



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Työn imua Asahi Health® - terveysliikuntatuokioilla

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaaliala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi
Opinnäytetyö
Kevät 2015
Kirsi Kirjavainen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan Koulutusohjelma

KIRJAVAINEN KIRSI:

Työn imua Asahi Health® -terveysliikuntatuokioilla

Sosionomi AMK opinnäytetyö, 36 sivua, 6 liitesivua
Kevät 2015

TIIVISTELMÄ

Sosiaalityön viitekehykseen liittyvä opinnäytetyöni tarkasteli sosiaalialalla työskentelevien kokemaa työn imua. Tämän hetkiseen yhteiskunnalliseen kontekstiin työn imu nivoutuu työhyvinvoinnin kokemisen kautta.

Opinnäytetyössäni tarkastelen työn imun sekä yhteisöllisyyden mahdollista kasvua ja kokemista sosiaalialan moniammatillisessa työyhteisössä Asahi Health® -terveysliikuntatuokioiden välityksellä. Työn imua kartoitettiin Schaufeli & Bakkerin kehittämää Työn imu 9 -kyselylomaketta käyttäen. Lomakkeessa oli lisäksi kaksi avointa kysymystä. Osallistuvalla havainnoinnilla sekä suullisella palautteella keräsin tietoa osallistujien kokemuksista Asahi Health® -terveysliikunnan käyttökelpoisuudesta työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä sen sopivuudesta työpaikkaliikunnaksi.

Tuloksena voidaan mainita, että yhteisöllisesti työyhteisössä toteutettava ja helposti lähestyttävä Asahi Health® -terveysliikunta kasvatti jonkin verran ihmisen kokemaa työn imua ja sitä kautta työhyvinvointia. Työn imun kokeminen kasvoi positiiviseen suuntaan tarmokkuuden, omistautumisen sekä uppoutumisen kokemusten osalta. Vaihteluväli työn imun kokemisessa oli; ei koskaan - päivittäin väliltä. Yhteisöllisyyden koettiin kasvavan liikuntatuokioiden välityksellä. Toisaalta koettiin, ettei yhteisöllisyyden kasvuun ja vaikutuksiin voitu ottaa kantaa yhden osallistumiskerran perusteella. Asahi Health® on helposti lähestyttävänä siirrettävissä muihin työyhteisöihin työpaikkaliikunnan osaksi.

Asiasanat: työn imu, asahi, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Sciences

KIRJAVAINEN, KIRSI: Work Engagement from Asahi Health® -health
exercise sessions

Bachelor's Thesis in Social Services, 36 pages, 6 pages of appendices
Spring 2015

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to cast light on work engagement experienced by employees in social services. The frame of reference of the thesis is social work. Work engagement is intertwined with current social context through experiencing well-being at work.

In the present thesis the possibility of growth and experience of work engagement as well as communality by Asahi Health® -exercise sessions is examined in a multi-professional work community. Work engagement is surveyed by using Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) questionnaire developed by Schaufeli and Bakker (2003). In addition, there were two open questions. The experiences and opinions about the effectiveness of Asahi Health® -exercise in order to enhance well-being at work and its adequacy as workplace exercise was also obtained through oral feedback and participants' observations.

The results show that Asahi Health® -exercise that is carried out communally at workplaces increases work engagement experienced by employees to some extent. Therefore, also well-being at work is enhanced to a certain degree. Work engagement increased in a positive direction in respect to vigor, dedication and absorption. According to the results in this study the fluctuation in experiencing work engagement is from never to daily. Communality is seen to increase through exercise sessions. On the other hand, employees could not comment on the growth of communality and other effects of Asahi Health® -exercise based on participation only in one exercise session. Asahi Health® is approachable and therefore it can readily be used as a part of workplace exercise in diverse workplaces.

Keywords: work engagement, asahi, well-being at work, communality

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KOHDEORGANISAATIO	3
3	TIETOPERUSTA	4
3.1	Työn imu	4
3.2	Työn imu 17- ja 9- kysely	5
3.3	Työn vaatimukset - työn voimavarat (TvTv) malli	7
3.4	Asahi työn vaatimukset - työn voimavarat -mallissa	8
3.5	Terveysliikunta ja terveyskunto	9
3.6	Asahi Health®- terveysliikunta	11
3.7	Yhteisöllisyys	13
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5.1	Työn imu 9 -kysely ja määrällinen tutkimus	18
5.2	Avoimet kysymykset	20
5.3	Havainnointi	20
5.4	Aineiston analyysi	20
6	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA	21
6.1	Työn imu 9 -kyselyn tuloksia	21
6.2	Avoimet kysymykset	28
6.3	Osallistuva havainnointi	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
8	TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA	34
8.1	Tutkimuksen luotettavuus	34
8.2	Tutkimuksen eettisyys	35
9	POHDINTAA	36
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tarkastelen työn imun kokemusta yhdessä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän, eli PHSOTEY:n, sosiaalipalvelutoimiston moniammatillisessa työyhteisössä. Toimin samassa yhtymässä sosiaaliohjaajana.

PHSOTEY:n työhyvinvointisuunnitelman painopistealueilla oli vuonna 2013 kirjattu kehitettäväksi ja tuettavaksi työyhteisöjen toimivuutta sekä positiivista vuorovaikutusta eri keinoin. Samassa painopisteluetelossa mainitaan, että ryhmämuotoista toimintaa tuetaan osana työhyvinvointia. PHSOTEY osallistuu vuosina 2012-2015 kaksivaiheiseen Innostuksen Spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt (Inspi)- tutkimus- ja kehittämishankkeen kyselytutkimukseen. PHSOTEY:n strategisessa tavoitteessa hyvinvoivalle työyhteisölle mainitaan Inspi- hankkeen innoittamana muun muassa työn tuunaaminen, jossa työn rakenteellisia ja sosiaalisia voimavaroja pyritään lisäämään työn vaatimuksia kasvattamalla. Tämä tutkimus on ensimmäinen positiivisen työ- ja organisaatiopsykologian näkökulmasta toteutettu kolmivaiheinen suomalainen tutkimus- ja kehittämishanke. Kyselyn tulokset osoittavat, että työn imua koetaan usein niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. (PHSOTEY 2014.) Työn imu on tuorehko työhyvinvoinnin käsite, jota on kuitenkin ehditty tutkia useissa eri yhteyksissä niin Suomessa kuin ulkomaillakin viimeisen vuosikymmenen aikana (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4).

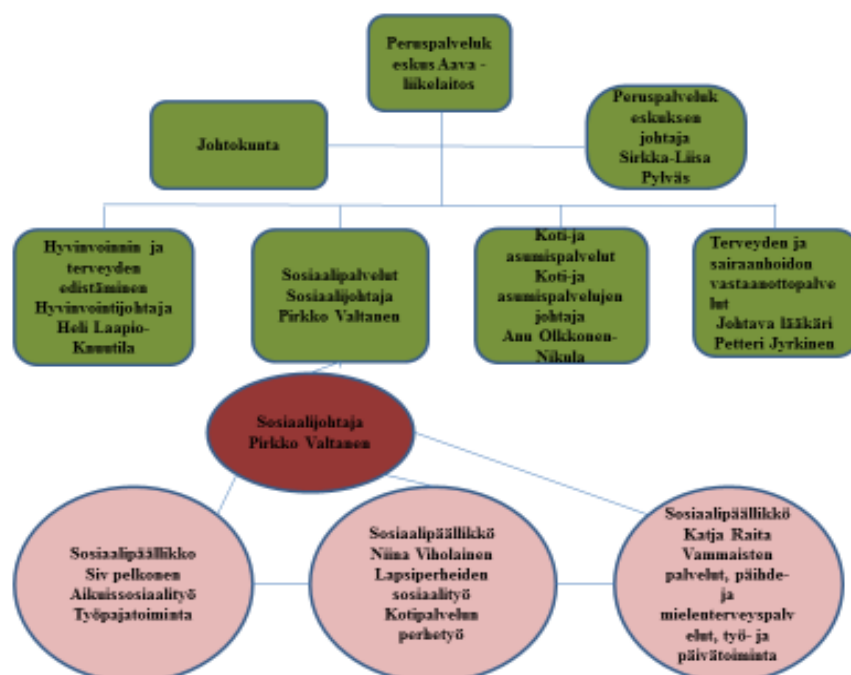
Kartoitan työn imun kokemista ja sen mahdollista lisääntymistä Asahi Health® -terveysliikuntatuokioilla. Käytän vastaisuudessa menetelmästä lyhennettyä Asahi nimeä. Asahi on vuonna 2007 rekisteröity, yksinkertainen ja helppoihin itämaisiiin, ikiaikaisiin terveysliikuntamenetelmiin perustuva liikuntamuoto. Asahin ovat kehittäneet henkilöt, joilla kaikilla on vuosien kokemus itämaisista liikuntalajeista sekä harrastuksen että valmentamisen kautta. Asahi on muunneltu länsimaisen ihmisen ajatusmaailmaan ja liikuntamenetelmiin sopiviksi. Asahia voi ohjata kouluttautunut ja menetelmään syventynyt ohjaaja. Asahi terveysliikuntatuokiot ovat ryhmämuotoista toimintaa. (Klemola 2013.) Henkilökunnalle tarkoitettut kuusi, Asahi- terveysliikuntatuokiota, järjestetään koko toimiston henkilökunnan työyhteisöllisenä toimintana. Ennen varsinaisten

liikunnallisten tuokioiden aloitusta osallistujille lähetetään sähköisesti vastattavaksi Työn imu 9 -kysely (liite 1). Yhteisöllisyyden kokemuksia pyrin lähestymään osallistuvalla havainnoinnilla sekä sähköisen kyselylomakkeen avoimien kysymysten kautta. Työyhteisön toimivuus, positiivinen vuorovaikutus sekä ryhmämuotoinen toiminta limittyvät liikuntatuokioissa mahdollisesti yhteen, joten oletan havaintojen rikastavan lopputulosta. Asahi- terveystuokioita kokeillaan ensimmäistä kertaa työn imun sekä yhteisöllisyyden mahdollista kasvua havainnoitaessa.

2 KOHDEORGANISAATIO

Työni kohdeorganisaatio on yksi PHSOTEY Aava -liikelaitoksen peruspalvelukeskuksista. Aava liikelaitos tuottaa kuntalaisilleen sosiaali- ja perusterveydenhuollon lähi- sekä keskitettyjä palveluita viidellä eri sektorilla, kuten hyvinvoinnin- ja terveyden edistäminen, koti- ja asumispalvelut, vastaanottopalvelut sekä sosiaalipalvelut. Vakituista henkilökuntaa on noin 3300. Työskentelen sosiaalipalvelujen tulosalueella, joka tuottaa palvelut seitsemälle kunnalle: Myrskylä, Pukkila, Orimattila, Nastola, Iitti, Hartola ja Sysmä. Kuntalaisille järjestettäviä palveluita on mm. aikuissosiaalityö, toimeentulotuki, lastensuojelu, perhetyö, muut lapsiperheiden palvelut, vammaispalvelut, kehitysvammahuolto, työtoiminta ja sosiaalihuollon päihde- ja mielenterveyspalvelut. Peruspalvelukeskuksen vuoden 2015 työhyvinvointisuunnitelman painopistealueeksi linjattiin toimivat ja hyvinvoivat työyhteisöt sekä työkyvyn tuki. (PHSOTEY 2015.)

Asahi terveystuokioihin osallistuvan peruspalvelukeskuksen henkilökunta koostuu lastensuojelun ja aikuissosiaalityön, erityispalveluiden, lastensuojelutarpeen selvitystyöryhmän, intensiiviperhetyön henkilökunnasta sekä johtajistosta. Oma toimialueeni on lapsiperheiden sosiaalityössä.



3 TIETOPERUSTA

Tietoperusta opinnäytetyössäni lähtee työn imu -käsitteestä ja sen ilmenemisestä moniammatillisessa sosiaalialan työyhteisössä. Työn imun juuret ovat positiivisessa organisaatiopsykologiassa, jonka mukaan pyritään selvittämään tutkittavien kohteiden työntekijöiden potentiaalisia ja todellisia voimavaroja ja vahvuuksia, joiden turvin heidän on mahdollista selvitä muutosten ja vaikeuksien keskellä. Työn imu on positiivista ja voimavaralähtöistä työn tutkimista. Asahi-terveysliikuntatuokioiden välityksellä havainnoidessani työn imun kokemuksia.

3.1 Työn imu

Hakasen (2011) mukaan työn imusta (work engagement) puhui ensimmäisenä yhdysvaltalainen organisaatiotoiminnan professori William Kahn vuonna 1990. Kahnin (Hakanen, 2011) mukaan työn imu tarkoittaa täyttä fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä. Hänen havaintojensa mukaan ihminen on työssään tekemisissä monitahoisten vaikutteiden kanssa. Työntekijä ottaa vaikutteita ja havainnoi asioita henkilökohtaisella tasolla, ihmissuhteidensa välityksellä, työryhmän osana sekä organisaationsa rakenteiden kautta. Ihminen havainnoi työssään mm. työn mielekkyyteen ja turvallisuuteen liittyen, joiden hän kokee vaikuttavan hänen luonteenomaiseen suorituskäytöksensä työssä. Kahn (1990) miettii omien tutkimustensa perusteella, että tulevaisuudessa voitaisiin keskittyä luomaan dynaaminen prosessi ja malli, jolla voitaisiin selvittää ja tutkia, mitä muuttujia ja yhdistäviä tekijöitä henkilökohtainen sitoutuminen (personal work engagement) työhön antaa suhteessa vetäytymiseen (disengagement). Työn tutkimisessa olisi hänen mukaansa hyvä ottaa huomioon sekä määrällinen että laadullinen näkökulma. (Kahn 1990, 33, 692 - 724.)

Työn imu -käsitteen ja menetelmän taustalla on työuupumuksen käsite. Työuupumuksen tutkimisen vastakohtaksi kehitettiin työn imu. Työn imu -menetelmä on analoginen, yhdenmukainen, työuupumuksen käytetyimmälle ja luotettavimmalle arviointimenetelmälle, Maslach Burnout Inventorylle. Työn imu kuuluu positiivisen psykologian tutkimussuuntaan, jota alettiin tutkia enemmän kansainvälisesti kaksituhattaluvulla. (Hakanen 2011, 38.) Aiemmin tarkastelun kohteena olivat ihmisen puutteet ja patologiat. Positiivinen psykologia alkoi

työuupumuksen vastapainoksi kiinnittää huomiota siihen, mikä työpaikoilla on vahvaa, toimivaa ja mahdollista. Työn imua voidaan soveltaa esimerkiksi kartoitettaessa työyhteisön ilmapiiriä. (Hakanen 2011, 5, 7, 11.) Myös Klemola (2014) viittaa negatiivissävytteiseen käsitykseen positiivisen hyvinvointiajattelun muutoksia pohtiessaan. Hänen mukaansa perinteinen käsitys ihmisen hyvinvoinnista oli aiemmin sairauksien poissaoloa. (Klemola 2014, 16.)

