

Laura Hakulinen

ITSEÄÄN JOHTAMALLA KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Työpaikalta terveyttä elämään –hanke Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä

ITSEÄÄN JOHTAMALLA KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Työpaikalta terveyttä elämään –hanke Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä

Laura Hakulinen
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Liiketoimintaosaamisen suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Laura Hakulinen

Opinnäytetyön nimi: Itseään johtamalla kohti parempaa työhyvinvointia

Työn ohjaaja: Jaana Kuusipalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 67 + 2

Työpaikalta terveyttä elämään –hanke on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä toteutettava tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanke. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii PPSHP:n työhyvinvointipalvelut, ja opinnäytetyö keskittyy hankkeeseen osallistuviin sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueen työntekijöihin. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka hankkeeseen osallistuminen on vaikuttanut osallistujien työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi tutkitaan työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja sekä mielipiteitä ja asenteita hanketta kohtaan.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu kahdesta toisiaan tukevasta pääteemasta, työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta. Työn näkökulmana on yksilön oma vastuu ja oman hyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvointia tarkastellaan yksilönäkökulmasta työn imun, stressin, unen ja palautumisen sekä liikunnan kautta. Viitekehys on rakennettu alan ammattikirjallisuuden, internetlähteiden, raporttien, artikkeleiden sekä hankkeen sisäisten lähteiden perusteella.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen tapaustutkimuksena, jossa tapauksena nähdään Työpaikalta terveyttä elämään –hanke. Tieto kerättiin henkilökohtaisten teemahaastattelujen avulla, jotka toteutettiin syys-lokakuun 2016 aikana. Haastatteluihin osallistui kuusi hankkeen Firstbeat-alkumittauksiin osallistunutta sairaanhoidollisten palveluiden työntekijää. Laadullinen tutkimus keskittyi kolmeen teemaan eli hankkeeseen, työhyvinvointiin sekä itsensä johtamiseen.

Saadut tulokset osoittavat, että hankkeeseen osallistuminen voi edistää työntekijän hyvinvointia, jos hänellä on sekä selkeä muutostarve, että halua kehittää omia elämäntapojaan. Kaksi kuudesta haastateltavasta oli hyötynyt konkreettisesti hankkeeseen osallistumisesta. Haastateltavien itsensä johtamisen taidot todettiin hyviksi, koska heillä oli realistinen näkemys omasta hyvinvoinnin tilastaan. Työntekijät olivat hankkeeseen pääosin tyytyväisiä, mutta viestintä ja jalkauttaminen koettiin isossa työyhteisössä hankaliksi. Johtopäätöksenä nähtiin, että itsensä johtaminen ja työhyvinvointi eivät ole toisistaan erillisiä ilmiöitä, vaan hyvinvoinnin kehittäminen vaatii itsensä johtamisen taitoja. Saatujen vastausten perusteella johtopäätöksissä kaavailtiin hankkeelle loppuseminaari, jossa hankkeen siivittämät onnistumiset saataisiin jakoon. Seminaariin voisi yhdistää myös informaation jakamisen sekä liikuttajien motivoimisen. Toimeksiantaja voi käyttää opinnäytetyön tuloksia ja johtopäätöksiä hyödykseen esimerkiksi hankkeen vuosi- ja loppuraporttien laatimisessa.

Asiasanat: Työpaikalta terveyttä elämään –hanke, työhyvinvointi, itsensä johtaminen, Firstbeat-mittaus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Business Economics

Author: Laura Hakulinen

Title of thesis: Self-leadership as a tool towards better wellbeing at work

Supervisor: Jaana Kuusipalo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 67 + 2

A project called *Työpaikalta terveyttä elämään* (Workplace as a contributor of health) is an initiative that focuses on advancing the health of human musculoskeletal system of employees. The Northern Ostrobothnia Hospital District acts as the case company of this bachelor's thesis, and the thesis is a study of their employees who are participating in the project. The objective of the thesis is to study how the participation in the project has affected the employees' wellbeing at work. Employees' self-leadership skills as well as their opinions and attitudes towards the project are also examined.

The theoretical framework of the thesis is composed of two themes supporting each other, i.e. wellbeing at work and self-leadership. The perspective of this thesis is individuals' own responsibility for and the leading of their own wellbeing. The section of wellbeing at work discusses work engagement, stress, sleep, recovery and exercise. The framework is based on professional literature in the field, Internet sources, reports, articles and the internal sources about the project.

The empirical part of the thesis was executed using methods of qualitative research; more specifically, a case study research. The project was considered as the case in the research. The data was collected in personal theme interviews, which were carried out during September and October 2016. Six employees, who had taken part in the Firstbeat wellness analysis during the project, participated in the interviews. The qualitative research focused on three main themes, which were the project, wellbeing at work and self-leadership.

The results indicate that the participating in the project can promote employees' wellbeing at work, if they have a need for change and urge to develop their personal way of life. Two interviewees of the total six had clearly benefitted from participating in the project. The self-leadership skills of the interviewees were discovered to be in a progressive level because they had a realistic image of the state of their wellbeing. The employees were mainly satisfied with the project, but the communication and implementation of the project were found to be challenging in a large work community. As a conclusion, self-leadership and wellbeing at work are not two separate phenomena, but developing your wellbeing requires self-leadership skills. According to the interviewees' answers, a final seminar of the project is suggested in the conclusions. In the seminar the success stories of the project could be shared among employees. The event could also work as a platform for sharing information and motivating the employees dealing with these kinds of projects. The case company can take advantage of the results and conclusions of this thesis for example when preparing the project reports.

Keywords: Project, Wellbeing at Work, Self-Leadership, Firstbeat Wellness Analysis

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖPAIKALTA TERVEYTTÄ ELÄMÄÄN –HANKE.....	8
3	ITSENSÄ JOHTAMINEN	12
3.1	Itsensä johtamisen prosessi	13
3.2	Visiot ja tavoitteet	15
3.3	Itsetuntemus ja elämänhallinta	17
3.4	Uudistuminen ja henkilökohtainen kasvu.....	19
4	HENKILÖKOHTAINEN TYÖHYVINVOINTI.....	21
4.1	Työn imu.....	22
4.2	Stressin hallinta	24
4.3	Palautuminen ja uni.....	26
4.4	Liikunta osana työhyvinvointia	28
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	32
5.1	Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus.....	32
5.2	Aineiston analysointi ja raportointi	35
5.3	Tutkimusprosessi	37
6	TUTKIMUSTULOKSET	39
6.1	Hankkeeseen osallistuminen ja vaikutukset yksilön työhyvinvointiin	39
6.2	Tuloksia työhyvinvoinnista.....	45
6.3	Itsensä johtamisen taidot.....	48
6.4	Liikuttajan merkitys työhyvinvoinnin tukijana	51
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	53
8	POHDINTA	59
	LÄHTEET.....	63
	LIITTEET	68

1 JOHDANTO

Kuntosalijäsenyyksiä, terveellisiä reseptejä ja työmatkapyöräilyn hyötyjä tuputetaan nykypäivän työntekijöille jatkuvalla syötöllä. Tietoa paremmasta hyvinvoinnista on runsaasti saatavilla, ja lähes jokainen työntekijä tietää, kuinka hän voisi parantaa omaa jaksamistaan arkipäivän valintojen kautta. Tästä huolimatta työpahoinvointi, stressi, terveysongelmat, ylipaino ja väsymys vaivaavat suomalaista työelämää. Pelkkä tieto ei riitä, vaan terveellisempään elämään tarvitaan myös tahtoa, motivaatiota ja tavoitteellisuutta. Näissä ponnisteluisissa yksilöä auttavat itsensä johtamisen taidot, joiden avulla parempien valintojen teko sekä tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista.

”Työpaikalta terveyttä elämään – itseään ja organisaatiota johtamalla” on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä (PPSHP:ssä) toteutettava tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanke, jonka tavoitteena on auttaa yksilöä kohti terveempää elämää sekä parempaa työhyvinvointia. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä PPSHP:n työhyvinvointipalveluiden kanssa ja se keskittyy hankkeeseen osallistuviin työntekijöihin. Aihe on ajankohtainen, koska hanke on parhaillaan käynnissä sairaanhoitopiirissä sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueella. Opinnäytetyö täydentää PPSHP:n omia hankkeeseen liittyviä raportteja tuoden syvällisempää tietoa yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Näin toimeksiantaja voi hyödyntää tutkimuksessa saatuja tietoja esimerkiksi vastaavanlaisissa hankkeissa tulevaisuudessa sekä hankkeen loppuraportin kirjoittamisessa. Hankkeesta tehdään myös muita opinnäytetöitä fysioterapiaopiskelijoiden taholta, joten työn toivotaan tarjoavan uusia näkökulmia hankkeen kokonaisuuden sekä onnistuneisuuden arviointiin. Työhyvinvoinnista on tehty lukuisia opinnäytetöitä, mutta yhdistämällä siihen itsensä johtamisen teoriaa työn toivotaan tarjoavan uusia näkökulmia myös tutkimuksellisesti.

Työn teoriaosuus on määritelty hankkeen sisällön perusteella, ja se muodostuu kahdesta toisiaan tukevasta pääteemasta eli työhyvinvoinnista sekä itsensä johtamisesta. Lähteinä käytetään alan kirjallisuutta, artikkeleita, internetlähteitä sekä hankkeeseen liittyvää materiaalia kuten hankehakemuksia ja raportteja. Tutkimuskysymys pyrkii löytämään vastauksia siihen, millaisia vaikutuksia hankkeeseen osallistumisella on ollut yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden itsensä johtamisen taidoista sekä asenteesta Työpaikalta terveyttä elämään –hanketta kohtaan. Opinnäytetyön empiirinen osio toteutetaan

laadullisena tutkimuksena, ja tietoa hankitaan teemahaastatteluiden avulla. Työn näkökulmana on oman työhyvinvoinnin kehittäminen, ja kohderyhmänä sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueen työntekijät, jotka ovat osallistuneet hankkeen Firstbeat-mittauksiin. Tutkimuksen tulosten oletetaan tarjoavan yksilönäkökulmasta rehellistä tietoa siitä, kuinka hanke on auttanut työntekijöitä kehittämään omia elämäntapojaan terveellisempään suuntaan. Lisäksi tutkimuksen avulla pyritään saamaan tietoa siitä, millaisia itsensä johtamisen taitoja oman työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii.

Seuraavassa luvussa esitellään Työpaikalta terveyttä elämään –hanketta ja PPSHP:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa aiempien tutkimustulosten kautta. Kolmas luku aloittaa viitekehyksen ja käsittelee itsensä johtamisen teoriaa. Neljännessä luvussa keskitytään työhyvinvoinnin teoriaan työn imun, stressin hallinnan, palautumisen ja liikunnan kautta. Kolme teemaa eli Työpaikalta terveyttä elämään –hanke, itsensä johtaminen sekä työhyvinvointi muodostavat opinnäytetyön perustan. Viides luku muodostuu laadullisen tutkimuksen teoriasta sekä suunnitelmista empiirisen osion toteuttamiseksi. Kuudennessa luvussa eritellään haastattelututkimuksessa saatuja tuloksia, ja seitsemäs luku esittelee tulosten sekä teorian pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä. Johtopäätökset-luvussa myös annetaan toimeksiantajalle kehittämisehdotuksia tulosten pohjalta. Viimeinen luku on pohdintaa opinnäytetyöprojektin onnistumisesta ja tutkimuksen luotettavuudesta.

2 TYÖPAIKALTA TERVEYTTÄ ELÄMÄÄN –HANKE

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri on yliopistollinen sairaanhoitopiiri, joka muodostuu neljästä yksiköstä. Näitä ovat Oulun yliopistollinen sairaala eli OYS, Oulaskankaan sairaala Oulaisissa, Visalan sairaala Ylivieskassa sekä Tahkokankaan palvelukeskus Oulussa. Sairaanhoitopiiri työllistää yhteensä noin 6 600 työntekijää. (PPSHP 2013, viitattu 4.8.2016.) Vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä kuuluu henkilöstöpalveluiden yksikköön, työhyvinvointi- ja työsuojelupalveluille. Työhyvinvointi PPSHP:ssä on määritelty seuraavasti: ”työmme on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (PPSHP Intranet 2016, viitattu 16.8.2016.) Tässä luvussa käsitellään ensin perustietoja Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeesta ja sen jälkeen pohjatiedoksi tilastotietoja sairaanhoitopiirin työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Tämä opinnäytetyö käsittelee PPSHP:ssä vuosina 2015–2018 toteutettavaa tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanketta, jonka nimi on kokonaisuudessaan ”Työpaikalta terveyttä elämään – itseään ja organisaatiota johtamalla”. Hanke toteutetaan yhteistyössä Kunnossa kaiken ikää (KKI) –ohjelman kanssa. Projektin vastuullisena johtajana toimii työhyvinvointipäällikkö Oili Ojala, ja projektipäällikkönä terveystieteiden suunnittelija Minna Keskitalo, joka vastaa myös opinnäytetyön ohjauksesta. Hanke kohdistuu sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueelle, joka jakautuu neljään vastuualueeseen eli diagnostiikkaan, potilashoidon palveluihin, sairaala- ja välinehuoltoon sekä tekniikan palveluihin. Työntekijöitä on tulosalueella yhteensä noin 1500, ja he työskentelevät osittain vuorotyössä. Työntekijöistä suurin osa on naisia, ja kohderyhmän keski-ikä on 47,5 vuotta. Kohderyhmän sairauspoissaoloista 39 % muodostui vuonna 2014 tuki- ja liikuntaelinoireista sekä –sairauksista. (KKI hankehakemus 31.8.2015.)

Hankkeen tavoitteena on edistää tuki- ja liikuntaelinterveyttä ja vähentää niistä aiheutuvia sairauspoissaoloja. Tarkoituksena on edistää itsensä ja työyhteisön johtamista terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Tavoitteena on myös kehittää organisaatiokulttuuria työhyvinvointia tukevaksi, jotta terveydenhuoltoala säilyy vetovoimaisena työpaikkana nuoremmille sukupolville. Yksilötasolla on tarkoitus lisätä hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden tietoisuutta omasta terveydentilasta sekä tukea heitä terveyttä edistävissä

elämäntapamuutoksissa. Fyysisen työn kuormittavuutta halutaan vähentää palauttavan liikunnan avulla. (KKI hankehakemus 31.8.2015.)

Hanke on alkanut keväällä 2015 henkilökunnan aktiivisuudella ja alkutilanteen kartoituksella. Työntekijöiden fyysistä toimintakykyä mittaavat testit suoritettiin syksyn 2015 ja alkukevään 2016 aikana. Liikkumiskokeilut ja vertaistukiryhmät toteutetaan kevään ja syksyn 2016 aikana, ja loppumittaukset sekä arvioinnit vuoden 2017 aikana. Hankkeen lopullinen arviointi sekä jatkotoimenpiteistä päättäminen tapahtuvat syksyn 2017 ja kevään 2018 aikana. (KKI hankehakemus 31.8.2016.) Syksyn 2015 alkumittaukset ja testit muodostuivat henkilöstölle suoritettavista Laturin energiatesteistä, Firstbeat-mittauksista, Viilmi-liikuntamittareiden käytöstä sekä sähköisistä terveys- ja hyvinvointiarvioista. (KKI jatkohakemus 15.2.2016.)

Opinnäytetyö tulee keskittymään Firstbeat-mittauksiin osallistuviin työntekijöihin. Firstbeat-mittaus perustuu sykevälivaihteluihin, ja sen avulla mitataan stressitekijöitä, palautumisen riittävyyttä, unen laatua sekä liikunnan määrää. Mittauksiin osallistui syksyllä 2015 yhteensä 320 henkilöä, ja tulosten perusteella työntekijöille tarjotaan esimerkiksi pilates, jooga- ja balance-ryhmiä sekä mindfulness-valmennusta. (KKI jatkohakemus 15.2.2016.) Lisäksi syksyn 2016 aikana työntekijöillä on mahdollisuus osallistua Lavis-, unibalance-, kehonhuolto-, ja painonhallintaryhmiin sekä toiminnalliseen harjoitteluun, kuntosaliohjaukseen ja sekä juoksukouluun. Liikuntaryhmiin osallistumista suositellaan kohdennetusti alkumittausten perusteella, mutta osallistuminen on vapaaehtoista.

Työhyvinvointia mitataan PPSHP:ssä muun muassa työolobarometrin sekä sähköisen terveystarkastuksen avulla. Seuraavissa taulukoissa (taulukko 1 ja taulukko 2) on tiivistetysti vuoden 2015 työhyvinvointia koskevia tuloksia. Taulukkoon on valittu oleellimmat kysymykset sen perusteella, että ne täydentävät työhyvinvoinnin ja itsensä johtamisen teoriaa sekä sopivat Firstbeat-mittauksissa mitattuihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Työolobarometrin tuloksista ilmenee, että PPSHP:llä noin 4 % työntekijöistä ei edistä terveyttään liikkumalla juuri lainkaan. Työyhteisöltä saatu tuki ja kannustus on kuitenkin hyvällä tasolla, koska yli 30 % vastanneista koki työyhteisön edistävän terveellisiä elämäntapoja usein. Samassa kysymyksessä sairaanhoidollisissa palveluissa vain 11,1 % vastaajista kertoi, ettei saa juuri koskaan tukea työyhteisöltä, mutta koko sairaanhoitopiirissä lukema oli 17,2 %. Noin puolet sairaanhoitopiiriin työntekijöistä oli normaalipainoisia, ja puolet joko ylipainoisia tai lihavia. Stressiä koki melkoisesti tai sietämättömästi noin 20 % työntekijöistä. Itsensä johtamista mitattiin kysymällä, onko

työntekijöillä selkeitä tavoitteita elämässään. Vain noin 5 % oli jollain tasolla eri mieltä väittämän kanssa, joten lopuilla oli selkeitä tavoitteita.

TAULUKKO 1. PPSHP:n työolobarometri 2015 (PPSHP 2015a)

Työolobarometri 2015			
	PPSHP:n tavoitetaso	PPSHP	Sairaanhoidollisten palveluiden tulosalue
Fyysiset voimavarat: "Liikuntatottumukseni edistävät terveyttäni." (Asteikko 0-100 %)	60 % Hyvin	61,6 % Hyvin 34,7 % Jonkin verran 3,8 % Ei juuri lainkaan	62,3 % Hyvin 33,5 % Jonkin verran 4,2 % Ei juuri lainkaan
Henkiset voimavarat: "Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen." (Asteikko 0-100 %)	80 % Täysin samaa mieltä	49,4 % Täysin samaa mieltä 42,7 % Jokseenkin samaa mieltä 7,0 % Jokseenkin eri mieltä 0,7 % Täysin eri mieltä	49,4 % Täysin samaa mieltä 43,2 % Jokseenkin samaa mieltä 6,0 % Jokseenkin eri mieltä 0,4 % Täysin eri mieltä
Ylikuormitus työssä: "Tunnen olevani yllirasittunut ja pidän työmäärääni kohtuuttomana." (Asteikko 0-5, pienempi luku tarkoittaa vähäisempää ylikuormitusta)	2,6	2,6	2,6
Työyhteisön tuki ja kannustus: "Työyhteisöltä saatu tuki ja kannustus terveyttä edistäviin elämäntapoihin ja itsestä huolenpitoon." (Asteikko 0-100 %)	30 % Usein	30,7 % Usein 52,1 % Silloin tällöin 17,2 % Ei juuri koskaan	36,4 % Usein 52,4 % Silloin tällöin 11,1 % Ei juuri koskaan

TAULUKKO 2. Sähköinen terveystarkastus 2015 (Duodecim 2016a, Duodecim 2016b)

Sähköinen terveystarkastus 2015		
	PPSHP	Sairaanhoidollisten palveluiden tulosalue
BMI-jakauma	1 % Alle 18,5 51 % 18,5–25 33 % 25–30 16 % Yli 30	1 % Alle 18,5 51 % 18,5–25 34 % 25–30 14 % Yli 30
Liikunta	4 % Ei säännöllistä liikuntaa 15 % Epäsäännöllistä terveysliikuntaa 38 % Säännöllistä terveysliikuntaa 40 % Säännöllistä kuntoliikuntaa 3 % Harjoittelen kilpailumielessä	3 % Ei säännöllistä liikuntaa 12 % Epäsäännöllistä terveysliikuntaa 43 % Säännöllistä terveysliikuntaa 40 % Säännöllistä kuntoliikuntaa 2 % Harjoittelen kilpailumielessä
Uni: Tuntia/vrk	3 % Alle 6 h 96 % 6-9 h 1 % Yli 9 h	4 % Alle 6 h 95 % 6-9 h 1 % Yli 9 h
Stressi	10 % Ei lainkaan 71 % Jonkin verran 18 % Melkoisesti 1 % Sietämättömästi	12 % Ei lainkaan 69 % Jonkin verran 20 % Melkoisesti -
Selkeitä tavoitteita elämässä	21 % Ehdottomasti samaa mieltä 44 % Samaa mieltä 23 % Jokseenkin samaa mieltä 6 % Vaikea sanoa 3 % Hiukan eri mieltä 2 % Eri mieltä 1 % Ehdottomasti eri mieltä	20 % Ehdottomasti samaa mieltä 43 % Samaa mieltä 25 % Jokseenkin samaa mieltä 7 % Vaikea sanoa 2 % Hiukan eri mieltä 2 % Eri mieltä 1 % Ehdottomasti eri mieltä

Työhyvinvoinnin tilan kuvaamiseen voi käyttää myös tilastoja sairauspoissaolojen määristä. Vuonna 2015 PPSHP:n henkilöstön palveluksessaoloajasta 4,5 % kului sairauslomalla. Kalenteripäivinä tämä tarkoittaa 15,8 päivää vuodessa työntekijää kohden. (PPSHP 2015b, 14.) Suomen tasolla sama poissaolopäivien vuotuinen keskiarvo työntekijää kohden oli 11 päivää. Kunnallisen puolen sektorilla keskiarvo taas oli 14 poissaolopäivää vuodessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, viitattu 16.8.2016.) PPSHP:n poissaolojen määrä on siis hieman kansallista kunnallisen sektorin keskiarvoa suurempi. Vuonna 2015 koko sairaanhoitopiirissä 29,3 % sairauspoissaoloista muodostui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista (PPSHP 2015b, 27). Sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueella vastaava lukema oli huomattavasti korkeampi, 39 % (KKI hankehakemus 31.8.2015). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet vaikuttavat yleisimmin niskaan, hartioihin ja käsiin, ja niitä ovat kaikki nivelten tai muiden kudosten sairaudet ja vauriot. Tuki- ja liikuntaelinvaurioiden aiheuttamat terveysongelmat vaihtelevat pienistä kivuista ja säryistä vakavampiin sairauksiin. (Euroopan unionin virasto 2016, viitattu 16.8.2016.)

3 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Itsensä johtaminen on ajattelumalli, joka korostaa yksilön omaa vastuuta elämästään. Itsensä johtaminen on jatkuvaa muutosta, uuden oppimista, vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamista ja erityisesti vastuun ottamista itsestään ja toisista ihmisistä (Salmimies 2008, 21). Itsensä johtamista käsitellään usein ammatillisen kasvun ja työuran näkökulmasta, mutta samoja periaatteita voi soveltaa myös henkilökohtaisen elämän sekä hyvinvoinnin kehittämiseen. Tässä työssä itsensä johtamista tullaan käsittelemään oman vastuun sekä työntekijän oman hyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta.

Itsensä johtaminen on itsensä aktiivista kehittämistä, joka vaatii hyvää itsetuntemusta ja itseluottamusta sekä reflektointitaitoja (Sydänmaanlakka 2006, 33). Käytännössä hyvä itsensä johtaminen tarkoittaa oman tilanteen rehellistä myöntämistä ja ikään kuin ryhdistäytymistä ja itsensä kehittämistä toivottuun suuntaan. Itsensä johtaminen vaatii yksilöltä pitkäjänteisyyttä ja jämäkkyyttä. (Sydänmaanlakka 2006, 15–17.) Itsensä johtaminen voi ajatella koostuvan neljästä näkökulmasta. Ensinnäkin se on itsetietoisuutta eli kykyä tunnistaa, ymmärtää ja olla tietoinen omista arvoista, vahvuuksista, heikkouksista sekä tunteista. Toiseksi se on kykyä kehittää omia intohimoja, kykyjä ja tunteita. Kolmanneksi itsensä johtaminen on tietoisuutta toisten ihmisten ajatuksista ja tarpeista. Neljänneksi se on kykyä motivoida muita ihmisiä käyttämään omaa koko potentiaaliaan. (Dr Jon Ng 2013, viitattu 19.9.2016.) Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen auttaa matkalla kohti hyvää elämää. Prosessi voi olla haastava, mutta lopputulos palkitsee. (Salmimies 2008, 21.) Itsensä johtamisen osaaminen ei ole synnynnäinen ominaisuus, mutta jokainen voi oppia siihen liittyviä taitoja (Salmimies 2008, 25).

