

# Kuntien liikunnan- ohjaustyötä tekevien työhyvinvointi

**YHDESSÄ – Verkkovälitteiseksi yhteisöksi  
liikunnanohjaustyötä tekevät -hankkeen satoa**





Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinenJaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.  
© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helia julkaisut 1/2024

ISBN 978-952-7474-61-7

ISSN 2342-2939

Helsinki 2024

# Sisällys

**Tiivistelmä 4**

**Lukijalle 6**

**1. Johdanto 8**

**2. Kuntien liikunnanohjauksen nykytila 11**

**3. Sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys työhyvinvoinnin tukena 14**

**4. Psykologiset perustarpeet ja työhyvinvointi 17**

**5. Hankkeen toteutus 20**

5.1 Hankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset 20

5.2 Hankkeen osallistujat 21

5.3 Hankkeen eteneminen 22

5.3.1 Aineistonkeruu: Reflektiopäiväkirjat ja ryhmähaastattelut 28

5.3.2 Reflektiopäiväkirjojen ja ryhmähaastatteluiden analysointi 30

**6. Tulokset 31**

6.1 Liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät 31

6.2 Osallistujien kokemukset verkossa toteutetusta ryhmäinterventiosta 36

**7. Työkaluja käytäntöön 39**

7.1 Kehittämisen työkalu kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukena 39

7.2 Verkossa toteutettava fasilitoitu vertaisryhmämalli 41

Fasilitaattorin rooli ja tehtävät 44

**8. Pohdinta 46**

8.1 Kuntien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointi 46

8.2 Verkossa toteutettava ryhmäinterventio 48

8.3 Hankkeen hyödyt suomalaiselle työelämälle 51

**Lähteet 52**

**Liite 59**

Hankkeen julkaisut ja viestintä 59

Hankkeen toimijat: 61

# Tiivistelmä

Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työssä yhdistyy asiantuntijatyö fyysiseen liikunnanohjaustyöhön. Erityisesti pienissä kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevät voivat työskennellä yksin ilman vertaiskollegan tukea. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointia tarkastellaan säännöllisesti valtakunnallistenkin kyselyiden avulla, mutta silti kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista tiedetään vain vähän. YHDESSÄ – Verkkovälitteiseksi yhteisöksi liikunnanohjaustyötä tekevät -hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Hankkeessa tutkittiin pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia ja verkossa toteutettavan ryhmäintervention merkitystä työhyvinvoinnille ja ryhmän tarjoamaa sosiaalista tukea osallistujalle. Tavoitteena oli myös luoda verkossa toteutettava vertaisryhmäohjausmalli. Hankkeeseen osallistui 22 kunnasta yhteensä 32 liikunnanohjaustyötä tekevää. Hankkeen aikana kerättiin tutkimusaineistoa muun muassa yksilö- ja ryhmähaastatteluin sekä ryhmäinterventioon osallistuvien että ryhmien fasilitaattorin reflektiopäiväkirjojen avulla.

Tutkimuksessa tunnistettiin useita kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joista keskeisimmiksi nousivat liikuntapalveluiden asiakkaat, muutokset ja kiire työssä, johtaminen ja työn organisointi, sosiaaliset suhteet työssä, työympäristö ja -välineet sekä työntekijän oma hyvinvointi. Itsenäisesti ja usein vailla kollegan tukea kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevät saivat verkossa kokoontuvasta ammatillisesta vertaisryhmästä tukea omaan työhönsä. Ryhmä tuki ja edisti niin työhyvinvointia kuin ammatillista osaamista.

YHDESSÄ-hanke tuo tutkittua tietoa kunta-alalla liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa työhyvinvointia edistävien menetelmien kehittämisessä ja tutkimisessa. Hankkeen aikana syntynyt verkossa toteutettava vertaisryhmäohjausmalli on hyödynnettävissä samankaltaisiin muihinkin työympäristöihin ja muille aloille, joissa työskennellään yksin ilman vertaiskollegan tukea.