Hollantilaiset työelämäntutkijat Willem Schaufeli ja Arnold Bakker, jotka varsinaisesti käynnistivät työn imu tutkimuksen, määrittelevät työn imun parhaimmillaan tarkoittavan aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen 2011, 43). Työn imu- tutkimukseen liittyy myös käsite, jota muun muassa Bakker ja Demerouti (2007) sekä Hakanen (2009) kutsuvat nimellä JD-R (Job Demands-Resources) malli. Suomessa käytetään nimeä työn vaatavuus - työn voimavarat (TVT) malli. Tämän mallin mukaan työtä tutkittaessa voidaan jakaa tutkimus kolmeen osaan, työn rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen sekä työn vaatimusten tutkimiseen (Hakanen 2011, 43).

3.2 Työn imu 17- ja 9- kysely

Hollantilaiset työelämäntutkijat Schaufeli ja Bakker kehittivät työn imu kyselyt, jotka soveltuvat kaikenikäisille ja kaiken tyyppisille ammattiryhmille ja aloille. Kyselyitä käytetään ensisijaisesti affektiivis-motivaationaalisen (tunteisiin vaikuttavien syiden) työhyvinvoinnin melko pysyväisluonteiseksi oletetun tilan arvioimisessa. (Hakanen 2009, 7.) Väittämät koskevat työssä koettuja hyvinvoinnin tuntemuksia ja kokemuksia (THL 2013). Alkuperäisessä kyselyssä on 17 vastausvaihtoehtoa ja lyhyemmässä versiossa on 9 vastausvaihtoehtoa. Väittämien avulla kartoitetaan työntekijän tarmokkuutta (vigor), omistautumista (dedication) ja uppoutumista (absorption) työhön.

Hakasen, Harjun, Seppälän, Laaksonen ja Pahkin (2012) mukaan tarmokkuutta mitattaessa voitiin työn imun kokemuksia kuvata sanoilla energisyys sekä sinnikkyys. Tarmokkuutta tiedustellaan muun muassa väittämällä ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, joka kertoo työntekijän halusta lähteä työhön mielellään sekä halusta panostaa siihen. Omistautuminen on kokemuksia työssä innostumisesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä sekä työn merkityksellisyydestä.

Omistautumista tiedustellaan muun muassa väittämällä ”aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä työhön”. Uppoutumista luonnehtii työhön keskittyminen ja siihen syventyminen sekä uppoutumisesta koettu nautinto. Uppoutumista kartoitetaan väittämällä ”kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”. Väittämien vastausvaihtoehdot kullekin kokemukselle ovat: en koskaan, muutaman kerran vuodessa, kerran kuussa, muutaman kerran kuussa, kerran vuodessa, muutaman kerran viikossa ja päivittäin. (Hakanen 2009, 42, Hakanen ym. 2012, 4.)

Seppälän (2013) mukaan molemmat Työn imu -mittarit mitattaavat kolmea eri ulottuvuutta (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen), ulottuvuudet korreloivat eli olivat vastaavuus-/riippuvuussuhteessa. Työn imu 9- mittarin rakenne pysyi samana ammattiryhmästä ja mittausajankohdasta riippumatta. Sen sijaan Työn imu 17- kysely ei pysynyt rakenteeltaan samana ammattiryhmien ja mittausajankohtien mukaan, vaan näytti mittaavan tuloksia aineistosta riippuen. Näin ollen Seppälän (2013) havaintojen mukaan työn imun ja työn voimavarojen pysyvyyden ollessa kontrolloitua, esimerkiksi esimiehen taholta, niiden välillä oli myönteinen molemminpuoleinen ja yhtä voimakas vuorovaikutussuhde.

Psykososiaalisista voimavaratekijöistä Seppälä (2013) nostaa esiin esimiehen tuen sekä työpaikan myönteisen ja innovatiivisen ilmapiirin, jotka vaikuttavat positiivisesti työn imun kokemuksiin (Seppälä 2013, 59). Perhoniemen ja Hakasen (2013, 89) havaintojen mukaan työn imun siirtyminen läheisten työtovereiden kesken voi toimia voimavaraspiraalina, jossa hyvä synnyttää hyvää ja parhaimmillaan yksilöstä siirtyvä työn imu muuttuu toisen voimavaraksi. Hakanen ym. (2012) päätyivät havainnoissaan siihen, että työryhmän voimavarat tarkoittavat niitä ryhmätason tekijöitä, jotka vaikuttavat myönteisesti sekä yksilön että työryhmän toimintaan. Voimavarat ryhmätasolla ovat luonteeltaan sosiaalisia ja yhteisöllisiä. (Hakanen ym. 2012, 9.) Psykososiaaliset voimavarat liittyvät sekä psyykkisiin että sosiaalisiin tekijöihin, joita ovat vuorovaikutustaidot, motivaatio sekä taito solmia sosiaalisia suhteita.

3.3 Työn vaatimukset - työn voimavarat (TvTv) malli

Työn vaatimuksia ja voimavaroja tutkivasta mallista Bakker ja Demerouti (2007) sekä Hakanen (2009) käyttävät nimeä JD-R (Job Demands-Recources)- malli (liite 2). Suomessa käytetään nimeä työn vaativuus - työn voimavarat malli. Edellä mainitusta on käytössä joko lyhenne TvTv- tai TVTV- malli.

Työn imua tutkittaessa on työn vaatimukset ja työn voimavarat ajattelutavalla on saatu parempia tuloksia verraten aikaisempiin työstressi- tai motivaatiomalleihin. TvTv- mallin etu on sen mahdollistama laajempi voimavarojen, työstressin tai työuupumuksen sekä aidon työhyvinvoinnin määrittely. TvTv- mallin avulla voidaan työtä tutkittaessa jakaa tutkimus kolmeen osaan: työn rakenteellisten ja sosiaalisten voimavarojen sekä työn vaatimusten tutkimiseen. (Hakanen ym. 2012, 7.)

Rakenteellisiä voimavaroja tarkasteltaessa havainnoidaan työn vaihtelevuutta ja henkilön oman osaamisen kehittämistä (Hakanen ym. 2012, 7). Sosiaalisia voimavaroja kartoitetaan Pietilän (2005) sekä Hakasen (2011) mukaan havainnoimalla niitä henkilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn kuormittavuutta ja edistävät henkilön henkilökohtaista kehitystä. Työn voimavarat motivoivat työntekijää, kun ne tyydyttävät psykologisia perustarpeita kuten itsenäisyyttä, yhteenliittymistä ja työssä pärjäämistä. Työn kuormitustekijöitä puskuroidessaan ja negatiivisia vaikutuksia vaimentaessaan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät auttavat työntekijää tehtävien suorittamisessa sekä edistävät hänen henkilökohtaista kasvuaan ja kehitystään.

Työn voimavarat rakentuvat myös suhdanteista riippumattomista ja ilmaisista tekijöistä, joten niiden kehittäminen ja parantaminen työyhteisössä on helppoa. Hakasen mukaan aidosti työssä kukoistavan ihmisen tulisi kokea työn imua useammin kuin kerran viikossa. Hän mainitsee myöhemmin vielä, että henkinen irtautuminen työstä tapahtuu vapaalla tai kun yksilö sulkeen tietoisesti työtä koskevat ajatukset mielestään tai tekee sen välillisesti tekemällä jotain muuta mielekästä. (Hakanen 2010, 39.; Hakanen 2011, 100.)

Hakasen ym. (2011) mukaan vaativissa ihmissuhdeammateissa voi olla vaikeaa välttää työn tunnekuormitusta ja saada muutosta parempaan suuntaan lyhyellä aikavälillä. Työn voimavaroihin, kuten tehtävien jaotteluun, työn järjestelyihin ja vuorovaikutukseen, voi kuitenkin panostaa. (Pietilä 2005, 2; Hakanen 2011, 49 – 51; Hakanen ym. 2012, 8.)

Työn vaatimuksia tutkittaessa havainnoidaan työhön liittyviä eriasteisia haasteita. Esimerkikkinä jonkin uuden taidon opetteluun liittyviä mahdollisia kuormittavia tekijöitä, jopa eteen tulevia esteitä. Edellä mainituilla kolmella ulottuvuudella voidaan tarkastella työn yksilöllisen ja henkilökohtaisen muokkaamisen ajatusta, tuunaamista. (Hakanen ym. 2012, 13.)

Hakanen ym. (2012) päättelivät, etteivät työn vaatimukset itsessään ole negatiivisia, mutta edellyttäessään huomattavia ponnisteluja työtehtävässä suoriutumiseksi, ilman riittävää palautumista ne saattavat muodostaa kielteisiä kuormitustekijöitä. Samanaikaisesti ajatellaan kuitenkin, että työssä tulisi olla sopivasti haasteita, jotta työ tuntuisi tekijöistään mielekkäältä ja tarpeeksi haastavalta motivoimaan ja yrittämään parhaansa. Hakanen ym. (2012) mainitsevat myös, että on erotettava toisistaan työn haastetekijät työn vaatimuksista. Työn haastetekijöitä ja ja työn vaatimuksia ovat esimerkiksi työmäärä ja kiire. Työn haastetekijöiden on todettu vaikuttavan myönteisesti työn imun kokemiseen, vaikka ne samalla saattavatkin aiheuttaa stressiä. Kuormitusvaatimukset, kuten rooliristiriidat, fyysiset kuormitustekijät sekä byrokraattiset käytännöt, vaikuttivat yksiselitteisesti kielteisesti. Liiallisina molemmat vaatimukset heikentävät työn imua. (Hakanen 2012, 7.)

3.4 Asahi työn vaatimukset - työn voimavarat -mallissa

Asahi- terveystuokiot on opinnäytetyössäni liitetty osaksi työntekijän yksilöllisten voimavarojen vahvistamista. Liitteessä kolme esitellyillä yhteisöllisesti tapahtuvilla terveystuokioilla pyritään vaikuttamaan työntekijän kokemaan työn imuun sekä mahdollisesti kasvattamaan sitä myönteisin seurauksin. Myönteiset kokemukset yhteisöllisestä liikuntatuokiosta ja liikunnasta sitouttavat henkilön suoriutumaan paremmin työssään. Yhdysvaltain terveysviraston liikunnan suosituksen mukaan liikunnallinen aktiivisuus voi

parantaa myös unen laatua ja näin ollen työssä jaksamista. Saman liikuntasuosituksen mukaan fyysisellä aktiivisuudella on myönteisiä terapeuttisia ja masennuksen oireita helpottavia vaikutuksia. (U.S. Department on Health and Human Services 2008 a, 3, 25.)

Hakasen ym. (2012) mielestä myönteisten seuraamusten synnyttämä motivaatioprosessi uusintaa ja ylläpitää itse itseään vaikuttaen vastavuoroisesti työn voimavaroihin. Hakanen (2011, 124) käyttää ilmiöstä sanaa voimavaraspiraali, joka kuvaa molemminsuuntaisesti sitä vaikutusten jatkumoa, joka seuraa työn voimavarojen sekä työn imun vahvistamisesta toisiaan. Erilaiset voimavarat työyhteisössä tukevat uusien voimavarojen syntymistä ja kasautumista spiraalin tavoin ja näin ollen henkilön omat voimavaratkin saavat nostetta. (Hakanen ym. 2012, 5, 8.)

Työn imun nosteessa myönteiset seuraukset, kuten työhön sitoutuminen, työssä suoriutuminen ja aloitteellisuus lisääntyvät. Hyvä muu elämä ja edellä mainitut seikat ennustavat henkilön työn imun kasvamista ja vaikuttavat edelleen työn voimavarojen kasvuun. Hakanen (2010) mainitsee työn imun olevan parhaimmillaan pysyvän tilan, joskin ei niin pysyvän, ettei sitä voi vahvistaa energisoivilla ja laadukkailla työoloilla. Mikäli työyhteisössä koko ryhmän työn imun tasoa onnistutaan nostamaan, se parhaimmillaan ei pääse laskemaan tulevaisuudessakaan, vaan pysyy saavutetulla tasolla. (Hakanen 2010, 49.)

3.5 Terveysliikunta ja terveyskunto

Terveysliikunnan yhteydessä mainitaan terveyskunto- käsite. UKK- instituutti määrittelee ihmisen terveyskunnan koostuvan tuki- ja liikuntaelimestön kunnosta sekä motorisesta kunnosta eli liikehallintakyvystä. (UKK- instituutti 2013.) Myös Bouchard ja Shephard (1994) mainitsivat jo kaksikymmentä vuotta sitten terveyskunto käsitteen sisältävän sellaiset fyysisistä kuntoa määrittävät kehon rakenteet ja toiminnot, joilla on yhteyksiä terveyteen ja joihin fyysinen aktiivisuus vaikuttaa positiivisesti (Bouchard & Shephard 1994). Terveyskunnosta puhuttaessa mainitaan sujuva liikkuminen, kehon koordinaatio ja tasapaino, lihasvoima, vahva luusto ja nivelten liikkuvuus. Kun ihmisellä on riittävä terveyskunto, hän selviytyy arkipäivän toiminnoista liikaa väsymättä. Liikunta-

kunto-terveys-viitekehysten mukaan fyysinen aktiivisuus vaikuttaa terveyteen. (UKK- instituutti 2013.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Terveys 2015 -ohjelmassa pääpaino kansallisessa terveystaloudessa on terveyden edistämiseksi. Työhyvinvoinnin painopiste on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen mm. tukemalla fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia työssä. Näillä toimilla turvataan ja kasvatetaan työntekijän hyvinvointia, toimintakykyä, turvallisuutta sekä lopulta tuottavuutta pidentämällä työntekijän toimintakykyä. (STM 2014.)

Yhdysvaltain terveysviraston liikunnan suositusten mukaan fyysisesti aktiivisella aikuisella on alempi riski sairastua masennukseen sekä kognitiivisten toimintojen alenemiseen. Kognitiivisilla toiminnoilla tarkoitetaan tässä mm. oppimista ja arviointiin perustuvaa päätöksentekoa. Liikunnallinen aktiivisuus voi heidän mukaansa parantaa myös unen laatua ja näin ollen työssä jaksamista. Saman liikuntasuosituksen mukaan fyysisellä aktiivisuudella on myönteisiä terapeuttisia ja masennuksen oireita helpottavia vaikutuksia. (U.S. Department on Health and Human Services 2008 b, 3, 9, 25.)

Kääriäisen (2012) mukaan psyykkistä väsymistä kannattaa ennaltaehkäistä hoitamalla sitä kuten fyysistä kuntoa. Ihmisen sosiaalinen, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi vaikuttavat rinnakkain kokonaisvaltaiseen jaksamiseen (Kääriäinen 2012, 2, 12.) Myös Niemen (2009, 8, 12) havaintojen mukaan edellä mainittujen seikkojen lisäksi ihmisen terveyteen vaikuttavat perimä, elintavat sekä fyysinen ja sosiaalinen ympäristö.

