

TAUKOKULTTUURIN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Viikko-ohjelma järjestötyöympäristön työhyvinvointia tukevan taukokulttuurin tueksi



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

kevät 2023

Simeon Allonen

Sosionomi (AMK)

Tekijä Simeon Allonen

Työn nimi Taukokulttuurin vaikutus työhyvinvointiin - Viikko-ohjelma
järjestötyöympäristön työhyvinvointia tukevan taukokulttuurin tueksi

Ohjaaja Tuomas Tamminen

Tiivistelmä

Vuosi 2023

Työhyvinvointia ylläpitää työstä palautuminen. Työstä palautuminen sisältää niin fyysisen kuin psyykkisen puolen. Psyykkisen palautumisen kokemus pitää onnistuneena sisällään virkistyneisyyttä, rentoutuneisuutta ja valmiutta jatkaa työtehtäviä. Työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti merkittävä aihe. Valtaosa aikuisista suomalaisista on työelämässä, ja heidän työhyvinvointinsa vaikuttaa heidän henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa.

Tämän opinnäytetyön yhteistyötaho on Hämeenlinnan 4H Tikki. Työn aiheeksi valikoitui taukokulttuurin merkitys työhyvinvointiin. Tavoitteena oli kartoittaa yhteistyötaho-organisaation työntekijöiden taukokulttuuria, ja kehittää viikko-ohjelma tukemaan sitä. Työ toteutettiin toiminnallisena, ja se pitää sisällään laadullisen tutkimuksen, ja määrällisen tutkimuksen elementtejä.

Työn aineisto kerättiin kartoitus- ja vaikuttavuuskyselyllä. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin viikko-ohjelman luomisen ja kokeilun jälkeen. Kyselyihin vastasi kuusi henkilöä. Työn tuotos on taukokulttuuria ylläpitävä ja edistävä viikko-ohjelma. Yhteistyötaho kokeili viikko-ohjelmaa viiden päivän ajan.

Kartoituksen tuloksista kävi ilmi, että vastaajilla on taukojen pitämisessä moninaista vaihtelua, niin taukojen kestossa, taukoaktiiviteeteissa, kuin ylipäätään taukojen toteutumisessa. Vaikuttavuuskyselyn tuloksista nousi esiin kokemus siitä, että viikko-ohjelman taukoharjoitteet toivat lisäenergiaa kokeilijoille, ja niistä useat koettiin mieluisiksi. Osa vastaajista aikoo käyttää viikko-ohjelmaa tulevaisuudessakin.

Avainsanat Työhyvinvointi, taukoliikunta, fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, palautuminen

Sivut 28 sivua ja liitteitä 9 sivua

Occupational well-being is upheld by recovery from work. Recovery from work includes a physical as well as a mental side. Mental recovery from work provides refreshment, relaxation, as well as readiness to continue working. Occupational well-being is relevant on a societal level. A majority of Finnish adults are employed, and their occupational well-being affects their personal well-being.

The author became interested in occupational well-being during the early parts of his studies. The thesis was done in co-operation with 4H Tikki. The collaborator 4H Tikki became interested in the topic, and as a result of a meeting, a focus on the direction of the work was found. The topic of the thesis is: the importance of break culture for occupational well-being. The goal was to examine the break culture of the employees of the collaboration organization and develop a weekly program to support it. The thesis was carried out as research-based, and it contains mostly parts of qualitative research. The thesis also has an element of quantitative research.

The material for the thesis was collected using a mapping and effectiveness -survey. The data was analyzed after creating and experimenting with the weekly program. The material was analyzed using qualitative content analysis. Six people answered the questionnaires.

The results of the survey showed that the respondents have many variations in taking breaks, both in the duration of the breaks, in the break activities, and whether it was kept in the first place. The results of the effectiveness-survey revealed that the break exercises of the weekly program brought additional energy to the experimenters, several of which were to the participants' liking. Some of the respondents plan to continue using the weekly program in the future.

Keywords Well-being at work, at-work exercise, physical well-being, mental well-being, recovery

Pages 28 pages and appendices 9 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointia edistävän viikko-ohjelman tietoperusta	2
2.1	Tauko työpäivän aikana	2
2.2	Mikrotauot	3
2.3	Fyysinen terveys.....	4
2.4	Mielen hyvinvointi	5
2.5	Johtamisen näkökulma	6
3	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite	7
4	Taukokulttuurin viikko-ohjelman suunnittelu ja toteutus	8
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	8
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	9
4.3	Aineistonhankinta	10
4.4	Aineiston analyysi	10
4.5	Taukokulttuuria edistävä ja ylläpitävä viikko-ohjelma	11
5	Tutkimustulokset.....	12
5.1	Taukokulttuurin kartoitus	14
5.1.1	Taukojen toteutuminen	15
5.1.2	Tilat ja taukotottumukset.....	16
5.1.3	Sosiaalisuus	16
5.2	Viikko-ohjelman vaikuttavuus.....	17
6	Johtopäätökset	19
7	Eettisyys ja luotettavuus	22
8	Pohdinta ja arviointi	23
	Lähteet.....	26

Kuvat, taulukot ja kaavat

Taulukko 1. Kartoituskyselyn teemat13

Taulukko 2. Vaikuttavuuskyselyn teemat14

Liitteet

Liite 1 Taukokulttuurin kartoituskysely

Liite 2 Viikko-ohjelma

Liite 3 Taukokulttuurin vaikuttavuuskysely

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui taukokulttuurin vaikutus työhyvinvointiin. Terveen taukokulttuurin rakentaminen ja ylläpitäminen on yhteiskunnallisesti merkittävä aihe, sillä tauoilla on oma osansa työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Terveen taukokulttuurin hyötyjä voivat olla muun muassa lisääntynyt yleinen hyvinvointi, lisääntynyt jaksaminen töissä ja virkistyneempi olotila. (Huotilainen, 2021). Kiinnostus aiheeseen on syntynyt havainnoistani työympäristöjen laajasti toisistaan poikkeavista taukokulttuureista. Opiskelun ohessa tapahtuneen lyhyen työuran aikana olen huomannut kokevani, että kahta samanlaista taukokulttuuria ei löydy. Taukokulttuuri rakentuu mielestäni monesta määrittävästä tekijästä, joita ovat muun muassa tilat, jossa työtä tehdään, ihmiset, joiden kanssa työtä tehdään, sekä organisaation johtoportaan ja lain asettamat rajoitukset ja määritykset taukojen pitämisestä ja työ- ja taukokulttuurista.

Työhyvinvointia ylläpitää työstä palautuminen. Työstä palautuminen on fyysinen, mutta myös psykologinen ilmiö. Psykologisen palautumisen kokemus pitää onnistuttua sisällään virkistyneisyyttä, rentoutuneisuutta ja valmiutta jatkaa työtehtäviä. Psykologisen palautumisen ansiosta henkilö jaksaa tehdä vapaa-ajallaan itselleen tärkeitä ja mielekkäitä aktiviteetteja, kuten ylläpitää sosiaalisia suhteita tai harrastuksia. (Virtanen, 2021)

Opinnäytetyö tuotettiin toiminnallisena, ja se tehtiin yhteistyössä Hämeenlinnan seudun 4H-yhdistyksen työpaja Tikin kanssa. Tikki tarjoaa nuorille aikuisille työkokeilutoimintaa, kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista kuntoutusta. (4H Hämeenlinna, n.d.). Opinnäytetyö kohdennettiin Tikin ohjaajille ja muille työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työpaja Tikin tämänhetkistä taukokulttuuria ja lisätä heidän työhyvinvointiansa taukokulttuuria tukevan viikko-ohjelman avulla. Suunnitelmavaiheen alussa työ mukautettiin tilaajatahon tarpeisiin yhteisen palaverin johdosta. Mukauttamisen myötä työhön tuli uusia elementtejä ja kokonaisuus muuttui alun perin suunnitellusta laadullisesta tutkimuksesta monipuoliseksi kokonaisuudeksi. Työ toteutettiin monimenetelmällisesti, ja se pitää toimintatutkimuksen kehyksen sisällä pääosin laadullisen tutkimuksen. Osa laadullisen tutkimuksen tuloksista on tuotu määrällisesti esiin.

2 Työhyvinvointia edistävän viikko-ohjelman tietoperusta

Työhyvinvointi on aiheena laaja kokonaisuus, joka koostuu monesta osa-alueesta. Aiheesta löytyy myös paljon tutkimustietoa. Aineistoa, joka liittyy suoraan tai epäsuoraan tutkittavaan aiheeseen, taukokulttuuriin, löytyy runsaasti. Tietoa yhdistelemällä eri näkökulmien kautta tekemättä kuitenkaan hätiköityjä johtopäätöksiä erinäisten tekijöiden yhteyksistä päästään luotettavaan ja mielekkääseen lopputuotokseen. Kun haetaan suoraan taukokulttuuria koskevaa tietoa, tulosten määrä vähenee merkittävästi. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työ on ollut lähivuosina kuormittavaa, erityisesti koronapandemian rajoitustoimien asteittaisen purkamisen aikana vuonna 2021 (Lyly-Yrjänäinen, 2022).

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, johon vaikuttaa työ kokonaisuudessaan, mielekkyyden tunne työssä, työterveys ja -turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia voi sosiaali- ja terveysministeriön mukaan lisätä työyhteisön ilmapiiri, motivoiva johtaminen sekä ammattitaidon kokemus. (STM, n.d.) Terveellä taukokulttuurilla on merkitys niin työntekijöiden fyysiseen terveyteen kuin heidän mielensä hyvinvointiin, näistä lisää alaluvuissa 2.1–2.5.