**Asiasanat:**

työhyvinvointi, liikunnanohjaajat, vertaiskollegaryhmä, kunta-ala, verkkoympäristö

# Lukijalle

Päivä alkaa kuntopiiri- ja kehonhuoltoryhmien ohjaamisella, jotka ovat toisella puolella kuntaa noin 30 km toimistolta, joka sijaitsee uimahallilla. Ryhmät päättyvät klo 11 ja klo 12 alkaakin jo tuolijumpparyhmä toimiston lähellä sijaitsevassa kirjastossa. Näiden aamupäivän ryhmien jälkeen on lounastauko. Iltapäivä on varattu liikuntaneuvonnan asiakkaille, joita iltapäivän aikana yleensä on kahdesta kolmeen. Asiakkaan ensimmäinen tapaaminen on aina SOTE-keskuksessa, mutta sen jälkeen tavataan eri paikoissa, kuten kuntosalilla, altaalla, ulkona luonnossa, asiakkaan tarpeiden mukaan. Iltapäivä voi näin osittain mennä paikasta toiseen siirtymisessä ja vaatteiden vaihtamisessa.

Tämä katkelma kuvastaa kunnassa liikunnanohjaustyötä tekevän työpäivää. Työpäivä sisältää paljon asiakkaiden kanssa kohtaamisia ja paikasta toiseen siirtymistä. Sen sijaan kohtaamiset kollegan kanssa voivat jäädä vähäisiksi liikkuvan työn takia. Käsissäsi on YHDESSÄ - Verkkovälitteiseksi yhteisöksi liikunnanohjaustyötä tekevät -hankkeen loppuraportti, jonka avulla pääset tutustumaan tarkemmin kunnissa liikunnanohjaustyötä tekeviin.

Tuomme tässä raportissa esille havaintojamme YHDESSÄ-hankkeen aikana kerätyn haastatteluaineiston annista, joka tarkastelee erityisesti kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Mutta esittelemme myös kokemuksia verkossa toteutetusta ryhmäinterventiosta, jonka tavoitteena oli tukea mukana olevien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia. Lisäksi tarjoamme käytännön työkaluja kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja verkossa fasilitoidun vertaisryhmän toteuttamiseksi.

Tämän hankkeen suunnittelu käynnistettiin yhdessä Suomen Liikunnan Ammattilaiset ry:n ja Suomen Ammattivalmentajat ry:n kanssa, joiden jäsenistöjen yhteydenotot olivat lisääntyneet koronapandemian seurauksena liittyen jakamiseen. Kaikilla oli yhteinen kiinnostus liikunta-alan ammattilaisten työhyvinvointia kohtaan, ja saada lisää ymmärrystä liikunta-alasta, jossa monet työskentelevät yksin ilman vertaiskollegan tukea. Yhdessä päätimme kohdistaa tämän YHDESSÄ-hankkeen erityisesti pienissä ja keskisuurissa kunnissa työskenteleviin liikunnanohjaustyötä tekeviin.

Hankkeesta on tuotettu tämän loppuraportin lisäksi tieteellisiä artikkeleita, kongressipapereita ja kansantajuisia julkaisuja. Näiden tiedot löytyvät raportin lopusta, ja niiden avulla voi laajentaa ymmärrystä hankkeen tarkastelun kohteena olleista ilmiöistä.

YHDESSÄ-hankkeen aikana mielikuva kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työstä on laajentunut ja ymmärrys lisääntynyt heidän monipuolisesta, mutta toisaalta haastavasta työstä. Matkan varrella selväksi on tullut näiden ammattilaisten sitoutuneisuus työhönsä, ja asiakkaiden merkitys heille. Tämä hanke ei olisi toteutunut ilman osallistuvien kuntien ja erityisesti sitoutuneiden liikuntaohjaustyötä tekevien panosta. Lisäksi ohjausryhmän aktiivinen ja rakentava keskustelu ohjasi hanketta ja tuki sen tavoitteiden onnistumista. Kiitämme lämpimästi kaikkia YHDESSÄ-hankkeeseen osallistuneita.

Paula Harmokivi-Saloranta

Tiina Laiho

Mari Punna

Sirpa Laitinen-Väänänen

Johanna Manninen

Matkan varrella selväksi on tullut liikunnanohjauksen ammattilaisten sitoutuneisuus työhönsä ja asiakkaiden merkitys heille.