Klemola (2014) puhuu terveystalouden muuttumisesta. Hänen mukaansa terveystalouden muotoutumisessa voidaan hahmottaa kolme vaihetta. Perinteisesti länsimaissa terveystalouden käsite on ymmärretty sairauksien poissaolona, joka on vaihe yksi. Olemme siis terveitä, kun emme ole sairaita. Toisessa vaiheessa puhutaan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista (wellness), jonka käsite kehittyi noin 50 vuotta sitten. Tämän käsityksen mukaan hyvinvointiin liittyy paljon muutakin kuin sairauksien poissaolo, kuten terveet elämäntavat, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Tätä kautta hyvinvoinnin käsite on laajentunut kattamaan lähes ”kaiken”. Kolmas vaihe painottaa mielen sekä tietoisuustaitojen

harjoittamisen tärkeyttä liikunnan lisäksi. Nämä taidot korostavat ihmisen kokonaisuutta: kehomieltä ja sen harjoittamista. Mieltä harjoitetaan kehon kautta, kehossa. Kehotietoisuus on se kohta, missä keho ja mieli yhtyvät. Asahi-terveysliikunta on tästä hyvä esimerkki. (Klemola, 2014, 15.)

Klemolan (2015) mukaan kulttuurimme vahva ruumiin ja sielun erottavaa dualismia (kaksijakoinen käsitys todellisuudesta) on vaikea ylittää, koska se vaikuttaa kielessämme ja myös esimerkiksi ihmisen kohtaamiseen liittyvissä rakenteissa. Kehoa ja mieltä tulisi hänen mukaansa lähestyä aina kokemuksellisen kehomielen aspekteina, ei koskaan erikseen. Klemola (2015) puhuu "kehotietoisuudesta" ja "egotietoisuudesta", kehon läsnäolosta yhdessä aistien kanssa. Mieli voi asua tulevaisuudessa ja menneisyydessä, murehtia jo tapahtunutta tai pelätä tulevaisuutta. Keho on tässä ja nyt. Läsnäolotaidoista (mindfulness) puhutaan tänä päivänä paljon ja erityisesti painotetaan kehotietoisuutta, jota harjoittamalla yhdessä mielemme kanssa saamme parhaimmillaan aikaan tasapainoisen olon. (Klemola 2015.)

3.6 Asahi Health®-terveysliikunta

Varsinaisesti terveysliikunnasta alettiin puhua 1990-luvulla. Uusia varsinaisia terveysliikuntalajeja ei kuitenkaan kehitetty. Asahi perustuu vanhoihin liikunnallisiin, terveydellisiin ja psykofyysisiin periaatteisiin, joiden juuret ovat intialaisissa, kiinalaisissa ja japanilaisissa terveysliikunnan muodoissa ja kamppailulajeissa. (Klemola, 2014, 16.) Idässä on noin kaksituhatta vuotta vanha terveysliikunnan perinne. (Jalamo, Klemola, Mikkonen ja Mähönen 2009, 13)

Asahi on suomalainen terveysliikuntamenetelmä, jota kehiteltiin mm. ennaltaehkäisemään ja hoitamaan tyypillisiä suomalaisten vaivoja: niska-hartiaseudun ongelmia, selkävaivoja, kaatumisista johtuvia tapaturmia sekä stressiä. Lisäksi ajatuksena oli kehittää liikuntamuoto, joka on helposti lähestyttävissä ja jonka liikkeet ovat helppoja. (Jalamo, ym. 2009) Asahi-terveysliikunnassa yhdistyvät idän vanhat periaatteet ja länsimainen lääketiede helpoissa liikekokonaisuuksissa (Klemola 2014, 17). Jalamon ym. (2009) mukaan länsimainen käsitys liikunnasta on urheilulähtöistä ja terveysliikunnassakin urheilupainotteista.

Asahin periaatteissa puhutaan kehon pystylinjauksesta, koko kehon liikkeestä, tietoisesta liikkeestä sekä liikkeen laadusta ja luonnollisesta hengityksestä. Pystylinjauksessa pyritään olemaan tietoisia kehon optimaalisesta pystysuorasta asennosta. Pystysuora keho on rakenteellisesti voimakas ja tästä voimme nähdä esimerkkejä Afrikassa ja Intiassa, jossa ihmisillä on kyky kantaa painaviakin taakkoja päänsä päällä. Tämä ei välttämättä perustu lihasvoimaan, vaan taitoon kannatella kehoa hyvässä pystylinjauksessa. Monissa itämaisissa kamppailulajeissa puhutaan ”sisäisestä voimasta”, joka Klemolan (2014, 17) mukaan on juuri aikaansaatu kehittämällä kehon pystylinjauksen kautta kehon rakennetietoisuutta.

Asahissa pyritään siihen, että koko keho on harjoituksen aikana joko avautuvassa tai sulkeutuvassa liikkeessä. Yksi keskeinen idea on pumppaava liike, joka havainnollistuu mm. olkapäitä pyöritettäessä. Tällöin koko keho vajoaa ja ojentuu vuorottain kehonlaajuisen liikkeen aktivoitessa koko kehoa ja lihaksia. Harjoituksissa pyritään opettelemaan ergonomista tapaa, jolloin voima otetaan koko kehosta yksittäisten lihasten sijaan. Asahin liikkeet ovat hitaita ja pehmeitä. (Klemola 2014)

Klemola (2014) puhuu tietoisesta liikkeestä, jossa liike hidastetaan tietoisesti niin, että liikettä voidaan ohjata liikeradan jokaisen pisteen läpi. Samalla liikettä ja koko kehoa voidaan aistia niin, että kehon tuntemukset ja vivahteet tulevat tietoisuuteen. Liikkeen laadulla Klemola (2014) tarkoittaa sitä, miltä liike näyttää ulospäin sekä mikä liikkeen sisäinen kokemus on. Kaarevat ja pehmeät liikkeet mahdollistavat kehon tietoisuuden kehittymisen, jolloin tasapaino, rakenne -ja liiketietoisuus kehittyvät.

Hitaasti ja virtaavasti tehdyt liikkeet rytmittävät hengityksen ja liikkeen toisiinsa yhdeksi pehmeäksi liikkeeksi ja näin ollen aikaansaadaan parhaimmillaan koko mielen ja kehon täyttävä harmonian tunne. Asahi- tuokioissa pyritään käyttämään pallealihasta ja niin kutsuttua pallea -tai -vatsahengitystä pinnallisen kylkiluuhengityksen sijaan. Palleahengityksessä vatsa pullistuu toisin kuin kylkiluuhengityksessä, jossa vatsa pysyy miltei liikkumattomana ja hengitys tapahtuukin apulihaksilla, ei pallealihaksella. Harjoituksessa käytetään avuksi

myös mielikuvia, kuten kuviteltua pallon nostoa tai ajatusta veden hienovaraisesta vastuksesta sormien tunnustellessa ilmaa. (Klemola 2014.)

Liitteessä neljä havainnollistetaan Asahi- tuokion ensimmäisen tason liikesarja. Harjoitus aloitetaan isolla tasausliikkeellä. Tämän jälkeen seuraa kolme rentoutusharjoitusta, joiden jälkeen pieni tasausliike ”hapettaa” lihaksia ja tasaa hengitystä. Seuraavaksi siirrytään niska-hartia-osion kolmeen liikkeeseen, joiden jälkeen on taas pienen tasausliikkeen vuoro. Selkäosiossa keskitytään avaamaan selän lihaksia kolmella eri liikkeellä. Pienen tasausliikkeen jälkeen jalka -ja tasapaino-osiossa harjoitetaan jalkoja sekä tasapainoa. Tämän jälkeen siirrytään loppuvenytyksen kautta isoon tasausliikkeeseen, joka päättää harjoituksen. Kutakin osion liikettä tehdään toistona kuudesta kymmeneen kertaan. Koulutettu ohjaaja osaa katsoa toistojen järkevän määrän kohderyhmää ajatellen.

Asahi- terveystuokio koostuu 10-60 minuutin pituisesta harjoituksesta kohderyhmästä riippuen. Liikuntamenetelmä koostuu kolmesta erillisestä toisiaan muistuttavasta liikuntasarjasta. Kuviossa kolme (liite 5) on Mähösen (2013) mukaan kuvattuna Asahin moduulirakenne. Toinen ja kolmas taso perustuvat ensimmäisen tason liikesarjoihin. Tasoista käytetään nimeä moduuli ja niitä on mahdollisuus sekoitella, joskin jo ensimmäisen tason säännöllinen harjoittaminen on terveyden kannalta riittävää.

Sosiaali -ja terveysministeriön terveys 2015 -ohjelmassa pääpaino kansallisessa terveystoiminnassa on terveyden edistämässä. Työhyvinvoinnin painopiste on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen mm. tukemalla fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia työssä. (STM 2014.) Asahi terveystuokioiden ovat toimintaa, jotka opinnäytetyössäni toteutetaan yhteisöllisinä liikuntatuokioina.

3.7 Yhteisöllisyys

Opinnäytetyössäni yhteisöllisyys nivoutuu kyseessä olevassa työyhteisössä kaikille avoimien ja työyhteisö-toimintana toteutettavien Asahi-terveystuokioiden avulla. Työyhteisössä yhteisöllisyyden käsite on muuttanut muotoaan hierarkia johdolisesta mallista enemmän tiimi työskentelyyn. Samalla työyhteisöjen jäsenten vuorovaikutus ja

ristiriitatilanteiden hallintataidot ovat parantuneet ja näin ollen avoimempi kanssakäyminen on helpottunut. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15.)

Aaltonen ja Lindroos (2012) mainitsevat työpaikan ilmapiirin rakentuvan suhteiden, ryhmän koon, sukupuolijakauman sekä erilaisten yksilöiden varaan. Heidän mukaansa hyvä ryhmä saa alkunsa siitä, että jäsenet ovat sitoutuneita ryhmään ja sen tavoitteisiin sekä haluavat kuulua ryhmään. Parhaimmillaan ryhmässä on tilaa erilaisuuden hyväksymiselle. Jäsenten kesken avoin ja toimiva vuorovaikutus sekä luottamus ylläpitävät ryhmää. (Aaltonen & Lindroos 2012, 62 - 63.) Paasivaara ja Nikkilä (2010) näkevät yhteisöllisyyden ja sen edistämisen olevan osa työhyvinvointia työelämässä. Heidän mukaansa yhteisöllisyys on ennen muuta arkista, työhön kiinteästi liittyvää toimintaa. Yhteisöllisyyden katsotaan myös heidän mukaansa tukevan ihmisten kanssakäymistä, hyvinvointia ja terveyttä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)

Hakasen (2011, 31) mukaan yhteenkuuluvuutta voivat parhaimmillaan kokea työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työyhteisöön. Yhteisöllisyyttä voidaan tarkastella myös työvälineenä, jolla pyritään vahvistamaan tärkeiksi koettuja arvoja sekä ehkäisemään niiden vastaisia toimia. Yhteisöllisyyden kokemukselle on tärkeää kokemus osallisuudesta. (Kylmäkoski, Pylkkänen & Viitanen 2010, 8.) Kaipio (1999) kirjoittaa kirjassaan yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen aina merkinneen ihmislajin hengissä säilymistä. Hänen mukaansa yhteisöllisyys on yhteiskunnan perusta. (Kaipio 1999, 25.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee yhteisöllisyyttä puolestaan ihmisten yhteenkuulumisen tarpeen tunnustamisen ja arvostamisen tarpeen kautta. Yhteisö on sitä vahvempi, mitä moninaisempi on sen verkosto ja mitä enemmän yhdessä saadaan ratkoa asioita. Yhteisöllisyys on osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta ja se rakentuu yhteisön jäsenten välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa.

Yhteisöllisyys on myös kokemuksellinen asia, sillä yhteisöllisyyttä kokee se, joka kokee voivansa vaikuttaa ja on osallinen. Yhteisöllisyys on mahdollisuus ja voimavara. Manka & Larjovuori (2014) katsovat yhteisöllisyyden tukevan työelämässä terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys ja työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa,

joka voidaan ymmärtää yhteisön toimintaa, luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista vahvistavina piirteinä. (Manka & Larjovuori 2014.)

(THL 2014.) Asahi on yhteisöllisesti tapahtuvaa toimintaa ja terveysliikuntaa, jossa ihmisen mieli tietoisesti keskittyy kulloinkin tehtävään kehon liikeosioon, ja näin ollen mieli sulkee päivän aikana mahdollisesti stressiä tuottaneet ajatukset taka-alalle. (Klemola 2013.)

Hakasen mukaan aidosti työssä kukoistavan ihmisen tulisi kokea työn imua useammin kuin kerran viikossa. Hän mainitsee myöhemmin vielä, että henkinen irtautuminen työstä tapahtuu vapaalla tai kun yksilö sulkeen tietoisesti työtä koskevat ajatukset mielestään tai tekee sen välillisesti tekemällä jotain muuta mielekästä. (Hakanen 2010, 39.; Hakanen 2011, 100.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella työn imua ja sen mahdollista lisääntymistä yhteisöllisesti toteutettavien liikuntatuokioiden kautta. Tavoitteena on Asahi- terveysliikuntatuokioiden avulla selvittää työn imun kasvua sekä työyhteisön yhteisöllisyyden kokemuksia. Työn imu 9 -kyselyllä pyrin havainnollistamaan mahdollista kasvua tarpeen vaatiessa myös numeraalisesti. Tutkimuskysymykseni ovat;

- Voiko työn imua lisätä työyhteisössä yhteisöllisellä liikunnalla?
- Voiko yhteisöllisyys kasvaa työyhteisössä terveysliikuntatuokioiden kautta?

Alakysymyksenä haluan tietoa osallistujien kokemuksista Asahi- terveysliikunnan käyttökelpoisuudesta työpaikkaliikunnaksi. Minua kiinnostaa myös, onko kyseinen terveysliikuntamuoto siirrettävissä PHSOTEY:n muihin yksiköihin. Esitän kysymykset jokaisen toteutuneen tuokion jälkeen osallistujille. Kirjaan vastaukset päiväkirjaan myöhempää tarkastelua varten.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyössäni käytän tiedonhankintaan Schaufeli ja Bakkerin (2003) luomaa työn imu 9 -kyselyä, jolla tieto kerätään numeraalisesti. Lisäsin lomakkeeseen avoimet kysymykset. Metsämuurosen (2002) mukaan keskeistä tieteelliselle tiedolle on, että uusi tieto rakentuu vanhan pohjalle. Tiedonhankintamenetelmät ovat yleisesti tunnettuja, joten uusi tieto on vertailukelpoista vanhan tiedon kanssa. Metsämuuronen (2006) kehottaa käyttämään jo olemassa olevaa mittaristoa, sillä niiden validiteetti ja reliabiliteetti ovat valmiiksi testattuja ja tutkittuja laajoillakin joukoilla. Tilastollisten menetelmien avulla pyritään löytämään ilmiöistä systemaattiset ja satunnaiset tekijät, arvioidaan ilmiöiden välisiä yhteyksiä sekä pyritään erottamaan ne toisistaan. (Metsämuuronen 2002, 6.; Metsämuuronen 2006, 57.)