Sydänmaanlakka (2006, 5) määrittelee itsensä johtamisen tavoitteeksi hyvinvoinnin sekä itsensä kehittämisen. Salmimies (2008, 36) taas näkee itsensä johtamisen tavoitteena sen, että henkilö pystyy tietoisesti vaikuttamaan omiin ajatusmalleihinsa niin, että ajatukset edistävät hänen hyvinvointiaan. Itsensä johtamisen avulla yksilö ymmärtää itseään entistä paremmin, mikä auttaa häntä tavoitteiden ja päämäärien saavuttamisessa (Salmimies 2008, 16). Dr Jon Ng (2013, viitattu 19.9.2016) määrittelee itsensä johtamisen jokapäiväiseksi itsearviointiksi, joka johtaa jatkuvasti kypsempään ymmärrykseen itsestään. Hyvä itsensä johtaja hallitsee elämänsä ja on hyvinvoiva vapaa-ajallaan ja työssään. Tällainen työntekijä on työssään tehokas ja innovatiivinen, ja pyrkii aktiivisesti kehittämään itseään myös ammatillisesti. (Sydänmaanlakka 2006, 43–44.)

Itsensä johtamisen tiede on monitieteellinen ja käytännönläheinen tiede. Monitieteellisyys näkyy niin, että kokonaiskuvan muodostamiseen tarvitaan monia eri tieteenaloja johtamisen teorioista psykologiaan. Käytännöllinen lähestymistapa taas tarkoittaa sitä, että itsensä johtaminen tapahtuu käytännössä testaamalla ja kehittämällä, ei teoriassa. (Sydänmaanlakka 2006, 68–70.) Nykyisin maailma sekä työelämä muuttuvat kiihtyvällä tahdilla, joten itsensä johtamiseen liittyy aina olennaisesti myös muutos. Tietoisella itsensä johtamisella yksilö voi vaikuttaa näiden muutosten suuntaan sekä oman elämänsä kulkuun (Salmimies 2008, 131). Itsensä johtamisen tärkeys korostuu niin ammatillisten muutosten edessä kuin henkilökohtaisen elämän risteyskohdissakin.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi pitää sisällään viisi osa-aluetta, joita ovat fyysinen, psyykinen, henkinen, sosiaalinen ja ammatillinen kunto. Näiden osa-alueiden yhdistäminen ja tasapainoinen kehittäminen on älykästä itsensä johtamista. (Sydänmaanlakka 2006, 7.) Sydänmaanlakka esittää itsensä johtamisen perusmalliksi Oy Minä Ab-mallia. Tässä mallissa jokainen on itse oman yhtiönsä toimitusjohtaja, ja viisi eri osa-aluetta eli mieli, keho, tunteet, arvot ja työ ovat yrityksen osastoja. Jokainen pyrkii olemaan yhtiön johtaja, mutta tosiasiasa Oy Minä Ab:tä johtaa tietoisuus ja omatunto. Tietoisuus yhdistää kaikki osastot, ja se ohjaa niitä itsereflektion avulla. (2006, 30–33.) Arkielämään tätä mallia voisi soveltaa esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa mieli haluaa herkutella epäterveellisillä ruoilla, mutta terveyttä vaalivat arvot vastustavat tätä. Näissä tilanteissa yksilön tulisi muistaa tehdä päätös oman tietoisuutensa avulla eikä hetkellisten halujen perusteella.

3.1 Itsensä johtamisen prosessi

Klaus ja Anita Bischof ovat Itsensä johtaminen –taskukirjassa määritelleet itsensä johtamisen prosessin. Tämän vaiheittaisen prosessiajattelun lisäksi itsensä johtamista voi tarkastella myös muutoksen näkökulmasta. Vaikka yksilön oma elämäntilanne ja terveys eivät edellyttäisikään merkittäviä muutoksia juuri kyseisellä hetkellä, aiheuttaa ulkoisen maailman kehitys jatkuvasti muutostarpeita. Näitä muutoksia voi johtaa tuottavammin tietoisesta itsensä johtamisesta kautta (Salmimies 2008, 131).

Itsensä johtamisen prosessin ensimmäinen askel on oman nykytilan arviointi. Arvioinnissa voi käyttää apuna omien vahvuuksien ja voimavarojen sekä heikkouksien listausta ja analyysiä. (Bischof & Bischof 2002, 7-20.) Seuraava askel on tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden muotoilu. Tavoitteet toimivat apuna kehityksen arvioinnissa ja määränpään saavuttamisessa. Tavoitteiden asettamisessa auttavat kysymykset kuten mitä haluan saavuttaa, kuinka aion sen toteuttaa ja millä aikajänteellä. Tavoitteet tulisi myös pystyä muotoilemaan selkeästi ja konkreettisesti. On hyvä kirjata ylös ainakin muutoksen päämäärä, toimenpiteet, tulos sekä aikapuitteet. Tavoitteiden muotoilu luo suunnitelman, jota yksilö voi seurata. Tässä vaiheessa tulisi lisäksi selventää muutoksen aiheuttamia etuja ja hyötyjä, ja listata muutoksen mahdollistavat konkreettiset edellytykset. (Bischof & Bischof 2002, 21–34.) Tavoitteiden määrittämisen jälkeen seuraava askel on niiden toteuttaminen eli varsinainen työ. Tässä vaiheessa tulee ottaa huomioon muut aikaa vievät elämän osa-alueet ja hyväksyä se, että muutosta voi toteuttaa vain pieni askel kerrallaan. Myös väistämättömien vastoinkäymisten sietäminen ja käsittely on osa muutoksen toteuttamista. (Bischof & Bischof 2002, 35–36.)

Muutosajattelun näkökulmasta muutostarpeen huomaaminen on muutoksen ensimmäinen askel. Ahdistus ja tyytymättömyys nykyistä tilannetta kohtaan ovat hyödyllisiä tunteita, koska ne auttavat määrittämään muutostarpeen ja halutun lopputuloksen. (Salmimies 2008, 23.) Paremman jaksamisen saavuttamiseksi yksilön on ensin huomattava, mitä energiaa vievät ja uuvuttavat käyttäytymismallit hänelle aiheuttavat. Sen jälkeen hänen on otettava vastuu näiden tekijöiden muuttamisesta riippumatta ulkoisista olosuhteista. (Schwartz 2007, 64.) Raija Salmimies on Onnistu itsesi johtamisessa -kirjassaan määrittänyt seitsemänvaiheisen muutosprosessin, joka alkaa esiharkintavaiheesta. Tässä vaiheessa yksilö ei vielä tietoinen muutostarpeestaan. Seuraavana on harkintavaihe, jossa henkilö myöntää ongelmansa ja kokee, että hänen on päästävä eroon jostakin omaa hyvinvointia haittaavasta toimintatavasta. Kolmas vaihe on suunnitteluvaihe, jossa esimerkiksi elämäntaparemontin tarpeessa oleva henkilö harkitsee vaihtoehtoisia ruokavalioita ja liikuntaharrastuksia ja pohtii niiden sopivuutta itselle. Tässä vaiheessa yksilön on tärkeää keskittyä olennaiseen ja laittaa asiat tärkeysjärjestykseen. (2008, 131–134.)

Toimintavaiheessa henkilö siirtyy suunnittelusta käytännön tekoihin, ja sitoutuu muutokseen. Seuraavana on ylläpitovaihe, jossa henkilö on noudattanut uusia elämäntapojaan jo pidemmän aikaa eli hän on sisäistänyt muutoksen pysyväksi toimintatavaksi. Jossain vaiheessa muutosprosessia ihminen kohtaa repсахdusvaiheen, jossa uusi elämäntapa ottaa takapakkia.

Tämä ei kuitenkaan tarkoita epäonnistumista, vaan muutosta eteenpäin vievää oppimiskokemusta. Henkilön on kuitenkin osattava suhtautua repsahdukseen oikein, välttämättömänä osana prosessia sen sijaan, että hän syyttäisi siitä itseään. Muutosprosessin aikana voi jo etukäteen miettiä, mitä tehdä ei jos, vaan kun repsahdus tulee. Viimeisenä vaiheena voi ajatella seurantaa, koska edistymisen seuranta ja arviointi on tärkeä osa muutosprosessia. (Salmimies 2008, 134–136.)

Muutosprosessissa keskittyminen yhteen kehitettävään osa-alueeseen kannattaa, koska näin tavoitteet ovat realistisempia ja motivaatio pysyy paremmin yllä (Salmimies 2008, 136). Esimerkiksi elämäntaparemontin voi aloittaa tupakanpolton lopettamisella, ja siinä onnistuminen motivoi ja auttaa henkilöä siirtymään seuraavaan osa-alueeseen kuten ruokavalion parantamiseen. Prosessin jaksojen tunteminen on tärkeää, jotta henkilö voi oppia myös kohtaamistaan vaikeuksista ja tietoisesti johtaa itseään läpi eri vaiheiden. Yksi itsensä johtamisen lähtökohdista onkin se, että ihminen pystyy keskittymään vahvuuksiinsa, voimavaroihinsa ja onnistumisiinsa sekä muihin positiivisiin asioihin itsessään (Salmimies 2008, 218).

Muutos voi olla joko ennakoivaa tai reagoivaa sen mukaan, miten motivaatio muutokseen on syntynyt. Ennakoiva eli proaktiivinen muutos saa alkunsa henkilön arvoista. Proaktiivisuus tarkoittaa aktiivisuutta ja aloitteellisuutta ja sitä, että henkilö on itse vastuussa omasta elämästään. Proaktiivinen henkilö on sitoutunut muutokseen ja johtaa itseään aidosti. Reaktiivinen muutos taas syntyy ulkoisten tekijöiden kuten olosuhteiden, elämäntilanteen tai ympäristön pakosta. (Salmimies 2008, 139–140.) Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeessa on olemassa riski, että työntekijät tuntevat muutoksen tulevan ikään kuin ulkopuolelta, mikä heikentää motivaatiota ja sitoutumista muutokseen. PPSHP:llä onkin haasteena se, kuinka se voisi tukea ja kannustaa työntekijöitä niin, että he lähtisivät kehittämään elämäntapojaan omasta halustaan ja sisäisen motivaation kannustamana.

3.2 Visiot ja tavoitteet

Visio tarkoittaa toivottua tulevaisuuden tilaa, johon halutaan pyrkiä. Se on näkemys siitä, minkälaiseksi henkilö haluaa itseään tai elämänsä kehittää. Hyvä visio haastaa ja innostaa ja on lisäksi realistinen ja ymmärrettävä. (Salmimies 2008, 230.) Johtamisen pääajatuksena on saavuttaa määritellyt tavoitteet ja visio mahdollisimman hyvin. Tämän vuoksi myös itsensä

johtamisen lähtökohtana tulisi olla vision määrittely. Visio auttaa elämään tietoisesti ja ohjaamaan elämää haluamaansa suuntaan. (Sydänmaanlakka 2006, 90–91.) Visio voi olla esimerkiksi kuvaus omasta parhaasta mahdollisesta hyvinvoinnin tilasta. Sen tulee lisäksi perustua ydinarvoihin, ja visio tulisi jakaa läheisten ihmisten kanssa. (Salmimies & Ruutu 2009, 211.) Vision jakaminen on hyödyllistä, koska ääneen sanottu tavoitetilä muuttuu konkreettisemmaksi, ja auttaa motivoimaan muutoksessa. Lisäksi ystävien ja läheisten tuki on tärkeää etenkin muutoksen haastavissa vaiheissa. Elämäntapamuutokseen liittyvän vision voi muotoilla esimerkiksi niin, että henkilö toivoo olevansa eläkkeellä sellaisessa fyysisessä kunnossa, että hän pystyy lähtemään haaveilemalleen vaellusmatkalle Lappiin.

Tavoitteet ovat visiota konkreettisempia ja pienempiä askeleita, jotka auttavat kohti päämäärää. Tavoitteiden määrittelyssä voi käyttää apuna esimerkiksi SMARTs-mallia, joka kuvailee hyvän tavoitteen ominaisuuksia. Ensinnäkin tavoitteen tulee olla konkreettinen (*specific*). Konkreettinen tavoite elämäntapamuutoksessa voisi esimerkiksi olla työmatkojen taittaminen päivittäin polkupyörällä. Mitattava (*measurable*) tavoite tarkoittaa sitä, että muutoksen edistymistä pitää pystyä mittaamaan tai seuraamaan jollakin keinoilla. Saavutettavissa oleva (*achievable*) ja realistinen (*realistic*) tavoite on suhteutettu henkilön omiin voimavaroihin ja sen saavuttaminen onnistuu osana arkielämää. Aikaan sidotulle (*time-specific*) tavoitteelle on määritelty jokin tavoiteaika, mihin mennessä sen tulisi olla toteutunut. Myös tuen saaminen (*support*) läheisiltä tai ammattilaisilta on olennaista tavoitteen saavuttamisen kannalta. (Salmimies 2008, 224–225.)

Tavoitteiden saavuttamisessa voi käyttää apuna välitavoitteiden määrittelyä. Yksityiskohtaisesti ilmaistu tavoite välitavoitteineen on helpommin saavutettavissa kuin epämääräinen tulevaisuudenkuva. Eteneminen pienin askelin ja tulevaisuuden kuvittelu tavoitteen saavuttamisen jälkeen motivoivat muutoksessa. Hyvää itsensä johtamista on myös keskittyä yhteen tavoitteeseen kerrallaan, jotta henkilö ei uuvu liian suuren työtaakan alle. (Salmimies 2008, 227–228.) Tavoitteiden saavuttamisen kannalta myös oikeanlaisen aikakehyksen käyttäminen on oleellista. Liian lyhyt aikakehys on lyhytnäköinen eikä edistä pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Liian laaja aikakehys taas saa siirtämään toimenpiteitä niin, että esimerkiksi terveellinen elämäntapa aloitetaan aina ”ensi viikolla”. Konkreettisena työkaluna aikakehys toimii esimerkiksi silloin, kun henkilö kamppailee sohvalla vietetyn illan ja jumppaan lähtemisen välillä. Lyhyt aikakehys keskittyy päätöksen hetkeen, jolloin nojatuoli on lähtemistä houkuttelevampi vaihtoehto. Aikakehystä voi kuitenkin laajentaa kahden tunnin päähän, jolloin henkilö joko istuu sohvalla väsyneenä tai on juuri palannut jumpasta virkistyneenä. Aikakehystä

voi laajentaa vielä kauemmas ja miettiä myös liikunnan tuomia terveyshyötyjä pitkällä tähtäimellä. (Salmimies 2008, 106.)

Motivaatio voidaan määritellä yksilön tilaksi, joka ohjaa ihmisen toimintaa ja sitä, mihin hänen mielenkiintonsa ja energiansa on suuntautunut (Terveysverkko 2011, viitattu 11.7.2016). Motivaatiolla on suuri merkitys tavoitteiden ja visioiden saavuttamisen kannalta. Oman motivaation johtamisessa viisi tärkeintä tekijää ovat tavoitteiden asettaminen, tavoitteiden hyötyjen näkeminen, usko itseensä, onnistumisen kokeminen sekä vastoinkäymisistä selviäminen. Tavoitteiden saavuttaminen vaatii motivaation lisäksi sitkeyttä ja rehellisiä ponnisteluja. (Salmimies 2008, 75–81.)

3.3 Itsetuntemus ja elämänhallinta

Itsensä johtaminen vaatii yksilöltä vahvaa itsetuntemusta sekä elämänhallinnan taitoja. Itsetuntemus tarkoittaa yksilön kykyä tunnistaa omaan persoonallisuuteen liittyviä piirteitä, omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä käyttäytymismalleja. Itsetuntemus on lisäksi tietoisuutta omista tunteista, haluista ja voimavaroista. Kun ihminen voi myöntää omat puutteensa ja heikkoutensa, on hänen helpompi suhtautua niihin hyväksyvästi. Hyvä itsetuntemus auttaa ihmistä keskittymään omiin vahvuksiinsa ja löytämään itsestään resursseja, joista hän ei ole ollut tietoinen aiemmin. (Salmimies 2008, 43–44.) Itsensä johtaminen vaatii myös hyvää itsetuntoa. Itsetunto on henkilön oma käsitys itsestään, eli siitä, kuinka tärkeä, arvokas, hyvä ja kyvykäs hän on. Hyvän itsetunnon omaava henkilö uskaltaa ottaa vastaan haasteita ja asettaa itsellensä päämääriä ja tavoitteita. Lisäksi hän kykenee selviytymään vastoinkäymisistä ja kestämaan pettymyksiä. (Salmimies & Ruutu 2009, 64–65.) Sydänmaanlakan (2006, 33–34) mukaan itsensä johtaminen vaatii vahvan itsetuntemuksen ja itseluottamuksen lisäksi reflektointitaitoa. Reflektointi eli syvälinen itsearviointi ja oman itsensä tutkiskelu on avain jatkuvaan uudistumiseen ja kehittymiseen (Sydänmaanlakka 2006, 83).

Itsensä johtamisessa onnistumista voi edesauttaa tietoisuustaitojen eli mindfulnessin avulla. Tietoisien läsnäolon avulla voi tarkastella omaa sisintään ja oppia ymmärtämään itseään paremmin sekä kehittää itsetuntemustaan. Ymmärtämällä omaa sisintään ihminen kykenee ajattelemaan ja toimimaan mahdollisimman viisaasti kussakin tilanteessa. Tietoisuustaidot auttavat erityisesti elämän kriisikohdissa sekä silloin, kun tunteet kuohahtavat. Tällöin

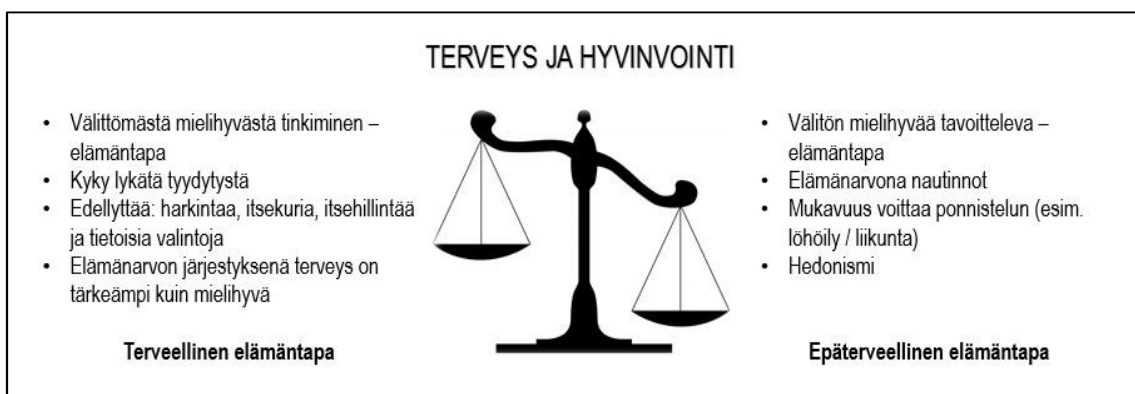
tietoisuustaitojen avulla ihminen voi tunnekuohusta huolimatta toimia järkevästi ja saada tilanteen hallintaansa. (Salmimies & Ruutu 2009, 33–34.) Myös optimistinen ajattelutapa auttaa itsensä johtamisessa sekä muutostilanteissa. Optimistinen ihminen osaa suhteuttaa epäonnistumisen kokonaisuuteen ja muistaa myös epäonnistumisen hetkellä omat vahvuutensa. Optimismi ja toiveikkaus tulevaisuutta kohtaan auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja vievät kohti visioita ja tasapainoisempaa elämää. Optimismi on uskoa siitä, että asiat järjestyvät parhaalla mahdollisella tavalla, mikä antaa voimia päämäärän tavoittelulle. (Salmimies 2009, 221–222.) Valitettavasti ihmisillä on usein tapana lipsua negatiivisen ajattelun kierteeseen useita kertoja päivässä. Näin heistä tulee ärsyyntyneitä ja kärsimättömiä tai ahdistuneita ja epävarmoja. Tämä taas kuluttaa energiaa ja aiheuttaa kitkaa ihmissuhteissa. Nämä negatiiviset tunteet myös tekevät mahdottomaksi loogisen, selkeän ja reflektiivisen ajattelun. Kun yksilö oppii tunnistamaan ne tekijät, jotka laukaisevat negatiivisen ajattelun, hänellä on paremmat edellytykset ottaa itse vastuuta reaktioistaan ja suhtautua asioihin optimistisemmin. (Schwartz 2007, 66.) Valittaminen ei auta, vaan sen sijaan asioiden eteen on tehtävä töitä (Salmimies 2009, 127).

Elämänhallinta tarkoittaa tunnetta siitä, että ihminen voi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun sekä niihin asioihin ja olosuhteisiin, jotka ylittävät omat voimavarat. Asioihin vaikuttamisen tunteen lisäksi elämänhallintaan kuuluu kyky tehdä kompromisseja omien sisäisten vaatimusten sekä ympäristön ulkoisten vaatimusten välillä. (Salmimies 2008, 94–96.) Elämänhallinta on tulevaisuuden järkevää suunnittelua ja päättävistä asioihin tarttumista sekä vastuun ottamista omista valinnoista (Salmimies & Ruutu 2009, 123). Nykypäivänä yksi elämänhallinnan tärkeimmistä osa-alueista on kiireen ja ajan hallinta. Hyvä itsensä johtaja pystyy laittamaan asiat tärkeysjärjestykseen, jotta hänellä on aikaa saavuttaa asettamansa tavoitteet. Muutos edellyttää aina myös luopumaan joistakin asioista, jotta halutuille asioille jää aikaa. Mahdollisuuksia on rajattomasti, mutta aikaresurssit ovat rajalliset. Tällöin arvojen ja tavoitteiden mukaisen tärkeysjärjestyksen tulisi ratkaista aikaresurssien jako eri toimintojen välillä. (Salmimies 2008, 100–102.) Myös tunneäly on elämänhallinnan osa-alue. Tunneälyllä tarkoitetaan ihmisen tietoisuutta omista tunteista eli tunteiden tunnistamista ja tulkitsemista. Lisäksi se on toisten tunteiden ymmärtämistä ja huomioonottamista. Tunneäly auttaa tulemaan toimeen oman itsensä kanssa ja lisää elämänhallinnan tunnetta. (Salmimies 2008, 117.)

3.4 Uudistuminen ja henkilökohtainen kasvu

Kehittyminen ja kasvu eli uudistuminen ovat itsensä johtamisen ydin ja päätavoite (Sydänmaanlakka 2006, 33). Itsensä johtamisen haasteena on etsiä tasapainoa elämään omien valintojen kautta. Ihmisen ei tarvitse tyytyä siihen, että kohtalo tai sattumat johdattavat häntä nopeasti muuttuvassa maailmassa. (Salmimies 2008, 33.) Usein elämän kriisitilanne, kuten sydänkohtaus, aiheuttaa ihmisessä halun muuttua. Henkilö on luultavasti tiennyt jo aiemmin, että elämäntapoja tulisi muuttaa, mutta vanhoista tavoista luopuminen on kuitenkin tuntunut ylivoimaiselle. Itsensä johtamisen tavoitteena on, että ihminen pystyisi muuttamaan omaa toimintaansa jo ennen tällaista kriisiä. (Sydänmaanlakka 2006, 73–74.)

Itsensä johtamisen prosessin tulisi aina perustua yksilön henkilökohtaisiin arvoihin. Arvot ovat ihmisen hyvinä ja tärkeinä pitämiä asioita, jotka ohjaavat hänen toimintaansa, tavoitteitaan ja valintojaan. Arvot ilmenevät siinä, kuinka ihminen on valmis sijoittamaan aikaansa ja voimavarojaan arvoja ilmentävien asioiden tavoitteluun. (Salmimies & Ruutu 2009, 73.) Esimerkiksi moni ihminen arvostaa terveyttä joko itsearvona tai välineenä hyvään elämään (Salmimies 2008, 229). Nykyisin jokainen tietää, että säännöllinen liikunta ja terveellinen ruokavalio ovat hyväksi, mutta silti kaikki eivät niitä noudata (Sydänmaanlakka 2006, 265). Tällöin kaksi vastakkaisista arvoa eli terveys sekä elämästä nauttiminen ovat ristiriidassa keskenään. Tilannetta voi kuvata kuvion 1 mukaisen vaakamallin avulla. Tällaisena hetkenä ihmisen tulisi tietoisesti valita terveellinen vaihtoehto omien arvojensa pohjalta. (Salmimies & Ruutu 2009, 74–75.)