2.1 Tauko työpäivän aikana

Työpäivän kestäessä yli kuusi tuntia on työntekijälle tarjottava vähintään tunnin kestävä tauko. Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään määrittää taukojen pituuden ja ajankohdan, kunhan tauko on kestoaltaan pidempi kuin puoli tuntia eikä se aseteta työpäivän alkuun tai loppuun. (Työaikalaki 872/2019 §24)

Työpäivän aikana on vakiintunut lähes kaikille aloille jossain muodossa kahvitauko tai -tauvoja. Kahvitaukoja ei ole työaikalaisissa säädetty, mutta työehtosopimukset kuten KVTES (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus) ovat määritelleet kahvitauon pidettäväksi. KVTES määrittelee kahvitauon 10 minuutin kestoiseksi tauoksi, joka järjestetään kerran työpäivän aikana niin, ettei sen pitäminen koidu haitaksi työn sujuvuudelle. Kahvitauko kuuluu työaikaan, eikä työntekijä saa poistua työpaikalta kahvitauon ajaksi. (KVTES, 2021, §26)

Lain ja työehtosopimusten määrittämät tauot ja lepoajat jättävät usein jonkun verran vapautta tulkintaan, sekä määrittävät vain vähimmäisajan taukoihin. Tämän vuoksi työpaikat saavat muodostaa työnteon tauottamisen haluamallaan tavalla, kunhan se pysyy lain ja työehtosopimuksen sisällä ja tukee työntekijän työhyvinvointia. (SAK, 2021)

2.2 Mikrotauot

Mikrotauojen on todettu olevan toimiva keino edesauttaa työstä palautumista jo työpäivän aikana. Yleisiä tapoja viettää mikrotauoja ovat sosiaalinen kanssakäyminen, venyttely, rentoutuminen, meditointi, kahvin tai teen juominen ja välipalan syöminen. Edellä mainituista tehokkaimmiksi aktiviteeteiksi työstä palautumiseen todettiin olevan rentoutuminen ja sosiaalinen kanssakäyminen. (Kim ym., 2017, ss. 28–39) Toisessa tutkimuksessa, jossa mitattiin mikrotauojen merkitystä koettuun yleiseen vireystilaan, todettiin kaikkien mikrotauoiksi luokiteltujen toimintojen korreloivan lisääntyneen koetun vireystilan kanssa (Zacher, 2014, s. 16). Tekijä kokee, että mikrotauoja pidetään päivän mittaan tiedostamatta, sillä ne tulevat luonnostaan esimerkiksi tietokoneella työskentelemisen jälkeisen venyttelyn muodossa, tai kahvionossa työkaverille jutustelun muodossa. Tekijä uskoo, että mikrotauojen tiedostamisella saattaa olla positiivisia vaikutuksia niiden koetun palautumisen tehokkuuteen.

Mikrotauoilla voi olla fyysistä terveyttä tukevia vaikutuksia muun muassa yhtäjaksoisen istumisajan lyhentämisen muodossa. Yhtäjaksoinen istuminen voi aiheuttaa lihassärkyä erityisesti yläselän ja niskan alueella, sekä sen on todettu aiheuttavan uupumusta. Kevyttä liikuntaa sisältävien mikrotauojen on todettu lieventävän stressioireita sekä parantavan kognitiivisia toimintoja. Tutkimuksista käy myös ilmi, että mikrotauoilla on kohentava vaikutus työntekijöiden mielialaan. (Radwan, 2022, ss. 15–17)

Mikrotauot vaikuttavat olevan tehokas keino ylläpitää työkykyä, sekä ennaltaehkäistä niin fyysisiä kuin mielenterveydellisiä sairauksia. Mikrotauot ovat myös ajankäytön näkökulmasta tehokas tapa pitää taukoja, sillä mikrotauon kesto voi olla puolesta minuutista noin kymmeneen minuuttiin. Tutkimuksista käy ilmi, että erityisen tehokkaita palautumisen

kannalta ovat mikrotauot, jotka sisältävät kevyttä tai keskiraskasta liikuntaa. (Radwan, 2022, ss. 15–17)

2.3 Fyysinen terveys

Terveysliikunta on liikuntaa, jota pystyy toteuttamaan ilman merkittävää hengästymistä tai liiallista lihasten rasitusta. Terveysliikunta ei ole yhtä raskasta kuin kunto- tai kestävyysliikunta, mutta raskaampaa kuin muun muassa rauhallinen kävely. Terveysliikunnan ollessa samalla tasolla energiankulutukseltaan kuin reippaan kävelyn, suositellaan sitä tehtävän vähintään noin kolme tuntia viikossa. Terveysliikunnan voi jakaa omaan arkeen sopiviksi palasiksi, sillä jo lyhyet, noin minuutin kestoisetkin liikuntahetket antavat saman hyödyn kuin pidemmät, kunhan terveysliikuntaa tehty yhteisaika ylittää suositeltuun tasoon. (Laukka, 2022)

Työpäivän aikana tapahtuvat pienet fyysisesti aktiiviset hetket saattavat tuntua sillä hetkellä merkityksettömiltä, mutta kaikella fyysisellä aktiivisuudella on pidemmällä aikavälillä todettu olevan terveydelle hyödyllisiä vaikutuksia. Kaikkien ei tarvitse olla huippu-urheilijoita, jo kevyellä liikunnalla saa nivelet ja lihakset aktivoitumaan, joka ylläpitää ja tukee niiden toimintaa. Jo käyskentely ja venyttely voivat auttaa laskemaan yleisimpien liikkumattomuudesta johtuvien sairauksien esiintymistä. (Laukka, 2022)

Fyysisen hyvinvoinnin avainsana on säännöllisyys. Taukojen aikana tehty parin minuutin kevyt liikunta tai muu fyysinen aktiivisuus on vain pieni ohimenevä hetki päivässä, jonka tekemistä tuskin muistaa enää myöhemmin, mutta sen terveyshyödyt ovat kuitenkin merkittäviä, erityisesti ennaltaehkäisevällä tasolla. Pienimuotoisen, rutiininomaisesti toistuvan liikunnan vakiinnuttaminen omaan työarkeen on helpommin sanottu kuin tehty, mutta rutiinin luomisen vaatima vaivannäkö kannattaa. (Laukka, 2022)

Tilaa jatahon arjessa työ on pääosin istumatyötä. Työpäivän jälkeen lenkille tai kuntosalille meneminen ei välttämättä ole jokaiselle kaikkein houkuttelevin idea. Mitä jos liikuntaa ehtisi

harrastaa jo töissä ollessaan? Tähän aiheeseen on perehtynyt Taylor C. Wendell, ja hän on kirjoittanut aiheesta kirjan nimeltä *Booster Breaks*, sekä toteuttanut aiheesta tutkimuksia. Tauot ovat hyviä mahdollisuuksia parantaa terveyttä, mutta niitä ei hyödynnetä juurikaan. Niin kutsutun *Booster Breakin* ideana on lisätä taukoihin työkaverin vetämää ryhmäliikuntaa, jossa venytellään ja aktivoidaan kaikkia isoimpia lihasryhmiä. (Taylor, 2005, ss. 461–462)

Liikunnan tulee tekijän arvion mukaan ottaa huomioon osallistujien terveydentila ja fyysinen kunto, osallistumisen tulee olla mahdollista kaikille halukkaille, ja siihen tulee kannustaa. *Booster Breakia* varten ei tarvitse hankkia mitään välineitä, ja liikunta on suunniteltu niin, että siihen pystyy osallistumaan mahdollisimman laaja kirjo erilaisia ihmisiä erilaisine fyysisine kuntoineen, joskin heikommassa fyysisessä kunnossa oleville kyseinen liikunta on raskaampaa verrattuna ihmisiin, joiden fyysinen kunto on parempi (Taylor, 2013, s. 416).

Näillä taukoaktiiviteeteilla on tavoitteena lisätä työntekijöiden työssä jaksamista, fyysistä terveyttä ennaltaehkäisemällä sairauksia ja ylläpitämällä fyysistä kuntoa sekä välillisesti tukea mielenterveyttä liikunnan avulla. (Taylor, 2010, s. 433)

2.4 Mielen hyvinvointi

Työllä on lähtökohtaisesti positiivisia vaikutuksia mielen hyvinvointiin. Pystyäkseen tarjoamaan positiivisia vaikutuksia, työn tulee olla sopivan kuormittavaa, sekä työntekijän tulee kokea työ mielekkääksi. Työllä on myös uhka olla negatiivinen tekijä mielen hyvinvointiin, suurin uhka on työn liiallinen kuormitus. Työn ollessa liian kuormittava, palautuminen työstä jää puutteelliseksi, ja työntekijä kuormittuu sen seurauksena lisää. Mielen hyvinvoinnin haasteiden vuoksi pidetyt sairauspoissaolot ovat lisääntyneet huolestuttavan paljon: 43 prosenttia vuoden 2016 ja 2019 välillä. (Työturvallisuuskeskus, 2021)

Tauoilla puhutaan usein työasioista. Työstä puhumista voi olla hyvin erilaista; se miten työstä puhuu tauolla vaikuttaa siihen, miten siihen suhtaudutaan. Työasioista puhuminen tauoilla voidaan kokea kuormittavana. Osa ihmisistä taas kokee työstä puhumisen tauoilla tarpeellisena. Osa ihmisistä puhuu työasioista tauoilla huomaamattaan, osa hyvinkin

tiedostavasti, tauolla puheen sävy on todennäköisesti vapautuneempi, ja aiheet kevyempiä. Työstä puhuminen tauoilla on luonnollista, ihmiset puhuvat asioista, jotka kiinnostavat heitä. (Huotilainen, 2021, ss. 54–55)

Säännöllisen liikunnan on todettu olevan mahdollisesti olennainen työkalu ahdistuksen ja masennuksen hoidossa, tosin aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset ovat jokseenkin ristiriitaisia keskenään. Vaikuttavuutta kuitenkin pystytään todistamaan monien tutkimuksissa käytettyjen mittarien avulla. Liikunnan vaikutus mielenterveyteen on ensisijaisesti ennaltaehkäisevä ja oireita lievittävä. (Paluska, 2000, luku 7) Tämän opinnäytetyön kannalta edellä mainittu tutkimus auttaa vahvistamaan ajatusta siitä, että jonkunlainen liikunta taukojen aikana tukee positiivista mielenterveyttä.