# 1. Johdanto

Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työ on laajentunut 2010-luvulla asiakkaiden ohjaamisesta laaja-alaiseen kuntalaisten hyvinvoinnin edistämistyöhön, jota tehdään entistä enemmän erilaisissa yhteistyöverkostoissa (Peruspalvelujen arviointi 2017). Nykypäivänä erityisesti pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunta-alalla työskentelevillä työssä yhdistyvätkin asiantuntijatyö käytännön fyysiseen liikunnanohjaustyöhön. Työn muutoksen lisäksi henkilöstön määrä on samankaltaisesti vähentynyt. Työntekijät ovatkin kokeneet henkilöresurssit puutteellisiksi, työskentelyn verkostoissa jäsentymättömiksi ja voimavarat rajallisiksi (Riikonen, Hakamäki & Ståhl 2018). Lisäksi eritoten pienissä kunnissa työ näyttäytyy paljolti yksin tekemisenä (Peruspalvelujen arviointi 2017). Yksin työskentely voi olla psykososiaalinen kuormitustekijä (STM 2015), joka voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Työhyvinvointia on lähestytty eri näkökulmista eri aikoina. Työhyvinvoinnin käsite on noussut Laineen (2013, 36) mukaan fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden ja erilaisten työhyvinvoinnin puutteen ilmiöiden ja käsitteiden, kuten työuupumus ja stressi, maailmasta kattamaan hyvin laaja-alaista työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä. Toisaalta tarkastelunäkökulmana voi olla yhteiskunnallinen, jolloin työhyvinvointikeskustelu linkittyy muun muassa työurien pidentämiseen tai organisatorinen, jolloin keskustelu voi painottua muun muassa yritysten tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen, sairauspoissaoloihin, asiakastyytyväisyyteen sekä henkilöstövaihtuvuuteen. Näiden lisäksi työhyvinvointia voidaan tarkastella yksilön näkökulmasta, kuten tässä YHDESSÄ-hankkeessa, jolloin se heijastelee yksilön elämänlaadun ja onnellisuuden, mutta myös terveyden kysymyksiä.



Työhyvinvointi voidaan nähdä yksilön subjektiivisena kokemuksena omasta työhyvinvoinnistaan, mihin vaikuttaa muun muassa yksilön työkyky ja terveys, työ ja työympäristö sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työantajapolitiikka (esim. Laine 2013; Manka & Manka 2016). Työhyvinvointi on vuorovaikutuksessa muun elämäntilanteen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kanssa. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös yksilön omat työhön kohdistuvat odotukset sekä miten hänen itselleen asettamat tavoitteet ja työn tulokset vastaavat toisiaan. (Laine 2013, 44.) Työhyvinvointi voi muuttua ajan kuluessa. Sen tarkasteleminen eri toimintaympäristöissä on perusteltua, sillä työhyvinvointiin liitetyt ongelmat tai voimavaratekijät näyttäytyvät eri ammateissa hyvin erilaisilta. Tässä hankkeessa työhyvinvoinnin kokemusta tarkastellaan kuntasektorilla liikunnanohjaustyötä tekevien työn kontekstissa.

Työhyvinvoinnin vahvistamiseksi on kehitetty ja pilotoitu erilaisia ohjausmenetelmiä. Verkossa toteutettua vertaismentorointimallia on kehitetty muun muassa yksin- ja mikroyrittäjien työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisessä (e-Kollega 2021), järjestöissä työskentelevillä (Rajalin & Kaunismaa, 2013, Kaunismaa & Rajalin 2015) sekä kuntasektorilla etsivää nuorisotyötä tekeville (Ali-Melkkilä, Heimo & Rajalin 2019). Verkkoperustaisista työhyvinvointiohjelmista on saatu paljon hyviä tuloksia. Erityisesti käyttäjälähtöinen, asiakkaiden tarpeita kuunteleva verkko-ohjelmien suunnittelu yhdistettynä verkossa yksilöllisesti saatavaan ohjaukseen on havaittu merkitykselliseksi työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta (Carolan, Harris & Cavanagh 2017). Etätyön lisääntymisen ja vakiintumisen myötä pohdittavaksi on lisäksi noussut yhteisöllisyyden tukeminen ja vahvistaminen etäyhteyksiä käyttämällä - sekä toisaalta myös se, millaisia yhteisöllisiä mahdollisuuksia verkko tarjoaa organisaatorajojen yli (vrt. Harju-Myllyaho, Jusila, Puro & Sipponen 2019).