KUVIO 1. Terveys ja hyvinvointi –vaaka (Salmimies & Ruutu 2009, 75)

Schwartz on artikkelissaan määritellyt, kuinka ihminen saa käyttöönsä koko potentiaalinsa. Yksilön täytyy selvittää prioriteettinsa ja vakiinnuttaa toimintatavat kolmessa kategoriassa, joista ensimmäinen on se, että tekee asioita, joista nauttii eniten ja joissa on paras. Seuraavassa kategoriassa ihmisen on tietoisesti kohdennettava aikansa ja energiansa niille elämän osa-alueille, kuten työlle, perheelle tai terveydelle, joita hän pitää kaikista tärkeimpinä. Viimeisenä ihmisen tulisi toimia omien perusarvojen mukaisesti jokapäiväisessä elämässään. Näihin kolmeen tekijään keskittyminen auttaa henkilöä kohti tyytyväisyyttä ja hyvinvointia sekä tunnetta siitä, että elämällä on selkeä suunta. (2007, 70–72.)

Muutoksen ja kasvun mahdollistavat Sydänmaanlakan mukaan viisi I:tä, jotka ovat ihmettely, innostus, itsetuntemus, itseluottamus ja itsepohdiskelu. Näiden viiden I:n avulla ihmisen on mahdollista päästä pois mukavuusalueeltaan kohti uudistumista. Mukavuusalueella ihminen ei haasta itseään tai opi uutta, joten hänen tulisi aktiivisesti pyrkiä kohti venymis- ja paniikkialueita, joilla todellinen uudistuminen tapahtuu. Näin myös mukavuusalue laajenee, ja mahdolliset epäonnistumiset kasvattavat ja opettavat. (Sydänmaanlakka 2006, 73–79.) Itsensä johtaminen ei kuitenkaan tarkoita jatkuvaa elämässä eteenpäin puskemista ja suorittamista. Matkan alussa on syytä tarkistaa, minne olet menossa ja kenen tahdosta. Prosessin aikana on myös osattava luopua vanhasta, jotta tilalle saa jotain uutta. (Salmimies 2008, 217–218.) Henkilökohtainen kasvu on itsensä johtamisen tavoite. Kasvulla tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on kyky jatkuvasti kehittää uusia voimavaroja, vahvuuksia ja osaamista niin, että hänen kaikki lahjansa ja koko potentiaalinsa ovat käytössä. (Salmimies 2008, 250.)

4 HENKILÖKOHTAINEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointikeskustelu on usein negatiivissävytteistä, koska suomalainen työelämä ja työntekijät voivat huonosti sekä tutkimusten valossa että arkikokemusten perusteella. Jatkuva kiire, tehostaminen, lomautukset, epävarmuus tulevasta sekä pätkätyöt aiheuttavat työntekijöille terveysongelmia ja työpahoinvointia. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 4-6.) Toisaalta työntekijät myös nauttivat työstään ja sen tuomista haasteista, joten työhyvinvointia voi tarkastella myös positiivisen psykologian näkökulmasta. Työpahoinvoinnin ja sairauspoissaolojen ehkäisemisen lisäksi on tärkeää keskittyä työhyvinvoinnin ja työn imun edistämiseen. Työhyvinvointi onkin usein sekä-että, eli huomiota täytyy kiinnittää sekä yksilöiden jaksamisen edistämiseen että myös innostamiseen. (Hakanen 2004, 20.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä henkilön kokemukseksi siitä, millaiseksi hän kokee työnsä mielekkyyden, turvallisuuden sekä oman terveytensä ja hyvinvointinsa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, viitattu 26.7.2016). Työhyvinvointi syntyy mielekkään työn tekemisestä, ja se on sekä yksilön että työyhteisön yhteinen kokemus. Työhyvinvointi tukee yhteisöllisyyttä ja innostaa työn tekemiseen sekä itsensä ja työnsä kehittämiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä töihin on kiva tulla, työpaikan ihmissuhteet ovat kunnossa ja työntekijät kokevat työnsä arvokkaaksi. (Valtionkonttori 2012, viitattu 26.7.2016.)

Yksilön työhyvinvoinnin ajatellaan usein muodostuvan viidestä eri osa-alueesta, joita ovat ammatillinen, fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus. Ammatillisessa osa-alueessa korostuu riittävä tehtäväkohtainen osaaminen ja fyysisessä ulottuvuudessa taas työntekijän riittävä fyysinen kunto sekä jaksaminen suhteessa työtehtäviin. Psyykinen osa-alue kuvaa esimerkiksi työntekijän motivaatiota ja sosiaalinen ulottuvuus kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Henkinen ulottuvuus taas voi kuvata esimerkiksi työntekijän toiveikkuutta. (Valtionkonttori 2012, viitattu 26.7.2016.) Työpaikalta terveyttä elämään – hanke sekä myös tämä opinnäytetyö keskittyvät erityisesti yksilön fyysisen sekä psyykkisen osa-alueen kehittämiseen. Edellisessä luvussa käsitellyt itsensä johtamisen periaatteet soveltuvat hyvin oman hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti henkilöstön motivaatioon, sitoutumiseen ja innovatiivisuuteen. Lisäksi hyvinvoiva henkilöstö tuo myös yritykselle hyötyä. Sairauspoissaolot

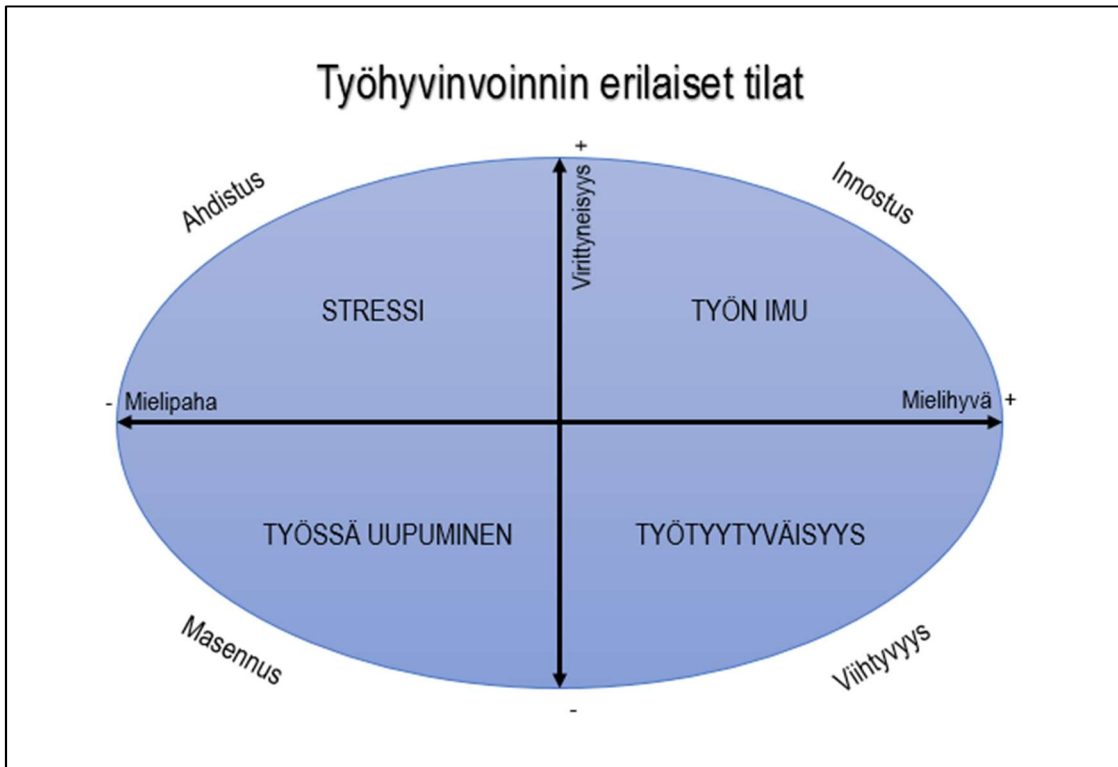
vähenevät ja tehokas työaika lisääntyy. Myös työn laatu ja tuottavuus paranevat ja näin ollen yrityksen kannattavuus lisääntyy pitkällä aikavälillä. (Työterveyslaitos 2015, viitattu 26.7.2016.) Yhteiskunnan kannalta työhyvinvoinnin edistäminen vähentää terveydenhuollon kustannuksia ja pidentää työuria (Valtionkonttori 2012, viitattu 26.7.2016).

Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijän itsensä lisäksi myös työnantajan vastuulla. Lisäksi siihen osallistuvat työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet sekä työterveys. Terveyttä edistävä työpaikka kehittää työympäristöä jatkuvasti ja rohkaisee henkilöstöään itsensä kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2015, viitattu 26.7.2016.) Tämä opinnäytetyö tulee käsittelemään työhyvinvointia oman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin johtamisen sekä oman vastuun näkökulmasta. Seuraavissa kappaleissa käsitellään työhyvinvoinnin edistämistä työn imun, stressin hallinnan, palautumisen sekä liikunnan kautta. Teemat on valittu Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen Firstbeat-mittausten perusteella. Mittauksissa testattiin osallistujien stressiä, unta sekä liikunnan määrää.

4.1 Työn imu

Kun työntekoa tarkastellaan positiivisen psykologian näkökulmasta, etsitään keinoja työn vaatimuksista selviämiseen ja työn innostavaksi tekemiseen. Jokaisella yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti omaan työhönsä sekä työpaikkansa arkeen. (Hakanen 2011, 11–14.) Tätä työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaa työn imun käsite. Työn imua voidaan käyttää yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. (Työterveyslaitos 2016b, viitattu 26.7.2016.) Tämän mallin mukaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että yksilö voi toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä arvokkaaksi kokemiaan asioita työssä. Työn imun kokemus kertoo halusta ponnistella päämäärien eteen sekä toiminnan mielekkyydestä. (Hakanen 2011, 19.)

Jari Hakanen kuvaa tunnepohjaista työhyvinvointia kuvion 2 mukaisen nelikentän avulla. Työhyvinvointi jaotellaan neljään ulottuvuuteen vireystilan sekä mielihyvän asteen mukaan. Huonot työolot yhdistettynä vaativaan työtahtiin aiheuttavat stressiä, kun taas pitkäaikainen voimavarojen ehtyminen voi johtaa töissä uupumiseen. Hyvät työolot ja leppoisa työtahti saavat aikaan työtyytyväisyyttä, mutta tämä viihtyvyyden tila ei ole erityisen tuottoisa. Optimaalista olisi tuntea korkeaa myönteistä vireystilaa sekä innostusta. Tätä tavoitetilaa eli työn imua kuvaa korkea virittyneisyys ja korkea mielihyvän taso. (Hakanen 2011, 21–24.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Työterveyslaitos 2012, viitattu 26.7.2016)

Työn imua kokevilla työntekijöillä on myönteinen asenne työtä kohtaan ja he ovat sitoutuneita työpaikkaansa. He saavat paljon aikaa ja ovat lisäksi aloitteellisia ja uudistushakuisia. He ovat myös terveempiä ja onnellisempia kuin muut työntekijät. Parhaimmillaan työn imua kokeva työntekijä tartuttaa positiivisia asenteita muihin työtovereihin ja saa aikaan myönteisiä muutoksia myös muilla elämän osa-alueilla kuin työssä. (Hakanen 2011, 40–41.) Tutkimusten mukaan työn imun kokemusta vahvistavat työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus sekä vaikutusmahdollisuudet. Myös työpaikalta saatu tuki ja koettu arvostus sekä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä edesauttavat työn imua. Työpaikan panosten lisäksi yksilö voi vaikuttaa myös itse omaan työn imuunsa. Yksilöllisistä voimavaroista huolehtiminen, kodin tuki sekä palautuminen työpäivän rasituksista auttavat työn imun kokemisessa. (Työterveyslaitos 2016b, viitattu 26.7.2016.)

Työn imua tukevia yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, sinnikkyys sekä hyvä itsetunto (Hakanen 2011, 71). Näiden osa-alueiden kehittäminen sekä mielenlaadun ja ajattelutapojen kasvusuuntautuneisuus mahdollistavat työn imun. Kasvusuuntaiset ihmiset kehittävät itseään sekä kykyjään aktiivisesti ja

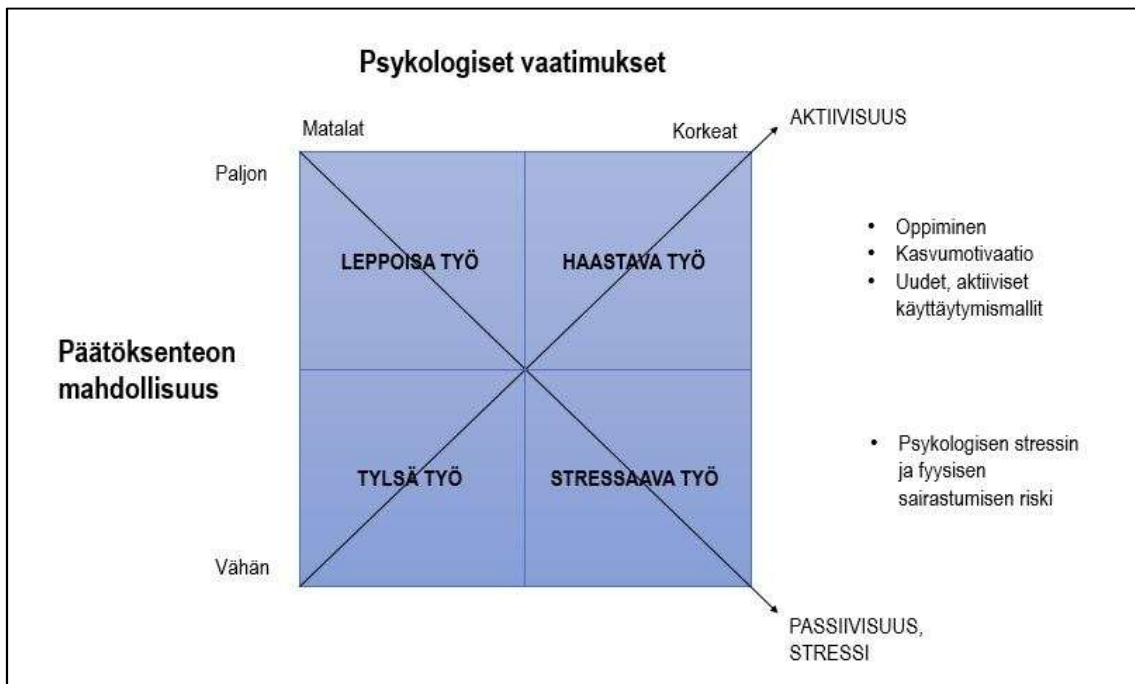
pyrkivät oppimaan uutta. Omaan työn imuaan voi lisätä myös työn omatoimisella tuunaamisella. Se voi tapahtua lisäämällä työssä tarvittavia voimavaroja eli esimerkiksi vaikuttamalla omaan työtapaansa sekä pyrkimällä hyödyntämään koko omaa potentiaaliaan. (Hakanen 2011, 82–86.) Kaikissa työtehtävissä työn sisältöön ja toteutustapaan ei kuitenkaan voi vaikuttaa, ja tällöin työn imun kokemusta voi tavoitella ajattelutapojen muutoksen kautta. Elämän myönteisten asioiden huomaaminen ja arvostaminen sekä se, ettei asioita pidä itsestäänselvytenä, luovat kiitollisuuden tunnetta arkeen. Hyvien ja läheisten ihmissuhteiden vaaliminen luo voimavaroja myös työelämään, ja optimistinen mielenlaatu edistää onnellisuutta ja työn imua. (Hakanen 2011, 94–97.)

4.2 Stressin hallinta

Lyhytaikainen stressi sopivissa määrin on myönteinen ilmiö, joka auttaa reagoimaan haasteisiin asianmukaisesti ja kohtaamaan haastavia elämäntilanteita. Stressireaktion aikana henkilön syke nousee, hengitys kiihtyy, stressihormonien erittyminen lisääntyy ja verenpaine nousee. Tämä reaktio parantaa toimintakykyä niin, että tilanteesta on mahdollista selviytyä nopeasti ja tehokkaasti. (Salmimies 2008, 108.) Innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö on yritykselle valtava voimavara. Uusia resursseja on nykypäivänä hankala saada, mutta jo olemassa oleva henkilöstö voi innovoida ja löytää ratkaisuja arkipäivän haasteisiin. Työntekijöiden inhimillinen pääoma on voimavara, joka ei ole vielä monilla työpaikoilla tehokkaasti käytössä. (Manka 2015, 10–11.) Tämä pääoma jää usein piiloon arkipäivän kiireen ja negatiivisen stressin alle. Manka (2015, 24) on Stressikirjassaan kuvannut kielteisen stressin näin: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänellä on mieltä vaivaavista asioista johtuen nukahtamisvaikeuksia.”

Stressiä voi kuvata monien erilaisten mallien sekä teorioiden avulla. Työn imua käsittelevän luvun kuviossa 2 stressi kuvattiin tilana, joka aiheutuu ympäristön liiallisista vaatimuksista ja kiireestä. Kuvio 3 taas esittää stressin työn vaatimusten ja hallinnan mallin kautta. Kuviossa on kaksi diagonaalia: aktiivisuus kuvaa tilannetta, jossa työn vaatimukset ja hallinnan kokemus ovat tasapainossa. Tämä synnyttää motivaation ja oppimisen tilan. Vastakkainen passiivisuuslinja taas kuvaa stressitasoa, jossa nämä hallinnan kokemukset ja työn vaatimukset ovat epätasapainossa. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi se, kuinka paljon työtä on tehtävä, kuinka paljon se vaatii henkisiä ponnisteluja ja missä ajassa. Näiden vaatimusten ollessa suuria henkilö kokee työnsä

rasittavaksi. Omien vaikutusmahdollisuuksien ollessa samalla vähäisiä voi tilanne johtaa pitkäaikaiseen stressiin ja jopa fyysiseen sairastumiseen. (Manka 2015, 26–28.)



KUVIO 3. Työn vaatimusten ja hallinnan malli (Manka 2015, 26)

Työpaikalla stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn sisältö ja vaatimukset, työn määrä ja työtahti, vähäinen työn hallinnan tunne, työaikatekijät kuten vuorotyö ja yötyö sekä työympäristö, johtaminen sekä kielteinen ilmapiiri. Yksilöön liittyviä stressinaiheuttajia sen sijaan ovat työuran kehitykseen liittyvät tekijät kuten epävarma työsuhde sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Myös yksilön kielteiset asenteet sekä huonot elämäntavat voivat aiheuttaa stressiä myös työelämässä. (Manka 2015, 51–53.) Lyhytaikainen stressireaktio ei tee harmia elimistölle, ja keho palautuu siitä nopeasti mahdollistaen huippusuoritukset. Kuormittavan tilanteen jatkuessa stressihormonit eivät kuitenkaan poistu elimistöstä, ja keho alkaa oireilla levon puutteessa. Tämä voi aiheuttaa yksilölle esimerkiksi kohonnutta verenpainetta, sydän- ja verisuonitauteja, aikuisiän diabetesta ja työuupumusta. Työnantaja kärsii korkeista sairauspoissaoloista ja yhteiskunnalle koituu kuluja. (Manka 2015, 54–59.)

Edellä mainittujen syiden vuoksi pitkäaikaiseen stressiin tulisi puuttua. Stressinhallinnassa auttavat luonnollisesti hyvät elintavat kuten lepo, hyvä ravitsemus, riittävä liikunta ja mielekkäät harrastukset. Stressi on useissa töissä väistämätöntä, joten yksilön olisi hyvä löytää omia tapoja sen sietämiseen. Esimerkiksi optimistinen asenne auttaa suhteuttamaan stressitekijät oikeisiin

mittasuhteisiin. Konkreettisina neuvoina stressiä voi välttää tunnustamalla oma rajallisuutensa ja asettamalla realistisia tavoitteita. Työntekijän tulisi lisäksi osata sanoa ”ei” jämäkästi ja pitää puolensa niin, ettei hänen työtaakkansa kasva liian suureksi. Ikävien asioiden lykkääminen ei myöskään helpota stressiä, joten ne kannattaa hoitaa alta pois ensimmäisenä. (Salmimies 2008, 111–113.) Stressin hallinnassa auttaa myös työpäivän jälkeinen riittävä palautuminen, jota käsitellään luvussa 4.3.

Vuoden 2015 työolobarometrissä noin 50 % työntekijöistä koki, että työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöiden määrään nähden. Valtion ja kuntien osalta näin koki jopa 60 % työntekijöistä, kun taas teollisuuden ja yksityisten palveluiden osalta luku oli noin 45 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, viitattu 27.7.2016.) EU:n työturvallisuusviraston 2013 tehdyn selvityksen mukaan 44 % suomalaisista kertoi stressin olevan yleistä heidän työpaikoillaan (European Agency for Safety and Health at Work 2013, viitattu 27.7.2016). PPSHP:llä sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueen Firstbeat-mittauksiin osallistujista 20–48 % kertoi kokevansa stressiä. Matalin luku eli 20 % oli liikkuvan työn työntekijöillä, kun taas eniten stressiä kokeneita eli 48 % oli esimiesten joukosta. Itsearviointiin lisäksi stressiä mitattiin sykevälivaihteluiden perusteella, ja tällöin sama lukema oli 40–47 % osallistujista. Luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, mutta Firstbeatin omassa raportissa PPSHP:n stressiluvut olivat kansallista keskiarvoa paremmat. (Myllymäki 2015, 5.) Stressiä mitattaessa sykevälivaihteluiden avulla tulisi kuitenkin muistaa, että stressin määrä sisältää myös positiivisen, hyviin suorituksiin kannustavan lyhytaikaisen stressin. Stressiä kokeneiden prosenttiluvuista ei näin ollen suoraan voi päätellä pitkäaikaisesti stressaantuneiden määrää.

4.3 Palautuminen ja uni

Työstä palautuminen on prosessi, jossa työntekijän tila palautuu työpäivän aikana koetuista stressistä ja rasituksesta työpäivää edeltäneelle tasolle. Palautumisen merkitys on erityisen suuri silloin, kun työ on kuormittavaa. Hyvinvoinnista ja palautumisesta on huolehdittava kaiken aikaa arjessa, koska viikonloppuisin ja lomilla jaksamista ei voi kerätä varastoon. Sosiaalista työtä tekevät kaipaavat usein työpäivän jälkeen rauhaa ja hiljentymistä. Toisille taas paras keino palautua työpäivän rasituksista on esimerkiksi harrastukset tai ystävien tapaaminen. Henkinen irtaantuminen työstä on mahdollista, kun työasiat unohtuvat mielestä joko tiedostamatta tai kun henkilö tekee aktiivisesti jotain, minkä avulla hän saa työasiat pois mielestä. Esimerkiksi liikunta

on hyvä henkisen irtaantumisen ja palautumisen keino. Myös rentoutumisen olotilan saavuttaminen on tärkeää, ja esimerkiksi sohvalla TV:n katselu sopii tähän hyvin, kunhan se ei vie kaikkea vapaa-aikaa iltaisin. (Hakanen 2011, 98–101.)

Työpäivän aikana palautumista tapahtuu ruoka- ja kahvitaukojen aikana sekä silloin, kun työpisteeltä irtaudutaan esimerkiksi taukojumpan ajaksi. Schwartz kertoo artikkelissaan esimerkin siitä, että työpäivän aikainen taukoliikunta edistää myös muita työhyvinvoinnin osa-alueita fyysisen kunnon lisäksi. Eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä huomasi, että 20 minuutin kävely työpäivän keskellä oli sekä liikuntaa että henkistä irtautumista töistä, mutta myös parasta innovatiivisuuden aikaa. Innovatiivisuus ja uudet ideat mahdollistuivat lenkin aikana, koska työntekijä ei miettinyt työasioita aktiivisesti, jolloin dominoiva vasen aivopuolisko lepäsi antaen oikealle aivopuoliskolle tilaa nähdä asiat luovasti ja isommassa mittakaavassa. Työpäivän aikainen palautuminen on siis kannattavaa myös työnantajan kannalta, koska virkeät ihmiset ovat myös tuottavampia työssään. (2007, 66.)

Stressiä ja palautumista työstä voi mitata sydämen sykevälivaihteluiden avulla. Sykeväli tarkoittaa kahden peräkkäisen sydämenlyönnin välistä aikaa, ja sitä voi mitata sykemittarilla. Sykemittarin tuottama data voidaan analysoida esimerkiksi Firstbeat Technologies Oy:n tuottamalla ohjelmalla. Ohjelma ottaa analyysissään huomioon yksilölliset tekijät kuten mitattavan henkilön iän, sukupuolen, pituuden, painot, tupakoinnin ja aktiivisuustason. Menetelmä mittaa työn kuormittavuutta sekä stressijaksojen ja palautumisen suhdetta mittausvuorokauden aikana. (Firstbeat 2016, viitattu 27.7.2016.) Tasapaino kuormittumisen ja palautumisen välillä on tärkeää ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Jos palautumista ei tapahdu tarpeeksi vuorokauden aikana, elimistö ylikuormittuu ja tämä voi aiheuttaa väsymystä, univaikeuksia sekä työuupumusta. (Manka 2015, 44–49.)