2.5 Johtamisen näkökulma

Johdon rooli työntekijöiden hyvinvoinnissa on merkittävä. Johdolla on tekijän mielestä vastuu olla esimerkkinä terveestä taukokulttuurista, sekä heillä voi olla valta päättää, mikä kaikki on mahdollista esim. tilojen ja irtaimiston osalta. Johdon suhtautuminen työntekijöihin ja muun muassa siihen, miten työntekijät viettävät taukonsa, vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja työpaikan ilmapiiriin. Johdon ollessa myönteisempi, myös työntekijätasolla ilmapiiri on muuttunut myönteisemmäksi. (Kurttila, 2021, ss. 28–30)

Johdolla on vaikutusvaltaa työntekijän stressinhallinnan sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Jos johtoporras tukee työntekijää, antaa palautetta ja luottaa työntekijään, sekä on asenteeltaan itsevarma ja suoraselkäinen, työntekijän stressitasojen on todettu laskevan sekä hyvinvoinnin ja stressinsietokyvyn nousevan. Stressin uskotaan olevan merkittävä tekijä johdon ja työntekijöiden välisessä suhteessa, johdon kokema stressi saattaa tarttua myös työntekijöihin. Stressin vaikutus johdon käyttäytymiseen työntekijöitä kohtaan uskotaan olevan negatiivinen: stressaantuneena johto ei toteuta edellä mainittuja positiivisia käytöksiä, joka vuorostaan johtaa työntekijöiden stressin lisääntymiseen. (Skakon, 2010, s. 131–132)

Osallistamisen todettiin olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Osallistavuuden on todettu olevan läsnä johtamistyyleissä, jotka ovat autenttinen, kunnioittava, sekä osallistava johtaminen. Edellä mainitut johtamistyyliä ovat hyväksi organisaatioille lisääntyneen työntekijöiden työhyvinvoinnin avulla. Näiden johtamistyylien mukainen käyttäytyminen tuo organisaatioon parempaa suoriutumista, suurempaa omistautumista organisaatioon, ja näiden avulla organisaation päämäärän suorittamiseen. (Adams, 2020, ss. 1168–1169)

Autenttinen, kunnioittava sekä osallistava johtamistyyli ovat johtamistyyliä, joiden uskotaan olevan tehokkaita parantamaan työhyvinvointia. Autenttiseen johtamiseen kuuluu käyttäytyä avoimesti ja läpinäkyvästi, niin että johtajan arvot ja uskomukset tulevat esiin hänen tekemässään työssä. Kunnioittavaan johtamiseen kuuluu jokaista työntekijää, ja jokaisen työpanosta arvostava asenne. Osallistava johtamistyyli pitää sisällään kiinnostuneen asenteen, ja osallistava johtaja on mahdollisimman helposti lähestyttävä ja läsnä. (Adams, 2020, s. 1146)

3 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Työn pääasiallinen tavoite on ohjeistaa tilaajatahoa kohti tervettä taukokulttuuria, ja sitä kautta saada heidän työhyvinvointiaan kohotettua. Tilaajatahon työn luonteen vuoksi taukojen pitäminen voi olla haasteellista, viikko-ohjelma tehtiin tuomaan tietoisuutta ja järjestelmällisyyttä taukojen pitämiseen. Viikko-ohjelman sisällön tavoite on toimia kynnystä madaltavana neuvonantona osallistujille, antamalla suoria toimintamenetelmiä tai antamalla työvälineitä itse kehitettyjä menetelmiä varten.

Työn aihe ja rakenne on tekijän arvion mukaan vaikuttavuudeltaan riittävä perustelemaan valinnan. Tilaajataho esitti tekijälle toivomuksen työn rakenteesta. Tekijä päätyi rakenteeseen, jossa ensin kartoitetaan taukokulttuurin nykytilanne kyselylomakkeella. Kartoittamisen ja tietoperustan pohjalta tehdään viikko-ohjelma, jossa tiedotetaan muun muassa liikunnallisen taukotoiminnan hyödyistä, sekä ohjeistetaan mikrotaukojen tiedostavaan pitämiseen. Viikko-ohjelman toteuttamisen jälkeen osallistujille lähetetään toinen kysely, jonka tavoitteena on toimia mittarina ohjelman vaikuttavuuteen. Tämän

rakenteen pilarit tukevat toisiaan, ja auttavat työn tekemisessä siten, että sillä olisi mahdollisimman suuri positiivinen vaikutus.

4 Taukokulttuurin viikko-ohjelman suunnittelu ja toteutus

Työn alkuvaiheilla sovittiin tilaajatahon tarpeista esitettyyn aihealueeseen. Tilaajatahon toiveena oli, että taukokulttuurille tulisi konkreettinen muutos, sekä neuvoja ja keinoja terveen taukokulttuurin ylläpitämiseen. Tilaajatahon nykyinen tilanne täytyi kartoittaa, jotta voitaisiin kehittää toimintaohje tai -suunnitelma. Kyselylomakkeessa kysyttiin henkilökohtaiseen kokemukseen, ympäristöön, sekä sosiaalisiin suhteisiin ja tilanteisiin liittyviä kysymyksiä. Kartoitus päätettiin toteuttaa Webropol-kyselylomakkeella sen käytön yksinkertaisuuden takia. Lisäksi sähköiseen kyselyyn on helppo vastata vastaajien toimesta, sillä se sallii vastaamisen sijainnista riippumatta, sekä vastausten keräämisen aikataulusta on helpompi joustaa. Kyselylomakkeen toteutuksella sähköisenä on myös ympäristöllinen etu, paperin ja musteen käyttämättä jättämisen ansiosta.

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimus kohdistui tilaajatahon työntekijöiden kokemuksiin heidän taukokulttuuristaan ja työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa tilaajatahon taukokulttuurin nykytila, ja kehittää vastausten ja tietoperustan avulla viikkosuunnitelma työhyvinvoinnin tueksi. Ensimmäiseksi tutkimuskysymykseksi muodostui: millaiseksi työntekijät kokevat tämänhetkisen taukokulttuurin vaikutukset hyvinvointiinsa? Edellä mainittuun tutkimuskysymykseen etsittiin vastauksia niin kartoitus- kuin vaikuttavuuskyselystä. Toiseksi tutkimuskysymykseksi valikoitui: Millaisia kokemuksia järjestökentän työntekijöillä on heidän kokeilemasta viikko-ohjelmasta? Jälkimmäiseen tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia vaikuttavuuskyselystä.

Tutkimuskysymykset ovat viitteellisiä. Kysymyksen kautta voidaan peilata taukokulttuurin tilaa ennen viikkosuunnitelman toteutusta, ja sen jälkeen. Työn alaotsikoksi syntyi Viikko-ohjelma järjestötyöympäristön työhyvinvointia tukevan taukokulttuurin toteuttamiseksi.

Parhaimmillaan työ jää tilaajataholle viitekehyykseksi terveen taukokulttuurin toteuttamiseen.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on toiminnallinen, ja se sisältää laadullisen tutkimuksen, jonka tuloksista osa esiteltiin määrällisesti. Toimintatutkimuksella tarkoitetaan yleisesti tutkimusta, jossa ulkopuolinen tutkijataho kehittää yhdessä tutkittavan tahon kanssa yhdessä paikallistettua kehittämiskohdetta. (Eskola & Suoranta, 1998) Tässä työssä toimintatutkimuksen määritelmä täyttyy lähes täydellisesti, sillä tavoitteena on kehittää työyhteisökulttuuria yhdessä yhteistyötahon kanssa. Tutkimuksen aihe oli karkeasti selvillä ennen palaveria yhteistyötahon kanssa, mutta aihe tarkentui ja tutkimuksen muoto vaihtui ja muuntui jonkin verran palaverin johdosta.

Laadullinen tutkimus voidaan yksinkertaistetusti määritellä vastaajien kokemusten kuvaamisena ilman numeraalisia arvoja, ikään kuin määrällisen tutkimuksen vastakohtana. Laadulliseen tutkimukseen voidaan sisällyttää myös numeraalisia mittareita. Samaa aineistoa voidaan tarkastella laadullisesta tai määrällisestä näkökulmasta. (Eskola & Suoranta, 1998, luku 1) Tässä työssä vastaajia on vähän, ja tutkimus on alustavasti laadullinen. Puhtaasti määrällisen tutkimuksen tuottamat vastaukset eivät tekijän arvion mukaan tuottaisi haluttuja tuloksia, sillä tavoitteena on kartoittaa ja tarkastella ihmisten kokemuksia.

Työssä kerätään myös numeerista tietoa, esimerkiksi työntekijöiden kokemusta taukokulttuurin nykyisestä tilasta. Työntekijät vastaavat kyselyyn numeerisesti asteikolla yhdestä kymmeneen. Vaikka kyselyssä mitataan kokemuksia, niitä pyydetään joissain kysymyksissä tuomaan myös numeerisesti esiin. Tämän vuoksi tutkimuksessa on pienessä roolissa myös kvantitatiivisia elementtejä. (Vilka, 2007, osa 2)

Palautteen pohjalta tehtiin viikko-ohjelma, jonka taustana on tietoperusta tukemassa valittuja suosituksia ja ohjeistuksia. Viikko-ohjelma tulee tilaajataholle käyttöön yhdeksi viikoksi, eli viideksi työpäiväksi.

