvista rajojasi
  - Opi sanomaan Ei tilanteissa, jotka vaativat sinulta liikaa tai eivät ole arvojesi mukaisia

### MERKITYKSELLISYYS

Merkityksellinen tekeminen vähentää kielteisiä tunteita sekä kasvattaa elämäntyytyväisyyttä ja tunnetta itsestä tärkeänä ihmisenä.

Merkityksellisyyden tunnetta elämään voi tuoda esimerkiksi omien arvojen mukainen elämä. Voit pohtia arvojesi miettimällä mitkä asiat koet tärkeiksi, ja **miksi** ne ovat sinulle tärkeitä.

**KIRJAVINKKI.** Anniina Virtanen (2021) on kirjoittanut *Psykologinen palautuminen* -kirjan, joka käsittelee palautumisen perusteita ja palautumista edistäviä tekijöitä. Kirjassa on myös paljon erilaisia harjoituksia palautumisen edistämiseksi.