Riittävä uni on yksi hyvinvoinnin peruspilareista, mutta kiireen keskellä juuri unen määrästä tingitään usein. Aikuinen ihminen tarvitsee keskimäärin kahdeksan tuntia unta yössä, mutta määrä vaihtelee luonnollisesti henkilön, iän ja elämäntilanteen mukaan. Unen aikana aivot palautuvat päivän aikana koetusta rasituksesta, ja liian vähäinen uni johtaa henkisen toimintakyvyn laskuun. Tämä ilmenee esimerkiksi energian puutteena, jatkuvana väsymyksenä, masentuneisuutena ja keskittymisvaikeuksina. (Hakanen ym. 2009, 38–48.) Lisäksi unen puutteesta kärsivän henkilön nälkähormonin pitoisuus kasvaa lisäten näläntunnetta ja ylipainoisuuden riskiä (Ruukki 2016, viitattu 13.9.2016).

Työssäkävystä noin neljännes ei nuku mielestään tarpeeksi, vaikka heillä ei olisikaan vaikeuksia unen saamisessa. Toisella neljänneksellä taas esiintyy vaikeuksia nukahtamisessa ja unen ylläpitämisessä. Kotikonsteja unenlaadun ja oman vireystilan parantamiseen ovat esimerkiksi säännöllisen unirytmien noudattaminen sekä kofeiinin välttäminen ilta-aikana. Liikuntaa tulisi lisäksi harrastaa niin, että se loppuu noin kolme tuntia ennen nukkumaanmenoa. (Hakanen ym. 2009, 38–48.) PPSHP:llä toteutetuissa tutkimuksissa vastaajat raportoivat nukkuvansa 7 h 26 min – 7 h 46 min yössä. Vähiten nukkuivat vuorotyötä tekevät ja esimiehet, eniten asiantuntijat. Mitatussa unessa palautumisen osuus oli osallistujilla noin 60 prosenttia, kun Firstbeatin suositus olisi 75 prosenttia. (Myllymäki 2015, 6.) Riittävän unen pituuden lisäksi tärkeää on siis kiinnittää huomiota juuri palauttavan, syvän unen määrään. Palauttavan unen määrä voi vähentyä esimerkiksi alkoholin nauttimisen tai stressin vuoksi.

4.4 Liikunta osana työhyvinvointia

Liikunta kaikissa muodoissaan edistää niin työntekijän psyykkistä kuin fyysistäkin hyvinvointia. Lisäksi se ennaltaehkäisee monia sairauksia ja vähentää sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos 2016a, viitattu 28.7.2016.) Näin ollen työnantajien tulisi olla entistä kiinnostuneempia työntekijöidensä liikuntatottumuksista, ja tukea niitä eri keinoin. Organisaatioiden tukemissa liikuntamahdollisuuksissa on kuitenkin usein ongelmana, että vain jo ennestään aktiiviset ja hyväkuntoiset työntekijät osallistuvat niihin. Todellisena haasteena onkin siis huonokuntoisten, ylipainoisten ja erilaisista vaivoista kärsivien aktivointi. (Aalto 2012, 79.) Myös työyhteisö voi lähteä yhdessä edistämään työhyvinvointia liikunnan avulla. Tästä esimerkkinä on kilometrikisa, joka kesällä 2016 liikutti yhteensä 2 526 joukkuetta (Kilometrikisa 2016, viitattu 28.7.2016). Myös PPSHP kannustaa työntekijöitään aktiivisesti osallistumaan kilometrikisaan. Työnantaja ja työyhteisö voivat tukea työntekijän liikunta-aktiivisuutta, mutta suurin vastuu fyysisen hyvinvoinnin kehittamisestä ja ylläpidosta on kuitenkin aina yksilöllä itsellään.

Terveys- ja liikunta-alalla toimiva yksityinen tutkimus- ja asiantuntijakeskus UKK-instituutti on määritellyt viikoittaisen työikäisten terveyslääkintäsuosituksen määrän liikuntapiirakan (kuviokuva 4) avulla. Kestävyyskuntoa suositellaan parannettavaksi liikkumalla useana päivänä viikossa yhteensä ainakin 2 h 30 minuuttia reippaasti tai 1 h 15 minuuttia rasittavasti. Kestävyyskunnan kohentamiseen sopivia reippaita liikkumismuotoja ovat esimerkiksi kävely, pyöräily sekä raskaat koti- ja pihatyöt. Rasittavaa liikuntaa on muun muassa juoksu, nopea pyöräily sekä maila- ja

juoksupallopelit. Lisäksi lihaskuntoa tulisi kohentaa ja liikehallintaa kehittää vähintään kaksi kertaa viikossa. Kuntosalilla käynti ja venyttely ovat hyviä vaihtoehtoja edellä mainittujen osa-alueiden ylläpitämiseksi. (UKK-instituutti 2015, viitattu 28.7.2016.)



KUVIO 4. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2015, viitattu 28.7.2016)

Ainoastaan noin yksi kymmenestä suomalaisesta työntekijästä täyttää edellisessä kappaleessa esitetyt liikuntasuositukset kokonaisuudessaan. Noin 20 prosenttia työkäisistä ei liiku lähes lainkaan. Kestävyyskunnan kannalta liikuntaa harrastaa tarpeeksi noin puolet työkäisistä, mutta lihaskunnan harjoittamisen osalta tilanne on huonompi. Vähemmän kuin joka viides työkäinen harrastaa tarpeeksi lihaskuntoa kasvattavaa liikuntaa. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, viitattu 28.7.2016.) Työmatkaliikuntaa, eli työmatkojen taittamista pyörällä tai kävellen, taas harrastaa miehistä vain 26 prosenttia, mutta naisista 47 prosenttia (Työterveyslaitos 2016a, viitattu 28.7.2016). Työmatkaliikunnan määrä vähenee vuosi vuodelta, mutta vapaa-ajan liikunnan määrä taas kasvaa tasaisesti. Vuonna 2014 naisista 60 % ja miehistä 54 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vapaa-aikansa vähintään kolme kertaa viikossa. Neljä kertaa viikossa vapaa-aikana liikkuvia taas oli naisissa 36 % ja miehissä 31 % vastaajista. Vähiten vapaa-ajan liikuntaa harrastivat tutkimuksen mukaan 35–44 vuotiaat työkäiset. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014, viitattu 28.7.2016.)

Hyvinvointikirjailija ja valmentaja Riku Aalto esittää kirjassaan Liikuttavia ajatuksia kokonaisaktiivisuuden mallin. Hänen mukaansa ratkaiseva tekijä fyysisen kunnon, kehonkoostumuksen ja terveyden kehittämisessä on kokonaisaktiivisuus eli passiivisuuden välttäminen. Parilla viikoittaisella treenikerralla ei ole terveyden kannalta suurta merkitystä, jos muu aika kuluu sohvalla makoiluun. Suomalaiset istuvat työpäivän aikana lähes kuusi tuntia, minkä lisäksi televisiota katsellaan noin kolme ja puoli tuntia päivässä. Muutaman tunnin hikiliikunta viikossa ei riitä kompensoimaan tämän passiivisuuden haittoja kunnolle ja terveydelle. Toisaalta taas yksilö voi olla terve, energinen ja hyväkuntoinen ilman yhtään varsinaista kuntoliikuntatuokiota, jos hänen arkensa on aktiivista. Kuntoa ylläpitäviä arkipäivän toimintoja voivat olla esimerkiksi kävely, pyöräily, koiran ulkoilutus, pihatöiden teko, marjastus tai sienestys. (Aalto 2012, 19–21.)

Elämä on täynnä valintoja, ja yksilö voi aina tehdä parempia valintoja kohti terveempää tulevaisuutta (Aalto 2012, 11). Työmatkapyöräily, säännöllinen jaloittelu työpäivän aikana ja portaiden käyttö hissien sijaan ovat esimerkkejä terveyttä edistävästä arjen valinnoista (Aalto 2012, 16). Yleisimpiä selityksiä liikunnan välttämiseksi ovat kiire, väsymys, ajanpuute, huono elämäntilanne, tietämättömyys sekä se, että oikeaa lajia ei vielä ole löytynyt. Tämän vuoksi liikunnan tulisi olla mahdollisimman mukavaa, helppoa ja vaihtelevaa. Perusliikujan treeniohjelma ei saisi olla liian sitova eikä vaatia liikaa uhrauksia, jotta sen toteuttaminen onnistuu arjen kiireiden keskellä. Uusien lajien kokeilu rohkeasti tuo uutta sisältöä elämään ja auttaa löytämään itselle mieluisimmat harjoittelumuodot. Kuntoa ei myöskään voi kerätä varastoon, joten terveyden kannalta oleellista on, että harjoittelu on säännöllistä, jatkuvaa ja pitkäjänteistä. (Aalto 2012, 33–35.)

Liikunnan avulla työntekijä voi myös kompensoida istumisen aiheuttamia terveyshaittoja. Päivittäinen istuminen autossa, toimistossa ja kotisohvalla lisää lihomisen riskiä, koska istumisen aikana suuret lihasryhmät ovat passiivisena eivätkä kuluta energiaa. Istuma-asento ei myöskään sovi kehollemme luontaisesti, ja liika istuminen aiheuttaa selän pyöristymistä, selkälihasten rasittumista ja välilevyjen kuormittumista. Selän pyöristyessä pää roikkuu vartalon etupuolella rasittaen niskalihaksia, joten istuminen aiheuttaa selkävaivojen lisäksi myös niska-hartiaseudun ongelmia. Vartalon isot lihakset, kuten lonkan koukistajat ja pakaralihakset ovat istuessa luonnottomassa asennossa, mikä aiheuttaa pitkällä aikavälillä asennon kyyristymistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Keho kestää noin kahdeksan tunnin päivittäisen istumisen, mutta sen jälkeen terveysriskit alkavat kasvaa. (Pesola 2015, 6-14.)

Hyvän ergonomian lisäksi istumisen aiheuttamia haittoja voi vähentää nousemalla ylös tuolista 30 minuutin välein ja harrastamalla säännöllistä taukojumppaa työpäivän lomassa. Taukojumppaa voi tehdä esimerkiksi vastuskuminauhalla tai kepin avulla. Istumatyöläisen niska- ja rintalihakset sekä lonkan koukistajat tarvitsevat myös säännöllistä venyttelyä. Vapaa-ajalla hyviä niska-hartiaseudun lihaksia vetreyttäviä liikuntalajeja ovat esimerkiksi sauvakävely, kuntonyrkkeily, hiihto, uinti, soutu tai melonta sekä kuntosaliharjoittelu. (Pesola 2015, 51–63.)

Ikääntyessä ihmisen fyysinen toimintakyky heikkenee. Ikääntyminen vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi aisteihin, keskushermoston toimintaan, lihaksiin sekä nivelten liikkuvuuteen. Fyysisellä aktiivisuudella ja harjoittelulla voidaan vaikuttaa positiivisesti erityisesti kahden viimeisimmän, eli lihasten ja nivelten kunnon heikkenemiseen. Lihassoima on huipussaan 20–30 vuoden iässä, ja pysyy melko samalla tasolla noin 50-vuotiaaksi saakka. Tämän jälkeen lihasvoima alkaa heiketä noin prosentin vuodessa. Maksimivoima lihaksissa taas alkaa heikentyä jyrkästi noin 60-vuotiailla. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 38–41.) Ihmisen ikääntyessä hänen elimistössään tapahtuu muutoksia, jotka vähentävät sen suoritus-, sopeutumis- ja vastustuskykyä. Tämä normaali ikääntyminen alkaa ihmisellä 50–60-vuotiaana. (Fogelholm ym. 2011, 88–89.) Henkilöiden välillä on kuitenkin suuria eroja ikääntymisen ajankohdassa sekä etenemisessä (Vuori 2016, 12). Vanhenemista ei voi estää liikunnalla, mutta sen avulla on mahdollista vähentää normaalin vanhenemisen astetta sekä seurauksia. Liikunnan avulla voi lisäksi vähentää tai ehkäistä sairauksista johtuvaa vanhenemista. (Fogelholm ym. 2011, 88–89.) Liikunta myös joko hidastaa kokonaisvaltaista toimintakyvyn alenemista, estää toimintakyvyn huononemisen joksikin aikaa kokonaan, tai voi jopa parantaa sitä (Vuori 2016, 63).

län mukana liikunta yleensä vähenee ja kevenee terveilläkin henkilöillä, ja terveysliikunnan määrä on riittävää vain vajaalla kymmenellä prosentilla 55–74-vuotiaista suomalaisista. Ikääntyvillä henkilöillä liikunnan merkitys ja tarve ovat kuitenkin suuremmat kuin nuorilla aikuisilla. (Vuori 2016, 59–61.) län karttuessa elintapojen merkitys toimintakykyyn ja terveyteen kasvaa suhteessa perinnöllisiin tekijöihin sekä ympäristötekijöihin. Osaan näistä tekijöistä on myöhäistä vaikuttaa iän myötä, mutta jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omiin elämäntapoihinsa jatkuvasti. Muutokset parempaan eivät ole koskaan myöhäisiä, mutta muutokset huonompaan ovat aina liian aikaisia. (Vuori 2016, 7-9.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön empiirisen osion tarkoituksena on etsiä vastaus tutkimuskysymykseen eli siihen, millaisia vaikutuksia hankkeeseen osallistumisella on ollut yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi on tarkoitus saada tietoa työntekijöiden itsensä johtamisen taidoista sekä asenteesta Työpaikalta terveyttä elämään -hanketta kohtaan. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena henkilökohtaisten haastattelujen avulla. Haastateltavien valinta, haastattelu-aikataulun laatiminen sekä itse haastattelujen toteuttaminen tulevat tapahtumaan syyskuun 2016 aikana. Lokakuussa taas on tavoitteena suorittaa litterointi, teemoittelu, tutkimustulosten analysointi, tulosten raportointi sekä johtopäätösten teko. Raportin viimeistely ja korjaus sekä esittäminen taas tapahtuvat marraskuun aikana. Tässä luvussa esitellään laadullista tutkimusta tutkimusmenetelmänä ja kerrotaan tarkemmin tutkimusprosessin vaiheista.

5.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus on yleiskäsite ihmistieteellisille tutkimusmuodoille, jotka eivät ole tilastollisia eli kvantitatiivisia. Tutkimusmuoto tulisi valita tutkimusongelman perusteella. Kvalitatiivinen tutkimus tulee kysymykseen silloin, kun tahdotaan selvittää käyttäytymistä sekä sen kontekstia. Kvalitatiivisia menetelmiä on syytä käyttää erityisesti silloin, mitä lähemmäksi yksilöä halutaan tulla. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 26–27.) Opinnäytetyön näkökulmaksi valikoitui oman työhyvinvoinnin kehittäminen, joten laadullinen tutkimus oli luonnollinen menetelmävalinta. Lisäksi PPSHP tuottaa jo itse paljon tilastotietoa työntekijöidensä hyvinvoinnista esimerkiksi työolobarometrin, sähköisten hyvinvointikyselyiden sekä hankkeeseen liittyvien raporttien muodossa, joten tilastotiedon sijaan opinnäytetyössä on järkevämpää keskittyä syvällisemmän tiedon tuottamiseen.

Tapaustutkimus on laadullisen tutkimuksen tutkimusstrategia, jossa tavoitteena on tutkia syvällisesti vain yhtä kohdetta tai ilmiötä. Se ei siis niinkään ole tutkimusmenetelmä, vaan enemmänkin lähestymistapa. Tapaustutkimus ei määrittele käytettäviä lähteitä tai tiedonkeruu- ja analysointimenetelmiä, vaan nämä menetelmät tulisi valita tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteiden ja tutkimuskysymyksen mukaan. Tapaustutkimuksessa tutkimuskysymyksen tulisi keskittyä tietyn tapauksen syvälliseen ymmärtämiseen eli siihen, mistä ilmiössä on kyse ja mitä siitä voi oppia

tutkimalla. Tutkimusstrategian kannalta olennaista on tutkittavan tapauksen ja sen rajojen määrittäminen. Tapaus voi olla esimerkiksi yksilö, ryhmä, organisaatio, tapahtuma tai prosessi, joka on jollain tapaa poikkeuksellinen, erikoinen tai uniikki. Tapaustudkimus tutkii tiettyä ilmiötä sen todellisessa ympäristössä ja ottaa huomioon kontekstisidonnaisuuden. (Eriksson & Kovalainen 2008, 115–136.) Tapaustudkimus ei siis tavoittele tulosten täydellistä yleistettävyyttä, mutta pyrkii kuitenkin osoittamaan, että tutkimuksen tuloksilla on laajempaa merkitystä ja näin ollen jonkinasteista yleistettävyyttä (Koppa 2015, viitattu 14.9.2016). Tässä opinnäytetyössä tapauksena nähdään Työpaikalta terveyttä elämään –hanke, ja tarkoituksena on saada syvällistä tietoa sen vaikutuksesta työntekijöihin. Tapauksesta tekee uniikin ja mielenkiintoisen se, että vastaavaa hanketta ei ole toteutettu aikaisemmin. Saatuja tuloksia ei voida suoraan yleistää koskemaan esimerkiksi muita sairaanhoitopiirejä, mutta tuloksista voi olla hyötyä, jos vastaavaa hanketta lähdetään toteuttamaan tulevaisuudessa jossakin toisessa työyhteisössä. Tapaustudkimus strategiana ottaa huomioon myös sen, että ihmisiltä kerätyt kokemukset ovat aina subjektiivisia ja riippuvat kontekstista eli asiayhteydestä.

Laadullisessa tutkimuksessa tietoa voidaan hankkia esimerkiksi haastattelun avulla. Haastattelu on ennalta suunniteltua päämäärähakuista vuorovaikutuksellista toimintaa, jolla tähdätään tutkimusongelman kannalta olennaisen tiedon hankintaan (Hirsijärvi & Hurme 2011, 42). Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä, jossa on mahdollista saada selville vastausten taustalla olevia motiiveja ja perusteluja esimerkiksi lisäkysymysten avulla. Verrattuna lomakehaastatteluun henkilökohtaisen haastattelun etuna on, että vastaajien motivointi on helpompaa. Lisäksi aiheita voidaan käsitellä eri järjestyksessä, ja vastaajilta saatetaan saada kuvaavia esimerkkejä käsiteltävästä ilmiöstä. Henkilökohtainen haastattelu voi myös osoittaa ilmiöiden välisiä yhteyksiä. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 34–37.) Tämän vuoksi henkilökohtainen haastattelu sopii hyvin tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksessa halutaan löytää yhteyksiä hankkeeseen osallistumisen, työhyvinvoinnin kokemuksen ja itsensä johtamisen taitojen välille.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa tietoa kerätään tiettyihin teemoihin kohdennetun henkilökohtaisen haastattelun avulla. Puolistrukturoitu-käsitteellä tarkoitetaan sitä, että haastattelu ei ole sidottu lomakkeen vastausvaihtoehtoihin, mutta se ei ole myöskään täysin vapaamuotoinen syvähaastattelun tavoin. Kysymysten muoto on puolistrukturoidussa haastattelussa usein sama eri vastaajille, mutta haastattelija voi vaihdella niiden järjestystä ja sanamuotoa sekä esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Vastauksia ei

myöskään ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltava saa vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa oleellista on se, että haastattelu etenee keskeisten valittujen teemojen eikä niinkään yksittäisten kysymysten varassa. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että yksilöiden tulkinnat ja kokemukset asioista ovat keskeisiä ja tuo haastateltavien äänen kuuluviin. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 47–48.) Opinnäytetyössä keskeisiä teemoja ovat hankkeeseen osallistuminen, työhyvinvoinnin kokemus sekä itsensä johtamisen taidot. Haastattelu etenee kronologisessa aikajärjestyksessä, jotta haastateltava voi kertoa omasta hyvinvoinnin tilastaan ennen hanketta, sen aikana sekä tulevaisuudensuunnitelmistaan sen jälkeen. Haastattelulomake (liite 1) toimii pohjana haastatteluiden toteuttamiselle. Lomakkeen laadinnassa on käytetty lähteenä Hanna Vilkan Tutki ja kehitä –kirjan ohjeita (2015, 122-135). Haastattelulomakkeen kysymykset on pyritty laatimaan niin, etteivät ne ohjaile haastateltavien vastauksia suuntaan tai toiseen, jotta saatu tieto on mahdollisimman luotettavaa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vähäinenkin vastaajamäärä voi antaa runsaasti informaatiota, koska tieto on syvällistä ja yksityiskohtaista. Otoksen tulisi kuitenkin olla tarkkaan valittu ja edustaa kohdejoukkoa mahdollisimman hyvin, jotta haastattelujen perusteella voidaan nähdä eroavaisuuksia ja tehdä vertailuja eri ryhmien välillä. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 58–59.) PPSHP:n sairaanhoidollisten palveluiden tulosalue jakautuu neljään eri vastuualueeseen, ja tavoitteena on saada noin kaksi vastaajaa jokaisesta vastuualueesta. Näin otos edustaa kohdejoukkoa, ja mahdollisia ilmeneviä eroavaisuuksia voisi vertailla eri vastuualueiden välillä. Vastaajamäärän kokoa voidaan laadullisessa tutkimuksessa mitata saturaation avulla. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että haastatteluja jatketaan niin pitkään, kunnes uudet haastateltavat eivät anna enää olennaisesti uutta tietoa. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 60.) Tässä tutkimuksessa saturaatio käsitettä tullaan soveltamaan niin, että haastateltavia hankitaan lisää, jos kahdeksan haastattelun jälkeen tuntuu, ettei olennaista tietoa ole vielä saatu tarpeeksi.

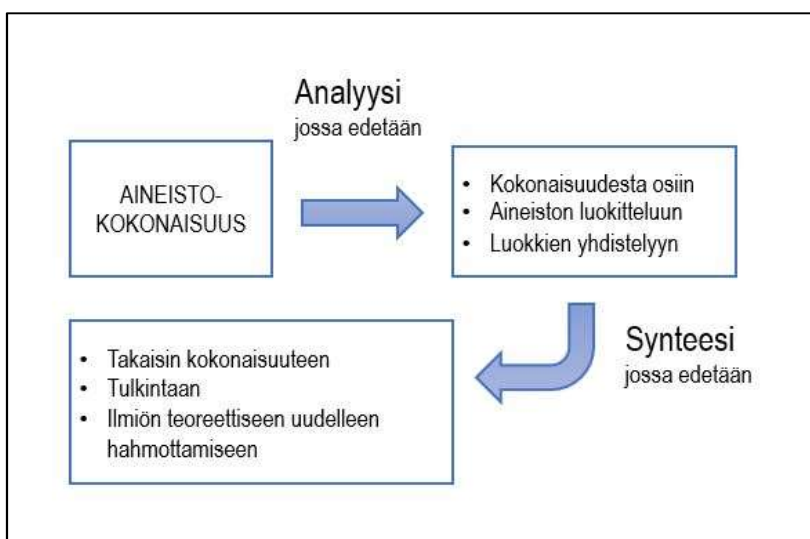
Haastattelupyynnön esittäminen oikealla tavalla on tärkeää, jotta haastateltava motivoituu ja suostuu antamaan aikaansa haastattelun suorittamiseen. Haastattelupyyntö voidaan esittää esimerkiksi saatekirjeellä, jonka tulee olla lyhyt ja asiallinen. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 84.) Tässä tutkimuksessa terveysliikunnan suunnittelija on yhteydessä joka yksiköiden liikuttajiin syyskuun alussa puhelimitse. Tämän lisäksi hän lähettää mahdollisille tutkimukseen osallistujille opinnäytetyön tekijän laatiman saatekirjeen (liite 2), joka sisältää yhteystiedot. Liikuttajat suosittelvat yksiköstään sopivia hankkeen Firstbeat-mittauksiin osallistuneita henkilöitä vastaajiksi, jolloin opinnäytetyön tekijä voi olla suoraan yhteydessä heihin. Näin saatekirjettä ei

tarvitse lähettää kaikille 320 Firstbeat-mittauksiin osallistuneelle työntekijälle, jolloin riskinä olisi liian suuri vastausten määrä tai se, ettei halukkaita haastateltavia löytyisi ollenkaan.