4.3 Aineistonhankinta

Aineisto hankitaan verkkokyselylomakkeen avulla Webropol-alustaa käyttäen. Kyselylomake ei ole yleisin kehittämistutkimuksen tai laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä, vaan tyypillisesti kyselylomake on käytössä määrällisissä tutkimuksissa (Vilkkä, 2021). Tässä työssä taukotilanteen kartoittamiseksi koettiin parhaaksi kerätä vastaukset sähköisessä muodossa analysointia varten, sillä fyysinen paikallaolo koettiin haastavammaksi vaihtoehdoksi etäisyyden tuomien rajoitteiden ja kaikkien tutkimukseen osallistuvien samanaikaisen paikallaolon epävarmuuden vuoksi. Muutkin keinot aineiston keräämiseen olisivat toimineet, mutta kyselylomake oli tekijän arvion mukaan yksinkertaisin ja varmin tapa kerätä aineisto. Kyselylomakkeen kysymykset ovat pääosin avoimia, ja niihin vastataan vapaamuotoisen tekstin muodossa. Kyselylomakkeessa on myös kyllä/ei-tyyppisiä kysymyksiä, sekä yksi ”arvioi asteikolla yhdestä kymmeneen”-kysymys. Aineiston tarkoitus on avata tekijälle tilaajatahon nykyistä taukokulttuurin tilannetta, jonka kautta tekijä voi valmistaa viikko-ohjelman. Viikko-ohjelman on tarkoitus olla mahdollisimman kohdennettu, ja helposti hyödynnettävissä osallistuville työntekijöille.

Viikko-ohjelman toteutuksen jälkeen osallistujille lähetetään toinen Webropol-kysely, jonka tarkoituksena on kerätä kokemuksia viikko-ohjelman vaikuttavuudesta, sekä taukokulttuurin sen hetkisestä kokemuksesta. Näistä kokemuksista voidaan tarkastella kvalitatiivisin ja joiltain osin kvantitatiivisin menetelmin viikko-ohjelman vaikuttavuutta. Tarkennuksena työn monimenetelmällisyyteen: tutkimus on laadullinen, osa tuloksista tuotiin ilmi kvantitatiivisesti.

4.4 Aineiston analyysi

Kerätyn aineiston analyysi tehdään kartoituskyselyn, viikko-ohjelman kokeilun ja vaikuttavuuskyselyn jälkeen. Analysointi lopussa mahdollistaa tarkan vertailun kartoituksen ja vaikuttavuuden välisten eroavaisuuksien välillä. Aineistosta etsitään vastaajien kokemuksia koettuun työhyvinvointiin. Aineisto analysoidaan pääosin laadullisin menetelmin, työssä on myös määrällinen osuus. Molemmissa kyselyissä on määrällisesti

vastattava kysymys koetun taukokulttuurin tilasta, sekä lukuisia laadullisesti vastattavia kysymyksiä, joista tutkimukselle olennaiset vastaukset tuodaan esiin tuloksissa.

Aineisto analysoidaan laadullisen sisällönanalyysin muodossa, sillä tutkimuksessa halutaan kartoittaa ihmisten kokemuksia ja ajatuksia ilman esiasetettuja parametrejä. Tutkimus toteutetaan kahden sähköisen kyselylomakkeen muodossa. (Eskola, 1998, luku 1) Kartoittavan kyselylomakkeen vastauksista etsitään pääosin tietoa siitä, minkälaisia taukoaktiviteetteja ja tottumuksia vastaajilla oli, vaikuttavuuskyselyllä kartoitettiin viikko-ohjelman vaikuttavuutta.

Laadullisessa tutkimuksessa hankittu aineisto on tyypillisesti sisällöllisesti rikas. Aineiston laajuuden vuoksi on tärkeä rajata tutkittava aihe tarkasti. (Puusa, 2020, luku 4) Tämän työn osalta aineisto ei ollut tekijän mielestä liian laaja, aineistonkeräys toteutettiin verkkokyselyllä, eikä haastattelulla, joka on tyypillisin tapa kerätä laadullisen tutkimuksen aineisto (Puusa, 2020, luku 3).

4.5 Taukokulttuuria edistävä ja ylläpitävä viikko-ohjelma

Työn varsinainen tuotos on viikko-ohjelma. Viikko-ohjelman tavoitteena on antaa ohjeita ja harjoitteita taukojen pitämiseen. Viikko-ohjelman osa-alueet määräytyivät tietoperustan mukaan. Osa-alueet ovat rentoutuminen, liikunta, sosiaalinen vuorovaikutus ja mikrotauot. Taukokulttuurin viikko-ohjelma tehtiin sähköisesti Canva-sovelluksella. Viikko-ohjelmaa tulostettiin kuusi kappaletta: yhtä monta, kuin kartoituskyselyyn vastanneiden henkilöiden määrä. Tulostetut viikko-ohjelmat nidottiin ja vietiin yhteistyötahon yhteyshenkilölle. Viikko-ohjelman tulosteet jätettiin yhteistyötaholle. Tämä mahdollistaa viikko-ohjelman käytön myös tulevaisuudessa. Oppaassa tämä tuodaan ilmi ensimmäisellä sivulla.

Viikko-ohjelmassa (Liite 2) on viisi sivua, joiden teemat ovat: otsikkosivu, rentoutuminen, liikunta, sosiaalinen vuorovaikutus ja mikrotauot. Otsikkosivulla avataan tulevien sivujen sisältöä, ja taustoitetaan miten viikko-ohjelmaa voi käyttää. Seuraavat neljä sivua pitävät sisällään konkreettisia ohjeita ja aktiviteetteja taukoihin. Viikko-ohjelman käytön intensiteetti jätettiin viikko-ohjelman kokeiluun osallistuvien henkilöiden määritettäväksi.

Ensimmäisellä sivulla tuodaan ilmi, että viikko-ohjelmaa voi käyttää juuri sen verran, kuin itse haluaa. Tekijä koki, että tarkkojen käyttömäärätavoitteiden lisääminen saattaisi aiheuttaa osallistujille epätoivottuja kuormittumisen kokemuksia. Tekijä halusi käyttömäärän valinnanvapaudella välttää myös taukojen muuttamista aktiiviseksi suorittamiseksi. Tavoite on, että viikko-ohjelma olisi apuväline taukojen pitämiseen, ei ylimääräinen työtehtävä.

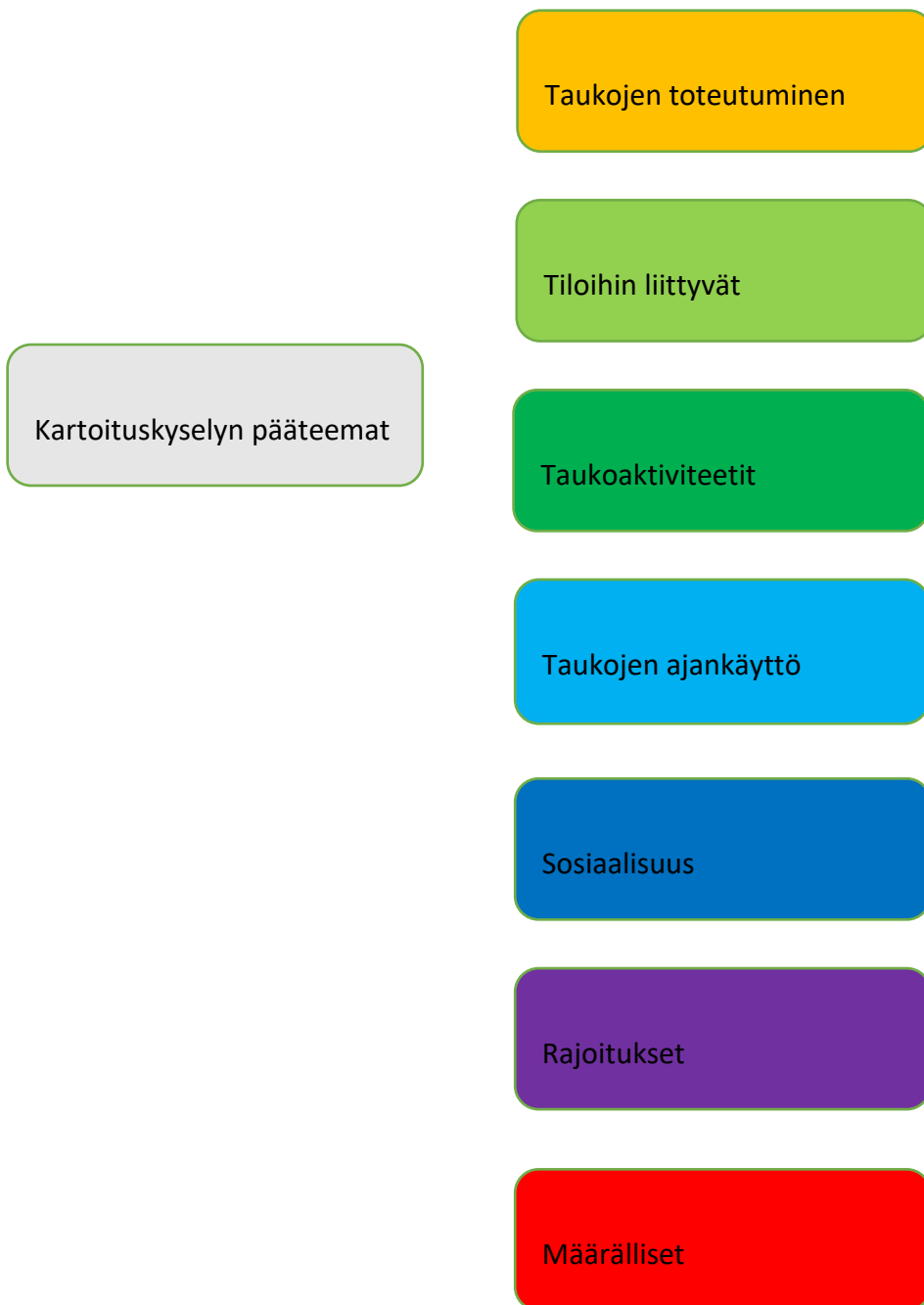
5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa avataan tutkimuksen tuloksia. Tulokset ovat pääosin laadullisia. Määrällinen osuus avataan tässä luvussa. Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä. Kartoituskyselyyn ja vaikuttavuuskyselyyn vastasivat kuusi henkilöä.