Liikuntatuokioiden aikana pyrin tekemään myös osallistuvaa havainnointia sekä lopuksi esitin kysymyksiä tarkentamaan osallistujien kokemuksia ja mielipiteitä.

Liitteen kuusi mukaisen kutsukirjeen lähetin valitsemani sosiaalipalvelutoimiston, kaikille 25 henkilökunnan jäsenelle sähköpostin liitteenä. Kahden päivän päästä lähetin kaikille myös Työn imu 9 -kyselyn (liite yksi) sähköpostitse ennen ensimmäistä Asahi tuokiota.

Tuokiot toteutetin kuutena peräkkäisenä perjantaina, joiden jälkeen osallistuneille lähetin toisen kyselyn. Lähettämissäni kyselyissä oli kaksi avointa kysymystä. Toista avointa kysymystä muutin jälkimmäisessä kyselyssäni.

Osallistuvaan havainnointiin liittyvää materiaalia / päiväkirjaa kirjoitin jokaisen tuokion jälkeen. Päiväkirjaan ja havainnointiin liittyvää materiaalia käytettiin tuomaan tekstiin osallistujan henkilökohtainen näkökulma ja kokemukset. Lisäksi suoriin kysymyksiini esitetyt vastaukset kirjasin päiväkirjaan. Työn imu 9 -kyselyjen avulla saatua aineistoa vertasin toisiinsa, jotta sain selville tutkimuskysymyksiini tarvittavia vastauksia. Avoimista kysymyksistä valitsin mielenkiintoisimmat ja numeraalista tulosta kuvaavimmat lauseet.

Ensimmäinen kysely avautui kaikille vastattavaksi hyvin ja vastaukset tulivat onnistuneesti perille. Toisen kyselyn lähettämisessä sähköisesti oli teknisiä

ongelmia, sillä sen avautuminen vastattavaan kuntoon oli aluksi hankalaa. Toisen työn imu 9 -kyselyn lähetin viimeisen tuokion jälkeen vain tuokioihin osallistuneille. Muilla, osallistumattomilla, tuskin olisi ollut relevanttia tietoa tämän opinnäytetyön kannalta.

Varsinaiset liikunnalliset tuokiot toteutuivat sisällöllisesti hyvin, joskin niitä saatiin pidettyä kuudesta vain viisi. Jokaiselle kerralle olin ottanut mukaan myös Asahista kertovaa oheismateriaalia kuten, DVD:n ja kirjan.

5.1 Työn imu 9 -kysely ja määrällinen tutkimus

Määrälliseen poikittaistutkimukseen on Aaltolan ja Vallin (2007, 126) mukaan nimensä mukaisesti kerättyä aineistoa yhdessä ajankohdassa. Tutkimukseeni valittiin toimiston koko henkilökunta, kaksikymmentäviisi työntekijää. Arvioin osallistujajoukon lopulta karsiutuvan luonnostaan pienemmäksi. Vilkan (2007, 57) mukaisesti otoksen tulisi edustaa perusyksikön kaikkia osapuolia ja näin ollen kuka tahansa voisi tulla valituksi otokseen.

Perusjoukkoni käsittää koko henkilökunnan, joten karsintaa ei tehdä etukäteen, sillä henkilökunnan resurssit osallistumiseen työajalla tullevat määrittelemään lopullisen osallistujamäärän ja lopulta lopputuloksia ajatellen luotettavan otoskoon. Otantaan liittyvä otoskato tulee näin luonnostaan ja vaikuttaa otoksen kylläntymiseen. Näin ollen Viinamäen ja Saaren (2007) mukaisesti, vaikka toivoisinkin voivani tehdä koko valitsemaani perusjoukkoa koskevia päätelmiä, tulen analysoimaan lopulta otoskadon jälkeistä joukkoa (Viinamäki & Saari, 55.) Vilka (2007) yleistää suuremman otoksen luotettavampaan lopputulokseen (Vilka 2007, 56 - 60). Epäilemättä sosiaalityössä mm. päivittäinen tilanteiden vaihtuvuus ja kiireellistä reagointia vaativat ja haasteliset tilanteet vaikuttavat lopulliseen osallistujien määrään.

Kaikki haluamani tieto ei mahdollisesti tule kuitenkaan minulle saakka, joten varaudun tilanteeseen suunnitellessani otosta koko toimiston väestä. Vilkan (2007) mukaan aineistokadon voi välttää katoanalyysillä, jossa mm. mietitään ketkä eivät ole vastanneet kyselyyn, onko kadosta huolimatta otos edustava vai vain osittain edustava ja pitääkö tuloksissa painottaa jotain? Mahdollisesti

analyysivaiheessa esille tuleva tosiseikka, ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”, on hyväksi havaittua faktaa. (Vilka 2007, 107, 155.)

Määrällisen tutkimuksen piirteet tulevat opinnäytetyössä esille Webropol pohjalle rakentamaani ja Schaufelin ja Bakkerin työn imu 9 -kartoitukseen perustuvia kysymyksiä käyttäessäni. Työn imusta voidaan laskea keskiarvo numeraalisesti kolmesta työn imun ulottuvuudesta, tarmokkuudesta, omistautumisesta sekä uppoutumisesta. Vilka (2007) painottaa onnistuneen lomakkeen suunnittelun tärkeyttä. Hänen mukaansa lomakkeen tulee mitata sitä, mitä suunnitelmassa sanotaan mitattavan. (Vilka 2007, 63.)

Ensimmäisestä ja toisesta kyselystä saatuja numeraalisia tuloksia ja keskiarvoja voidaan verrata keskenään ja samalla havainnoida mahdollista työn imun kasvua. Vilka (2007) mainitsee määrälliseen tutkimukseen tuloksia esittävän numeroiden lisäksi myös taulukoilla, graafisilla kuvioilla, tunnusluvuilla ja tekstein. Hän painottaa esittämään saadut tulokset käyttäen kulloinkin tutkijalle oman näkemyksen mukaisesti parasta esitystapaa käyttäen. Hän mainitsee lisäksi, että erilaisia tapoja yhdistetään, jotta saavutetaan selkein ja havainnollisin tapa kuvata saatuja tuloksia. (Vilka 2007, 134-148.)

Eskola ja Suoranta (1998) puhuvat kolmiomittauksesta eli triangulaatiosta, kun tutkimuksessa käytetään eri menetelmiä samaan aikaan. Perusteena on, että yhden menetelmän avulla saatu tieto ei ole riittävän kattavaa tai ei kerro monipuolista näkökulmaa asiasta luotettavuuden kärsimättä. Opinnäytetyössäni on Eskolan ja Suorannan (1998) mukaisesti kyse menetelmätriangulaatiosta, jolla tutkitaan aihetta erilaisilla aineistonhankinta- ja tutkimusmenetelmillä. Käyttämäni numeraalisesti tietoa antava kyselylomake, avoimet kysymykset sekä osallistuva havainnointi tuottavat erilaista tietoa, jota on mielenkiintoista verrata. (Eskola & Suoranta 1998, 69 -70.) Tuomi ja Sarajärvi (2002) mainitsevat myös, että laadullisessa tutkimuksessa yleisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat muiden muuassa kysely ja havainnointi. Heidän mukaansa edellä mainittuja menetelmiä käytetään vaihtoehtoisina, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.)

5.2 Avoimet kysymykset

Sähköiseen työn imu 9 -kyselyyn liitän avoimet kysymykset; koetko yhteisöllisyyttä työyhteisössäsi ja mitä odotat työyhteisön yhteisiltä Asahi -terveysliikuntatuokioilta? Tuokioiden jälkeen lähetettävässä kyselyssä on avoimet kysymykset muotoiltu; koetko yhteisöllisyyttä työyhteisössäsi? ja koetko työhyvinvointiasi lisääntyneen tuokioiden myötä?

5.3 Havainnointi

Grönforsin (2007) mukaan havainnointi, jossa tutkija oman persoonallisen roolinsa avulla tekee havaintoja tutkimastaan asiasta, on samalla kaksisuuntaisen dialogin avulla vuorovaikutuksessa. Osallistuva havainnointi kytkee sekä Grönforsin (2007) kuten Tuomen ja Sarajärvenkin (2002) mukaan tutkittavan asian tai ilmiön voimakkaammin esille tuleviin normeihin tai tapahtumahetkellä liittyvään käyttäytymiseen. (Grönfors 2007, 151-154, Tuomi & Sarajärvi 2002, 83-85.) Aaltola ja Valli (2007) ovat samoilla linjoilla havainnoinnin vaikuttavuudesta silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vielä vähän. Samalla he mainitsevat havainnoinnin tuovan aineistonkeräykseen myös muut aistit, kuten kuulo, näkö sekä tunteet ja niiden hyödyntäminen.

Normeihin (esimerkiksi työyhteisössä) liittyvät tilanteet ja niiden havainnointi sekä saatu tieto saattaa nousta esille normeista poikkeavissa tilanteissa paremmin. Tutkijan on osallistuvaan havainnointiin perustuvassa tilanteessa pidettävä varansa, ettei hänen oman käyttäytyminen tai sen muutokset pääse vaikuttamaan osallistujiin. (Aaltola & Valli 2007, 154 - 158.) Osallistuvalla havainnoinnilla toivon saavani kartoitettua opinnäytetyöni laadullisen puolen osioon sitä hiljaista tietoa, jota lomakkeista ei välttämättä nouse esille.

5.4 Aineiston analyysi

Sähköpostitse lähetetyt lomakkeet on rakennettu työn imu 9 -kyselyn rungon mukaan webropol sovelluksen avulla. Ensimmäisen lomakkeen numeraalisesti saatuja tietoja voidaan verrata toisen lomakkeen tietoihin. Avoimilla kysymyksillä saan vastaajien kokemuksellista tietoa sanallisesti.

6 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA

Opinnäytetyöni ajatuksena oli kartoittaa henkilökunnan sen hetkinen kokemus omasta työn imun kokemisestaan. Ensimmäisellä kerralla kyselyyn vastasi yksitoista kahdestakymmenestäviidestä, joista jokainen vastasi myös kahteen avoimeen kysymykseen. Toiseen kyselyyn vastasi kymmenen kahdestakymmenestä viidestä ja myös heistä jokainen vastasi avoimiin kysymyksiin. Osallistuvaan havainnointiin sekä kommentteihin tuokioiden päätyttyä palaan myöhemmin.

6.1 Työn imu 9 -kyselyn tuloksia

Työn imu -9 kyselyn mukaisesti tarkasteltavana olivat henkilökunnan kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Vastaajien valittavana olivat väittämät; en koskaan, muutaman kerran vuodessa, kerran kuussa, muutaman kerran kuussa, kerran viikossa, muutaman kerran viikossa ja päivittäin. Kyselyssä oli ohjeistuksena; Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteita tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tunteista tai ajatusta.

- Tarmokkuuden kokemuksia kartoitettiin kysymyksillä, tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni, tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni sekä olen innostunut työstäni.

Ensimmäisellä vastauskerralla taulukossa yksi valtaosa, eli yhdeksän vastaajaa yhdestätoista, koki omasta mielestään olevansa täynnä energiaa työviikon aikana. Viikon aikana kahdeksan vastaajaa yhdestätoista koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään. Innostuksen tunteet vaihtelivat akselilla muutaman kerran kuussa / päivittäin.

Taulukko 1. Tarmokkuuden kokemuksia ensimmäisen kyselyn mukaan.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	1	0	1	0	2	5	2
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	1	0	0	2	3	4	1
Olen innostunut työstäni.	1	0	0	2	3	2	3

Toisella vastauksella (taulukko 2) myös yhdeksän vastaajaa kymmenestä kokivat työ viikonaikana olevansa täynnä energiaa kun tekevät työtään. Lähes kaikki, yhdeksän vastaajaa, tunsivat tarmokkuutta työssään joko päivittäin tai vähintään kerran viikossa. Innostuksen tunteet vaihtelivat hieman, joskin akselilla kerran päivässä / muutaman kerran viikossa.

Taulukko 2. Tarmokkuuden kokemuksia toisen kyselyn mukaan.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni.	1	0	0	0	3	4	2
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	0	0	3	2	4
Olen innostunut työstäni.	1	0	0	0	2	3	4

- Omistautumista kartoitettiin vaihtoehdoilla; työni inspiroi minua, aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin ja tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.

Ensimmäisellä vastauksella (taulukko 3) työnsä koki inspiroivaksi työviikon aikana kahdeksan vastaajaa yhdestätoista. Hyvältä koki työhön lähtemisen seitsemän vastaajaa yhdestätoista. Lähes kaikki vastanneet, kymmenen

yhdestätoista, tunsivat tyydytystä syventyessään työtehtäväänsä päivittäin tai muutaman kerran viikossa.

Taulukko 3. Omistautumisen kokemuksia ensimmäisen kyselyn mukaan

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Työni inspiroi minua.	1	0	0	2	4	1	3
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	1	0	1	2	1	4	2
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	0	2	2	2	4

Toisella vastaukerralla (taulukko 4) työn koki inspiroivaksi lähes puolet vastanneista, neljä kymmenestä, kerran viikossa. Muut vastaajat kokivat inspiroitumista muutaman kerran viikossa ja kolme vastaajaa kymmenestä jopa päivittäin. Yli puolet, kahdeksan vastaajaa kymmenestä, koki työviikoilla aamuisin tuntevan hyvältä lähteä töihin. Tyydytystä syventyessään työhönsä koki valtaosa, kahdeksan vastaajaa kymmenestä, joko kerran tai muutaman kerran viikossa. Neljä vastaajaa kymmenestä tunsivat tyydytystä syventyessään työhönsä, päivittäin.

Taulukko 4. Omistautumisen kokemuksia toisen kyselyn mukaan.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Työni inspiroi minua.	1	0	0	0	4	2	3
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	0	0	1	5	2
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	0	2	2	2	4

- Uppoutumisen kokemuksia tiedusteltiin kysymyksillä; olen ylpeä työstäni, olen täysin uppoutunut työhöni, kun työskentelen ja työ vie minut mukanaan.

Ensimmäisellä kerralla (taulukko 5) ylpeyttä työstään koki muutaman kerran viikossa liki puolet vastaajista. Uppoutumista työhönsä koki viisi vastaajaa yhdestätoista muutaman kerran viikossa ja kaksi vastaajaa päivittäin. Lähes kaikki vastaajista, yhdeksän yhdestätoista, kokivat työn vievän heidät mukaansa muutaman kerran viikossa tai jopa päivittäin.