Haastattelut järjestetään haastateltaville mahdollisimman helppossa paikassa eli esimerkiksi työpäivän jälkeen OYS:n tiloissa. Vastausten tallentamiseksi haastattelut nauhoitetaan ja lisäksi haastattelija kirjoittaa samalla muistiinpanoja tärkeimmistä huomioista. Haastattelun jälkeen nauha siirretään tietokoneelle, ja puretaan tekstimuotoon litteroimalla. Tämän jälkeen litteroidusta tekstistä voidaan karsia turhia, tutkimuskysymyksen kannalta irrelevantteja kohtia. Myös puhekielen täytesanoja voidaan poistaa, jotta tekstin hahmottaminen teemoittelua ja analysointia varten on helpompaa.

5.2 Aineiston analysointi ja raportointi

Haastatteluaineiston analysointia voidaan kuvata alla olevan kuvion 5 avulla. Haastattelusta saatu aineistokokonaisuus pilkotaan analyysissä pienempiin osiin ja yhdistellään luokkia. Synteesissä taas pyritään luomaan ilmiöstä kokonaiskuva ja esittämään se uudessa perspektiivissä. Analyysin vaiheita voidaan kuvata yksinkertaisesti myös niin, että ensin aineistoa luetaan, sitten luokitellaan, löydetään yhteyksiä ja lopulta raportoidaan. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 143–144.) Tässä opinnäytetyössä haastattelun kysymykset on luotu viitekehyksenä olevan teoritiedon pohjalta, ja analyysin loppuvaiheessa saatua tietoa verrataan uudelleen viitekehykseen ja täydennetään teoriaa saaduilla havainnoilla.



KUVIO 5. Haastatteluaineiston käsittely analyysistä synteesiin (Hirsijärvi & Hurme 2011, 144)

Teemahaastattelusta kerättyä tietoa voi lähteä luokittelemaan teemoittelun avulla. Teemoja ovat tässä tapauksessa esimerkiksi aktiivisuus hankkeeseen osallistumisessa, muutokset työhyvinvoinnin kokemuksessa sekä itsensä johtamisen taidot. Teemojen pohjalta valitaan hakusanoja, joiden avulla voi tekstinkäsittelyohjelman etsi-komennolla seuloa teemoihin liittyviä vastauksia. Samaan teemaan liittyvät vastaukset lajitellaan samaan tiedostoon, jolloin aineiston hahmottaminen, luokittelu ja vastausten vertailu helpottuu. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 141–142.)

Aineiston luokittelussa on kyse päättelystä, jossa kerättyä tietoa tiivistetään ja yksinkertaistetaan. Eri luokkia luodaan esimerkiksi tutkimusongelman perusteella. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 147–148.) Tässä tutkimuksessa vastauksia voidaan luokitella esimerkiksi sen perusteella, kuinka paljon vastaaja on osallistunut hankkeessa tarjottuihin liikuntaryhmiin. Vastauksia voidaan luokitella myös vapaa-ajan liikunta-aktiivisuuden, stressin kokemusten tai koetun hyvinvoinnin tilan perusteella. Luokittelun jälkeen luokkia yhdistellään niin, että yritetään löytää luokissa esiintymisen välille samankaltaisuuksia tai säännönmukaisuuksia. Löydetyt korrelaatiot osoittavat ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Luokkien yhdistelyn tavoitteena on ymmärtää ilmiötä laajasti ja löytää teoreettinen malli, johon luokiteltu aineisto voidaan sijoittaa. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 149–150.) Korrelaatioiden avulla voidaan testata tutkimukselle asetettu hypoteesi eli se, että aktiivinen hankkeeseen osallistuminen parantaisi yksilön työhyvinvoinnin kokemusta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto raportoidaan usein sanallisessa muodossa. Tämän lisäksi voidaan kuitenkin käyttää myös erilaisia taulukoita, kaavioita, diagrammeja tai kuvia. Yksinkertaisimmillaan kvalitatiivinen analyysi on frekvenssien laskemista, jossa samoihin luokkiin sijoittuneiden vastausten lukumäärät lasketaan ja raportoidaan. Saatuja tuloksia voidaan raportoida myös asteikoinnin perusteella, jos tulokset voidaan sijoittaa esimerkiksi paremmuusjärjestykseen. Aineistossa usein esiin nousevia piirteitä eli teemoja voidaan esittää kuvioiden avulla. Aineistossa esille nousevia ilmiöiden välisiä yhteyksiä taas voidaan havainnollistaa tyypittelyn avulla esimerkiksi kaksiulotteisessa koordinaatistossa. Kehityskulkuja voidaan raportoida taulukon avulla, jossa jokaisen haastateltavan vastaukset on jäsennelty aikajärjestykseen kehityskulun mukaisesti. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 169–177.)

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan usein reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Reliabiliteetti kertoo kuinka hyvin tutkimuksen toimenpide, menettelytapa tai mittari tuottaa saman tuloksen jos kokeilu toistetaan. Näin ollen toisen tutkijan pitäisi päätyä samaan lopputulokseen toistaessaan

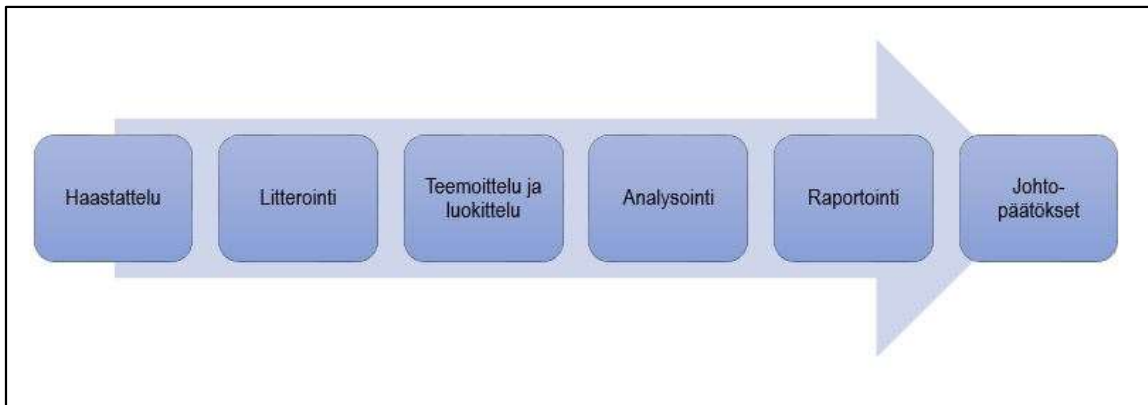
tutkimuksen samalla tavalla kuin ensimmäinen tutkija. Validius taas viittaa siihen, miten tarkan kuvauksen tapahtuneesta raportoidut tulokset antavat. Toisin sanoen validien tulosten tulisi olla varmoja ja todenmukaisia. (Eriksson & Kovalainen 2008, 292.) Reliabiliteettia ja validiteettia on vaikea mitata laadullisessa tutkimuksessa yksiselitteisesti. Yksi tapa arvioida tutkimuksen luotettavuutta on sen rakennevalidiuden tarkastelu. Rakennevalidius on sitä, että tutkija on huolellisesti ja ymmärrettävästi raportoinut tutkimuksen vaiheet ja kertonut, miksi ja miten on päätyntä saamiinsa tuloksiin. Hänen on myös pystyttävä perustelemaan menettelynsä uskottavasti. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 189.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta parantaa eri vaiheiden huolellinen suunnittelu sekä raportointi. Haastattelutilanteet pyritään myös pitämään mahdollisimman vähän haastateltavia johdattelevana, ja haastattelut litteroidaan huolellisesti sanasta sanaan.

Laadukkaan tutkimuksen tulisi noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja raportoinnissa. Tutkimuksen teossa tulee myös noudattaa eettisesti kestäviä periaatteita. Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksia ovat esimerkiksi puutteellinen viittaaminen aiempiin tutkimustuloksiin tai muiden tutkijoiden työhön sekä tutkimustulosten ja käytettyjen menetelmien huolimaton ja harhaanjohtava raportointi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.) Eettisesti toteutetussa tutkimuksessa haastattelijan ja haastateltavan välillä vallitsee luottamuksellisuus, ja tarvittaessa esimerkiksi anonymiteetti (Eriksson & Kovalainen 2008, 65). Tämän tutkimuksen raportoinnissa haastateltaviin tullaan viittaamaan numeroinnilla kuten ”haastateltava 1”, jotta osallistujien henkilöllisyys ei paljastu. Haastateltavien henkilöllisyyttä ei kerrota, koska sillä ei ole tutkimuksen tulosten kannalta merkitystä. Lisäksi osa työhyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä vastauksista voi olla arkaluontoista tietoa, joten haastateltavien anonymiteetti tulee taata.

5.3 Tutkimusprosessi

Tässä opinnäytetyössä tutkimusprosessi noudatteli kuvion 6 mukaista järjestystä. Haastattelut toteutettiin Oulun Yliopistollisen Sairaalan tiloissa aikavälillä 21.9.2016–3.10.2016, ja yksittäisen haastattelun kesto vaihteli 25 minuutista tuntiin. Alun perin tavoitteena oli tehdä kahdeksan haastattelua, mutta vapaaehtoisia saatiin vain kuusi. Määrä oli kuitenkin riittävä opinnäytetyön tutkimuksellisiin tavoitteisiin nähden, ja kaikki haastattelut antoivat runsaasti tietoa käsitellyistä teemoista. Haastateltavista puolet eli kolme oli miehiä ja loput kolme naisia. Iältään haastateltavat

olivat 33–56-vuotiaita. Kahdelta vastuualueelta haastateltiin kaksi työntekijää, ja kahdelta muulta yhdet työntekijät. Kaksi haastateltavista oli esimiestehtävissä, ja loput neljä asiantuntijatehtävissä. Asiantuntijatyö on tässä yhteydessä laaja käsite, koska työnkuvia ei eritellä tarkemmin haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi. Kaikki haastateltavat tekivät säännöllistä päivätyötä maanantaista perjantaihin.



KUVIO 6. Tutkimusprosessi

Haastattelujen toteuttamisen jälkeen nauhat purettiin tekstimuotoon litteroimalla. Litterointi toteutettiin tarkasti sanasta sanaan, ja haastattelut litteroitiin kokonaisina. Ainut poikkeus tähän oli täytesanojen ja toistojen jättäminen pois tekstistä lukemisen helpottamiseksi. Litteroinnin jälkeen tuloksia alettiin luokitella värikoodauksen avulla. Värikoodien avulla tärkeimmät teemat nousivat esiin, ja käsiteltäviksi keskeisiksi teemoiksi valittiin hankkeen siivittämät onnistumiset, iän merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa, itsensä johtamisen taidot sekä liikuttajien merkitys työyhteisöissä. Näistä teemoista saatuja tuloksia avataan luvussa kuusi. Haastateltaviin viitataan henkilöllisyyden suojaamisen vuoksi nimillä ”haastateltava 1”, ”haastateltava 2” ja niin edelleen. Haastattelut on numeroitu haastattelupäivämäärän mukaan kronologisessa aikajärjestyksessä. Tulosten raportoinnin jälkeen tärkeimmistä teemoista tehtiin tulosten sekä teorian perusteella johtopäätöksiä. Tulosten luotettavuutta sekä tutkimuksen onnistuneisuutta tullaan arvioimaan tarkemmin pohdinnassa luvussa kahdeksan.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Teemahaastattelujen tarkoituksena oli etsiä vastaus tutkimuskysymykseen eli siihen, millaisia vaikutuksia hankkeeseen osallistumisella on ollut yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi oli tavoitteena saada tietoa työntekijöiden itsensä johtamisen taidoista sekä asenteesta ja mielipiteistä Työpaikalta terveyttä elämään -hanketta kohtaan. Haastatteluihin osallistui kuusi Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin Sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueen työntekijää. Kaikki haastateltavat kertoivat harrastavansa työmatkapyöräilyä ainakin keväästä syksyyn, osa myös koko vuoden ympäri. Lisäksi jokainen heistä oli arjessaan melko aktiivinen, ja arkiliikuntaa harrastettiin työmatkaliikunnan lisäksi esimerkiksi portaiden suosimisella hissien sijaan, pihatöitä tekemällä ja metsästämällä. Jokainen haastateltava tekee lisäksi päivätyötä, mikä tekee säännöllisen päivärytmin noudattamisen sekä harrastuksiin osallistumisen helpommaksi vuorotyön tekijöihin verrattuna.

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen Firstbeat-mittauksiin, mutta aktiivisuus hankkeessa mittauksen jälkeen vaihteli vastaajien kesken. Miesten ja naisten välisiä eroja taas ei vastauksien sisällössä juurikaan ollut, joten niitä ei tulla tuloksissa käsittelemään. Joka vastuualueelta haastateltiin vain 1–2 työntekijää, joten myös eri vastuualueita koskevien yleistysten sekä vertailujen tekeminen ei myöskään ole järkevää. Sen sijaan hankkeen vaikutukset hyvinvointiin, ikäkysymykset, itsensä johtamisen taidot ja liikuttajan merkitys työhyvinvoinnin tukijana olivat teemoja, jotka nousivat esiin haastatteluissa. Näitä tuloksia esitellään seuraavissa luvuissa.

6.1 Hankkeeseen osallistuminen ja vaikutukset yksilön työhyvinvointiin

Haastatteluissa kysyttiin vastaajilta hankkeeseen osallistumisen syitä. Yhtenä syynä oli se, että Firstbeat-mittaus vaikutti mielenkiintoiselle tavalle saada tarkkaa ja rehellistä tietoa omasta hyvinvoinnista. Firstbeat nähtiin myös kehittyneempänä versiona esimerkiksi askelmittareiden käytöstä, ja se herätti kiinnostusta osallistujissa. Lisäksi oma kiinnostus terveydestä ja hyvinvoinnista sai työntekijät lähtemään mukaan hankkeeseen. Yksi vastaajista kertoi olevansa aina kiinnostunut kokeilemaan uusia asioita, ja päättäneensä sen vuoksi osallistua Firstbeat-mittaukseen. Hän koki myös, että ihminen tarvitsee koko ajan lisää uusia työkaluja oman

hyvinvointinsa tueksi. Kaksi haastateltavista mainitsi lisäksi sen, että he halusivat testata, saisiko hankkeesta jotakin konkreettista hyötyä itsellensä.

Haastateltava 3: ”Että nämä on hyviä nämä hankkeet, että ne herättelee ihmisiä. Miten minä sanoisin, että ihmiset on oikeasti hevosia, joilla on laput silmillä tällä lailla näin. Että jos joku ei joskus raota sitä lappua, niin me ei nähdä niitä asioita, vaan tehdään niin kuin on totuttu tekemään.”

Firstbeat-mittauksen lisäksi hankkeessa on ollut tärkeänä osana erilaiset liikuntaryhmät sekä muut ryhmät, jotka ovat toimineet keväällä ja syksyllä 2016. Haastateltavista kaksi ei osallistunut Firstbeatin lisäksi mihinkään ryhmiin. Heistä toisella elämäntilanne oli sen verran kiireinen, että uusille liikuntaharrastuksille ei ollut aikaa. Toinen taas koki työhyvinvoinnin tilansa ja omat liikuntarutiininsa riittävän hyviksi jo ennen hankkeen alkua. Haastatteluista työntekijöistä neljä oli osallistunut kahteen tai kolmeen hankkeen tarjoamaan ryhmään. Kaksi haastateltavaa oli osallistunut keväällä järjestettyyn mindfulness-valmennukseen, ja muita testattuja ryhmiä olivat miesten toiminnallinen kuntopiiri, kehonhuoltoryhmä, Wellevo-sovellus, Lavis-lavatanssijumppa, pilates ja kotikuntosalijumpparyhmä.

Haastateltavat kertoivat, että halusivat kokeilla hankkeen aikana sellaisia lajeja, joista heillä ei aikaisemmin ollut kokemusta. Kaikki liikunnalliset ryhmät saivat osallistujilta kiitosta, ja erityisesti Lavikseen osallistunut haastateltava kehui ryhmää ja kertoi Laviksen olevan hauska ja tehokas liikuntamuoto. Ainoa miinus oli joidenkin ryhmien, kuten kehonhuoltoryhmän, liian lyhyt kesto. Toisaalta taas yksi haastateltava koki, että jo muutaman kerran aikana ehti hyvin testata ja kokeilla entuudestaan tuntematonta lajia ja saada vaihtelua liikuntarutiiniin. Naisten liikuntaryhmien osalta osallistujamäärä on myös haastateltavien mukaan ollut hyvä, mutta osaan miesten ryhmistä olisi kaivattu lisää osanottajia. Yksi haastateltava nosti esiin sen, että hänen mielestään oli hyvä, että ryhmissä oli työntekijöitä kaikkialta sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueelta. Näin ryhmissä pääsi tutustumaan myös muihin kuin oman vastualueen ja työyksikön työntekijöihin. Mindfulness-valmennus taas koettiin liian erikoiseksi ja kestoltaan liian lyhyeksi, jotta siitä olisi saanut käytännön työkaluja arkeen sovellettavaksi.

Teemahaastatteluissa tutkimuskysymyksen kannalta keskeistä oli selvittää, kuinka hankkeeseen osallistuminen on vaikuttanut osallistujien työhyvinvoinnin kokemukseen. Vastausta tähän kysymykseen havainnollistetaan taulukon 3 avulla, johon on tiivistetty hankkeen edesauttamat muutokset yksilön työhyvinvoinnissa. Haastateltavat voidaan jakaa kolmeen ryhmään vastausten

perusteella. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat haastateltavat 1 ja 3, jotka osallistuivat vain Firstbeat-mittauksiin. Heidän työhyvinvoinnin kokemuksensa oli pysynyt samalla tasolla lähtötilanteeseen nähden, koska he olivat jatkaneet vapaa-ajallaan omia, hyväksi havaittuja toimintatapoja. Toiseen ryhmään kuuluivat haastateltavat 2 ja 5, jotka olivat Firstbeat-mittauksen lisäksi osallistuneet molemmat kahteen hankkeen tarjoamaan ryhmään. Heidän työhyvinvoinnin kokemuksensa ei myöskään ollut muuttunut, koska heillä ei hankkeen alkaessa ollut selkeää muutos- tai kehittämistarvetta omissa elintavoissaan. Kolmanteen, tutkimuksen kannalta mielenkiintoisimpaan ryhmään, kuuluivat haastateltavat 4 ja 6, jotka olivat selkeästi hyötynyt hankkeeseen osallistumisesta. Heitä molempia yhdisti myös se, että Firstbeat-mittauksissa oli ilmennyt muutostarpeita, joita he itse aktiivisesti lähtivät kehittämään. Näiden kahden onnistujan tapauksia eritellään tarkemmin case-esimerkeissä myöhemmin tässä luvussa.

TAULUKKO 3. Muutokset työhyvinvoinnin tilassa

Haastateltava	Aktiivisuus hankkeen toimintoihin osallistumisessa	Muutos työhyvinvoinnin tilassa
1	Vain Firstbeat	Ei muutosta
2	Firstbeat + kaksi hankkeeseen liittyvää ryhmää	Ei muutosta suoranaisesti hankkeen vuoksi, mutta elämäntilanteen vuoksi liikuntamäärä lisääntynyt viimeisen vuoden aikana.
3	Vain Firstbeat	Ei muutosta
4	Firstbeat + kaksi hankkeeseen liittyvää ryhmää	Wellevo-sovelluksesta apua painonhallintaan, paino lähtenyt putoamaan syksyn aikana. Lisäksi unen määrän lisäys nukkumaanmenoa aikaistamalla.
5	Firstbeatin pilottiryhmä + kaksi hankkeeseen liittyvää ryhmää	Ei muutosta, mutta yhdestä hankkeen ryhmistä uusi ja hauska liikuntamuoto harrastusten joukkoon
6	Firstbeatin pilottiryhmä, toinen Firstbeat-mittaus ja Vilimi-kiekko + kaksi hankkeeseen liittyvää ryhmää	Unen laatuun panostaminen, ja päivän energiatasot parantuneet sen myötä. Lisäksi liikunnan monipuolisuuden lisääntyminen ja uusien lajien testaaminen.

Haastateltavat, jotka eivät aktiivisesti osallistuneet hankkeen toimintoihin tai kokeneet tarvetta muuttaa omia elämäntapojaan, pitivät Firstbeat-mittauksista silti hyödyllisenä kokemuksena. Haastateltava 1 ei osallistunut hankkeen ryhmiin, mutta kuvasi Firstbeatin vaikutuksia seuraavasti: ”Hirveen silmiä avaavia ne tulokset ja mä tykkäsin, ja tuntui jälkeenpäinkin hirveän hyödylliseltä.” Mittauksista saadut tulokset ikään kuin vahvistivat työntekijän omaa tunnetta siitä,

että hyvinvointi on hyvällä tasolla. Tulokset olivat myös positiivisessa mielessä yllättäviä osalle vastaajista, koska liikunta-aktiivisuus oli riittävää, vaikka varsinaista kuntoliikuntaa ei olisi harrastanutkaan. Esimerkiksi yhdellä haastateltavista pelkkä työmatkapyöräily piti aerobisen kunnan hyvällä tasolla. Toinen haastateltava taas puuhasteli ulkona ja kotona kaikki illat, jolloin arkiaktiivisuus piti hyvää fyysistä kuntoa yllä. Hyviä mittaustuloksia saavuttaakseen ei siis tarvinnut olla mikään urheilija, mikä vaikutti siihen, että saadut tulokset herättivät positiivisia ajatuksia osallistujissa.

Case 1: Wellevo-sovellus apuna painonhallinnassa

Haastateltava 4 oli hankkeen aikana käynyt työterveydessä keskustelemassa painonhallinta-asioista, ja yhteistyössä työterveyshoitajan ja terveystieteiden suunnittelijan kanssa hänelle oli suositeltu Wellevo-sovellusta painonpudotuksen tueksi. Wellevo on uusi, oululaislähtöinen sovellus, joka kertoo käyttäjälleen, miten elää terveellisesti. Sovellukseen syötetään käyttäjän ikä, sukupuoli, pituus ja paino, ja näiden sekä käyttäjän itse lataamien tietojen perusteella sovellus kertoo käyttäjälleen esimerkiksi sen, syökö hän oikealla tavalla. Lisäksi se antaa informaatiota veden juonnista, päivittäisestä energiamäärästä sekä liikunnan kuluttamista kaloreista. Wellevo yhdistää kaikki siihen syötetyt tiedot, jolloin käyttäjä voi seurata jatkuvasti omaa hyvinvointiaan reaaliaikaisesti. Käyttäjä saa joka viikko henkilökohtaisen raportin elämäntavoistaan, ja raporttia havainnollistavat lukuna ilmoitettava kokonaisindeksi sekä ympyrä, jonka väri kertoo elämäntapojen terveellisyydestä. (Rintala 2016, viitattu 10.10.2016.)

“Wellevon myötä siinä mielessä, että on se puhelinsovellus, missä näkyy kalorit, kun minä syötän ne sinne. Sitten siinä on värejä, punaista, keltaista ja vihreää. Niin ne on hyvinkin havainnollisia. - - Mutta se on jotenkin tässä Wellevossa, se konkretisoituu siellä että kuinka paljon minä saan syödä. - - Että kun sen näkee väreinä ja sen näkee numeroina, niin se on älyttömän hyvä.”

“Ja sitten semmoinen mitä tämän Wellevon myötä on, tällaisia elintapajuttuja, niin vedenjuontia olen lisännyt. Eli siinä oli ohjeena että joka aterian aloittaa, että on se kolme desiä vettä. Niin silloin kun päivässä on viisi ateriaa, niin tulee se puolitoista litraa vettä juotua siinä päivän myötä. Ja se on tosiasia, että se on paljon helpompi minusta rytmittää, kun minäkin olen yrittänyt sitä että on se vesipullo mukana ja siitä aina hörppää, että tulisi päivän mittaan juotua enemmän. Mutta ei se toteudu, se ei vaan kerta kaikkiaan toteudu tässä työpäivän aikana. Niin tuo on paljon helpompi, että kolme desiä vettä aina aamulla aamupalalla, päivällä lounaalla, iltapäivällä kun käy teellä ja niin edelleen. Minä nimittäin huomasin heti kun rupesin sitä vettä juomaan enemmän, niin mulla oli heti semmoinen virkeämpi olo. Että siitä tuli tavallaan heti semmoinen hyvä palaute.”

Haastateltavan tavoitteena oli pudottaa painoa polviuongelmien vuoksi, ja lisäksi hänellä oli toiveena päästä mahdollisesti kokonaan eroon verenpainelääkityksestä. Myös yleinen jaksaminen oli yksi syy, miksi hän tahtoi saada painoa alemmas. Hän oli kokenut Wellevon todella hyväksi keinoksi painonpudotuksen tukena, koska sen antamat neuvot ovat hyvin konkreettisia, ja sitä kautta helppoja noudattaa. Esimerkiksi eri ruokien kaloripitoisuuksia pystyi vertailemaan sovelluksen avulla, ja valitsemaan sopivan välipalan päivän aikana nautittujen aterioiden lisäksi. Hän antoi kiitosta myös siitä, että sovellus tarjottiin osallistujille koko syksyn ajaksi, koska uusien tapojen sisäistäminen vie aina aikaa.