Kuntien liikuntatoimen henkilöstön työhyvinvointia ei juurikaan ole tutkittu, vaikka julkisen sektorin työhyvinvointikyselyitä (Keva 2023; KuntaIO-tutkimus) on tehty melko laajasti. Kyselyissä ei ole pureuduttu erityisesti liikuntaohjaustyötä tekevien työhyvinvointiin. Kuntien liikunnanohjaustyötä tekevät ovat esimerkki ammattilaisista, joilla on vastuuta ja työkaluja väestön hyvinvoinnin edistämiseen ja liikunnallisen elämäntavan lisäämiseen. Toistaiseksi ei kuitenkaan ole käytössä tutkimustietoa heidän omasta työhyvinvoinnistaan, sekä siitä, miten verkossa toteutetuilla ryhmäinterventioilla voidaan kehittää yksilön ja työyhteisön työhyvinvointia sekä ammatillista osaamista.

YHDESSÄ-hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

YHDESSÄ-hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. YHDESSÄ-hanke on tutkimus- ja kehittämishanke, ja jatkossa tässä raportissa käytämme siitä käsitettä hanke. YHDESSÄ-hankkeessa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Laineen (2013) määritelmän mukaisesti yksilön subjektiivista kokemusta työhyvinvoinnistaan. Hankkeessa tutkittiin pienissä ja keskiuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia ja verkossa toteutettavan ryhmäintervention merkitystä työhyvinvoinnille ja ryhmän tarjoamaa sosiaalista tukea osallistujalle. Tavoitteena oli luoda verkossa toteutettava vertaisryhmäohjausmalli, joka voidaan skaalata ja on siirrettävissä muihinkin työympäristöihin ja muille aloille. Lisäksi hankkeen aikana tavoitteena oli tukea mukana olevien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia.

Tässä raportissa kuvataan YHDESSÄ-hankkeen toteutus ja esitellään tuloksia kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä osallistujien kokemuksia toteutetusta ryhmäinterventiosta. Lisäksi hankkeen aikana syntyi työkalu kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukemiseksi, joka esitellään tässä raportissa. Raportissa kuvataan myös verkossa toteutettava vertaisryhmäohjausmalli ja ohjeet sen toteuttamiseen. Tämä raportti on suunnattu erityisesti kunnissa liikunnasta vastaaville, mutta hankkeen aikana syntynyt vertaisryhmäohjausmalli on hyödynnettävissä samankaltaisiin muihinkin työympäristöihin ja muille aloille. Hankkeesta syntyneitä tuloksia raportoidaan tarkemmin myös muualla tutkimusartikkeleissa.

Hanke toteutui ajalla 1.8.2022-31.12.2023 ja se on toteutettu Haaga-Helia amk:n, Jyväskylän amk:n ja Suomen Liikunnan Ammattilaiset ry:n yhteistyöhankkeena.

Työsuojelurahasto on osallistunut YHDESSÄ-hankkeen rahoittamiseen.

## 2. Kuntien liikunnan- ohjauksen nykytila

Kuntien rooli kuntalaisten liikkumisen edistämässä on merkittävä (Karimäki 2020, 54). Kunnat eroavat paljon muun muassa asukasluvun, sijainnin, väestörakenteen, väestönkehityksen, elinkeino- ja palvelurakenteen sekä työpaikkaomavaraisuuden suhteen. Kuntien erilaisuudesta huolimatta kaikki kunnat hoitavat samoja lakisääteisiä tehtäviä. (Ahonen-Walker 2021.) Liikuntalaissa (390/2015) kunnan tehtäväksi on määritelty yleisten edellytysten luominen liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen. Tämä tulee tapahtua eri toimialojen yhteistyönä sekä kehittämällä paikallista, kuntien välistä ja alueellista yhteistyötä. Kuntien liikuntatoimet tekevät tyypillisesti sektorirajoja ylittävää yhteistyötä sosiaali- ja terveystoimen, opetustoimen, nuoriso- ja kulttuuritoimen sekä liikenne-, ympäristö ja kaavoitustoimen kanssa. Lisäksi paikallista yhteistyötä tehdään erityisesti liikunta- ja urheiluseurojen sekä muiden järjestöjen kanssa. (Kuntaliitto 2023.)