Taulukko 5. Tarmokkuuden kokemuksia ensimmäisen kyselyn mukaan.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Olen ylpeä työstäni.	1	0	2	0	2	4	2
Olen täysin uppoutunut työhöni.	1	1	1	0	1	5	2
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	1	0	0	1	0	5	4

Toisella vastaukerralla (taulukko 6) yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki vastaajat kokivat ylpeyttä työstään työviikon aikana, muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Uppoutumista työhönsä työviikon aikana koki yhdeksän vastaajaa muutaman kerran viikossa ja kaksi jopa päivittäin. Kymmenen vastaajaa kymmenestä koki työn vievän hänet mukanaan työviikon aikana ainakin muutaman kerran viikossa ja neljä jopa päivittäin. Yksi koki tunteen kerran viikossa.

Taulukko 6. Tarmokkuuden kokemuksia toisen kyselyn mukaan.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Olen ylpeä työstäni.	1	0	0	0	2	5	2
Olen täysin uppoutunut työhöni.	1	0	0	0	2	5	2
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	0	0	0	1	5	4

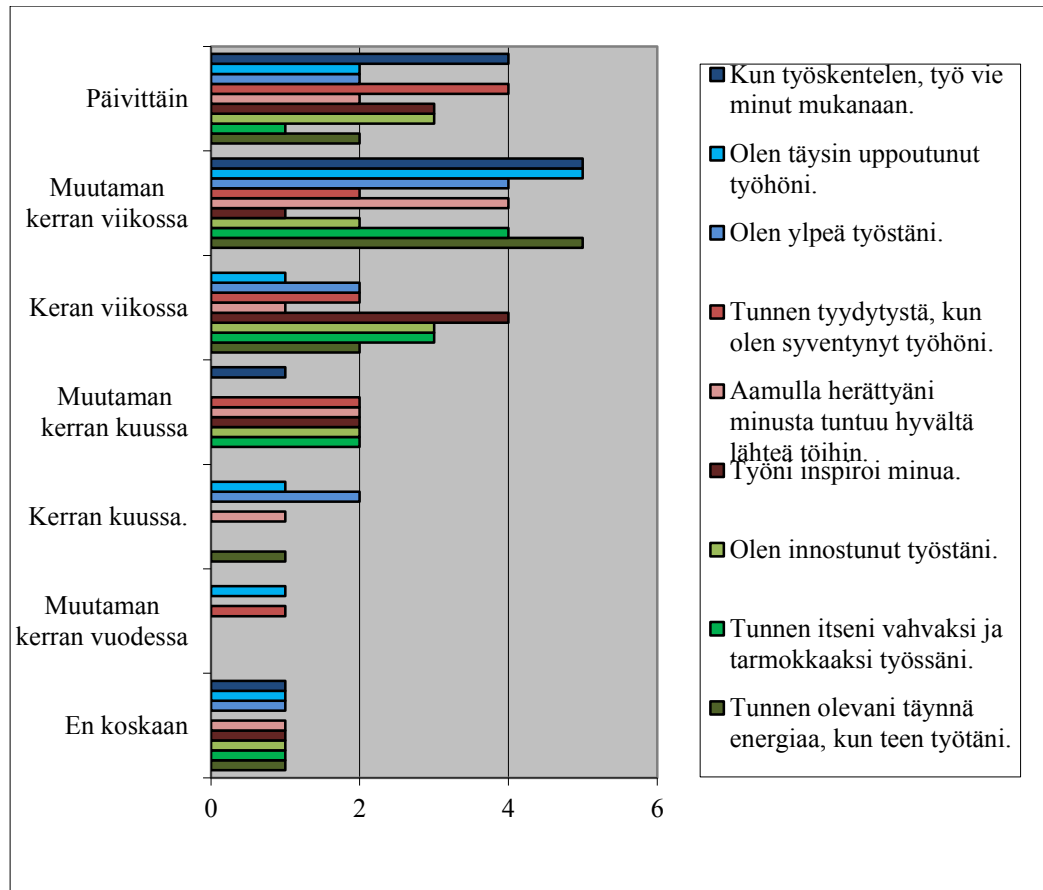
Ensimmäisen ja toisen kyselyn eroavaisuudet olivat pienet. Pääsääntöisesti vastaukset painottuivat oikealle puolelle ja ilmaisivat positiivisia tuntemuksia kuukausittain tai viikoittain. Ensimmäisessä kyselyssä yksi osallistuja valitsi, en koskaan, kuvatessaan tuntemuksiaan tarmokkuuden, uppoutumisen ja omistautumisen osalta. Yhteen, omistautumista mittaavassa kategoriassa, oli valittu muutaman kerran vuodessa -vaihtoehto. Muilta osin tuntemukset olivat pääsääntöisesti, oman tulkintani mukaan, positiivisella puolella, sillä ainakin kerran kuussa oli koettu työn imua.

Toisessakin kyselyssä tarmokkuutta tunnettiin vain muutaman kerran vuodessa. Omistautumisen tuntemukset nousivat kuitenkin muutamaan kertaan vuodessa. Uppoutumista kartoittavassa osiossa kysymys työn viemisestä mukanaan, nousi toisessa kyselyssä eniten, eli en koskaan kerran viikossa vaihtoehtoon. Toisessa kyselyssä tuntemuksen työn imun kokemisesta keskittyivät enenevässä määrin positiiviselle kokemuspuolelle. Mainitavaa on kuitenkin, että yksittäisiä

kokemuksia oli edelleen, joiden mukaan henkilö ei kokemut työssään työn imua koskaan.

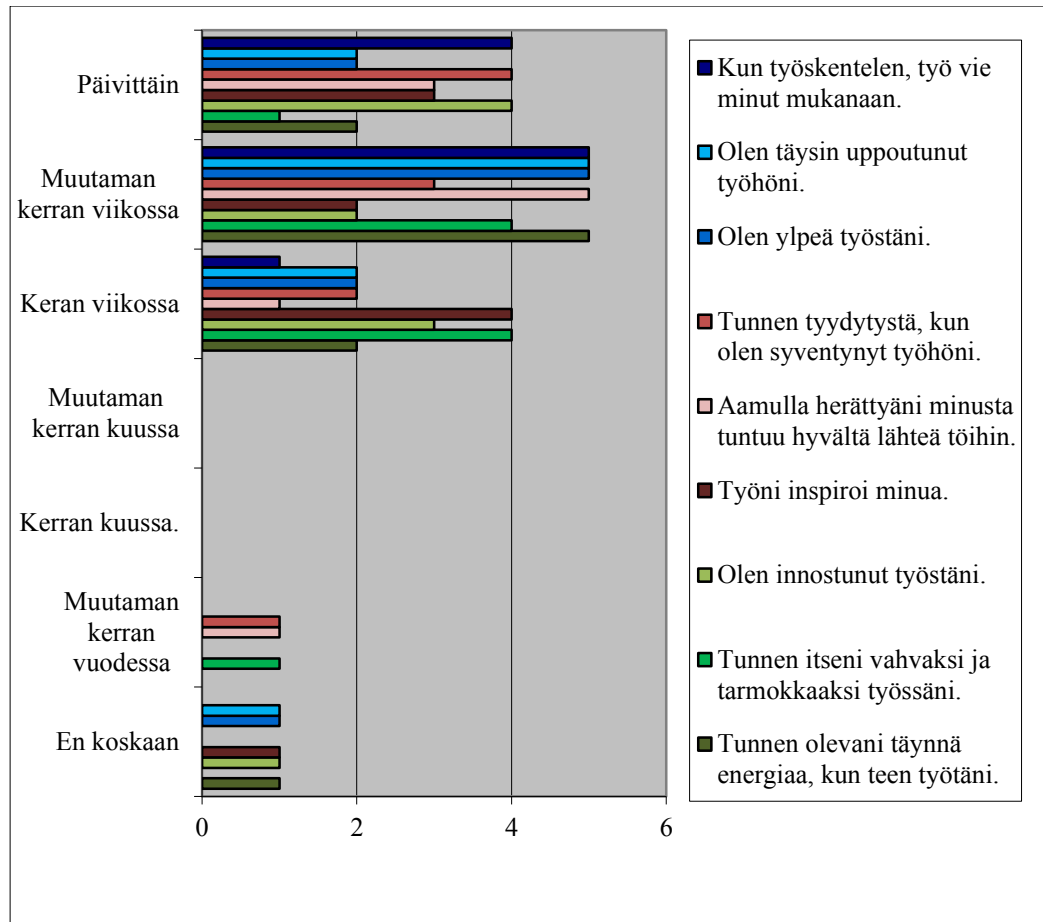
Vastaajien vähäisen määrän vuoksi (yksitoista ensimmäisessä ja kymmenen toisessa kyselyssä) vaihtelu kyselyissä ei ollut kovin suuri. Osallistujat tuntuivat vastausten mukaan pääsääntöisesti olevan innostuneita ja motivoituneita työhönsä. Viikoittain koettuja positiivisia tuntemuksia kokevat jo muutoinkin työhönsä motivoituneet työntekijät, joita tässä työyhteisössä vaikuttaisi olevan.

Kuviosta 1 voi havainnoida ensimmäisen ja toisen kyselyn vastausten hajontaa. Ensimmäisessä kyselyssä vastaajien mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti työn imun kokemisesta kaikille seitsemälle vaihtoehdolle, en koskaan / päivittäin välillä. Asahi tuokioiden jälkeen lähetetyssä kyselyssä vastaukset painottuivat enemmän kokemuksiin väliltä muutaman kerran kuukaudessa / päivittäin. En koskaan -vaihtoehtoa valittiin myös työn imun henkilökohtaisesta kokemisesta, sekä ensimmäisessä että toisessa kyselyssä. Nämä taulukot kuvastavat yhteisen tekemisen olleen myönteinen ja hyväksi koettu kokemus.



Kuvio 1. Ensimmäisen kyselyn tulokset.

Ylhäällä on ensimmäisen kyselyn vastausten perusteella luotu kuvio. Kuvioista näkyy tulosten jakautuminen työn imun kokemisesta tasaisesti, joskin hieman painottuen kokemuksiin viikottain. Muutaman kerran viikossa koettiin työn vievän mukanaan, työhön täysin uppoutumista sekä tunnetta, että on täynnä energiaa työtä tehdessä. Toisaalta voidaan myös havainnoida että en koskaan ja muutaman kerran vuodessa- tuntemuksia on myös mukana.



Kuvio 2. Toisen kyselyn tulokset.

Toisen kyselyn vastauksissa (kuvio 2) ja niiden painottumisessa voidaan havaita työn imun positiivisen kokemisen nousu. Toisaalta voidaan havaita, että työn imua koetaan, joko ei juuri ollenkaan tai ainakin kerran viikossa, ei kuukausittain. Taulukosta näkyy myös värien mukaisesti vastaajien yksittäiset kokemukset.

6.2 Avoimet kysymykset

Avoimista kysymyksistä ensimmäisessä kysyttiin, koetko yhteisöllisyyttä työyhteisössäsi. Vastauksissa oli kaksi erityyppistä lähestymistapaa. Ensimmäisen kyselyn avoimissa vastauksissa valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että kokee työyhteisössä yhteisöllisyyttä.

Osa vastaajista toki koki työyhteisön yhteisöllisyyden muuttuvan työtilanteiden ja työpäivien mukaan.

Kyllä, ajoittain koen, ajoittain en. Riippuu työn aiheuttamista tilanteista.

Kyllä, koen työyhteisön olevan auttavaa ja tukevaa.

Kyselyssä tuli esille, että työyhteisö toivoi yhteisöllisyyttä olevan enemmän. Yhteisöllisyyden kasvattamiseen en saanut esimerkkejä, joskin sitä ei edes kysytty.

Toiseen esittämäni avoimeen kysymykseen, odotuksista tuokioita kohtaan, sain melko samantyyppisiä vastauksia kaikilta. Vastauksista esille nousivat odotus uutta kohtaan, vaihtelu sekä yhteiset kokemukset.

Erilaisuutta, sillä en tiedä mitä se tarkoittaa.

Ihanaa hengähdystaukoa ja pään nollausta viikon päätteeksi.

Yhteistä tekemistä ja ryhmäytymistä sekä niska -ja hartiakipujen lievittymistä.

Toisessa kyselylomakkeessa oli sama avoin kysymys: koetko yhteisöllisyyttä työyhteisössäsi. Kokemuksia yhteisöllisyyden lisääntymisestä koki omien sanojensa mukaan muutama osallistuja. Varsinaisesti yhteisöllisyyden kasvamista tällä tutkimuksella ei kuitenkaan voi pitää merkittävänä. Työtovereiden merkitystä pidettiin tärkeänä.

Kyllä koen ja liikuntatuokio lisäsi myös yhteisöllisyyttä.

Kyllä, hyvin vahvasti. Työkavereilta saa tukea ja apua aina.

Koen yleensä, mutta enemmänkin saisi olla.

Toinen avoin kysymykseni oli: koetko työhyvinvointisi lisääntyneen yhteisten liikunnallisten tuokioiden myötä? Kolme vastaajaa ei voinut yhden osallistumiskerran kokemuksella sanoa työhyvinvoinnin muuttuneen tai lisääntyneen, joten he eivät ottaneet tähän kantaa.

Kysymykseen vastanneet olivat sitä mieltä, että kokemukset jo yhdellä osallistumiskerralla olivat positiivisia sekä osalla niska- ja hartiaseudun vaivat helpottuivat. Lisäksi mainittiin mielen virkistyneen puuduttavassa työtahdissa.

Yhteisesti tapahtuva viikon nollaaminen koettiin myös hyvänä. Samoin työtahdin ja viikon ”summaaminen” perjantaina koettiin positiiviseksi.

Vähäisessä määrin kyllä.

KYLLÄ, ne olisi piristävä lisä puuduttavaan työtahtiin.

Kyllä. Liikuntatuokiot olivat rentouttavia ja liikkuvuutta lisääviä.

Kyllä, liikkeet olivat hyviä hartioille ja mieli virkistyi.

Kyllä koen. Mukava tavata työyhteisöä muualla kuin toimistolla.

6.3 Osallistuva havainnointi

Toivoin, että pääsen refleктоimaan yhteisön jäsenten kanssa yhteisöllisyyden kokemuksia tässä yhteisössä yhteisesti tapahtuvan toiminnan avulla. Ohjaajan ominaisuudessa tekemieni havaintojen sekä kirjattujen merkintöjeni pohjalta terveystuokioista pääsääntöisesti pidettiin. Suullisesti esittämiini kysymyksiin sain pääsääntöisesti positiivista palautetta.