”Se on tämän vuoden loppuun se sovellus. Että siinä tulee semmoinen neljä ja puoli kuukautta. Ja toisaalta se on hirveän hyvä. Koska jos se olisi ollut sen pari viikkoa, tai vaan kuukauden mitä nämä monet ryhmät on olleet, että se kuukausi on tietyllä tavalla liian vähän. Nyt kun on vähän pidempi tämä tässä, että tietenkin joku painonhallinta-asia, sitä ei siinä kuukaudessa saada kuntoon. Että siinä mielessä on hyvä että tämä on tämmöinen pidempi. Ehtii sisäistää niitä elämäntapamuutoksia, että mitä tässä pitää tehdä. - - Ja mä oon toisaalta ollut hirveän tyytyväinen, että minä olen siihen lähtenyt. - - Niin pikkuisen vajaa kaksi kiloa on painoa mennyt nyt alaspäin. Ja se on hyvä asia.”

Haastateltava 4 oli tähän mennessä saanut painoa tiputettua pari kiloa, ja hän aikoi jatkaa samalla linjalla eteenpäin. Hän oli kokenut Wellevon motivoivan liikkumaan myös sitä kautta, että sovellukseen syötetään jatkuvasti tietoja omista syömisistä sekä liikuntamääristä. Näin jo liikkumaan lähtiessä tiesi, että suorituksen saisi lisätä sovellukseen, mikä motivoi lisäämään liikuntakertojen määrää. Firstbeat-mittauksen tekemisen ja työterveyshoitajalla käynnin myötä haastateltava 4 ymmärsi myös, että hänen tulisi lisätä unen määrää. Hän onkin siirtänyt nukkumaanmenoa noin tunnin aikaisemmaksi, mikä on osaltaan parantanut hyvinvoinnin kokemusta. Hankkeeseen osallistuminen on siis painonpudotuksen aloituksen lisäksi edesauttanut haastateltavan kokonaisvaltaista hyvinvointia useammallakin osa-alueella.

Case 2: Unen laadun parantaminen

Haastateltava 6 oli aktiivinen ja itsestään huolta pitävä työntekijä, joka osallistui vapaaehtoisesti PPSHP:ssä järjestettyyn Firstbeat-mittauksen pilottiryhmään jo syksyllä 2014. Hänen oletusarvonsa oli, että tulokset olisivat kauttaaltaan hyviä, mutta yllättäväksi osoittautui se, ettei yöunen palauttava osuus ollut yhtä palauttava, kuin hän oli kuvitellut. Näiden tulosten valossa hän lähti muuttamaan tiettyjä asioita omissa liikuntarutiineissaan. Haastateltavalla oli ollut tapana

harrastaa raskasta liikuntaa ilta-aikaan, joten hän siirsi sen aikaisempaan ajankohtaan. Lisäksi hän vaihtoi osan tästä raskaasta liikunnasta jooga-, pilates- ja meditaatiotyypiseen liikuntaan.

”Ja mä muistan kun sitä joogaa ja meditaatiota rupesin tekemään, niin mä alussa olin vähän skeptinen ja epäilin. Mulla on aina semmoinen mielikuva, että sen liikunnan pitää olla tosi tehokasta, ja pitää olla hiki ja tosi rasittavaa. Mutta sitten minä sinnikkäästi sitä tein tarpeeksi, ja sitten oikeastaan huomasin tosi hyväksi. - - Ja tietysti siinä alussa oli haastavaa se, että piti muuttaa jotakin, mihin oli tottunut ja mikä oli tietynlainen tapa. Että sitten kun se piti muuttaa, niin se vaati jonkun verran aikaa.”

Haastateltava 6 oli siis huomannut itsessään skeptisen suhtautumisen uusia toimintatapoja kohtaan. Hän myös myönsi, että tottumusten muuttaminen on haastavaa, ja vaatii aina aikaa sekä päättäväisyyttä ja tavoitteellisuutta. Kuitenkin lopulta hän huomasi, että osa rankoista treeneistä on hyvä korvata rauhallisemmalla liikunnalla. Näiden muutosten jälkeen haastateltava teki toisen Firstbeat-mittauksen hankkeen alkumittausten aikana, eli syksyllä 2015.

”Mutta sitten minä tein reilun vuoden päästä sen uudestaan, ja mä tein tiettyjä muutoksia elämäntavoissani tai liikkumisissani. Kun sen tein uudestaan, sitten minä sain sen yöunen tarpeeksi palauttavaksi. - - Ja sitä kautta sitten se yöuni on mennyt ihan vihreäksi, ja se on sitä kautta palauttavaa. Ja mulla voimavarat kasvaa, eikä vähene, niin kuin siinä ensimmäisessä mittauksessa. Loppujenlopuksi aika pientä. - - Sillain oli mielenkiintoista tehdä se, että kun joitakin asioita muutti, että oliko sillä merkitystä ja näkyikö se siinä mitenkään.”

Haastateltava oli sitä mieltä, että melko pienilläkin muutoksilla voi saavuttaa isoja parannuksia hyvinvoinnissa ja elämänlaadussa. Hän myös piti toista, vertailevaa mittausta hyvänä asiana, koska siinä konkretisoituivat ne valinnat ja muutokset, joita hän oli vuoden aikana tehnyt. Muutosta ensimmäisen Firstbeat-mittauksen ajasta nykyhetkeen hän kuvasi seuraavasti:

”Niin toisinaan oli semmoista väsymystä. Että vaikka oli nukkunut tarpeeksi pitkän yöunen, niin silti aamulla/päivällä saattoi olla semmoisia hetkiä, että oli tosi väsynyt, ja se väsymys niin kuin vaivasi. - - Joo että se selkeästi näkyy siihen päiväänkin. Ja minä monesti herään aamulla ennen kuin mulla edes herätyskello soi. Että silloin aikaisemmin se oli aina että sitten kun se kello soi, niin sitä oli ihan tyrmätty ja että onko pakko herätä. Nykyään sitä on niin, että melkein enemmän on sitä, että herään ennen kuin se kello soi, kun että se soitto herättäisi mut. - - Ja sekin että kun nukkuu sen levollisen unen ja voimavarat kasvaa, niin sitten kun ei ole väsynyt, niin se vaikuttaa kaikkeen. Vaikka siihen, miten kommunikoi ihmisten kanssa. Ei ole semmoinen väsynyt eikä äksy ei kotona eikä työssäkään. Että se vaikuttaa tosi laajasti loppujen lopuksi.”

Haastateltavan mukaan unen laadun parannus on vaikuttanut positiivisesti myös muihin elämän osa-alueisiin kuin työssä jaksamiseen. Hänellä Firstbeat-mittaus toimi hyvin, koska se näytti

suoraan ongelma-alueen eli unen palauttavan osuuden liian vähäisen määrän. Toinen, vertaileva mittaus taas antoi ikään kuin varmistuksen sille, että tehdyt muutokset olivat oikean suuntaisia, koska mittaus näytti yöunen ”vihreänä” eli palauttavana.

6.2 Tuloksia työhyvinvoinnista

Työpaikalta terveyttä elämään on tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanke, joten haastateltavilta kysyttiin, altistaako heidän työnkuvansa kyseisille sairauksille. Jokainen vastaaja kertoi, että kyllä ainakin jossain määrin. Tuki- ja liikuntaelinsairauksille altistavia tekijöitä heidän työssään olivat erityisesti jatkuva tietokoneella istuminen, yksipuoliset työasennot ja työtehtäviin liittyvät toistoliikkeet. Oireita pyrittiin hoitamaan ja ennaltaehkäisemään työn järjestelyillä niin, että työpäivän aikana tuli noustua seisomaan ja toimitettua asioita kävellen, jotta koneella ei tulisi istuttua montaa tuntia putkeen. Tässä iso talo koettiin hyvänä asiana, koska asioita hoitaessa sai samalla kerättyä askelia, ja esimerkiksi käveltyä portaita hissien sijaan. Yksi haastateltava käytti aktiivisuusranneketta apuna työpäivän aikana, ja nousi seisomaan ja verryttelemään rannekkeen hälyttäessä. Yksiköissä oli myös tarjolla esimerkiksi keppijumppaohjeita ja -keppejä, jumppakuminauhoja sekä kipu keppejä.

Työpäivän aikaisesta venyttelystä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista keskusteltaessa haastateltavien ikä nousi merkittäväksi tekijäksi. Haastateltavista neljä oli 49–56-vuotiaita, ja kaikki heistä mainitsivat haastattelussa iän mukana tuomista haasteista työhyvinvoinnissa. Heistä kaksi kertoi venyttelevänsä niska-hartiaseutua säännöllisesti työn lomassa, ja toiset kaksi hoitivat venyttelyt ja palauttavat liikkeet vapaa-ajalla. Yksi haastateltavista oli noin neljäkymmentävuotiaana tehnyt nukkumisremontin, ja alkanut nukkumaan pari tuntia enemmän yössä. Toinen haastateltava taas oli samassa iässä tehnyt ruokavalioremontin terveydellisistä, iän mukana tuomista syistä. Kahdella nuoremmalla haastateltavalla ikä ei tullut esille työhyvinvoinnista keskusteltaessa, vaikka toki hekin tekivät vapaa-ajallaan toimenpiteitä oman terveytensä kehittämiseksi. Vastauksista voi päätellä, että 40–50 ikävuoden välillä ihminen alkaa usein huomata fyysisessä hyvinvoinnissaan heikentymistä sekä asioita, joille heidän täytyy tehdä muutoksia.

Haastateltava 3: ”Minä sanon että minä olen itse asiaan (työhyvinvointiin) paneutunut jo vuosia sitten, kun minä huomasin, etten minä olekaan ikuisesti nuori, vaan minä rupesin vanhenemaan. - - Ja koetan pitää siinä että teen raajojen ja selkärangan venytykset

mahdollisimman hyvin, että pysyisi liikkuvuus. Koska se ei näytäkään olevan itsestäänselvyys, että pystyy laittamaan kädet lattiaan. - - Mikä tuntuu että iän myötä, minä oon menossa alaspäin, mutta siihen kulman jyrkkyyteen voi vaikuttaa itse.”

Haastateltava 4: ”...niin silloin pyörittelee hartioita ja käsiä. Ja vähän venyttelee niskaa ja tämmöistä, että tämmöisiä tulee tehtyä. Ja silloin sanotaan kymmenen vuotta sitten, niin ei ollut ongelmia, kun ei tuntunut missään. Mutta nyt kun alkaa, juuri 50 pamahti rikki, niin kyllä tässä viimeisen viiden vuoden aikana on alkanut huomata, että kroppa rupeaa sanomaan, että sitä tauotusta enemmän. - - Mutta nyt huomaa, että nyt rupeaa kroppa sanomaan, että mun täytyy edelleen tehdä jotakin, ja mun täytyy esimerkiksi sille painolle tehdä jotakin.”

Firstbeat-raportin tuloksista keskusteltaessa kävi ilmi, että liikunnan ja stressin osalta tulokset olivat olleet melko odotetun kaltaisia. Haastateltavilla oli siis jo ennalta realistinen kuva omista liikuntatottumuksista ja niiden riittävydestä, sekä stressistä niin työpäivän aikana kuin vapaa-ajallakin. Unen osalta omat ennakkokäsitykset sen sijaan eivät kaikilla haastateltavilla pitäneet paikkaansa. Edellisen luvun case 2:ssa haastateltava 6 kertoi, kuinka ” yllätyin siitä, miten se yöunen palauttava osuus ei ollut niin palauttava, mitä mä ehkä kuvittelin”. Myös muilla haastateltavilla oli vastaavia, yllättäviä kokemuksia Firstbeat-mittauksista.

Haastateltava 4: ”...ja myös tuon Firstbeat-mittauksen myötä huomasi sen, että liian vähän nukkuu. Ja se unenlaatu, että se ei ole sitten palauttavaa tai rentouttavaa. - - Sitten siinä oli myös se, että yöunen jäi liian lyhyeksi tai ne oli semmoista levotonta, että oli sitä heräilyä siinä aamuyön tunteina. Että se herätti siinä, että nyt pitäisi jotakin tehdä.”

Haastateltava 1: ”No ehkä se yllätti että mä olen aina ajatellut ja ehkä vieläkin ajattelen, että mä nukun liian vähän. Mutta jotenkin se mittaus osoitti, että ehkä mä kuitenkin nukun ihan kohtuu tarpeeksi. - - ...kun se systeemi analysoi sen unen, niin se meni kohtuu hyvin kuitenkin, että ei se nyt ehkä ihan parasta A-luokkaa ollut se levon määrä, mutta kuitenkin paremmin meni kun mä ajattelin. Mä luulin että siellä olisi enemmän tullut sitä negatiivista palautetta siitä. Että yllättävän hyvin.”

Haastateltava 5: ”Sitten siellä oli muun muassa semmoinen huomio, että kun se mittaa sitä palautumista yöllä, niin se oma tunne, että miten oli sen yön yli nukkunut, niin se ei välttämättä ollutkaan yksi yhteen sen kanssa, mitä se todellisuudessa oli. - - ...mulla ei ollut pilateksen jälkeen tapana käydä saunassa, mutta kun mä halusin tehdä sen, että näen ne kaikki mahdolliset asiat, että miten se näkyy siinä tuloksessa. - - Niin nimenomaan sen pilateksen jälkeen menin saunaan, ja aamulla kuvittelin, että mä olin nukkunut niin hyvin, todella hyvin, kun siinä oli tavallaan ne kaksi rentouttavaa tekijää. Mutta ei. Siis mä olin nukkunut tosi huonosti.”

Haastateltava 5 oli siis ikään kuin käyttänyt mittausta testinä, ja koettanut miten eri asiat vaikuttavat unen laatuun. Hän oli huomannut edellä kuvailemansa huonosti nukutun yön vaikutukset myös seuraavan päivän mittaustuloksissa. Työssä palautumista ei sen päivän aikana

ollut tapahtunut, ja stressitaso oli ollut tavallista korkeammalla. Haastateltava 2 taas oli huomannut mittauksen avulla konkreettisesti sen, miten illalla nautittu alkoholi vaikuttaa unen määrään.

Haastateltava 2: ”Ja sitten huomasin sen, että mitä tarkoitti, kun ottaa kaljaa. Sen vaikutukset huomasin heti unen laatuun siitä mittauksesta. - - Se syvä uni tuli vasta myöhemmin, ja sitten näkyi yhtäkkiä kesken unen, että vaikka on ollut unessa, niin näkyi niitä stressipalkkeja.”

Haastateltavat olivat mittauksen lisäksi huomanneet unen merkityksen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille omassa elämässään. Haastateltava 3 oli noin 15 vuotta sitten tehnyt uniremontin, ja alkanut nukkua entisen 5-6 tunnin sijaan 7-8 tuntia yössä. Hän oli sitä mieltä, että hänen elämänlaatunsa oli parantunut merkittävästi muutoksen ansiosta. Hän kuvaili, että ”tämä valveillaoloaika on oikeasti nyt parempaa valveillaoloa”. Viime syksynä tehdyssä Firstbeat-mittauksessa hänen unensa oli hyvää sekä määrän että laadun puolesta. Myös edellisen luvun case 2:n haastateltava 6 oli sitä mieltä, että palauttava yöuni vaikuttaa laajasti kaikilla elämän osa-alueilla niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

Haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä PPSHP:n työhyvinvoinnin tukemiseen sekä käytäntöihin. Kiitosta saivat hankkeen ryhmien lisäksi myös muut, vakituisesti toimivat liikuntaryhmät ja kilometrikisa sekä oma, ilmainen kuntosali. Kuntosalia tosin toivottiin nykyaikaistettavan, ja yksi haastateltava huomautti, että jos suurin osa OYS:n työntekijöistä käyttäisi kuntosalia, olisi sen kapasiteetti riittämätön. Kaksi haastateltavista toivoi PPSHP:n ja Oulun kaupungin välille sopimusta edullisista uimalipuista. Uintia pidettiin hyvänä harrastuksena erityisesti talviaikana ja niille työntekijöille, joilla on esimerkiksi ylipainoa tai nivelvaivoja. Yksi haastateltava kertoi, että hänen mielestään olisi hyvä, jos työnantaja tukisi työmatkapyöräilyä myös muutenkin kuin kampanjoiden muodossa. Esimerkiksi niin, että työnantaja maksaisi osan polkupyörästä ja työntekijä sitoutuisi näin taistamaan työmatkat pyöräillen.

Kaksi haastateltavista toivoi myös PPSHP:n tarjoavan useiden muiden työnantajien tapaan liikunta- ja kulttuurisetelitä, jolloin työntekijä voi itse valita, mihin tuen käyttää. Toinen näin vastanneista kuitenkin epäili, etteivät setelitkään saisi liikkumaan niitä, jotka eivät muutenkaan liiku ollenkaan. Yksi haastateltavista kertoi, että motivoituisi itse sellaisesta järjestelmästä, jossa saisi työnantajan maksamaan osan liikuntakeskuksen kuukausimaksusta. Kuukausimaksusta voisi hänen mielestään saada esimerkiksi 10 tai 20 euron alennuksen, ja työnantaja kustantaisi

sen, jos työntekijä käy salilla sovitusti esimerkiksi kolme kertaa viikossa. Näin työntekijän pitäisi oikeasti tehdä jotakin saadakseen rahallista tukea liikuntaharrastukselle.

Kaikki haastateltavat olivat melko arkiaktiivisia ihmisiä, ja heidän osallistuminen hankkeeseen tukee tätä käsitystä. Heidän vastauksissaan nousi kuitenkin esiin huoli siitä, kuinka saataisiin aktivoitua niitä, jotka eivät harrasta vapaa-ajallaan juuri ollenkaan liikuntaa. Yhdellä haastateltavista oli omassa työyhteisössään kokemus, että osa ihmisistä ei tartu mihinkään työnantajan tarjoamaan liikuntamahdollisuuteen, vaikka jo työ itsessäänkin vaatisikin hyvää fyysistä kuntoa. Ja kun kunto ei vastaa työn fyysisiä vaatimuksia, joutuu työntekijä usein sairaslomakierteeseen.

Haastateltava 2: ”Mutta minä oon jo vähän luovuttanut...- - Loput on sitten semmoisia, että ei ne edes liiku oikeastaan. Että sillä lailla työyhteisön puolesta ei ainakaan tarvitse lähteä porukassa mitään harrastamaan. - - Kovat odotukset oli tästä hankkeesta, mutta en minä nyt vielääkään oikein tiedä että kuinka montaa henkilöä tämä sitten loppujen lopuksi oikein hyödytti. Niin kuin minä nyt ajattelen tätä omaa yksikköä vaan. Että varmasti olisi kannattanut tätä enempi käyttää. Aika harva siihen lähti mukaan.”

Haastateltava 1: ”Että ihmiset on erilaisia ja toimintatapojen muuttaminen on todella hankalaa. Vaikka asioita seurataan ja pyritään kehittämään, niin ei ne välttämättä hirveästi muutu.”

Haastateltava 6: ”Ja varmaanhan se joka tapauksessa jää sitten kaikkien henkilökohtaiseksi valinnaksi, että miten siihen asiaan sitten suhtautuu, ja haluaako siihen lähteä mukaan. - - No toisaalta, mä en tiedä auttaisiko se semmoisia, jotka vähemmän liikkuu tai kiinnittää huomiota siihen mitä syö, tai että kannattaako yleensä liikkua, että onko siitä jotain hyötyä. Niin että olisi jotakin semmoisia esimerkkejä, tarinoita, miten pienillä asioilla on saanut muutoksia aikaan.”

Haastateltavilla ei siis ollut selkeitä ideoita siihen, kuinka kaikista passiivisimpia ihmisiä saisi innostettua mukaan Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen kaltaisiin projekteihin. Haastateltava 6 kuitenkin esitti ajatuksen esimerkin voimasta ja siitä, kuinka onnistumisia jakamalla voisi saada ihmisiä motivoitumaan ja innostumaan kehittämään omia elämäntapojaan.

6.3 Itsensä johtamisen taidot

Haastateltavilta kysyttiin haastatteluissa, onko itsensä johtaminen heille tuttu käsite. Kaksi heistä vastasi että käsite on tuttu, ja toinen kertoi, että sitä oli sivuttu työpaikan koulutuksissa. Kaksi muuta haastateltavaa vastasi, että käsite on jonkin verran tuttu, ja kahdelle se oli entuudestaan

tuntematon. Lyhyen haastattelijan määrittelyn jälkeen kaikki kuitenkin pääsivät kiinni kyseiseen teemaan. Ja vaikka itsensä johtaminen ei ollut käsitteenä tuttu, kaikilla haastateltavilla oli paljon hyvän itsensä johtajan taitoja. Haastateltava 4 tiivistä asian näin: ”Että vaikka sitä ei itsensä johtamisena ajattelisi, mutta sitten mitä asioita siihen liittyy, niin kyllä sitä on tehnyt.”

Omien hyvinvointiin liittyvien arvojen määrittely koettiin haastatteluissa hankalaksi. Yksi vastaajista sanoi, ettei ole miettinyt arvoja sen kummemmin. Kolme haastateltavista koki, että terveenä pysyminen sekä hyvinvointi ovat sellaisia arvoja, joiden mukaan he koettavat elää. Yksi heistä sanoi, että terveys ja se että on hyvässä kunnossa, mahdollistavat oikeasti tärkeät asiat kuten perheen, lasten ja lastenlasten kanssa olemisen. Yksi haastateltava kertoi arvokseen itsestä ja toisista huolehtimisen. Salmimies on kirjassaan määritellyt itsensä johtamista muun muassa niin, että se on ennen kaikkea vastuun ottamista itsestä ja toisista (2008, 21). Tämä haastateltava oli siis aivan itsensä johtamisen ytimessä arvojensa määrittelyn perusteella.

Itsensä johtamiseen liittyy tärkeänä osana tavoitteellisuus, ja haastateltavilta kysyttiin heidän hyvinvointiin liittyvistä tavoitteistaan. Kaksi haastateltavista oli niin tyytyväisiä nykyiseen hyvinvoinnin tilaansa, että heidän tavoitteenaan oli pysyä samalla tasolla myös tulevaisuudessa, ja ylläpitää hyväksi havaittuja rutiineja ja toimintatapoja myös jatkossa. Toinen heistä kuvailikin, että ”ehkä minä oon tällä hetkellä vähän liian tyytyväinen tähän nykytilanteeseen”. Ikä nousi esille myös tavoitteista keskusteltaessa, ja yksi haastateltavista kertoikin, että tavoitteena on tämän ikäisenä ihmisenä pysyä terveenä ja voida hyvin. Yhdellä haastateltavista hyvinvointitavoite liittyi työhön, koska hän toivoi saavuttavansa lisää oman työn hallintaa sekä organisointia. Haastateltava 4:n tavoitteita käsiteltiin jo luvun 6.1 case 1:ssä, ja painon pudotuksen lisäksi hänellä oli tavoitteena lisätä liikunnan tehokkuutta. Eräs haastateltava taas kertoi tavoitteekseen lykätä aikuisiän diabetekseen sairastumista, koska sitä oli lähes kaikilla hänellä suvussa. Hän uskoi saavansa sen geenien vuoksi joka tapauksessa, mutta koetti siirtää ajankohtaa mahdollisimman kauas ruokavalion sekä liikunnan avulla.

Oman pitkäaikaisen hyvinvointivision määrittely osoittautui vaikeaksi haastateltaville. Osa ei ollut ajatellut tulevaisuutta niin pitkälle, mutta kahdella noin 50-vuotiaalla haastateltavalla oli melko samansuuntaisia ajatuksia tulevaisuuden visioksi. Toisella korostui enemmän henkinen, ja toisella fyysinen jaksaminen työuran loppupuolella. Toinen heistä myös mainitsi haastattelussa, että jatkuva kehittyminen ja oppiminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta, ja kuvaili asiaa näin: ”Eli en koe olevani liian vanha siihen, että oppisin jotain uutta.”

Haastateltava 1: "...että toivottavasti pysyisi sillä tavalla työkykyisenä mahdollisimman pitkään. Ja että ei tarvitsisi fyysisenä ja henkisenä raakkina jäädä eläkkeelle sitten joskus. Ehkä sitten se, että jollakin tavalla säilyisi kiinnostus tähän työhön ja olisi semmoinen vastaanottavainen ja innostunut uusista asioista, eikä vaan makaisi kuin haaleassa vedessä loppuajat työurastaan. Se olisi mukavaa, jos sillä tavalla säilyisi henkisesti vireänä."