Riikonen kollegoineen (2018) tarkastelivat tutkimuksessaan kuntien vahvuuksia ja haasteita liikunnan edistämässä. Tutkimuksessa tunnistettiin vahvuuksiksi hyvät liikuntaolosuhteet ja niiden kehittäminen, liikunnan asema kuntastrategiassa läpileikkaavana teemana sekä monialaiset ja tiiviit yhteistyöverkostot. Lisäksi liikunta-alalla toimivien vahva substanssiosaaminen tunnistettiin yhdeksi vahvuustekijäksi. Samanaikaisesti kuitenkin kunnilla on huoli taloudellisten resurssien riittämisestä, mikä voi näyttäytyä rajallisina voimavaroina työtehtävien hoitamisessa. Pienissä kunnissa liikunnalle ei ole välttämättä edes omaa viranhaltijaa, ja niissä liikuntatoimet voivat joutua taistelemaan olemassaolostaan

(Karimäki, Huhtanen, Matilainen & Norra 2022, 62; 65). Samanaikaisesti isoissa kaupungeissa henkilöstöä on edelleen runsaasti (Karimäki 2020). Rajalliset resurssit voivat liittyä myös olosuhteisiin. Kasvun vuosina 1970- ja 1980-luvulla rakennetut liikuntapaikat ovat tulleet tiensä päähän ja tarvitsevat peruskorjausta. (Karimäki ym. 2022.) Taloudellisten resurssien lisäksi väestörakenteelliset muutokset, riittämättömästi liikkuvien aktivointi liikuntapalveluiden pariin sekä maantieteellisesti laajentuneet kunnat haastavat liikunnan toimialaa. Toisaalta myös ohjaajapula ja pätevien ohjaajien sitoutuminen toimintaan näkyvät kuntien liikuntatoimissa (Riikonen ym. 2018), mikä taas heijastuu kunnissa täyttämättöminä virkoina ja sijaisten puuttumisena.

Karimäen ja hänen kollegoidensa (2022) kuntien liikuntajohtajille ja liikuntavastaaville suunnatussa tutkimuksessa poikkihallinnollisen yhteistyön kehittäminen koettiin tärkeimmäksi keinoksi liikuntapalveluiden haasteita ratkottaessa. Riikosen ja hänen kollegoidensa (2018) tutkimuksessa liikunta-alalla koettiin lisääntynyt verkostotyö vielä jäsentymättömäksi, ja näin myös se haastoi toimijoita. Poikkihallinnollisuus on nostettu liikunta- ja hyvinvointipoliittiseen keskusteluun jo 1990-luvun alun taantumien seurauksena (Huhtanen & Ikonen 2018), mutta sen voidaan edelleen katsoa olevan vakiintumaton toimintatapa. Vakiintumista on voinut haastaa monet muutokset, kuten muutokset sosiaali- ja terveysalalla, haastava taloustilanne kunta-alalla sekä kuntien nopea vähentyminen ja näin aiempaa isompien organisaatioiden syntyminen, jolloin henkilökohtaiset suhteet eivät enää ole toimivia yhteisen tekemisen perustana. (Karimäki ym. 2022.)

Liikuntalaissa kunnan tehtäväksi on määritelty yleisten edellytysten luominen liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen.

Erityisesti liikuntapalveluiden toteuttamisessa tulisi huomioida ne kuntalaiset, jotka ovat riskissä jäädä liikuntapalveluiden ulkopuolelle.