Työn määrällisesti esitelty osuus pitää sisällään kysymyksen, joka kysytään molemmissa kyselyissä: kartoituskyselyssä pyydettiin vastaajia antamaan arvosana yhdestä kymmeneen heidän kokemuksilleen tauoista. Sama kysymys kysyttiin vaikuttavuuskyselyssä samalla asettelulla. Vastaajat arvioivat kokemuksensa tauoista ennen viikko-ohjelman kokeilemistä, vastausten keskiarvo oli 6,8. Vastausten mediaani oli 7,5. Minimi- sekä maksimiarvo olivat 1 ja 10. Vaikuttavuuskyselyssä, viikko-ohjelman kokeilun jälkeen keskiarvo oli 6,8, ja mediaani 7,5. Minimi- sekä maksimiarvo olivat 3 ja 9. Kyselyssä mitattiin vastaajien sitoutuneisuutta tulevan viikko-ohjelman kokeiluun. Keskiarvo viikko-ohjelman kokeilun sitoutumiseen oli asteikolla yhdestä kymmeneen 8,7, mediaani 9,0. Minimiarvo oli 7,0 ja maksimiarvo oli 10,0.

Alla on kuvattuna visuaalisesti sisällönanalyyssissä syntyneet pääteemat kartoituskyselyn (kuva 1) ja vaikuttavuuskyselyn (kuva 2) osalta erikseen:

Kuva 1: Kartoituskyselyn teemat



Kuva 2: Vaikuttavuuskyselyn teemat



5.1 Taukokulttuurin kartoitus

Kartoituskyselyssä nousi esiin paljon olennaista tietoa viikko-ohjelman luomiseen. Kyselyn tulokset ovat kuvattuna alla olevissa alaluvuissa. Tuloksista ilmeni samankaltaisia kokemuksia useampaan kysymykseen. Lähes jokaisen kysymyksen vastauksista kuitenkin löytyi myös eriäviä kokemuksia. Kartoituskyselyyn vastasi kuusi henkilöä.

5.1.1 Taukojen toteutuminen

Aineistossa tulee ilmi, että taukoja ei välttämättä tule pidettyä kokonaan, esimerkiksi tauon keskeyttävän kiireellisen työtehtävän, tai tauon aikana tulleen työaiheisen kysymyksen takia. Aineistossa tulee ilmi myös, ettei taukoja tule pidettyä ollenkaan, jos on kiire, mahdollisesti siksi, ettei malta kiireeltään pysähtyä pitämään taukoa.

Jos on kiire, ei taukoja ehdi pitää tai tulee keskeytyksiä tai ei malta pitää taukoa

Useina päivinä jää rauhallinen lounastauko väliin, koska yhteisösyömisessä tulee usein työaiheisia kysymyksiä jne

Kyselyssä kysytään, toteutuuko vastaajalla heidän mielestään hyvä tauko. Vastauksista tulee ilmi, että toteutuu. Toisaalta osa vastaajista kokee, että hyvä tauko ei toteudu. Ne, jotka kokivat, että hyvä tauko ei toteudu, tarkensivat vastaustaan. Tarkennukset hyvän tauon toteutumattomuudelle ovat, että taukoja ei tule pidettyä, ja että tauko on samassa tilassa, jossa vastaajan työ tapahtuu.

Taukojen toistuvuudesta, ajankäytöstä, ja taukojen määrästä vastaajilla oli paljon erilaisia kokemuksia. Vastauksista tulee ilmi kokemus siitä, että taukoja pidetään vain vähän. Kysymyksen asettelu ohjeistaa antamaan konkreettisia määreitä taukojen pitämisestä. Alla on lainauksia useammasta vastauksesta.

5-10 min 3-5 krt

Kerran, lounas tauko, puoli tuntia ja kahvi tai wc tauko 2x muutama min

Kahvi sekä ruokatauko

Kyselyssä kysyttiin, kasvaako taukojen määrä suhteutettuna työpäivän pituuteen.

Vastauksista tulee ilmi erilaisia kokemuksia. Osalla vastaajista taukojen määrä kasvaa, osalla kasvaa vähän, osalla kasvaa jos ehtii, ja osalla ei kasva.

5.1.2 Tilat ja taukotottumukset

Vastauksista käy ilmi, että taukoja varten ei ole määritelty erillistä tilaa. Taukoja vietetään pääosin samoissa tiloissa, missä työ tapahtuu; ruokailutiloissa, ulkona, toimistossa, avotoimistossa ja yleisissä työtiloissa. Alla lainaukset kahdesta vastauksesta:

Käyn ulkona tai istun kahvilla muualla kuin työpisteellä

Tauko on samassa tilassa jossa työni tapahtuu

Vastaajat toivat ilmi yhteneväisiä aktiviteetteja, joita he tauoilla tekevät. Tauoilla vastaajat syövät, juovat kahvia ja keskustelevat. Vastauksista käy ilmi, että tauoilla myös selataan puhelinta, hengähdetään rauhallisessa tilassa, sekä kävellään talon ympäri.

Käyn vain syömässä ja haen kahvia

Kahvi ja ruoka

Vastaajat kokevat taukojen, ja viikko-ohjelman toteuttamista rajoittavaksi tekijäksi taukojen keskeytymisen. Viikko-ohjelman luomiseen liittyen vastauksista käy ilmi, että vastaajilla on liikunnallisia rajoitteita.

5.1.3 Sosiaalisuus

Kyselyssä kysyttiin, kokevatko vastaajat, että heillä on sosiaalista painetta pitää taukoa eri tavalla, kuin he haluaisivat. Vastauksista käy ilmi, että vastaajat eivät koe, tai kokevat hiukan.

Vastaajat viettävät taukonsa pääosin porukassa, sekä yksin ja porukassa tasapuolisesti.

Kyselyssä kysyttiin, kokevatko vastaajat saavansa enemmän tauoista, jotka vietetään yksin, vai tauoista, jotka vietetään porukassa. Vastauksista käy ilmi, että vastaajat kokevat asian eri lailla keskenään. Vastauksista käy ilmi, että vastaajat kokevat molemmissa olevan puolensa, sekä että se riippuu päivästä. Tuloksista tulee ilmi, että myös yksin vietetyt tauot koetaan mielekkäiksi.

Molemmissa on puolensa

Riippuu päivästä

Tuloksista käy ilmi, että kaikki vastaajat puhuvat tauoilla työasioista.

5.2 Viikko-ohjelman vaikuttavuus

Viikko-ohjelman vaikuttavuudesta saatiin kattavasti vastauksia, vastaajat toivat ilmi paljon toisistaan poikkeavia kokemuksia. Vastauksissa tulee ilmi kuitenkin myös yhteneväisiä kokemuksia viikko-ohjelman käytöstä ja sen vaikuttavuudesta. Vaikuttavuuskyselyn tuottamat tulokset on kuvattu alla. Vaikuttavuuskyselyyn vastasi kuusi henkilöä.

Kysyttäessä kokemuksia viikko-ohjelman käytöstä, vastaajat toivat ilmi, että harjoitteet toivat lisäenergiaa päivään. Työkavereille juttelu, päiväunet ja taukojen kalenterointi koettiin mieluisiksi. Vastauksista käy ilmi, että kokemukset viikko-ohjelman kokeilusta olivat hyviä, pelkästään positiivisia, sekä vastauksista kävi ilmi, että viikko-ohjelman mukaisia taukoja tuli tehtyä huomaamatta muutamia kertoja. Vastaaja koki, että viikko-ohjelma saattaisi sopia paremmin toimistotöitä tekeväille. Toinen vastaaja toi ilmi kokemuksen, että taukojen pitäminen unohtuu, kun arki vie mennessään. Vastauksissa nousi esille myös kokemus, että päiväunia ei ehditty kokeilla, sen vaatiman ajan takia.

Päiväuniin ei löytynyt aikaa kertaakaan. Muut harjoitteet toivat lisäenergiaa päivään. Mieluisinta oli työkaverille juttelu ja kalenterointi oli hyvä juttu

Huomaamatta tuli tehtyä viikko-ohjelman mukaisia taukoja muutaman kerran. Mutta kyllä se arki vie mennessään ja taukojen pitäminen unohtuu

Pelkästään positiivisiä

Viikko-ohjelmaa käytettiin pääosin päivittäin. Vastaaja tuo ilmi kokemuksen, että yksi tauko päivästä täytyi pitää väkisin, sillä muuten oli liian kiireinen päivä. Vastaajat toivat ilmi toisistaan poikkeavia kokemuksia viikko-ohjelman käytöstä. Viikko-ohjelmaa käytettiin vähän, hyvin vähän, tilanteiden mukaan, ja joka päivä.

Vähän eli pari kertaa päivässä

Joka päivä

Vähän

Kyselyssä kysyttiin, aikovatko vastaajat käyttää viikko-ohjelmaa myös tulevaisuudessa. Vastauksista tuli ilmi, että viikko-ohjelmaa suunnitellaan käytettävän myös tulevaisuudessa. Vastaajat toivat ilmi halun saada aikaan rutiinin, jonka aikana kävisi ulkona happihypellyllä. Vastauksista nousi esiin myös vastaajien halu tauottaa heidän työtänsä useammin ja säännöllisemmin. Vastauksista kävi ilmi, että viikko-ohjelmaa halutaan käyttää myös tulevaisuudessa. Vastaaja arveli, että tulee luultavasti käyttämään ohjelmaa tai sen ohjeistamaa aktiviteettia tulevaisuudessa. Tuloksista ilmeni myös, että vastaaja ei koe tulevaisuudessa tarvetta käyttää viikko-ohjelmaa.