Haastateltava 4: "Mulla on semmoinen ajatus, että minä olen nyt viisikymmentä, ja työvuosia on vielä yli kymmenen jäljellä. Niin semmoinen ajatus on tässä tullut, että jaksaisin silloin kuusikymppisenä vielä. Että mun täytyy nyt päästä kuntoon, että minä silloin kuusikymppisenä jaksaisin. Ja pysyisi terveenä. - - Ja ehkä sitten joskus, mikä vuosi se nyt onkaan kun pääsee eläkkeelle, niin silloinkin jaksaisi. Kyllä tällaisia asioita on selvästi alkanut tässä miettimään."

Epäterveellisistä valinnoista sekä niiden syistä arkipäivässä keskusteltaessa esiin nousi se, että asia ei ehkä olekaan niin yksinkertainen kuin kappaleessa 3.4 esitetty terveys ja hyvinvointi – vaaka (kuvio 1) antoi ymmärtää. Haastateltavien vastauksista epäterveellisistä ja terveellisistä valinnoista, niiden syistä, arvoista sekä tavoitteista on koottu sairaanhoidollisten palveluiden oma terveys ja hyvinvointi –vaaka (kuvio 7). Sen tavoitteena on kuvata realistisemmin arkielämän valintoja sekä hyvinvointiin liittyviä haasteita ja kamppailua. Haastateltavien huomiot ja ajatukset siitä, miten he tekevät valintoja, on koottu tasapainottaviksi tekijöiksi vaakan alle. Hyviä ja huonoja valintoja ei nähty mustavalkoisesti joko-tai ääripäinä, vaan haastateltavat ajattelivat, että vaikka elää pääsääntöisesti terveellisesti, elämästä pitää myös nauttia ja sallia itsellensä esimerkiksi herkuttelua kohtuuden rajoissa.



KUVIO 7. Sairaanhoidollisten palveluiden oma terveys ja hyvinvointi –vaaka

Jokaisella haastateltavalla nousi haastatteluissa jossain vaiheessa esille sanoja kuten ”tietoisesti”, ”tietoiset valinnat”, ”omat valinnat” ja ”henkilökohtaiset valinnat”. Tämä osoittaa, että haastateltavat ottivat itse vastuuta hyvinvoinnistaan, ja osasivat myös olla syylistämättä itseään, vaikka yksi liikuntakerta jäisikin välistä. Yksi haastateltava tiivistä tämän sanomalla, että jos salille ei pääse, niin ”ei se ole minulta pois, en minä ole huippu-urheilija”. Elämässä täytyy usein myös tasapainotella vastakkaisten arvojen välillä, ja sama haastateltava sanoi lisäksi, että treenaamiseen käytetty aika on pois perheen parista. Haastateltavat kertoivat esimerkkejä myös siitä, miten omassa elämässä voi haastaa itseään terveellisten elämäntapojen pariin. Yksi haastateltava kertoi muutamia vuosia sitten innostuneensa tipaton tammikuu –ideasta, ja lähteneensä siihen mukaan innolla. Hän sanoi, että kokeilun aikana huomasi helposti, kuinka ihminen on tapojensa vanki, ja usein saunaolut juodaan vain tavan vuoksi. Nykyisin hänen tipattomat tammikuunsa kestävät yleensä huhtikuulle asti, ja kesällä voi taas ottaa saunaoluen silloin tällöin. Toinen haastateltava taas kertoi aina joulun alla olevansa vähintään kuukauden totaalissa karkkilakossa, jotta jouluna saa herkutella hieman vapaammin.

6.4 Liikuttajan merkitys työhyvinvoinnin tukijana

Liikuttaja-järjestelmä on PPSHP:ssä käytössä oleva toimintamalli, jossa jokaisesta työyhteisöstä valitaan liikuttaja ikään kuin sillaksi terveystoiminnan suunnittelijan ja työntekijöiden välille. Liikuttajan tehtäviin kuuluu muun muassa liikuttajatapaamisiin osallistuminen, Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen kaltaisten hankkeiden ja projektien tukeminen sekä jalkauttaminen työyhteisöön. He ovat antaneet tietoa esimerkiksi hankkeen alkumittauksista sekä liikuntaryhmistä ja kannustaneet oman työyhteisönsä työntekijöitä osallistumaan niihin. Haastatteluissa korostui liikuttajan merkitys työyhteisössä hankkeen onnistumisen kannalta, ja se valittiin viimeiseksi esiin nostettavaksi teemaksi tämän opinnäytetyön tuloksissa.

Haastateltavilta kysyttiin haastattelun alussa, mistä ja milloin he olivat saaneet tietää hankkeesta, ja kuinka tämän tyyppiset hankkeet pitäisi heidän mielestään jalkauttaa työyhteisöihin. Neljässä haastattelussa kuudesta nousi esiin liikuttaja-termi, ja kaksi haastateltavista muisteli, että liikuttaja oli alun perinkin se, joka informoi työyhteisöään hankkeesta ja Firstbeat-mittauksista. PPSHP on suuri työnantaja, ja tiedottaminen on yksi suuren koon aiheuttamista haasteista. Sähköposti koettiin huonona tiedotuskanavana, koska sähköpostia tulee jatkuvasti paljon, ja usein vain

suoraan omaan työhön liittyvät viestit koetaan tärkeiksi. Myös PPSHP:n sisäinen intranet koettiin hieman sekavana tiedotuskanavana, koska siellä on liikaa informaatiota, ja oikeaa asiaa on joskus hankala löytää. Tässä liikuttajan tärkeys nousee esiin, koska hän voi henkilökohtaisesti viestiä asioita työyhteisöissä ja palavereissa. Yksi haastateltava sanoi, että esimiehet eivät välttämättä ehdi markkinoida erilaisia liikuntaprojekteja, jolloin niiden onnistuminen on melko paljon kiinni liikuttajan aktiivisuudesta.

Haastateltava 3: ”Sehän on aivan tavattoman vaikea asia. Siis tässä talossa on yksi vaikea asia ja se on tiedottaminen. Tämä on niin iso porukka. Mutta kyllähän se auttaa, jos ajatellaan että saadaan aktiivisia ihmisiä, yhteyshenkilöitä tarpeeksi paljon, jotka puhuvat vaikka kahvitunnilla asiasta. Koska sähköposti on semmoista saastetta että sitä tulee ihan sikana päivittäin - - Että jos pystytään rekrytoimaan ihmisiä, jotka tekee sitä työtä täällä kentällä, niin se on hirveän hyvä. - - ...että se on se juttu, että pelkät sähköpostit ei saisi minua mihinkään. Mutta sitten kun joku henkilökohtaisesti kysyy, niin sitten siihen on pakko vastatakin jotakin.”

Haastateltava 6: ”Se pitäisi ainakin tuoda se hanke ja asia esille ihan tällä lailla niin kuin palaverityyppisesti tai info-/koulutustyyppisesti, ei sähköpostin kautta. Että siinä oltaisi kiinni siinä asiassa. Että ne sähköpostit on hirveän huonoja. - - No mun mielestä se henkilö, joka on meillä ollut liikuttajana, on ollut sillä lailla aktiivinen. Että hän on kyllä sähköpostilla laittanut viestiä että on näitä pilates- tai kuntosal- tai muita ryhmiä. Mutta on sitten meidän palavereissakin kertonut ja esitteli sitä Vilimi-kiekkoa ja näin pois päin.”

Haastateltava 4: ”Mutta tässä on tietenkin hyvä se liikuttajien rooli, että sieltä tulee se tieto sitten. - - Ja sitten toisaalta voisi olla niitten liikuttajien kautta. Mutta voisi ehkä olla vielä lisää semmoisia, että koko henkilökunnalle oli. - - Että ehkä semmoiset isommatkin tiedotustilaisuudet voisi olla ihan hyviä. Että kaikki kuulisi sen saman asian samalla tavalla, kun sitten aina kun joku toinen kertoo, niin siinä on sitten sitä tulkintaa.”

Liikuttajan henkilökohtaista kannustusta ja tiedotusta arvostettiin, mutta sen lisäksi toivottiin myös isompia tiedotustilaisuuksia tämän hankkeen tyylisistä projekteista. Näin tieto saataisiin kaikille samanlaisena, eikä kukaan voisi sanoa, ettei ole tiennyt osallistumismahdollisuuksista. Eräs haastateltava kertoi, että hänen kollegansa työyhteisössä oli ilmeisesti ollut informaatiokatkoksia liikuttajan ja työntekijöiden välillä, eikä osa tämän toisen työyhteisön jäsenistä edes tiennyt, kuka heidän liikuttajansa oli.

Haastateltava 5: ”Yksi minun työkaveri ihmetteli, että missä ryhmässä minä oikein käyn. Ja samoitin yksi kollega ihmetteli että missä sinä käyt. Minä sitten että siinä meidän sapan hankkeen X-ryhmässä. Niin ne kysyi että mistä minä olen saanut sen tiedon, niin minä kerroin että Y:ltä, Y on meidän liikuttaja. Niin sitten mietti että kuka se meidän liikuttaja on. Ei heille ole tullut tämmöistä tietoa. - - Se on haastavaa tuo tiedottaminen, se on varmasti niin.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellisessä, tulokset-luvussa esiteltiin vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä haastateltavien vastauksissa esiin nousseita teemoja. Tässä luvussa kerrotaan vastausten sekä kirjallisuuden pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä. Lisäksi annetaan toimeksiantajalle käytännön suosituksia ja ideoita siitä, kuinka opinnäytetyön tuloksia voisi PPSHP:ssä hyödyntää.

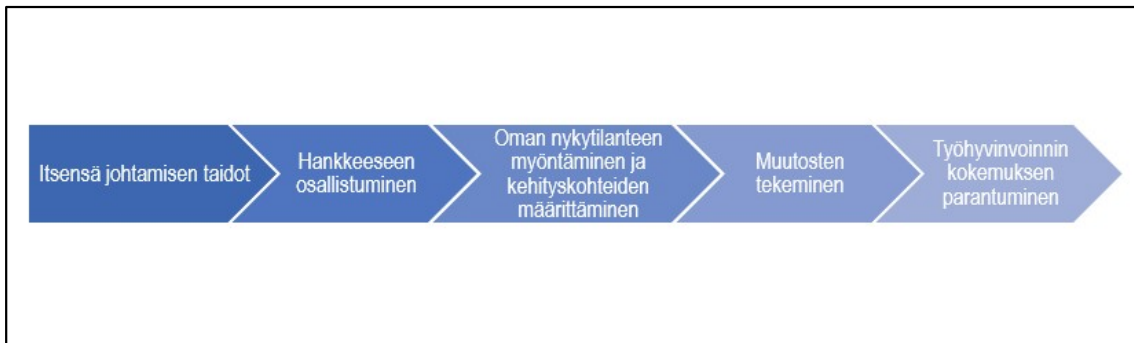
Haastateltavien vastauksissa oli yllättävää se, kuinka ikä nousi merkittäväksi tekijäksi suurimmassa osassa haastatteluja. Haastateltavista neljä kuudesta oli iältään 49–56-vuotiaita, ja kaikki heistä mainitsi ikään liittyvistä asioista keskusteltaessa joko tuki- ja liikuntaelinterveydestä, hyvinvointitavoitteista tai visioista. He myös kertoivat, kuinka 40 ja 50 ikävuoden välillä alkaa huomata sen, ettei ole ikuisesti nuori. Lääketieteellisessä mielessä ikääntyminen alkaa noin 50–60-vuotiaana (Fogelholm ym. 2011, 89). Haastateltavien kokemukset arkielämästä kuitenkin kertovat, että monet alkavat tuntea ensimmäisiä ikääntymisen merkkejä jo aikaisemmin. Työhyvinvoinnin tukemisen kannalta tämä ikäryhmä on siis mielenkiintoinen ja heidän hyvinvointiinsa tulisi kiinnittää työpaikoilla erityistä huomiota. Nuoremmille työntekijöille esimerkiksi työuran jälkeinen aika ja jaksaminen silloin voi tuntua vielä liian kaukaiselle. Vanhemmista työntekijöistä taas voi tuntua sille, että muutoksen tekeminen on jo liian myöhäistä, ja rutiinien muuttaminen voi olla sitä haastavampaa, mitä enemmän ikää kertyy.

40–50-vuotiailla ei yleensä ole enää pieniä lapsia kotona, ja yksi haastateltava kertoikin, kuinka silloin oli taas aikaa alkaa keskittyä omaan hyvinvointiin. Monet työntekijät alkavat myös pohtia omaa jaksamistaan vanhempana, ja esimerkiksi omaa kuntoaan eläkkeellä. Samassa iässä myös ensimmäiset ikääntymisen merkit alkavat näkyä fyysisessä toimintakyvyssä, joten se myös ikään kuin säikäyttää ja motivoi elämäntapojen muutokseen. Yksi haastateltava oli innostunut kuntoilusta, toinen tehnyt uniremontin ja kolmas muuttanut ruokailutottumuksiaan ollessaan kyseisessä ikähaarukassa. Myös PPSHP:llä tulisi siis kiinnittää huomiota erityisesti 40–50-vuotiaiden työhyvinvoinnin johtamiseen, koska sen ikäiset vaikuttavat olevan halukkaita tekemään suunnanmuutoksia taatakseen hyvän terveyden ja elämänlaadun loppuelämäkseen. Yksi haastateltavista tiivistä ikääntymisen niin, että fyysinen toimintakyky on jo ikään kuin menossa alaspäin, mutta kulman jyrkkyyteen voi jokainen vaikuttaa itse. Samaa näkemystä tukee myös Vuoren ajatus siitä, että omiin elintapoihin vaikuttaminen onnistuu kaikilta jatkuvasti, eikä muutos positiiviseen suuntaan ole koskaan liian myöhäinen (2016, 8-9).

Toinen yllättävä tekijä työhyvinvointia koskevissa vastauksissa oli iän lisäksi uni. Vaikka haastateltavat olivat hyvin tietoisia ja kiinnostuneita omasta hyvinvoinnin tilastaan, oli unen laatu ja sen riittävä määrä haaste monelle haastateltavista. Yksi haastateltava kertoi kuinka hän oli Firstbeat-mittauksen aikana testannut erilaisia asioita ja niiden vaikutusta unen laatuun. Tätä samaa ajatusta voisi käyttää hyväksi sellaisilla työntekijöillä, joilla on erilaisia uniongelmia. He voisivat saada Firstbeat-välineet käyttöön hieman pidemmäksi aikaa, jolloin he voisivat konkreettisesti huomata eri tekijöiden vaikutuksen unen laatuun. He voisivat myös tehdä erilaisia testejä ja muutoksia omissa päivärytmeissään sekä ruokailu- ja liikuntatottumuksissa, jotta he huomaisivat, milloin unen laatu ja määrä ovat parhaalla tasolla. Näiden tietojen avulla omia elämäntapoja voisi mahdollisesti muokata ja saada helpotusta uniongelmiin.

Kaikki haastatteluun osallistuneet työntekijät olivat jo ennen hankkeen alkua melko aktiivisia ja urheilullisia. Passiiviset ihmiset eivät siis välttämättä osallistu hankkeisiin ollenkaan, eivätkä varsinkaan vapaaehtoisesti halua kertoa kokemuksistaan. Tämä tukee alan kirjallisuudessakin olevaa näkemystä siitä, että työpaikkojen todellinen haaste liikunnan tukemisessa on passiivisten työntekijöiden aktivointi. Tämä sama teema nousi esiin myös haastattelujen aikana huolena niistä työkavereista, jotka eivät liiku vapaa-ajallaan ollenkaan.

Hankkeeseen mukaan lähteminen edellyttää itsensä johtamisen taitoja ja asenteita. Näitä ovat esimerkiksi kiinnostus omasta hyvinvoinnista, kasvusuuntaisuus, myönteisyys muutosta kohtaan, hyvä itsetuntemus ja rehellisyys itseä kohtaan. Työhyvinvoinnin kehittämistä Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen avulla on luonnosteltu kuvio 8, joka kertoo hyvinvoinnin kehittämistä haastatteluista saadun tiedon pohjalta. Itsensä johtaminen ei siis ole työhyvinvoinnista erillinen käsite, vaan se toimii mahdollistajana yksilön kehitykselle. Hankkeen alkumittausten perusteella työntekijät ovat voineet tarkastella omaa työhyvinvoinnin silloista tilaansa rehellisesti mittausten antamien faktojen perusteella. Jos aihetta muutoksiin on ollut, niitä on tehty ja ne ovat mahdollisesti vaikuttaneet positiivisesti yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Luvun 6.1 case-esimerkkien onnistumiset tukevat kuvion 8 mukaista prosessia. Osalla työntekijöistä prosessi on kuitenkin tyssännyt jo alkuunsa, kun hankkeeseen ei olla haluttu syystä tai toisesta lähteä mukaan. Toisilla taas se on pysähtynyt muutosten tekemiseen esimerkiksi motivaation tai resurssien puuttumisen vuoksi. Toinen syy on luonnollisesti se, että muutostarpeita ei ole ollut, ja työntekijä on jatkanut vanhalla, hyväksi havaitulla linjalla, jolloin työhyvinvoinnin kokemus ei ole muuttunut.



KUVIO 8. Työhyvinvoinnin kehittäminen hankkeen avulla

Tutkimuskysymyksen kannalta olennaista oli se, kuinka hankkeeseen osallistuminen on vaikuttanut yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen. Haastattelujen ja erityisesti kahden case-esimerkin perusteella voidaan todeta, että jonkinlaista korrelaatiota osallistumisen ja parantuneen hyvinvoinnin kokemuksen välillä on. Otos on kuitenkin niin pieni, että yleistyksiä ei voida tehdä. Lopulliset hankkeen vaikutukset ja tulokset tulevat käymään ilmi vasta loppumittauksen jälkeisissä vertailevissa tuloksissa sekä hankkeen loppuraportissa. Tämä opinnäytetyö kuitenkin tukee lopullisia tuloksia antaen syvällistä tietoa yksilönäkökulmasta. Kaksi kuudesta haastatellusta oli selkeästi hyötynyt hankkeesta ja tehnyt elämäntapoihinsa jonkinasteisia muutoksia. Lopuille neljälle hanke ei myöskään ollut hyödytön, vaikka he eivät aktiivisesti muuttaneetkaan omia tottumuksiaan. He kuitenkin saivat mittauksista varmistuksen sille, että olivat oikealla tiellä, koska mittauksen tulokset olivat hyvällä tasolla. Kaksi näistä neljästä myös testasi uusia liikuntaharrastuksia hankkeen myötä.

Tulokset-luvussa kerrottiin vastaus toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, millä tasolla työntekijöiden itsensä johtamisen taidot ovat. Kaikkien haastatteluun osallistuneiden itsensä johtamisen taidot olivat melko hyvällä tasolla. Heillä oli rehellinen kuva omasta hyvinvoinnin tilastaan, ja muutoksia haluttiin tehdä omien tarpeiden sekä jaksamisen mukaan. Esimerkiksi haastateltava 4 kertoi itse aktiivisesti hakeutuneensa työterveyshuoltoon saadakseen apua painonhallinta-asioissa eikä jäänyt odottelemaan, että apu tuotaisiin hänelle automaattisesti. Haastatteluissa kävi ilmi myös elämäntilanteen merkitys oman hyvinvoinnin kehittämiseen. Yksi haastateltava oli pitänyt liikunnasta taukoa lasten ollessa pieniä, ja toinen ei lähtenyt hankkeen liikuntaryhmiin mukaan kiireisen elämäntilanteen vuoksi. Elämäntilannetta ei kuitenkaan pidetty tekosyynä liikkumattomuudelle, vaan asia hyväksyttiin ja jatkettiin liikunnallisempaa elämäntyyliä tilanteen muututtua. Tätä voi myös pitää hyvänä itsensä johtamisena, koska tekosyitä ei yritetä

etsiä itsensä ulkopuolelta, mutta ulkoiset vaatimukset osataan ottaa realistisesti huomioon omia valintoja tehdessä.

Itsensä johtaminen oli tuntematon käsite kahdelle haastateltavista, kahdelle taas jonkin verran tuttu ja vain kaksi oli siitä hyvin perillä. Tämä oli tärkeä huomio siinä mielessä, että itsensä johtaminen on osana hankkeen koko nimeä, ”Työpaikalta terveyttä elämään – itseään ja organisaatiota johtamalla”. Hankkeen jalkauttamisvaiheessa olisi siis ollut syytä informoida työntekijöitä myös hankkeen taustalla olevista ajatuksista, eikä pelkästään mittausten ja liikuntaryhmien käytännön järjestelyistä. Sydänmaanlakka on kuitenkin määritellyt itsensä johtamisen käytännölliseksi tieteeksi, mikä tarkoittaa sitä, että itsensä johtaminen tapahtuu käytännössä testaamalla ja kehittämällä, ei teoriassa (2006, 68–70). Itsensä johtamisen kirjallisuus on myös hyvin pehmeää tiedettä eli kirjoissa puhutaan paljon itseluottamuksesta, tunneälystä, elämänhallinnasta, optimistisesta elämänasenteesta ja perheen tuen merkityksestä. Nämä asiat tulivat esiin myös haastateltavien kanssa keskusteltaessa. Erityisesti miespuolisilla haastateltavilla puoliso ja perhe koettiin tärkeäksi tekijäksi esimerkiksi siinä, että arkena syötiin terveellisesti ja säännöllisesti. Itsensä johtaminen on siis käytännöllinen lähestymistapa itsensä kehittämiseen, eikä siinä pärjää mallien ja prosessien avulla. Sen sijaan täytyy itse tarttua asioihin ja kantaa vastuuta omasta hyvinvoinnista.

Liikuttajan rooli tiedon välittäjänä sekä innostajana työyhteisössä nousi esiin monissa haastatteluissa. Liikuttajakäytännön toimivuudessa on kuitenkin eroja eri työyksiköiden välillä riippuen liikuttajan omasta aktiivisuudesta. Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen kaltaisten projektien kannalta on olennaista, että tieto välittyy kaikille yhdenvertaisesti, jotta juuri oikeat ihmiset löytäisivät tiensä heidän terveyttä edistäviin ryhmiin. Vaikka liikuntaryhmiin osallistuminen on jokaisen ihmisen oma valinta, liikuttaja tuntee työyhteisönsä ja voi rohkeasti suositella ja kannustaa työntekijöitä lähtemään heille sopiviin projekteihin. Työyksiköissä, joissa liikuttaja ei ole ollut aktiivinen, uuden liikuttajan valinnan voisi ottaa huomioon jo rekrytointivaiheessa. Uutta työntekijää työyksikköön rekrytoidessa voisi huomioida hänen kiinnostuksensa terveyttä ja hyvinvointia kohtaan sekä kiinnostuksen toimia näiden asioiden sanansaattajana. Eli käytännössä työpaikkaliikunnan kannalta epäaktiivisiin työyksiköihin rekrytoitaisiin tarkoituksella oman päätyönsä oheen aktiivinen liikuttaja.

Haastateltava 6 nosti esiin ajatuksen, että passiivisia työntekijöitä voisi yrittää aktivoida terveellisten elämäntapojen kehittämiseen erilaisten tarinoiden ja esimerkkien avulla. Tämän

ajatuksen pohjalta opinnäytetyöhön on kehitelty idea ”Onnistujat-seminaarista”, jossa Työpaikalta terveyttä elämään -hanke ikään kuin paketoitaisiin positiivisessa mielessä. Seminaari järjestettäisiin PPSHP:llä hankkeen loppuun esimerkiksi loppuvuodesta 2017 tai alkuvuodesta 2018, ja kaikki halukkaat sairaanhoidollisten palveluiden työntekijät voisivat saapua paikalla kuuntelemaan. Seminaarissa hankkeen avulla elämäntapojaan muuttaneet onnistujat voisivat kertoa saavuttamistaan tuloksista ja antaa vinkkejä muille. Tämä onnistumisten esiin nostaminen motivoisi esiintyjä jatkamaan hyvällä tiellä, ja lisäksi antaisi kuuntelijoille motivaatiota tehdä mahdollisia muutoksia omissa elämäntavoissaan. Lisäksi konkreettiset vinkit ja esimerkit antaisivat yleisölle tietoa siitä, kuinka pienilläkin muutoksilla voi saavuttaa kehitystä omassa hyvinvoinnissaan. Parhaat ideat saataisiin seminaarissa jakoon benchmark-tyylisesti.

Seminaariin voisi yhdistää myös liikuttajien motivoinnin sekä palkitsemisen. Esimerkiksi sen työyksikön, joka on parantanut tuloksiaan eniten alku- ja loppumittauksien välillä, liikuttajan voisi palkita tilaisuudessa. Liikuttajien merkitys on ollut suuri hankkeen onnistumisen kannalta, joten heidän huomioiminen tilaisuudessa olisi tärkeää. Palkinnon ei tarvitsisi olla suuri, esimerkiksi hieronta- tai hemmottelulahjakortti, mutta tunnustus tehdystä työstä ja aktiivisuudesta antaisi liikuttajille intoa tulevaisuutta ajatellen.