Liikunnan rooliin kunnissa vaikuttaa myös kunnallishallinnon uudistuminen. Kunnissa substanssilautakunnista on siirrytty laajempiin hallinnollisiin kokonaisuuksiin ja liikuntaan liittyvä päätöksenteko on yleisimmin joko sivistys-, hyvinvointi- tai vapaa-aikalautakunnan tehtävä. (THL 2020.) Tämä siirtyminen substanssilautakunnasta laajempiin hallinnollisiin kokonaisuuksiin mahdollistaa helpommin liikunnan integroinnin osaksi muuta toimintaa. Lisäksi eri toimialojen yhteistyö helpottuu. Toisaalta laajoissa kokonaisuuksissa liikuntapalvelujen asioiden käsittelylle ei välttämättä jää riittävästi tilaa. (Ahonen-Walker 2021.)

Kuntien liikunnan edistämisen kohderyhmänä ovat kaikki kuntalaiset (Hallituksen esitys eduskunnalle liikuntalaiksi 190/2014), mutta erityisesti liikuntapalveluiden toteuttamisessa tulisi huomioida ne kuntalaiset, jotka ovat riskissä jäädä liikuntapalveluiden ulkopuolelle. Lisäksi palveluiden toteuttamisen tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Ahonen-Walker 2021.) Suurin osa kunnissa järjestettävistä liikuntaryhmistä on suunnattu ikääntyneille. Vähäisistä resursseista huolimatta pienet kunnat järjestävät asukasluvuun suhteutettuna enemmän liikuntaryhmiä kuin suuremmat kunnat. (Ala-Vähälä ym. 2021.)

### 3. Sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys työhyvinvoinnin tukena

Sosiaaliselle tuelle ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää. Cohen, Underwood ja Gottlieb (2000) määrittelevät sosiaalisen tuen kuvastavan ihmisten välisissä suhteissa muodostuneita psykososiaalisia ja materiaalisia resursseja, jotka auttavat onnistumaan työssä, selviämään työhön liittyvistä haastavista tilanteista ja suojaavat mahdollisilta yksilöön liittyviltä haittatekijöiltä. Pyhältö (2018) tarkastelee sosiaalista tukea systeemisenä kokonaisuutena, joka rakentuu tuen lähteestä, tuen sopivuudesta, tuen dynaamisuudesta sekä tuen muodoista. Tuen muodot jaetaan edelleen emotionaaliseen, informatiiviseen ja instrumentaaliseen tukeen.

Emotionaalisella viitataan kiinnostuksen osoittamiseen, välittämiseen, empatiaan, luottamukseen, kuuntelemiseen, arvostukseen ja verkostoon kuulumiseen (Cohen & Wills 1985; Väisänen, Pietarinen, Pyhältö, Toom & Soini 2016). Informatiiviselle tuelle on ominaista neuvot, ehdotukset ja palaute, jotka auttavat selviytymään henkilökohtaisista tai ympäristön tuomista haasteista (Cohen & Wills 1985; House, Umberson & Landis 1988; Väisänen ym. 2016). Kolmanteen instrumentaaliseen tukeen kuuluvat työtehtäviä tukevien materiaalien ja menetelmien jakaminen (Väisänen ym. 2016). Vaikka kullakin tuen muodolla on omat ensisijaiset tehtävänsä, tuen vastaanottaja voi kuitenkin kokea ja reagoida samaansa

tuen muotoon hyvin yksilöllisesti, esimerkiksi instrumentaalisella tuella voi vastaanottajalle olla myös tunneperäistä merkitystä, mikä synnyttää kokemuksen välittämistä tai empatiasta (Semmer ym. 2008). Tarvittavan ja saadun tuen kohtaamisella on myös havaittu olevan merkittävä vaikutus koettuun hyvinvointiin (Wolff, Schmiedek, Brose & Lindenberger 2013). Lisäksi sosiaalisen tuen tarkoituksenmukaisuus, vuorovaikutuksen vastavuoroisuus sekä tuen antajan ja vastaanottajan roolit ovat tärkeitä tekijöitä sosiaalisen tuen systeemissä (Väisänen ym. 2016).

Sosiaalisen tuen on havaittu työyhteisössä lisäävän työntekijöiden sitoutumista, ja se näyttäisi myös suojelevan työntekijää haitallisilta stressitekijöiltä (Chan 2002; Jolly, Kong & Kim 2021), lisäävän ammatillista hyvinvointia (Soini, Pyhältö & Pietarinen 2010) ja vahvistavan positiivista mielialaa (Greenglass & Fiksenbaum 2009). Kollegoilta saadun vastavuoroisen tuen, erityisesti hankalissa työtilanteissa, on havaittu voimaannuttavan (Soini ym. 2010). Cohen, Cottlieb ja Underwood (2000) määrittelevätkin sosiaalisen tuen prosessiksi, jossa sosiaalisilla suhteilla on tärkeä merkitys terveyttä, positiivisia tunteita ja tyytyväisyyttä vahvistavana.

Sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden suhde on mielenkiintoinen, sillä yhteisöllisyyden tunteella on havaittu olevan samantyyppisiä vaikutuksia ja merkityksiä työyhteisössä ja työyhteisön jäsenille kuin sosiaalisella tuella. Yhteisöllisyyden tunteen on havaittu edistävän työhyvinvointia, ja työtyytyväisyyden taas on havaittu lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta (Lampinen, Viitanen & Konu 2013). Yhteisöllisyys näyttäisi myös vahvistavan sitoutumista ja työn laatua (emt.) sekä vähentävän kuormittuneisuuden kokemusta työssä (Viswesvaran, Sanchez & Fisher 1999; Väisänen 2019). Yhteisöllisyyden tunteen rakentuminen työelämässä vaatii Lampisen ja hänen kollegoidensa (2013) mukaan yhteisen perustan, joka voi olla työpaikka, yhteinen työnantaja tai vaikkapa samaa työtä tekevien yhteisö, kuten YHDESSÄ-hankkeessa. Merkityksellistä näyttäisi myös olevan vastavuoroinen vuorovaikutus yhteisöön kuuluvien kesken (Nivala & Ryyänen 2019, 129).

Yhteisöllisyyttä työelämässä on tutkittu laajasti. Tutkimusta yhteisöllisyydestä hybridityössä tai monipaikkaisessa työssä, on vielä kuitenkin niukasti (esim. Burns, Michelsson & Laitinen-Väänänen, käsikirjoitus; Heinonen 2008; Vanhanen-Nuutinen, Laitinen-Väänänen, Michelsson & Laitinen, tulossa). Heinosen (2008) väitöskirjatutkimus yhteisöllisyydestä virtuaalisissa ympäristöissä osoitti, että tärkeitä asioita virtuaaliympäristössä yhteisöllisyyden tunteen syntymisessä

olivat tunne tasavertaisuudesta, avoimuudesta ja luottamuksesta. Sen sijaan kasvokkain kohtaamisia pidettiin vähemmän tärkeinä. Burns kollegoineen (käsikirjoitus; ks. myös Vanhanen-Nuutinen ym. tulossa) toteuttivat ammatillisille oppilaitostoimijoille verkossa tapahtuvan työhyvinvointia tukevan valmennuksen ja tutkivat osallistujien näkemyksiä yhteisöllisyydestä monipaikkaisessa (verkossa ja kasvokkain) tapahtuvassa oppilaitostyössä. He toteavat tuloksissaan, että verkossa toteutuneet yhteisölliset työpajat tarjosivat mahdollisuuden ”jakaa kokemuksia, käsityksiä, oletuksia ja odotuksia sekä rakentaa yhdessä esille nousseille asioille merkityksiä ja vaihtoehtoisia näkökulmia”. Verkkotyöpajojen tuloksena syntyi lisäksi ideoita työvälaineistä, joita voi hyödyntää työyhteisössä, esimerkiksi ongelmien ratkaisemisessa. Työyhteisöllisyys rakentui osallistumisen ja vuorovaikutuksen tavoista sekä yhteenkuuluvuuden tunteesta, joka heijastui tarttumapintoihin liittyvässä ja reunaehtoja hakevassa puheessa. Heidän tuloksensa kertovat näin yhteisöllisyyden tunteen merkityksestä ja sen muutoksesta, kun tehdään monipaikkaista työtä (ks. myös Hurske & Sholman 2022; Nivala & Ryyänen 2019).

Yhteisöllisyyden tunteen on havaittu edistävän työhyvinvointia, ja työtyytyväisyyden taas on havaittu lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta.