Juu. Edes 5 min joka päivä, ajatukset toisaalle hetkeksi.

Kyllä varmaankin. Päikkärit suunnitelmissa.

Eipä ole tarvetta

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien kokemusta viikko-ohjelman vaikuttavuudesta. Vastauksista kävi ilmi, että viikko-ohjelman käytön toivotaan muuttuvaksi osaksi omaa työrutiiniaan, pysyväksi osaksi taukokulttuuria. Viikko-ohjelma koettiin vaikuttavaksi. Vastauksista nousi esiin kokemus siitä, että tauko on tärkeä pitää. Vastaaja toteaa, että ei ole aiemmin tullut ajatelleeksi taukojen pitämisen tärkeyttä. Vastauksista tuli myös ilmi, että viikko-ohjelman testauksen aikana vastaajat pitivät useampia mikrotauvoja.

Vastauksista tulee ilmi myös kokemus siitä, että viikko-ohjelmalla ei ollut vaikutusta. Esiin nousi kokemus, että työ imaisee mukaansa niin, että viikko-ohjelma ei auttanut horjuttamaan kokonaisuutta positiiviseen suuntaan.

Ei vaikutusta. Työ imaisee niin mukaansa. Toki kahvilla jutellaan monesti muistakin kuin työasioista. Aiheutti kuitenkin sisäistä pohdintaa sekä "huonon oman tunnon", että taaskaan en pitänyt suunniteltuja taukoja.

Tauko on tärkeää pitää, vaikka ihan lyhytkin. Tuo jaksamista päivään. Aiemmin en tullut edes ajatelleeksi koko asiaa.

6 Johtopäätökset

Taukokulttuuria edistävän viikko-ohjelman kokeilu tuotti paljon tuloksia. Tulosten määrää lisäsi entisestään se, että kyselyitä toteutettiin kaksi. Kartoituskyselyn tavoitteena oli saada tietoa vastaajien taukotottumuksista, taukoja määrittävistä tekijöistä, taukutiloista ja taukojen sosiaalisista tekijöistä. Tuloksista vedettyjä johtopäätöksiä voidaan käyttää toiminnan kehittämiseen. Vaikuttavuuskyselyn tavoitteena oli kartoittaa vastaajien kokemuksia viikko-ohjelman käytöstä ja vaikuttavuudesta.

Kartoituskyselyn vastaukset antoivat tekijälle tarpeelliset tiedot ja määritteet viikko-ohjelman toteuttamiseen. Vastauksista käy ilmi tärkeää määrittävää tietoa, kuten se, että taukoja varten ei ole määritelty erillistä tilaa. Kartoituskyselyssä kartoitettiin myös vastaajien sitoutuneisuutta viikko-ohjelman kokeilemiseen. Sitoutuneisuuden keskiarvon myötä viikko-ohjelma sai raamit siihen, kuinka intensiivisiä harjoitteita se voi sisältää. Kartoituskyselyssä kysyttiin myös sosiaalisiin tekijöihin liittyviä kysymyksiä. Kartoituskyselystä kävi ilmi myös, että kaikki vastaajat puhuvat tauoilla työasioista. Viikko-ohjelmaan lisättiin tämän pohjalta kohta, jossa kannustetaan keskustelemaan, onko työasioista puhuminen tauoilla tarpeellista.

Viikko-ohjelman käytöstä nousi esiin monia yhteistyötaholle merkittävää, tekijän kokemuksen mukaan positiivista tulosta. Halu integroida viikko-ohjelma tai sen harjoitteita pysyväksi osaksi omaa taukokulttuuria nousi aineistossa esille. Tekijä kokee tämän merkittäväksi, yksi työn tavoitteista on ollut herättää ajatuksia taukokulttuurista ja uusien tapojen käyttöönotosta henkilökohtaisella tasolla. Tauon pitämisen tärkeys nousi aineistossa esiin. Vastaaja koki, että tauon pitäminen on tärkeää, vaikka lyhyenkin. Vastaaja koki, että se tuo jaksamista päivään ja lisäsi, että ennen hän ei tullut ajatelleeksi asiaa. Tämä on tutkimuksen kannalta merkittävä tieto, viikko-ohjelma on onnistunut herättämään ajatuksia ja pohdintaa taukokulttuurin ja työhyvinvoinnin alueelta. Kokemus on linjassa mikrotaukoja käsittelevän tietoperustan osuuden kanssa, mikrotaukojen on todettu korreloivan lisääntyneen yleisen vireystilan kanssa (Zacher, 2014, s. 16). Tekijä jäi pohtimaan, miksi vastaaja ei ollut ennen ajatellut taukojen tärkeyttä. Voiko syy olla rakenteellinen tai sosiaalinen? Vastaajat kokivat positiiviseksi työkavereille juttelun, ja taukojen kalenteroinnin. Sosiaalinen kanssakäyminen on tehokas työkalu työstä palautumiseen (Kim ym., 2017, ss. 28–39). Tuloksista nousi esiin myös kokemus siitä, että harjoitteet toivat lisäenergiaa päivään. Vastauksesta ei käy ilmi, mikä harjoite on kyseessä. Tietoperustassa käsitellään fyysisistä liikuntaa ja mikrotaukoja, jotka voivat molemmat lisätä yleistä vireystilaa (Radwan, 2022, ss. 15–17; Zacher, 2014, s. 16). Lisäenergian saamisen kokemus työpäivän aikana saattaa edistää palautumista.

Työelämä muuttuu ajan mukana, yksinkertaisemmat tehtävät muuttuvat vähitellen automatisoiduiksi. Yhä useampi työ vaatii sujuvaa vuorovaikutusta, ongelmanratkaisukykyä ja luovuutta. Tämän myötä työn psyykinen kuormitus kasvaa, ja erityisesti psykologisen palautumisen tarve on entistä suurempi. (Huotilainen, 2021, s. 21) Fyysinen liikunta voi auttaa myös psykologisessa palautumisessa. Työn tietotausta antaa ymmärtää, että fyysisellä liikunnalla on yhteys positiiviseen mielenterveyteen. (Taylor, 2010, s. 433)

Arvostetaanko työelämässä enemmän sitä, että voidaan hyvin, vai sitä, että jaksaa puurtaa työuupumukseen asti? Sairaslomalla pitämättömien taukojen viemä aika käytetään moninkertaisesti. Sairaslomien kustannukset työnantajille ovat Suomessa vuosittain arvoltaan noin 3,6 miljardia euroa (Tanskanen, 2022). Mielenterveydellisistä syistä pidetyt sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 43 prosenttia vuoden 2016 ja 2019 välillä

(Työturvallisuuskeskus, 2021). Tuloksista kävi ilmi, että osa vastaajista ei ehdi pitää taukoa, tai se keskeytyy. Pitämättömät ja keskeytyneet tauot voivat olla tulevien mielenterveydellisistä syistä pidettyjen sairaslomien osittaisia aiheuttajia. Tekijä kokee, että työn lisääntynyt koettu kuormittavuus vaikuttaa merkittävästi työstä palautumiseen. Palautuminen raskaan päivän jälkeen on tekijän mielestä pidempi ja vaikeampi prosessi, verrattuna palautumiseen työpäivästä, joka sisältää palautumista tukevia toimia, kuten taukoliikuntaa tai työpäivän aikana tauolla vietettyä rentoutumistuokiota.

7 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen määrällinen osuus osoittautui haastavaksi. Työn edetessä kävi ilmi, että määrällisen osuuden tuottamat vastaukset eivät vastanneet täysin tutkimuskysymykseen, ja kysymykset olisi voinut asetella eri tavalla niin, että ne vastaisivat tutkimuskysymykseen lähemmin. Määrällisen osuuden haasteet tulivat ilmi vasta työn edettyä niin pitkälle, ettei kysymysten asettelua tai muita muutoksia määrällisen osuuden rakenteeseen voitu enää tehdä. Lopulta määrällinen osuus jäi tekijän mielestä kiinnostavaksi ideaksi, jonka tulokset eivät kuitenkaan tuottaneet merkittävää arvokasta tietoa tutkimuksen osalta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata laadullisen tutkimuksen antamissa kehyksissä, siinä käytettyjen menetelmien mukaisesti (Aaltio & Puusa, 2020, s. 169). Tekijä kokee, että tutkimus on toistettavissa. Jos tutkimus tehtäisiin uudelleen samoilla kyselyn kysymyksillä ja tutkimuskysymyksillä, tulokset vastaisivat todennäköisimmin samankaltaisesti tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin koko prosessin läpi.

Tutkimuskysymysten asettelua, ja tulosten tulkintaa säädettiin ja pohdittiin useita kertoja. Tutkimuksessa nousee ilmi tekijän oma jälki. Kaikki sisältö aina teoriapohjasta kyselyihin ja viikko-ohjelmaan on tekijänsä näköistä, ja lähtöisin tekijän omista ajatuksista, lähtökohdista ja kiinnostuksen kohteista. Työ kuitenkin pyrittiin pitämään yleispätevänä.

Aineisto kerättiin niiltä sosiaalian työyhteisön jäseniltä, jotka halusivat osallistua tutkimukseen. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Aineiston keruu tapahtui Webropol-palvelua käyttäen, vastaaminen toteutettiin sähköisesti. Analysoitava aineisto oli tekstiä ja numeerista tietoa sähköisessä muodossa. Opinnäytetyössä ei kerätty missään vaiheessa henkilötietoja. Tutkimusaineisto säilytetään opiskelijan henkilökohtaisella kovalevyllä tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen, ja aineisto tuhotaan 1 vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Aineistoa pääsee käsittelemään vain tutkimuksen tekijä, eli opiskelija.