Hankkeen tilastotiedot sekä onnistuminen kokonaisuutena kiinnostaisi varmasti myös monia työntekijöitä, mutta sähköpostissa tai intrassa jaettuina ne hukkuvat muun informaation sekaan. Seminaariin voisi siis yhdistää myös osion, jossa esimerkiksi terveystieteiden suunnittelija kertoisi faktoja hankkeesta ja mittauksista. Näin työntekijät saisivat informaatiota siitä, millaisia vaikutuksia hankkeella on ollut tulosalueen työntekijöihin laajemmassa mittakaavassa. Näin hanke ei myöskään jäisi ikään kuin leijumaan ilmaan, vaan saisi mukavan lopputilaisuuden ja päätöksen. Seminaarissa voisi saada myös vinkkejä ja ideoita jatkoa varten, jos vastaavanlaisia hankkeita toteutetaan tulevaisuudessa muilla tulosalueilla. Loppuseminaari toimisi siis alustana sekä informaation jakamiseen, onnistumisten esittelyyn että aktiivisimpien liikuttajien palkitsemiseen.

Opinnäytetyön kolmantena tutkimuskysymyksenä oli selvittää työntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia hankkeesta. Tiivistetysti voisi sanoa, että hanke on vastannut melko hyvin työntekijöiden odotuksia ja tarpeita. Haastateltavat antoivat hieman negatiivista palautetta viestinnästä, mutta isossa työpaikassa viestintä on aina hankalaa, eikä siihen ole olemassa helppoa tai nopeaa ratkaisua. Kaikille halukkaille on kuitenkin tuntunut löytyvän mielenkiintoisia

ryhmiä, joissa on voinut testata ennalta tuntematonta lajia. Firstbeat-mittaukseen sekä ryhmiin osallistuminen on edesauttanut hyvinvoinnin parantamista niiden työntekijöiden osalta, joilla on ollut muutostarpeita ja jotka ovat lisäksi olleet valmiita tekemään töitä muutoksen eteen. Yhden haastateltavan sanoja lainaten, ketään ei voi pakottaa liikkumaan, mutta hankkeiden avulla työntekijöitä voi herätellä ja kannustaa terveellisten elämäntapojen pariin.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada syvällistä tietoa Työpaikalta terveyttä elämään – hankkeen vaikutuksista työntekijöihin Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä. Tarkoituksena oli saada vastauksia tutkimuskysymykseen eli siihen, kuinka hanke on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukseen. Lisäksi selvitettiin työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja ja mielipiteitä sekä ajatuksia hankkeesta. Työn näkökulmaksi valittiin työntekijälähtöinen yksilönäkökulma, ja viitekehystenä toimiva teoria sekä haastattelulomake laadittiin tämän näkökulman pohjalta. Empiirisen osion tieto kerättiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Haastatteluihin osallistui kuusi PPSHP:n sairaanhoidollisten palveluiden tulosalueen työntekijää neljältä eri vastuualueelta.

Tuloksista kävi ilmi, että hanke on vaikuttanut positiivisesti niiden työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukseen, joilla on alkumittauksissa ilmennyt muutostarpeita, ja jotka ovat aktiivisesti halunneet lähteä parantamaan omia elämäntapojaan näiden tulosten pohjalta. Hankkeen siivittämiä onnistumisia avattiin kahden case-esimerkin avulla. Työntekijöiden itsensä johtamisen taitojen todettiin olevan hyvällä tasolla, ja hanke oli pääosin vastannut haastateltavien odotuksia. Muita haastattelujen perusteella esiin nostettuja teemoja olivat iän merkitys yksilön työhyvinvoinnissa sekä liikuttajien rooli hankkeessa. Kappaleessa seitsemän saadut tulokset sekä teoria jalostettiin johtopäätöksiksi. Johtopäätösten pohjalta PPSHP:llä tulisi kiinnittää erityistä huomiota 40–50-vuotiaiden työhyvinvoinnin johtamiseen ja ikään kuin kurssin korjaamiseen, jos siihen on tarvetta. Lisäksi johtopäätöksissä kaavailun hankkeen loppuseminaarin avulla voisi aktivoida passiivisia työntekijöitä, saada hyvät ideat ja menestystarinat kiertoon, jakaa informaatiota sekä motivoida liikuttajia samalla kertaa.

Työ on mielestäni onnistunut opinnäytetyö, koska se vastaa tutkimuksen alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kaikki haastattelut olivat onnistuneita ja antoivat runsaasti tietoa keskeisistä teemoista, joten tämä edesauttoi työn onnistumisessa. Lisäksi kykenin noudattamaan aloituskeskusteluun laatimaani aikataulua eli projekti ei päässyt venymään ja motivaatio pysyi yllä koko opinnäytetyön teon ajan. Opinnäytetyön onnistumista edesauttoi myös toimiva kommunikaatio sekä toimeksiantajan että ohjaavan opettajan kanssa. Yksilönäkökulma sekä Firstbeat-mittaus toimivat työn kantavina voimina, ja mielestäni ne näkyvät niin teoriaosuudessa kuin empiirisessä osiossakin. Työn teoriapohja muokkautui hieman haastatteluista saadun tiedon

perusteella, mutta suurempia muutoksia ei ollut tarpeen tehdä. Työssä oli haastavaa pysyä valitussa yksilönäkökulmassa, koska etenkin työhyvinvoinnista on saatavilla niin paljon tietoa, ja työnantajan sekä työyhteisön näkökulmia olisi myös ollut mielenkiintoista tarkastella. Se ei kuitenkaan olisi ollut työn tavoitteiden tai opinnäytetyön laajuuden kannalta tarkoituksenmukaista.

Pilotti- eli testihaastattelun toteuttaminen olisi ollut hyödyllistä, koska sen avulla kysymyksiä olisi voinut muokata ja varsinkin ensimmäisistä haastatteluista saada täsmällisempää tietoa. Nyt haastattelulomake muokkautui ikään kuin itsestään haastattelujen edetessä. Testihaastattelu olisi kuitenkin ollut haastavaa toteuttaa, koska myös siihen osallistuvan henkilön olisi täytyntä osallistua hankkeeseen ja Firstbeat-mittauksiin osatakseen vastata kysymyksiin. Tässä kohtaa hankkeen ainutlaatuisuus osoittautui haasteeksi. Jälkikäteen ajateltuna olisi myös ollut mielenkiintoista, jos haastateltavia olisi pyytänyt itse määrittelemään itsensä johtamisen käsitteen. Näin olisi saanut tietoa siitä, kuinka työntekijät käsittävät ja ymmärtävät itsensä johtamisen. Alun perin haastatteluja oli tavoitteena toteuttaa kahdeksan, mutta vapaaehtoisia saatiin vain kuusi. Ajankäytön ja saadun tiedon määrän perusteella kuusi oli sopiva määrä, mutta kaksi haastateltavaa jokaiselta vastuualueelta olisi antanut mahdollisuuden eri työyksiköiden välisten erojen tarkasteluun. Yhtenä työn heikkoutena on se, etten keksinyt liikuttaja-käytännölle suoraa vastinetta teoriaosuuteen kirjallisuudesta. Liikuttaja toimii informoijana ja tukijana, mutta ei kuitenkaan ole mentori tai valmentaja. Haastatteluissa esiin nousseelle liikuttajan merkitykselle ei siis tässä työssä juurikaan ole teoriapohjaa. Näistä edellä mainituista heikkouksista huolimatta työ on huolellisesti laadittu ja vastaa asetettuihin tavoitteisiin.

Työn aikana opin paljon työhyvinvoinnista ja itsensä johtamisesta kirjallisuuden perusteella, mutta mielenkiintoisinta tietoa sain haastateltavilta. Heillä oli minuun verrattuna enemmän elämäkokemusta ja monet heistä olivat selvästi pohtineet hyvinvointiin liittyviä teemoja syvällisestikin. Olisin halunnut kirjoittaa auki kaikki haastatteluissa esiin nousseet asiat, mutta koska litteroitua tekstiä oli yhteensä 38 sivua, ei se olisi ollut mahdollista. Monia mielenkiintoisia asioita täytyi jättää pois työn pituuden sekä tavoitteiden ja aiheen rajauksen perusteella. Opinnäytetyön teon aikana opin lisäksi paljon laadullisesta tutkimuksesta sekä tutkimushaastattelun toteuttamisesta. Nämä taidot tulevat varmasti olemaan hyödyksi tulevaisuudessa mahdollista seuraavaa tutkimusta tehdessä.

Työtä voi hyödyntää PPSHP:llä johtopäätöksissä esittelemieni ideoiden lisäksi myös hankkeeseen liittyvien vuosi- ja loppuraporttien laatimisessa. Erityisesti taulukko 3 sekä kuvat 7

ja 8 antavat tiivistetysti tietoa hankkeesta, joten toimeksiantaja voi hyödyntää niitä. Myös case-esimerkit avaavat hanketta hyvin yksilönäkökulmasta, ja niitä voi käyttää esimerkiksi hankkeen onnistumisen arvioinnissa. Ensimmäinen case-esimerkki havainnollisti myös uuden Wellevo-sovelluksen hyötyjä ja käyttäjäkokemuksia. Ainakin tämän haastateltavan tapauksessa Wellevo oli osoittautunut toimivaksi, joten toivottavasti yrityksen ja PPSHP:n yhteistyö jatkuu myös hankkeen jälkeen.

Arvioin työn laadukkuutta onnistuneisuuden, oman oppimisen sekä sidosryhmähyödyllisyyden lisäksi myös luotettavuuden avulla. Haastatteluaineiston luotettavuutta voi arvioida sen laadun perusteella. Laadukkaassa haastatteluaineistossa kaikkia haastateltavia on todella haastateltu, ääninauhat ovat laadukkaita, litterointiperiaatteet pysyvät samana alusta loppuun ja luokittelu on systemaattista. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 185.) Tässä tutkimuksessa haastatteluaineisto täyttää kaikki edellä mainitut kriteerit. Luokittelun systemaattisuutta on tässä tutkimuksessa toteutettu litteroitujen aineistojen huolellista lukemisella, värikoodauksella, frekvenssien laskemisella ja niiden teemojen esiin nostamisella, jotka toistuivat useissa haastatteluissa.

Perinteiset luotettavuuden arvioinnin välineet eli reliabiliteetti ja validiteetti soveltuvat paremmin määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen arviointiin. Rakennevalidius taas on laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin käsite. Sen mukaan tutkijan on pystyttävä uskottavasti dokumentoimaan ja perustelemaan, miten ja miksi hän on päätenyt saamiinsa tuloksiin. Vaikka toinen tutkija päätyisi samoja menetelmiä noudattaen eri tuloksiin, sitä ei voida pitää laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen heikkoutena. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 189.) Jokainen laadullisen tutkimuksen menetelmillä tehty tutkimus on ainutlaatuinen. Eri tutkijat voivat päätyä eri tuloksiin samasta tutkimuksesta, koska heillä on erilainen teoreettinen perehtyneisyys ja ymmärrys tutkittavasta asiasta. (Vilka 2015, 197.) Ne tulokset, joihin olen tässä tutkimuksessa päätenyt, ovat minun mielestäni oleellisia teorian, haastateltavien vastausten sekä hankkeen muodostamassa viitekehityksessä. Olen myös pyrkinyt perustelemaan tekemäni johtopäätökset haastatteluista saatujen tulosten perusteella.

Myös lukijan tulisi päätyä tutkimustekstiä lukiessaan samaan lopputulokseen kuin tutkijan. Tämä edellyttää tutkimusprosessin tarkan kuvauksen lisäksi tulkinnan havainnollistamista aineistokatkelmilla, jotka kuvaavat vuoropuhelua sekä päättelyä. (Vilka 2015, 198.) Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa paljon katkelmia haastatteluista. Ne sekä tekevät lukemisesta mielenkiintoisempaa, että osoittavat luotettavasti haastateltavien näkemyksiä asioista. Katkelmat

myös havainnollistavat sitä, että useilla haastateltavilla on ollut tietyistä teemoista samansuuntaisia ajatuksia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi arvioida myös neljän osa-alueen perusteella, joita ovat luotettavuus (*dependability*), siirrettävyys (*transferability*), uskottavuus (*credibility*) ja yhdenmukaisuus (*conformability*). Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkijalla on velvollisuus antaa lukijalle informaatiota siitä, että tutkimusprosessi on ollut looginen ja hyvin dokumentoitu. Siirrettävyys taas tarkoittaa vertailua saatujen tulosten sekä aikaisempien tutkimustulosten välillä. Siirrettävyyden tavoitteena ei ole toistaminen tai kopiointi, vaan se, löytyykö tuloksista jonkinasteisia yhteyksiä aiempiin tutkimustuloksiin. Uskottavuus muodostuu siitä, että tutkija tuntee aiheensa ja että kerätty aineisto on riittävää saatujen tulosten ja tehtyjen johtopäätösten tueksi. Yhdenmukaisuus on sitä, että saadut tulokset sekä tulkinnat linkitetään aineistoon niin, että muut voivat ne helposti ymmärtää. (Eriksson & Kovalainen 2008, 294–295.) Mielestäni tämä opinnäytetyö täyttää edellä esitetyt luotettavuuden osa-alueet lukuun ottamatta siirrettävyyttä. En ole verrannut saatuja tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin sen vuoksi, että Työpaikalta terveyttä elämään –hanke on melko ainutkertainen. Toki samantyyllisiä tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishankkeita on varmasti toteutettu muissakin työyhteisöissä, mutta vertailukelpoisen hankkeen sekä siitä tehtyjen tutkimusten etsiminen ja analysointi olisi ollut liian suuri työ opinnäytetyön kriteereihin sekä varattuun aikaan nähden.

Tälle tutkimukselle luonteva jatkotutkimusaihe olisi tutkia vastaavaa hankkeen vaikutusta työhyvinvointiin vuorotyöntekijöiden keskuudessa, ja keskittyä vuorotyön asettamiin haasteisiin. Yksi tämän tutkimuksen haastateltavista kertoi, että hänen mielestään työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on säännöllisessä viikkotyössä paljon helpompaa kuin vuorotyötä tekevilla työkavereilla. Vuorotyö aiheuttaa haasteita myös palautumisessa ja nukkumisessa sekä säännöllisten liikuntaharrastusten ylläpitämisessä. Aiemmin olen jo maininnut työyhteisönäkökulman sekä eri työyksiköiden välisten erojen vertailun, joten se voisi olla toinen jatkotutkimusaihe. Työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin keskittyvän tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi ryhmähaastattelujen avulla. Jos johtopäätöksissä kaavailemani, yhden haastateltavan vastauksista ideansa saanut loppuseminaari päätettäisiin toteuttaa PPSHP:llä, tarjoaisi se myös mahdollisuuden toiminnallisen opinnäytetyön tekoon tapahtumanjärjestämisen kautta.

LÄHTEET

Aalto, R. 2012. Liikuttavia ajatuksia. Fitra Oy.

Bischof, A. & Bischof, B. 2002. Itsensä johtaminen. Suom. S. Hellsten. Helsinki: Oy Rastor Ab.

Dr Jon Ng. 2013. What is Self-Leadership? Viitattu 19.9.2016, <http://www.leadership.com.sg/person/self-leadership/what-is-self-leadership/#.V9-5APCLSUI>.

Duodecim. 2016a. Sähköinen terveystarkastus ja –valmennus. Käyttäjäröhmäräportti 5F7FW. PPSHP.

Duodecim. 2016b. Sähköinen terveystarkastus ja –valmennus. Käyttäjäröhmäräportti 5F8QR. Sairaanhoidolliset palvelut.

European Agency for Safety and Health at Work. 2013. Paneurooppalainen työterveyttä ja –hyvinvointia koskeva mielipidekysely. Suomen ja koko Euroopan tulokset – Toukokuu 2013. Viitattu 27.7.2016, <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>.

Euroopan unionin virasto. 2016. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Viitattu 16.8.2016, <https://osha.europa.eu/fi/themes/musculoskeletal-disorders>.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. Qualitative Methods in Business Research. London: SAGE Publications Ltd.

Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Firstbeat. 2016. Hyvinvoinnin ammattilaisille. Viitattu 27.7.2016, <https://www.firstbeat.com/fi/tyo-ja-hyvinvointi/hyvinvoinnin-ammattilaiset/>.

Haastattelu 1. Henkilökohtainen haastattelu 21.9.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelu 2. Henkilökohtainen haastattelu 22.9.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelu 3. Henkilökohtainen haastattelu 26.9.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelu 4. Henkilökohtainen haastattelu 29.9.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelu 5. Henkilökohtainen haastattelu 30.9.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelu 6. Henkilökohtainen haastattelu 3.10.2016. Tekijän hallussa.

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

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC. 6.-7., uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Kilometrikisa. 2016. Kilometrikisa 2016. Viitattu 28.7.2016, <https://www.kilometrikisa.fi/>.

KKI hankehakemus. 31.8.2015. Työpaikalta terveyttä elämään – itseään ja organisaatiota johtamalla. Tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanke. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Työhyvinvointipalvelut / Sairaanhoidolliset palvelut. Työhyvinvointipäällikkö Oili Ojala & terveystuottajan suunnittelija Minna Keskitalo.

KKI jatkohakemus. 15.2.2016. Työpaikalta terveyttä elämään – itseään ja organisaatiota johtamalla. Tuki- ja liikuntaelinterveyden kehittämishanke vuosina 2015–2018. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Työhyvinvointipalvelut / Sairaanhoidolliset palvelut. Työhyvinvointipäällikkö Oili Ojala & terveystuottajan suunnittelija Minna Keskitalo.

Koppa. 2015. Tapaustutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 14.9.2016, <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Myllymäki, T. 2015. Firstbeat hyvinvointianalyysi. Tutkimusyhteenveto. SAPA-hanke 11/2015.

Pesola, A. 2015. Luomuliikunnan työkirja: istu vähemmän ja ole aktiivinen arjessa. Fitra Oy.

PPSHP. 2013. Yleisesite. Viitattu 4.8.2016, http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/33623_PPSHP_yleisesite_suomi.pdf.

PPSHP. 2015a. Työolobarometri. Tulokset 2015.

PPSHP. 2015b. Henkilöstökertomus 2015.

PPSHP Intranet. 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 16.8.2016, <http://intranet/Henkilostoasiat/Sivut/Tyohyvinvointi.aspx>.

Rintala, H. 2016. Kaikki yhdessä sovelluksessa. OULU-lehti 16.4.2016. Viitattu 10.10.2016, <http://www.oululehti.fi/?app=NeoDirect&com=6/255/102717/8e7b3e000b&t=Kaikki-yhdessa-sovelluksessa>.

Ruukki, J. 2016. Valvomme itsemme tyhmiksi ja sairaiksi – katso unilaskurilla, nukutko liian vähän vai vaarallisen paljon. Helsingin Sanomat 12.9.2016. Viitattu 13.9.2016, <http://www.hs.fi/tiede/a1473396353525>.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Juva: WSOY.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2009. Myönteisen muutoksen työkirja. Porvoo: WSOYpro Oy.

Schwartz, T. 2007. Manage Your Energy, Not Your Time. Harvard Business Review, October 2007, 85 (10), 63–73.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 26.7.2016, <http://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014. Viitattu 28.7.2016, http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126023/URN_ISBN_978-952-302-447-2.pdf?sequence=1.

Terveysverkko. 2011. Motivaatio. Viitattu 11.7.2016, <http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/tyoikaisille/motivaatio>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Työolobarometri syksy 2015. Viitattu 27.7.2016 ja 16.8.2016, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1.

Työterveyslaitos 2012. Hyvinvointia työstä. Harju case työhyvinvointi: Työn imu työurien pidentäjänä? Viitattu 26.7.2016, <http://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/harju-case-tyhyvinvointi-ty-n-imu-tyurien-pidentjn>.

Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi. Viitattu 26.7.2016, <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos. 2016a. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Viitattu 28.7.2016, http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2016b. Työn imu. Viitattu 26.7.2016, http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx.

UKK-instituutti. 2015. Liikuntapiirakka. Viitattu 28.7.2016, <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>.

Valtionkonttori 2012. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu 26.7.2016, http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on.

Valtion liikuntaneuvosto. 2012. Liikunta ja työurat – työelämä kaipaa myös liikettä. Viitattu 28.7.2016, <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf>.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori, I. 2016. Kohti terveempää ikääntymistä. Jyväskylä: Docendo Oy.

Pohjatiedot

- Syntymävuosi, työyksikkö, ammatti & tehtäväkuva

Työpaikalta terveyttä elämään –hanke

- Mistä kuulit Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeesta ja miksi päätit lähteä mukaan?
- Millaisia ajatuksia syksyllä 2015 saadut Firstbeat-mittausten tulokset herättivät sinussa?
- Mihin hankkeen toimintoihin olet osallistunut?
- Kuinka työnantaja voi mielestäsi parhaiten tukea työntekijöiden työhyvinvointia?
- Kuinka Työpaikalta terveyttä elämään –hankkeen kaltaiset hankkeet pitäisi mielestäsi jalkauttaa työyhteisöihin?

Työhyvinvointi

- Kuvaile omaa työhyvinvoinnin tilaasi ennen hankkeen alkua. Vaatiko erityisesti joku osa-alue muutosta?
- Jos työnkuvasi altistaa tuki- ja liikuntalinsairauksille, mitä teet oireiden ehkäisemiseksi/hoitamiseksi?
- Kuvaile arkiliikuntatottumuksiasi.
- Miten palaudut työpäivän rasituksista?
- Kerro nukkumistottumuksistasi sekä unen laadusta.
- Kuinka stressaantuneeksi koet itsesi? Miten hallitset tai lievität stressiä?
- Kuvaile viikoittaisia liikuntamääriäsi ja arvioi, ovatko ne muuttuneet viimeisen vuoden aikana.
- Mitä uusia liikuntalajeja olet testannut hankkeeseen osallistumisen myötä?
- Mitä toimenpiteitä olet tehnyt viimeisen vuoden aikana työhyvinvointisi kehittämiseksi?
- Millä tavoin työyhteisösi kannustaa sinua terveellisiin elämäntapoihin?

Itsensä johtaminen

- Millaisia hyvinvointiin liittyviä tavoitteita sinulla on? Mitä konkreettisia keinoja sinulla on niiden saavuttamiseksi?
- Kerro omasta pitkän aikavälin hyvinvointivisiostasi.
- Millaisia epäonnistumisia/repshauksia olet kokenut terveellisten elämäntapojen kehittämisessä ja ylläpitämisessä? Kuinka olet päässyt yli niistä?
- Mitkä ovat mielestäsi suurimmat syyt epäterveellisille valinnoille arkipäivässä?
- Millaisia hyvinvointiin liittyviä arvoja sinulla on, ja teetkö arkipäivässä niiden mukaisia valintoja?
- Kuvaile työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä tasapainoa.
- Arvioi, miten hankkeeseen osallistuminen on kehittänyt itsensä johtamisen taitojasi.

- Haluaisitko vielä kertoa ajatuksiasi liittyen käsiteltyihin teemoihin?

Hei!

Olen neljännen vuoden liiketalouden opiskelija Oulun ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötäni yhteistyössä PPSHP:n työhyvinvointipalveluiden kanssa, ja työni liittyy Työpaikalta terveyttä elämään -hankkeeseen. Opinnäytetyöni nimi on "Itseään johtamalla kohti parempaa työhyvinvointia" ja tarvitsisin halukkaita hankkeeseen osallistuvia työntekijöitä haastatteluun. Tavoitteenani on tehdä noin kahdeksan haastattelua, eli kaksi jokaiselta vastuualueelta. Haastattelu koskee työntekijöiden työhyvinvointia sekä itsensä johtamisen taitoja.

Haastattelut tullaan toteuttamaan syys-lokakuun 2016 aikana. Haastattelu kestää 40–60 minuuttia riippuen vastausten pituudesta, ja se voidaan järjestää haastateltavan toiveiden mukaisesti esimerkiksi työpäivän jälkeen PPSHP:n tiloissa. Haastattelut tallennetaan nauhoittamalla ja opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa. Haastattelut ovat luottamuksellisia, eikä haastateltavien henkilöllisyyttä paljasteta lopullisessa tutkimuksessa.

Osallistumisestasi on hyötyä sekä opinnäytetyöni toteuttamisessa että Työpaikalta terveyttä elämään -hankkeen loppuunsaattamisessa. Haastattelut auttavat ymmärtämään hanketta syvällisemmin juuri työntekijänäkökulmasta, joten sinun ajatuksesi, mielipiteesi ja kokemuksesi ovat meille todella tärkeitä. Jos olet halukas osallistumaan haastatteluun, ota yhteyttä minuun sähköpostitse 20.9 mennessä niin sovitaan yhdessä sopiva ajankohta. Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Laura Hakulinen
k3hala00@students.oamk.fi