Kysymykseeni Asahin sopivuudesta työpaikkaliikunnaksi sain myönteistä palautetta. Tosin vastaajia mietitytti sopivan ja rauhallisen liikuntapaikan löytyminen eri toimipaikoista. Vastaajat miettivät myös sopivan viikonpäivän löytymistä, joskin päätyivät siihen, ettei kaikille sopivaa päivää tai kellonaikaa löydy koskaan. Asahin helppo lähestyttävyyys liikuntamuotona sai pelkästään positiivista palautetta.

Kysymykseeni Asahin siirrettävyydestä myös muihin toimipaikkoihin sain myönteisiä mielipiteitä. Vastaajat tosin pohtivat, kuka olisi se taho, jonka myötämielisyydellä Asahia voitaisiin käyttää PHSOTEY:n kussakin toimipisteissä työpaikkaliikuntamuotona.

Alussa osalla oli, omien sanojensa mukaan, hankaluuksia keskittyä vain itseensä ja kulloinkin tehtävään liikesarjaan. Heidän mukaansa oli hankalaa keskittyä ilman musiikkia, joka veisi ajatukset muualle. Seuraavilla kerroilla tilanne helpottui ja heidän mielestään keskittyminen tehtävään liikkeeseen oli helpompaa ja mieli matkasi kulloinkin tehtävän liikesarjan avulla pois viikon työstä. Osallistumalla ohjaajan ominaisuudessa pystyin tässä hidastempoisessa liikunnallisessa tilanteessa havainnoimaan osallistujien tunnelmia, ilmeitä, kehon

kieltä sekä intensiteettiä. Havainoimalla liikkuja pystyin muokkaamaan tunnin tempoa ja liikesarjojen vaihtuvuutta ryhmän mukaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Konkreettisia liikunnallisia tuokioita pidettiin aiotusta kuudesta vain viisi. Osallistujia oli jokaisella kerralla paikalla viisi, joskin osallistujajoukko oli hieman erilainen. Osallistujista kolme oli mukana neljä kertaa ja jokaisella kerralla oli myös mukana uusia henkilöitä. Toteutuneissa tuokioissa kävi yhteensä 11 eri työntekijää.

Asahi Health®- terveysliikuntaa ei ole aiemmin käytetty välineenä havainnoitaessa työyhteisön yhteisöllisyyttä tai työn imua. Tietyn työyhteisön yhteisöllisyyden ja työn imun kasvamista kartoitettaessa Asahi on hyvä väline. Liikuntamuoto ei tarvitse erityistä tilaa eikä osallistujan tarvitse olla ennestään liikunnallisesti aktiivinen, sillä menetelmä on kehitetty helposti lähestyttäväksi.

Työn imun kasvamista liikunnallisen menetelmän avulla havainnoitaessa on otettava huomioon ihmisten ennakkoluulot uutta liikuntamuotoa kohtaan. Haastavaa oli yrittää saada koko toimiston henkilöstö yhtä aikaa mukaan, mutta johtoryhmän toiveesta näin pyrittiin tekemään. Työn luonteen, nopeallakin aikavälillä tapahtuvat haastavat muutokset, huomioon ottaen, koko henkilöstön osallistuminen ei ollut mahdollista.

Työn imu 9- kyselyn yhdeksän kysymystä, laajemman, 17- kysymysvaihtoehdon sijaan, riittivät mielestäni kartoittamaan osallistujien kokemaa työn imua tässä kartoituksessa. Vertaamalla kahden kyselyn vastauksia selvisi, että tuokiot kasvattivat hieman työn imun kokemista. Osallistujien määrän oltua vähäinen sekä liikunnallisten kertojen jäätyä viiteen kertaan, varsinaista johtopäätöstä tuokioiden voimaannuttavasta vaikutuksesta ei voi tehdä.

Ensimmäisessä kyselyssä jokunen henkilökunnasta koki tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista kerran viikossa. Toisella kertaa lähes kaikki kertoivat kokeneensa em. työn imun kokemuksia vähintään kerran viikossa. Työn imua voidaan toki mitata myös numeraalisesti, mutta tässä tapauksessa tarkat numeraaliset tulokset tai summamuuttujan laskeminen on ylimitoitettua.

Työn imun kokemisen kasvua ei voida tulosten perusteella korostaa, joskin jonkin verran positiivisempia vastauksia toisessa kyselyssä tuli esille. Asahi tuokioiden

kautta työn imun kokemisen nousua ei voida yksiselitteisesti korostaa. Liikuntatuokioiden koettiin tuki hyväksi, mutta pidemmällä aikavälillä kerätystä tiedosta voisi vetää luotettavamman johtopäätöksen.

Yhteisöllisyyttä voidaan havaita ensimmäisen kyselyn avointen kysymysten perusteella tunnetun jo valmiiksi jonkin verran. Toisen lomakkeen kysymykseen yhteisöllisyydestä vastaajat kommentoivat osallistujat kommentoivat kokeneensa liikuntatuokioiden myötä jonkin verran lisääntyneen. Toisaalta yksi vastaaja sanoi, ettei näin vähäisten kertojen perusteella voi ottaa kantaa yhteisöllisyyden kokemiseen.

Osallistuvalla havainnoinnilla saamieni tietojen ja kommenttien perusteella liikuntatuokioiden pidettiin. Yhteisöllisyyden kommentoitiin yhteisesti tapahtuvan tekemisen hyötyjen kautta positiivisin kommentein. Varsinaisesti yhteisöllisyyden kasvun kokemuksen ei osattu vain muutaman kerran perusteella kertoa selkeästi tapahtuneen. Työn imun kasvua en voi osallistuvan havainnoinnin perusteella kommentoida. Tuokioiden jälkeiset kommentit osallistujilta eivät myöskään suoranaisesti liittyneet työssä koetun imun lisääntyneen.

Pidemmällä aikavälillä ja useimmilla liikuntakerroilla voisi yhteisöllisyyden kasvua havainnoida luotettavimmin. Asahi- terveystuokio on yhdessä tapahtuvaa toimintaa, joten yhteisöllisyyden kasvua havainnoitaessa se on sopiva väline, joskin jokin muukin yhteisöllinen toiminta sopii yhtä hyvin. Asahi sopii työn imun havainnoimiseen, sillä liikunnalla on paljon positiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin.

Omassa opinnäytetyössäni Työn imu 9- kysely oli toisaalta toimiva ja valmiiksi testattuna välineenä hyvä, joskin lopulta numeraalinen tulos on melko tarpeeton. Mikäli olisin saanut otokseen enemmän osallistujia sekä useampia tuokioita että pidemmän toteutusaikavälin, olisi tuloksen voinut esittää myös perustelluimmin, jopa taulukoilla.

Asahi sopii hyvin työyhteisöjen terveystuokioiksi ja on siirrettävissä helposti eri työyhteisöjen käyttöön, sillä Asahissa ei ole esimerkiksi välineistöä siirrettäväksi.

8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta on pyritty vahvistamaan ottamalla mukaan kvantitatiivisen tuloksen lisäksi laadullinen näkökulma avointen kysymysten sekä osallistuvan havainnoinnin kautta. Työn imu 9 -kyselyllä saatiin tietoa numeraalisesti sekä kirjallisesti avointen kysymysten muodossa. Schaufelin ja Bakkerin vuonna 2003 kehittämä kysely on ollut käytössä jo useita vuosia ja tästä johtuen sen validiteetti ja reliabiliteetti ovat todennetut. Saatujen tulosten vastaavuus todellisuuteen ja henkilöiden kokemaan työn imun kasvuun on luotettavaa, joten Vilkan (2007, 152) mainitsema kokonaisluotettavuus on otettu huomioon.

Käyttämäni menetelmät toivat tietoa tutkimuskysymyksiini sekä samalla tietoa ihmisten omakohtaisista kokemuksista. Kyselyyn vastanneet edustivat perusjoukkoa eikä mittaamisessa tapahtunut isoja virheitä, sillä Webropol alusta on luotettavaksi todettu. Osallistuvan havainnoinnin ollessa objektiivista, havainnoija joko vain tarkkailee kohdettaan tai osallistuu täydellisesti tilanteeseen. (Metsämuuronen 2006, 116.) Halusin kerätä osallistuvan havainnoinnin avulla tutkimusmateriaalia ohjaajan ominaisuudessa.

Avoimilla kysymyksillä halusin osallistujien omakohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia työyhteisön tilasta ja oman työn imun kokemisesta. Jokainen vastaus on luotettavaa tietoa ja henkilön omakohtainen kokemus sanallisessa muodossa.

Tämä kysely voitaisiin tehdä uudestaan myöhemmin ottaen samalla huomioon vastausajan pidentäminen, jota omassa tutkimuksessani ei ollut mahdollista pitkittää. Pitkittäistutkimus ja säännöllisesti toteutettavat kyselyt toisivat arvokasta tietoa työn imusta työpaikoilla. Asahi tutkimuksen toteuttamisen välinenä toisi toisen näkökulman tänä päivänä paljon puhuttuun työhyvinvointiin sekä yhteisöllisyyden arvostuksen nousuun.

8.2 Tutkimuksen eettisyys

Pohjola (2007) mainitsee eettisyyden sisältyvän kaikkiin valintoihin mm. valittaessa aihetta, rajatessa tutkimusta ja asetettaessa tutkimuskysymyksiä ja ankkuroitaessa näitä teoriaan. Tutkimusta aloitettaessa eettisyys tulee esiin tutkijan ja tutkittavien välisissä suhteissa sekä valittaessa analyysiä, sekä edelleen tutkittaessa tuloksia. (Viinamäki & Saari 2007, 11 - 15.)

Omassa opinnäytetyössäni en tarvinnut vastaajien henkilöllisyyttä tietooni, sillä tarkoitukseni oli tarkastella työyhteisön kokemusta kokonaisuutena. Toki yhdenkin työyhteisön jäsenen kokemukset työyhteisössä ovat merkittäviä, mikäli niistä esiin tulee parannettavaa. Saamani sähköpostit ja vastaukset olen hävittänyt eikä minulla ole tulosteita vastauksista. Käyttämäni lähteet valitsin elävöittämään omaa näkemystäni sekä perustelemaan valintojani. Pyrin saamaan vuoropuhelua vanhemman, hyväksi havaitun tiedon, sekä uusimman tutkimustiedon välille. Parhaimmillaan oma teksti ja tutkimus näin ollen elävöityvät ja alkavat dialogiin keskenään. Näillä valinnoilla perustelen opinnäytetyöni valinnat.

9 POHDINTAA

Hahmotellessani mielessäni omaa opinnäytetyötäni halusin sen olevan tavalla tai toisella työelämälähtöinen. Samalla pohdin liikunnan sekä työhyvinvoinnin näkökulmien liittämistä yhteen. Asahi ohjaajakoulutukseni avulla ryhdyin miettimään lähestymiskulmaa työhyvinvointiin liikunnan kautta. Ohjaajana tiedän, että liikuntamuoto on helposti lähestyttävä. Tästä esimerkkinä on 14.9.2013 Porvoossa, Asahi ohjaajien tapaamisessa, torilla keskellä päivää järjestetty flashmob tapahtuma. Filmissä näkee, että kuka tahansa voi ottaa liikuntaan osaa. Tapahtuma herätti samalla ihmetystä sekä ennakkoluuloja. Positiivista palautetta sekä kiinnostusta liikuntamuotoa kohtaan ilmeni myös.

Asahi perustuu helpoille liikuntasarjoille, joiden vaikutuksia erilaisten kehon oireiden lievittymiselle on tutkittu vielä vähän. Asahi ohjaajien saaman suullisen palautteen mukaan liikuntamuoto vaikuttaa positiivisesta fyysisiä oireita helpottaen. Asahi ohjaajien tapaamisissa saamieni tietojen, jotka perustuvat ohjaajien omiin kokemuksiin ohjattavien ryhmiensä kautta, fyysisten oireiden helpottumisen lisäksi mainittiin sosiaalisen elämän vilkastuminen ja paraneminen. Asahin sosiaalista näkökulmaa ei ole vielä tutkittu, vaikka mielestäni yhteinen liikuntatuokio on yhteisöllinen ja parhaimmillaan sosiaalinen tapahtuma.

Laine (2013) muistuttaa, että työhyvinvoinnin kehittäminen on parhaimmillaan kokonaisvaltaista. Kehittämisessä tulee ottaa huomioon työ, työympäristö, työyhteisön toimivuus, työyhteisön sosiaaliset suhteet, johtaminen sekä yksilön omat elämäntavat ja ajattelu. Laine (2013) huomauttaa, että edellä mainituista jokainen on haasteellinen ja laaja kehittämiskohde. Olisikin tärkeätä miettiä jokaisen työyhteisön kannalta se tärkein kehittämiskohde. (Laine 2013, 33.)

Työterveyslaitoksen ehdotuksessa hallitusohjelmaan on kolme painopistettä, joista yksi on: työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä. Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työolobarometrin mukaan vuonna 2013 kolmannes palkansaajista ajatteli työelämän mielekkyyden menevän huonompaan suuntaan. Erityisesti kuntien ja valtion työntekijät ovat todenneet työn mielekkyyden kehittyvän negatiivisemmin kuin yksityisen sektorin

työntekijät. Valmisteilla olevat kuntien ja valtion rakenteelliset muutokset tuovat lisää haastetta tilanteeseen. (TTL 2015.) Oma alaani koskettaa tuleva sosiaali- ja terveystieteiden uudistus.

Sosiaalialalla työskentelevänä työyhteisöni tekee työhyvinvoinnin kannalta todella kuormittavaa ja vaativaa työtä. Työpaikoilla panostetaan tänä päivänä paljon työhyvinvointiin erilaisin menetelmin ja miksi ei siis kokeiltaisimme Asahia yhtenä menetelmänä. Parhaimmillaan työyhteisö tekee yhteisöllistä työtä ja saman yhteisön yhteisöllisesti tapahtuva liikuntatuokio, pois arjen rutiineista, oli mielestäni hyvä keino saada kartoitettua työhyvinvoinnin ja haastavassa työssä koettavan työn imun mahdollista lisääntymistä. Helposti lähestyttävät ja helppoja liikkeitä sisältävät Asahi- liikuntatuokioiden voisivat olla hyvä keino nostaa työn imua ja sitä kautta yhteisöllisyyden kokemistakin.

Sosionomi AMK opintoihin liittyen näkökulma tuli kuitenkin olla vähemmän fysiologinen, mihin aluksi olin ajautumassa. Asettamani tutkimuskysymykset olivat, voiko työn imua lisätä työyhteisössä yhteisöllisellä liikunnalla ja voiko yhteisöllisyys kasvaa työyhteisössä terveystuokioiden kautta?