8 Pohdinta ja arviointi

Tulosten rajaaminen tutkimukseen merkittäviin osa-alueisiin on ollut haastavaa. Kyselyä luodessa tekijä ei ajatellut, että kysymysten asettelulla, ja pienilläkin, yksittäisten sanojen muuttamisella saattoi olla suuriakin vaikutuksia saatuihin tuloksiin. Työ kasvatti tekijää, aina idean syntymisestä raportin viimeistelyyn. Alkuvaiheilla edessä oleva urakka näyttäytyi kiinnostavana, pelottavana ja vieraana. Työn edetessä tuli palanen kerrallaan selvyys siitä, mitä työltä odotettiin, ja miten se toteutettaisiin. Suunnitelmavaiheessa aineiston etsiminen oli tekijän ehdottomasti rankin vaihe opinnoissa, lähteiden käyttö ja asianmukainen merkintä tuli tutuksi. Toteutusvaiheessa kyselyiden laatiminen oli tekijälle mieleistä, ja mielenkiintoista. Kyselyissä sanavalinnalla, ja monilla pienillä asioilla on suuri merkitys. Kysymyksen asettelu liian avoimesti saattaa aiheuttaa sen, että vastaukset ovat epämääräisiä tai todella lyhyitä. Liian tarkka kysymys taas pilaa kyselyn eettisyyden, sillä johdattelava kysymys tuo tekijän mielestä ilmi tekijän suppean näkemyksen tai ennakkoluulot.

Johtamisen näkökulmaa ei saatu tuotua esiin itse viikko-ohjelmassa. Johtamisen vähäinen näkyvyys tutkimuksen edetessä oli tietoinen päätös, vaikka tekijä kokeekin sen tärkeäksi elementiksi taikokulttuurin edistämässä. Tekijä ei saanut integroitua kyselyihin tai viikko-ohjelmaan konkreettisia näkökulmia tai ohjeistuksia, jotka antaisivat työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen johtajatasolle. Johtoon liittyvät työkalut olisivat voineet mennä johdolle työntekijätason kautta välillisinä ohjeistuksina, tai suoraan.

Tekijä jäi pohtimaan, miten erilainen viikko-ohjelman kokeilu olisi voinut olla, jos yhteistyötaho olisi ollut eri työyhteisö, tai jopa eri alan työyhteisö. Suuremmassa organisaatiossa olisi voinut olla koneistoa valmiina tämänkaltaisen ohjelman käyttöönottoon, ja taas vielä pienemmässä organisaatiossa olisi voinut saada vielä tarkempia tuloksia kohdennetulle ryhmälle. Tekijä kokee, että viikko-ohjelman toteuttaminen juuri tämän yhteistyötahon kanssa tuotti arvokkaita ja merkityksellisiä tuloksia tekijälle, ja toivottavasti myös yhteistyötaholle.

Persoonan vaikutus taukojen pitämiseen saattaa olla suuri. Tekijä on kuullut sanottavan, että taukoa ei malta pitää sillä työ kulkee hyvin, ja tauon pitäminen katkaisee työn kulun. Toinen syy taukojen pitämättä jättämiseen saattaa olla ajatus siitä, että jättää työkaverit pulaan, jos vain katoaa kesken työn teon pitämään taukoa, eli käytännössä tekemään ei mitään. Perustelu on tekijän mielestä jossain määrin validi, työkaverien pulaan jättäminen ei varmastikaan ole monen listalla heti ensimmäisenä asiana, jonka haluaa tehdä.

Kartoituskyselyyn ja Vaikuttavuuskyselyyn vastanneet henkilöt ovat todennäköisesti samat, mutta kyselyn anonymiteetin vuoksi tästä ei voida varmistua. Viikko-ohjelman kokeilu kesti yhden viikon, eli viisi työpäivää. Pidempi kokeilu olisi saattanut tuottaa erilaisia tuloksia. Pidemmän kokeilun kesto olisi voinut olla neljä viikkoa. Neljässä viikossa viikko-ohjelman todellista vaikuttavuutta ja pysyvyyttä olisi luultavasti pystytty mittaamaan tarkemmin. Työn aikatauluttaminen kuitenkin vaati, että kokeilu ei kestäisi paljon viikkoa kauemmin. Lyhyempi kokeilu, esimerkiksi yhden päivän ajan, olisi voinut osaltaan tuoda mielenkiintoisia tuloksia, mutta tulokset eivät olisi arvokkaita viikko-ohjelman käytön pysyvyyden kannalta.

Tuloksista nousi esiin halu saada integroitua säännölliset tauot omaan työarkeen. Tekijälle jäi halu kehittää ajallisesti kestävämpi, määrällisesti mitattavissa oleva tauko-ohjelma. Tauko-ohjelma voisi pitää sisällään helposti toistettavia, luonnollisesti rutiiniksi syntyviä harjoitteita ja ideoita. Tauko-ohjelman harjoitteet jäisivät ideaalitulanteessa toistuviksi osiksi työntekijöiden taukokulttuuria, ja tukisivat ikään kuin automaattisesti työntekijöiden hyvinvointia.

Keinoja tai työkaluja viikko-ohjelman tai sen sisältämien harjoitteiden integroimiseen omaan työarkeensa ei esiintynyt tuloksissa. Itse viikko-ohjelma tehtiin tätä tarkoitusta varten, mutta siinä ei ollut tarkkoja määreitä, tai mitään, mitä voisi pidemmällä aikavälillä mitata. Tämän takia viikko-ohjelma ei välttämättä vastaa pidempiaikaiseen taukojen pitämisen säännöllistämisen kysymykseen. Tekijä kokee, että tulostettujen viikko-ohjelmien jättäminen yhteistyötaholle oli hyvä ratkaisu, sillä sen myötä sitä voi käyttää jatkossakin. Osa vastaajista ajatteli, että viikko-ohjelmaa tulee vielä käytettyä tulevaisuudessa. Tämä tukee tekijän näkemystä ja toiveita viikko-ohjelman pysyvyyteen.

Osa vastaajista koki, että viikko-ohjelmalla ei ollut vaikutusta heidän taukokulttuuriinsa. Tekijä uskoo, että erilaisella viikko-ohjelmalla voisi olla potentiaalia saada aikaan muutosta. Taukojen pitäminen, ja miten tauot kokee, on kuitenkin hyvin yksilöllistä, ja se mikä toimii toiselle, ei taas toimi toiselle lainkaan. Viikko-ohjelman sisältö mietittiin sillä ajatuksella, että mahdollisimman moni kokeilija hyötyisi sen antamista neuvoista ja ohjeista. Viikko-ohjelma ei kuitenkaan ollut kaikkein suurin tai konkreettisin, sillä siinä ohjeistettiin, eikä ohjattu.

Työ kohdistui lähes yksinomaan yksilöihin. Yksilön käytösmallit, valinnat ja tottumukset olivat työssä tarkastelun alla. Jatkotutkimus aiheesta voisi keskittyä sosiaalialan työyhteisöjen rakenteelliseen taukokulttuuriin, ja pureutua rakenteiden kautta työhyvinvoinnin kehittämiseen. Rakenteellisen kehittämistyön potentiaali saattaisi olla huipussaan suuremmissa organisaatioissa. Suuremman vastaaja- tai kokeilijamäärän avulla tutkimus voisi mahdollisesti löytää laajemmalla tasolla keskeisiä kehittämiskohteita.

Työhyvinvoinnin merkitys on suuri, niin hyvinvoinnin kuin talouden osalta. Kansallisella tasolla hyvinvointi ja talous ovat isoja, ja puhuttelevat monia ihmisiä. Hyvinvoiva kansa on itseisarvoisesti tavoiteltava asia. Hyvinvoinnin ollessa hyvällä tasolla ihmiset voivat hyvin, jonka seurauksena töissä käydään ja jaksetaan, ja työnantajat menestyvät. Yksi työnantajista on valtio. Hyvinvointi nivoutuu myös talouteen hyvin, sillä hyvinvoivat ihmiset eivät tarvitse samalla tavalla sosiaali- ja terveystalouden apua, ja kustannuksia säästyy yhteiskunnallisesti merkittävällä tasolla. Töissä vietetään paljon aikaa, ja työelämä on tekijän mielestä terveellisempi mieltää Maratonina, kuin sadan metrin pikajuoksuna. Sadan metrin jälkeen voimat ovat loppu, mutta edessä on vielä kymmeniä kilometrejä.

Lähteet

- Aaltio, I., & Puusa, A., (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Adams, B., Meyers, M., & Sekaja, L. (2020). Positive Leadership: Relationships with Employee Inclusion, Discrimination, and Well-Being. *Applied psychology*, 69(4), ss. 1145–1173. <https://doi.org/10.1111/apps.12230>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Huotilainen, M., (2021). Aivosi tarvitsevat tauon: Taukokulttuurin elvytysopas. Tuuma.
- Hämeenlinnan seudun 4H-yhdistys, (n.d.). Nuorten työpajat <https://hameenlinna.4h.fi/toita/nuorten-tyopajat/>
- Kim, S., Park, Y., and Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *J. Organiz. Behav.*, 38: ss. 28–44. <http://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kurttila, M. & Aalto, P. (2021). *Pomon parhaat ratkaisut (2., uudistettu painos)*. Kauppakamari.
- KVTES, (2021). *Lepoajat*. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/lepoajat>
- Paluska, S.A., Schwenk, T.L. (2000). Physical Activity and Mental Health. *Sports Med* 29, 167–180. <https://doi-org/10.2165/00007256-200029030-00003>
- Pippa, L. (2022). *Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua*. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Radwan, A., Barnes, L., DeResh, R., Englund, C., Gribanoff, S. (2022). Effects of active microbreaks on the physical and mental well-being of office workers: A systematic review. <https://doi.org/10.1080/23311916.2022.2026206>

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and stress*, 24(2), ss. 107-139.

<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. (2021). Tautot ja lepoajat.

<https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/tauot-ja-lepoajat/>

STM. (n.d.). Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tanskanen, A. (18.08.2022). Sairauspoissaolo maksaa työnantajalle jopa kaksi euroa minuutilta. Elinkeinoelämän keskusliitto.

<https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/sairauspoissaolo-maksaa-tyonantajalle-jopa-kaksi-euroa-minuutilta/>

Taylor W. C. (2005). Transforming work breaks to promote health. *American journal of preventive medicine*, 29, ss. 461–465. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2005.08.040>

Taylor, W. C., King, K. E., Shegog, R., Paxton, R. J., Evans-Hudnall, G. L., Rempel, D. M., ... Yancey, A. K. (2013). Booster Breaks in the workplace: Participants' perspectives on health-promoting work breaks. *Health education research*, 28, ss. 414–425.

<https://doi.org/10.1093/her/cyt001>

Taylor, W. C., Shegoga, R., Chena, V., Rempel, D. M., Pappas Baun, M., Bush, C. L., Green, T., Hare-Everline, N. (2010). The Booster Break program: Description and feasibility test of a worksite physical activity daily practice. *Journal: Work*, vol. 37, no. 4, pp. 433-443, 2010

<https://doi.org/10.3233/wor-2010-1097>

Työturvallisuuskeskus. (2021). Työ ja mielenterveys. <https://ttk.fi/julkaisu/tyo-ja-mielenterveys/>

Lylly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>

Vilkkä, H. (2007). Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi.

Vilkkä, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus

Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma-kustannus.

Zacher, H., Brailsford, H. A. & Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of vocational behavior*, 85(3), ss. 287–297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.005>

Liite 1: Taukokulttuurin kartoituskysely**Taukokulttuurin kartoitus**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Kyselyn tarkoituksena on auttaa kartoittamaan taukokulttuurinne nykyinen tila. Kyselyyn vastataan anonyymisti, vastauksia käytetään kehittämään tauko-ohjelmaa.

Vastaamiseen menee noin 5-15 minuuttia, riippuen kuinka laajasti kysymyksiin vastaa. Kysymyksiä on 15, joista osa on valintaruutuja, osa avoimia tekstikenttiä, ja osa asteikkokysymyksiä (1-10).

Kyselyn jälkeen pääsette toteuttamaan tauko-ohjelmaa viikon ajan. Tauko-ohjelman toteuttamisen jälkeen teille lähetetään toinen kysely, jolla kartoitetaan tauko-ohjelman toimivuutta.

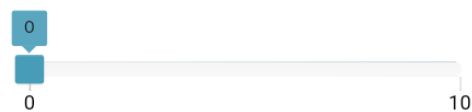
Kiitos osallistumisesta!

Simeon Allonen

1. Toteutuuko sinulla mielestäsi hyvä tauko? *


Kyllä

Ei, avaa miksi:

2. Minkälaisia taukotottumuksia sinulla on? Mitä teet tauoilla yleensä? ***3. Anna nykyiselle kokemuksellesi tauoista arvosana (1-10) *****4. Onko sinulla jotain rajoittavia tai määrittäviä tekijöitä taukojen suhteen? ***

Seuraava

Taukokulttuurin kartoitus

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

5. Onko taukoja varten määritelty erillinen tila? *

On

Ei, kerro missä tiloissa vietät taukosi:

6. Jos taukoja varten on tila, minkälainen se on?

Kerro lisää tilasta

7. Kuinka pitkiä taukosi ovat, ja kuinka usein pidät niitä? (Esim. montako kertaa 8 tunnin työpäivän aikana) *

8. Jos teet pidempää päivää, kasvaako taukojen määrä samassa suhteessa työpäivän pituuteen verrattuna? *

9. Onko sinun mahdollista pitää taukoja niin kuin haluat? *

On


Ei, avaa miksi:

10. Koetko sosiaalista painetta pitää taukoa eri tavalla kuin haluaisit? *

Edellinen

Seuraava

Taukokulttuurin kartoitus

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

11. Oletko tauoilla useammin yksin vai porukassa? *

- Yksin
 Porukassa
 Molempia tasapuolisesti

12. Koetko saavasi enemmän yksin vai porukassa vietetystä tauosta? *

13. Puhutko tauolla työasioista? *

- Puhun
 En puhu

14. Kuinka valmis olet noudattamaan tulevaa tauko-ohjelmaa viikon ajan? *







15. Onko jotain mitä haluaisit kertoa tekijälle, liittyen tulevaan tauko-ohjelmaan?

Edellinen

Lähetä

Taukokulttuurin viikko-opas

Tämän oppaan tarkoitus on antaa tietoa ja ohjeita taukojen pitämiseen. Ohjeet on valittu palautumisen edistämistä ajatellen. Oppaassa keskitytään neljään aihealueeseen:

-  Rentoutuminen
-  Liikunta
-  Sosiaalisuus
-  Mikrotauko

Opasta kokeillaan viikon ajan. Seuraavilla sivuilla on konkreettisia ohjeita taukojen pitämiseen.

Oppaassa ei ole tarkkoja tavoitteita tai määreitä. Opasta on mahdollista hyödyntää juuri sen verran kuin itse haluaa.

Toivottavasti oppaasta on hyötyä! Oppaan (sekä mukana tulleet pulmapelit) saa pitää, ja sen antamia ohjeita saa käyttää tulevaisuudessakin, jos ne kokee hyödyllisiksi.

RENTOUTUMINEN

Lihaskäynnitys-rentoutusharjoitus istuen (kesto noin 5 min):

Keskity hengittämiseen. Käy yksi lihasryhmä kerrallaan keho läpi, aloittaen jaloista. Jännitä lihas muutamaksi sekunniksi, ja sitten rentouta, jonka jälkeen siirry seuraavaan lihasryhmään. Tunne kaikki lihakset läpikäytyäsi niihin kertynyt lämpö ja rentoutuneisuus.

Hengittäminen (1 min):

Keskity hengittämiseen. Hengitä rauhallisesti noin minuutin ajan. Koita tyhjentää mielesi.

Päiväunet (15 min):

Etsi tai järjestä itsellesi paikka, jossa voit nukkua päiväunet. Jos et halua nukkua, voit vain maata ja rentoutua.

Pulmapeli tai ristikko (5-15 min):

Koita ratkaista mukana tuotu pulmapeli tai vaikka ristikko.

LIIKUNTA

Helppo ja nopea taukoliikunta:

2-10 min kestoinen treeni, valitse käytettävän ajan ja halutun intensiteetin mukaan joitain seuraavista liikkeistä, toistoja 5-15 / liike:

Kyykky

Punnerrus (kädet maata,
pöytää tai seinää vasten)

Hartioiden pyörittely

Kyljen venytys

Varpaille nousu

Yläselän pyöristys & rinnan
avaus

Haarahyppy

Askelkyykky

Terveysliikunta:

Liikuntaa, joka ei hengästyttä merkittävästi, esim. reipas kävely. Terveysliikuntaa suositellaan noin 3 tuntia viikossa. Jo minuutin mittainen terveystoiminta tuo saman hyödyn kuin kestoltaan pidempi, kunhan terveystoiminnan yhteisaikaa kertyy tarpeeksi.

SOSIAALISUUS

Työkavereille juttelu:

Juttele työkaverille tauon aikana. Taukojen aikana työasioista puhuminen on yleistä, ja saattaa olla palautumisen kannalta tärkeää, mutta se voidaan myös kokea kuormittavana. Voitte keskustella työryhmän kesken, onko työasioista puhuminen taukojen aikana tarpeellista.

Kalenterointi:

Kalenteroi itsellesi tauko. Tauko tulee pidettyä, jos sen pitämiseen kalenteroi itselleen kellonajan. Halutessasi kalenteroi tauko samalle ajalle työkaverin kanssa, jos haluatte jutella tai liikkua yhdessä.

MIKROTAUOT

Mikrotauko on tauko, joka kestää noin 30 sekunnista kymmeneen minuuttiin.

Mikrotaukoja voivat olla mm:

- Venyttely
- Juttelu
- Taukoliikunta
- Kahvin/teen hakeminen
- Tekemisen pysäyttäminen ja esim. pelkästään hengittämiseen keskittyminen
- Eväiden tms. syöminen

Mikrotaukojen pitäminen on toimiva keino edesauttaa palautumista jo työpäivän aikana. Mikrotaukojen pitämisen tiedostaminen voi tehostaa niiden palauttavaa vaikutusta. Yhtäjaksoinen istuminen aiheuttaa uupumusta, joten istumisjaksojen katkaisu mikrotauoilla on kannattavaa niin oman hyvinvoinnin, kuin tehokkuudenkin osalta.

Liite 3: Vaikuttavuuskysely**Vaikuttavuuskysely Taukokulttuuri**

Kiitos että osallistuit viikko-ohjelman kokeiluun! Tässä kyselyssä kartoitetaan viikko-ohjelman koettua vaikuttavuutta.

1. Minkälaisia kokemuksia sinulla on viikko-ohjelman käytöstä?

2. Kuinka paljon käytit viikko-ohjelmaa?

3. Koetko viikko-ohjelman aiheuttaneen muutosta taukokulttuuriisi? Jos koet, miten?

4. Aiotko käyttää viikko-ohjelmaa tulevaisuudessa? Jos aiot, miten?

5. Anna nykyiselle kokemuksellesi tauoista arvosana (1-10)