Työn imu kyselyjeni pohjalta saamani tieto viittaa siihen, että osa henkilökunnasta kokee työn imua jo valmiiksi. Asahi tuokioiden lisäsivät työn imun tuntemuksia vain hieman. Tuokioita saatiin järjestettyä vain viisi ja osallistujia oli lopulta pieni joukko, joten suuria johtopäätöksiä ei voi tehdä. Haluaisin kuitenkin saamani suullisen palautteen pohjalta uskoa, että yhteisesti toteutettavat Asahi tuokioiden lisäävät hyvinvointia työpaikalla joka tapauksessa. Mikäli työntekijä tuntee jaksavansa fyysisesti hyvin Asahia harjoittaessaan, hän todennäköisesti kokee myös työssään onnistumisten kautta imua työhönsä. Lisäksi yhteisöllisyyden kokeminen voi lähteä Asahi tuokiosta liikkeelle kasvaen.

Havainnoin myös liikuntatuokioiden ohjaajan ominaisuudessa osallistujien kokemuksia. Havainnointini perustuu omaan subjektiiviseen näkemykseeni ja tulkintaani. Tulkintaani peilaan sekä aiempiin kyseiselle joukolle pitämiini tuokioihin että Asahi ohjaajana toimiessani saamiini palautteisiin ja huomioihin. Jokaisen tunnin jälkeen sain myös suullista positiivista palautetta, jotka kirjasin ylös. On toinen asia, oliko palaute subjektiivista. Pohdin kuitenkin, että

osallistuneiden nimettömästi annettu kirjallinen palaute oli rehellistä. Mielipide on jokaisen henkilökohtainen ja perustuu mm. entisiin liikunnallisiin kokemuksiin. Tätä kautta palautetta voidaan tarkastella positiivisesta näkökulmasta. Asahi tuokioon osallistuminen sekä osallistujan subjektiivinen näkemys liikuntamuodon siirrettävyydestä sekä yhteisöllisyyden kokemuksen lisääntymisestä olivat positiivisesti voittopuolisia.

PHSOTEY:n Aava liikelaitoksen työhyvinvointistrategiaan liittyen ennalta ehkäisevä liikunta oli otettu yhdeksi painopistealueeksi. Aava osallistui työterveyslaitoksen toteuttamaan tutkimukseen, jossa kartoitettiin sitä, millaisia voimavaroja suomalaisilta työpaikoilta löytyy, mikä saa ihmiset voimaan hyvin töissä ja innostumaan oman työn tekemisestä päivästä toiseen. (PHSOTEY, 2014)

Ensimmäisessä vaiheessa, vuosina 2011-2012, selvitettiin muun muassa työn imun ja työssä tylsistymisen yleisyyttä suomalaisilla työpaikoilla. Samalla haluttiin kartoittaa sitä, mitkä ovat työpaikan keskeisempiä voimavaroja ja mitkä tekijät erityisesti vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin, työssä suoriutumiseen ja innovatiivisuuteen. Toisessa vaiheessa, vuosina 2013-2015, työpaikoilla toteutetaan voimavaralähtöisiä kehittämis hankkeita ja tehdään seurantatutkimus, jolla arvioidaan voimavarojen ja työhyvinvoinnin kehitystä sekä myös kehittämistoimien vaikuttavuutta. (PHSOTEY 2014.)

Inspi -hankkeen kyselyn tuloksista tulee ilmi, että työstä ollaan työpaikoilla usein innostuneita, aamuisin on mukava lähteä töihin ja työntekoon uppoutuessa saattaa aika kulua ihan huomaamattakin. Tuloksista ilmenee myös, että työntekijät pyrkivät jonkin verran kehittämään omaa toimintaansa ja ammatillisia kykyjään oma-aloitteisesti. (PHSOTEY 2014.)

Tämän opinnäytetyön tuloksiin, jotka antavat varsinaisesti vasta vain viitteellistä tietoa työn imun ja yhteisöllisyyden kokemisen kasvusta, Asahi tuokiot sopivat hyvin olemalla osa ennaltaehkäisevää työhyvinvointia. Tässä kohtaa näkisin, että Asahi olisi helppo ja huokea tapa lisätä henkilöstön työhyvinvointia. Mielestäni työn imun kasvua näkyy taulukoissa, joissa viiden toteutuneen Asahi tuokion jälkeen Työn imu 9- kyselyn vaihteluvälit painottuivat toisessa kyselyssä muutaman kerran kuukaudessa / päivittäin välille. Inspi- hankkeen kyselytuloksiin

peilaten työntekijät kokevat luottamusta välillään sekä vuorovaikutuksen olevan työpaikalla pääsääntöisesti myönteistä ja hyväntahtoista sekä työpaikalla vallitsevien käytäntöjen vahvistavan yhteenkuuluvuutta. (PHSOTEY, 2014)

Yhtenä osana tutkimuskysymystäni oli ajatus liikunnan lisäämisen tuomat positiiviset muutokset työyhteisössä. Mielestäni tuokioiden liikunnallinen anti yhteisöllisesti koettuna lisäsi selvästi positiivisia tunteita, kuten avointen kysymysten joistakin vastauksista käy ilmi. Jokaisen tuokion päätyttyä kysyin osallistujien kokemuksia yhteisestä tuokiosta. Saamani suullisen palautteen mukaan, liikunta osana yhteistä toimintaa, on enemmän hyvä ja voimaannuttava kokemus kuin epämiellyttävä.

Yhteisöllisyyden kokemukset tulivat suullisen palautteen pohjalta sekä avoimissa kysymyksissä selkeästi esille. Vieläkin syvempiä kokemuksia olisin kaivannut ja näitä olisin uskoakseni saanut koottua, mikäli tuokioita olisi voitu jatkaa säännöllisesti esimerkiksi vuoden ajan. Pidemmällä aikavälillä ja yhä useamman työyhteisön jäsenen ottaessa osaa tuokioihin sekä tuokioiden muodostuessa ”rutiiniksi”, uskoisin että kynnys osallistua alenisi.

Yhteisöllisyys on nostettu myös koulumaailmassa tänä päivänä tärkeäksi teemaksi, joten miksi teema ei voisi olla tärkeysjärjestyksessä ja / tai painopisteytettynä myös sosiaalialan työntekijöiden työyhteisöissä. Asahi terveystuokio on mielestäni erinomainen lähestymiskulma työyhteisön yhteisöllisyyden nostamisessa. Asahi on yhdessä tapahtuvaa toimintaa ja jokainen osallistuja, olkoonkin alussa vastahankainen tai pidättyvä, voi kokea yhteyden yhteisöön, omalla tavallaan. Jo Maslowin tarvehierarkianpyramidin yhtenä osana mainitaan liittymisen tarve. Hakasen (2011, 31) mukaan liittymisen tarve tarkoittaa mm. toivetta yhteenkuulumisesta muiden kanssa.

Päädyin Schaufeli ja Bakkerin kehittämään Työn imu 9- kyselyyn, joka on ollut jo vuosia käytössä. Tällä kyselyllä toivoin saavani kartoitettua ihmisten kokeman työn imun, tosin vastaukset tulisivat numeraalisesti. Oman mukavuusalueeni ulkopuolelle jouduin rakentaessani webropol alustalle kyselyitä, jotka lähettäisin osallistujille sähköpostin liitteenä ennen ensimmäistä tuokiota ja vielä viimeisen jälkeen. Numeraalisesti verrattavissa olevien vastausten lisäksi lisäsin lomakkeelle

avoimet kysymykset, joihin toivoin saavani vastauksia valaisemaan osallistujien tuntemuksia syvemmin. Sähköpostilla lähetettävä kysely oli osallistujille vaivattomin. Tietotekninen osaamiseni ei kuitenkaan osoittautunut virheettömäksi, sillä toisen kyselyyn osa osallistujista ei aluksi saanut vastattua. Vika oli joko tekemässäni webropol kyselyssä tai toimiston koneissa. Käytin opinnäytetyössäni kolmea eri menetelmää samanaikaisesti, siis triangulaatio toteutui ja rikasti saamiani tuloksia.

Mikäli kaikki olisivat voineet osallistua tuokioihin ja niitä olisi voinut järjestää pidemmällä aikavälillä, tulokset olisivat olleet kattavammat. Olin kuitenkin realistinen, sillä kaikkia kahtakymmentäviittä toimiston henkilökunnasta en lopulta uskonutkaan saavani innostumaan tai tulemaan paikalle. Olisin toki voinut otannalla valita tietyn joukon henkilökunnasta. Uskoin kuitenkin ”luonnollisen” kadon huolehtivan poistoista ja näin kävikin.

Jatkotutkimusehdotuksia pohtiessani olisi mielenkiintoista tutkia Asahin vaikuttavuutta työyhteisössä pidemmällä aikavälillä. Olisi kiinnostavaa havainnoida samalla työn imun muuttumista työyhteisöissä. Samaa työn imu kyselylomaketta voitaisiin mainiosti käyttää, sillä se on helposti täytettävissä työpaikoilla, eikä vie kohtuuttomasti työaika. Eri asia on, suostuuko työnantaja tuokioiden järjestämiseen ja mikä on riittävän pitkä aika luotettavan havainnoinnin ja johtopäätösten kannalta. Markkinoitaessa Asahia helposti lähestyttäväksi terveys- ja työpaikkaliikunnaksi työyhteisössä, voitaisiin saada enemmän ihmisiä kiinnostumaan liikunnasta sekä sen kokonaisvaltaisesta hyvää tekevästä lopputuloksesta.

Olen kuitenkin vakuuttunut ja osallistujien kommentteista päätellen sanon, että liikuntamuoto sopii hyvin työpaikkaliikunnaksi. Osallistujain kommentteista ja palautteesta päätellen yhteisöllinen liikunta voi myös lisätä työpaikan yhteisöllisyyttä sekä työn imun kokemista. Viisi kertaa onnistuneiden tuokioiden perusteella ei voi varsinaisesti sanoa yhteisöllisyyden kasvaneen kyseisessä työyhteisössä liikuntatuokioiden kautta. Joskin viitteitä yhteisöllisesti tapahtuvan liikunnan hyvistä puolista ja orastavasta yhteisöllisyyden kaipauksesta voidaan havainnoida. Kyllä koen yhteisöllisyyttä, mutta enemmänkin voisi olla - kommentti kertoo tästä.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. PS-kustannus.

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki. Talentum media Oy.

Arnoldbakker.com. 2013. Bakker, A. & Demerouti, E. 2014. [viitattu 3.2.2014] Saatavissa: <http://www.sajip.co.za/index.php/sajp/article/view/974/1038>

Arnoldbakker.com. 2014. Job Demands-Resources Model. New paper on Weekly Work engagement and Flourishing [02.10.2013], [viitattu 31.1.2014] Saatavissa: <http://www.arnoldbakker.com/jdrmodel.php>

Asahi Health -terveysliikunta ry. [viitattu 12.5.2013] Saatavissa: <http://asahi.fi/index.php?id=9>

Bouchard, C. & Sheppard, R. J. 2004. Physical activity, fitness, and health: the model and key concepts: In: Bouchard C, Sheppard R J, Stephens T, eds. Physical activity, fitness, and health. Champaign, IL: Human Kinetics Books, 1994: 77—78. [viitattu 1.3.2014] Saatavissa: <http://bjssportmed.com/content/37/3/197.full.html>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5.painos. Helsinki. Vastapaino.

Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) 2005. Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä. Helsinki. Duodecim.

Hakanen, J. Harju, L. Seppälä, P. Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Työterveyslaitos. Juvenus Print. Tampere. [viitattu 11.3.2014] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>

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

Hakanen, J. 2009. [viitattu 6.2.2014] Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki

Jalamo, I., Klemola, T. Mikkonen, K. & Mähönen, Y. 2007. Asahi Terveysliikuntaa kaikille. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Juuti, P. 2002. Johtamispuhe. Aavaranta-sarja. PS-kustannus. Juva.

Kahn, W. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal.[viitattu 13.6.2013] Saatavissa:

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/256287?uid=3737976&uid=2&uid=4&sid=21106570356813>

Kuittinen, M., Toivanen, M. 2010. Asahi - terveystoiminta niska-hartijaseudun toimintakyvyn edistäjänä. Harjoitteluinterventio näyttöpäätetyöntekijöille. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Klemola, T. 2013. Asahi – Syväasukellus kehomieleen -luento. Asahi Health - terveystoimintaohjaajien valtakunnallinen tapaaminen 14. - 15.9.2013. Porvoo.

Klemola, T. 2014. Asahi – Tietoisien liikkeen taito. Jyväskylä. Docendo Oy.

Klemola, T. Fine vision. 2015. [viitattu 24.4.2015]. Saatavissa:

<http://www.tietoisuustaidot.fi/>

KvantiMOTV. 2013. [viitattu 5.11.2013] Saatavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/summamuuttajat/summamuuttuja.html>

Kääriäinen, M. 2012. Huomio henkiseen työhyvinvointiin. Neljäs painos. Työturvallisuuskeskus. Palveluryhmä. Nykypaino Oy.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. [viitattu 5.5.2015] Saatavissa:

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Manka, M. & Larjovuori R. 2014. Yhteisöllisyydellä menestykseen. Opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. [viitattu 24.4.2015]. Saatavissa: http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netiti_sivutettu.pdf

Metsämuuronen, J. 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet. Metodologia -sarja 2. 2.uudistettu painos. Helsinki. International Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. uudistettu painos. Helsinki. Gummerus kirjapaino Oy .

Mähönen, Y. 2013. Henkinen ja ruumiillinen tasapaino. Kinestetiiikan täydennyskoulutus -luento 13.4.2013. Voimarinne. Sastamala.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. Kuopio. UNIPress.

Niemi, A. 2009. Terveysliikunta - helppoa, hauskaa, tehokasta (2. laitos). Saarijärvi. Personal Book.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki. Kirjapaja.

Pietilä, H. 2005. Työn voimavarojen ja työn vaatimusten yhteys yritysjohtajien työhyvinvointiin. [viitattu 31.1.2014] Saatavissa:

http://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8439/URN_NBN_fi_jyu-2005385.pdf?sequence=1

PHSOTEY. 2014. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveysyhtymä. [viitattu 20.9.2014] Saatavissa:

http://infokanava.ad.phks.fi/tulosryhmat/hallinto_tukipalvelukeskus/tyohyvinvointi/liitetiedostot/tyhysuunnitelma_2013_painopistealueet_infokanava.pdf

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Seppälä, P. 2013. Work Engagement. Psychometrical, psychosocial and psychophysiological approach. [viitattu 23.2.2014] Saatavissa:
http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9247.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. [viitattu 12.2.2014] Saatavissa:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882186&name=DLFE-31918.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011. [viitattu 18.11.2013] Saatavissa:
<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/69/>

Tilastokeskus. 2013. [viitattu 18.1.2013] Saatavissa:
http://www.stat.fi/meta/kas/kunnan_liikelai.html.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TTK. 2009. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat. [viitattu 12.5.2013] Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvoinnin-portaat-malli>.

Työterveyslaitos. 2009 a. Työn imu. [viitattu 12.5.2013] Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu.

Työterveyslaitos. 2009 b. Työn imun arviointimenetelmä - työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki. [viitattu 14.4.2014] Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf

Työterveyslaitos 2015. Työterveyslaitoksen ehdotuksia hallitusohjelmaan 2015.

[viitattu 24.4.2015]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/haku/results.aspx?q=ty%C3%B6kyvyst%C3%A4%20ty%C3%

UKK -instituutti. 2014. Riittävä terveystunto auttaa selviytymään arjen toimista.

[viitattu 4.3.2014] Saatavissa:

http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/tuki-ja_liikuntaelimisto

U.S. Department of Health and Human Services. 2008 a Physical Activity Guidelines for Americans. Be Active, Healthy, and Happy! ODPHP Publication No. U0036 October 2008. Toimittanut Michael O. Leavitt.

U.S. Department of Health and Human Services. 2008 b. [viitattu 20.9.2013]

Saatavissa: <http://www.health.gov/paguidelines/pdf/paguide.pdf>

Viinamäki, L. & Saari, E. 2007. Toim. Polkuja soveltavaan

yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki.

Edita.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki.

Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Työn imu 9 -kysely.

Liite 2. Työn vaatimukset-työn voimavarat malli.

Liite 3. Asahi työn vaatimukset-työn voimavarat mallissa.

Liite 4. Asahi Health -terveysliikunnan liikesarja Timo Klemolan mukaan.

Liite 5. Asahi Health -terveysliikunnan moduulirakenne.

Liite 6. Kutsukirje.

Liite 1

Työn imua kartoittaessani käyttämäni työn imu 9 -kyselyn peruslomake kysymyksineen ja muttujineen Schaufeli ja Bakkerin (2003) mukaan.

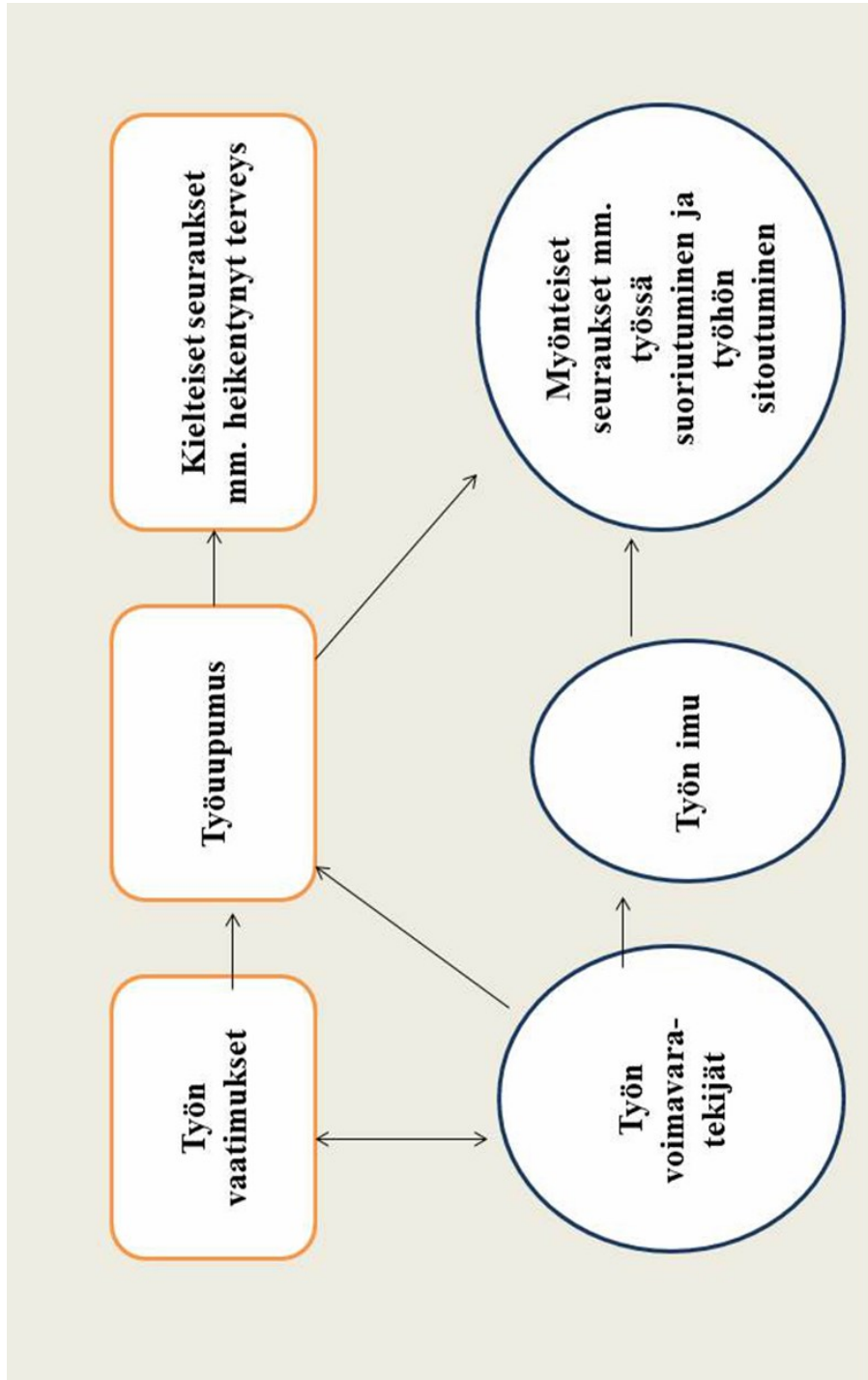
Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

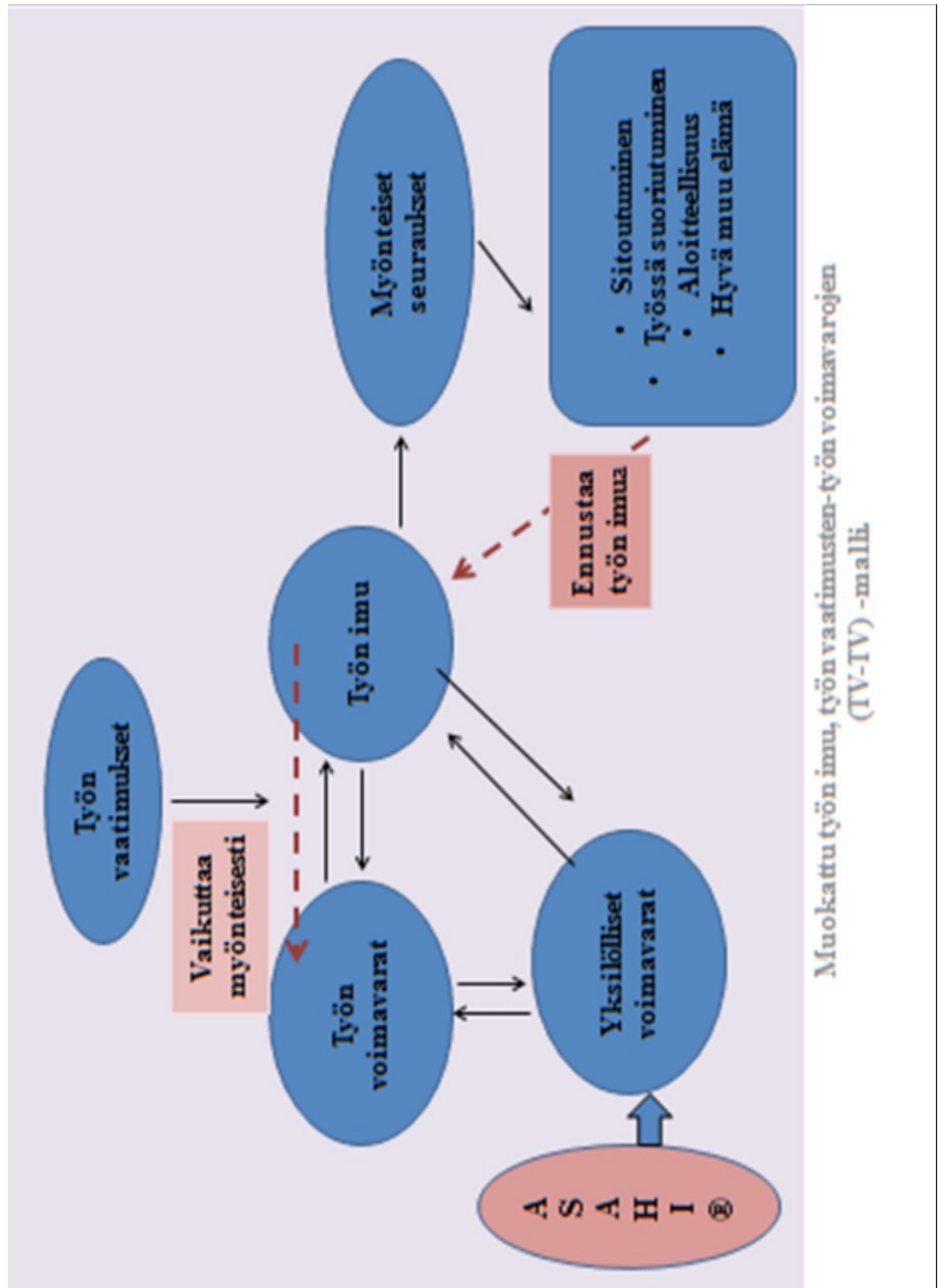
Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta.

	En koskaan	Muutamana kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutamana kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutamana kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.							
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.							
Olen innostunut työstäni.							
Työni inspiroi minua.							
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.							
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.							
Olen ylpeä työstäni.							
Olen täysin uppoutunut työhöni.							
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.							

Liite 2

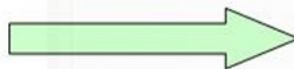
Työn vaatimukset-työn voimavarat -malli.





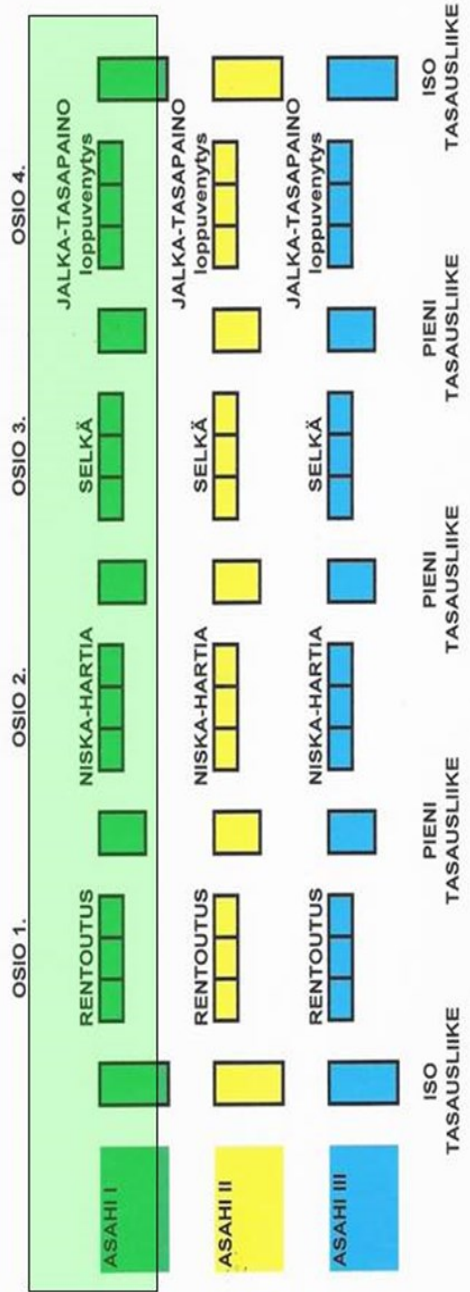
Muokattu työn imu, työn vaatimusten-työn voimavarojen (TV-TV) -malli.

Asahi-menetelmä sisältää kolme erillistä toisiaan muistuttavaa liikuntasarjaa, joista pelkästään ASAHI-I-tason säännöllinen harjoittaminen on terveyden kannalta riittävää



ASAHI I - II - III

MODULIRAKENTEENA



Liite 5

Asahin ensimmäisen tason liikesarja Timo Klemolan mukaan.

Alun laaja hengityslinke.

Pyöritä käsiä ja katso taakse.

Pyöritä käsiä eteen ja taakse.

Heiluta kumpoakin kättä yhtäaikaan.

Pieni tasausliike.

Pieni oikapäätä eteen ja taakse.

Pyöritä kumpoakin oikapäätä.

Suljevudu ja avaudu.

Katso vasemmalle ja oikealle.

Nosta pallo lattialta.

Pyöritä palloa vartalon edessä.

Taivu sivulle.

Seiso kantapöydällä ja varpailla.

Nosta pallo, hynnä ja pudota.

Lopun laaja tasausliike.

Pieni tasausliike.

Piirrä jaloilla ja käsillä ympyröitä.

Seiso pallo kädessä.

asahi
HEALTH
www.asahi.fi

Liite 6. Kutsukirje osallistujille.

Hei!

Aloitan Asahi Health® -terveysliikuntatuokiot alkavat. Nämä tuokiot kuuluvat AMK tutkintoni opinnäytetyöhön.

Ensimmäiseksi laitan perjantaina 21.2.2014 teille sähköpostin liitteenä (toivottavasti onnistun ☺) kyselyn, johon toivoisin vastauksia. Voin luvata, ettei vastaaminen vie järkyttävän kauan aikaa. Mikäli liite ei toimi, voitko olla heti yhteydessä, niin korjataan asia.

Asahi Health® -terveysliikunta on helppoa, eikä vaadi erityisiä välineitä, toki joustavat vaatteet helpottavat liikkeiden tekemistä. Tuokioissa ei ole ”jumpsuttavaa” musiikkia tai peilejä vaan teemme liikkeitä rauhallisesti ohjaajaa (meikäläistä ☺) esimerkkiä seuraten.

Ensimmäisellä kerralla 28.2.2014 perjantaina kello 14.15.-15.00 käymme läpi liikkeet, jotta ne on jäävät teille lihasmuistiin. Seuraavina viitenä perjantaina, samaan aikaan, tapaamme Nastolassa Kukkasen päivätoimintakeskuksessa samaan aikaan.

Viimeisen perjantain jälkeen lähetän taas sähköpostilla saman kyselyn teille täytettäväksi.

Toivon vilpittömästi, että osallistutte tuokioihin ja samalla uuteen helposti lähestyttävään terveysliikuntamuotoon, joka sopii ihan kaikenikäisille, kokoisille sekä myös raskaana oleville.

Mikäli sinulla on kysymyksiä, niin soita numeroon 040 7704911 tai laita sähköpostia osoitteeseen kirsi.kirjavainen@phsotey.fi.

Kaunis kiitos jo etukäteen ☺ terveisin Kirsi Kirjavainen