## 4. Psykologiset perustarpeet ja työhyvinvointi

Ennen vuosituhannen vaihdetta vuosikymmenien ajan työhyvinvoinnin tutkimusta hallitsi Karasekin (1979) työstressimalli, joka koostuu työn vaatimuksista, kuten työmäärästä ja työn hallinnasta. Tämän mallin mukaan stressiä aiheuttavat suuret työvaatimukset ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Vuosituhannen alussa siirryttiin enemmän myönteisen ja voimavaralähtöisen työelämän kehittämiseen ja tutkimukseen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tutkimuksessa siirryttiin tarkastelemaan samanaikaisesti sekä työssä esiintyviä voimavaratekijöitä että voimavaroja kuluttavia tekijöitä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.) Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001) laajensivat Karasekin (1979) työstressimallia, josta syntyi työn vaatimukset - työn voimavarat malli (TV-TV malli). TV-TV malli rakentuu kahdesta erillisestä, mutta toisiinsa liittyvästä psykologisesta prosessista, jotka selittävät työn kuormitusta (esim. työuupumusta), mutta myös miten työn voimavarat edistävät työmotivaatiota ja vähentävät työn kuormitustekijöiden vaikutuksia (Bakker & Demerouti 2007). Työssä voikin samanaikaisesti esiintyä sekä työntekijän fyysisiä ja henkisiä voimavaroja kuluttavia vaatimuksia, jotka voivat liittyä työmäärään, tehtävien vaikeuteen tai työroolien epäselvyyteen että työntekijän motivaatiota ja hyvinvointia kannattelevia voimavaroja. Nämä kannattelevat voimavarat auttavat kohtaamaan ja näin vähentämään työn koettujen vaatimusten kielteisiä seurauksia. Ne myös edistävät tavoitteiden saavuttamista ja oppimista sekä henkilökohtaista kasvua työssä. (Hakanen & Kaltiainen 2020.)

Tutkijoiden kiinnostus itsemääräämisteoriana ja siihen liittyviä psykologisia perustarpeita kohtaan lisääntyi myös 2000-luvulla paradigman muutoksen seurauksena (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen 2016, 1201). Yhdysvaltalaisen motivaatiopsykologian tutkijoiden Edvard Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteoriana on metateoria, joka koostuu kuudesta osateoriasta (Olafsen & Deci 2020; Ryan & Deci 2017). Nämä osateoriat tarkastelevat, mikä käyttäytymistä ja käyttäytymisen muutosta ohjaa, millaista on ihanteellinen motivaatio ja minkälaiset olosuhteet tukevat tai heikentävät sitä (Hynynen & Hankonen 2015, 475). Itsemääräämisteoriana on motivaatioteoria, ja kiinnostus itsemääräämisteoriana kohtaan työkontekstissa loi viitekehyksen tarkastella tekijöitä, jotka lisäävät motivaatiota ja työntekijöiden hyvinvointia (Deci, Olafsen, & Ryan 2017). Lisäksi itsemääräämisteoriana psykologisten perustarpeiden avulla on pyritty kuvaamaan työn tai organisaation ominaisuuksien suhdetta motivaatioprosesseihin tutkimalla muun muassa TV-TV mallin työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutusmekanismeja työhyvinvointiin (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens 2008).

Itsemääräämisteoriana yksi osateorioista tarkastelee ihmisille yhteisiä psykologisia perustarpeita ja niiden yhteyttä hyvinvointiin (Hynynen & Hankonen 2015, 475). Nämä perustarpeet ovat synnynnäisiä ja työympäristö, joka tukee niiden täyttymistä, edistää autonomista motivaatiota, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä tehostaa suorituskykyä. Autonominen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö nauttii tekemisestä itsestään tai että yksilö kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita tekeminen edistää. (Deci & Ryan 2000, 231; Rigby & Ryan 2018, 139.)

Itsemääräämisteoriana mukaan psykologisia perustarpeita ovat autonomia (autonomy), kompetenssi (competence) ja yhteenkuuluvuus (relatedness). Autonomia tarkoittaa ihmisen luontaista halua toimia vapaaehtoisesti ja omaehtoisesti. Omaehtoisuus tarkoittaa ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään ja kokee asian omakseen. Autonomiavaahvistaa myös toiminta, joka on omien kiinnostuksien ja arvojen mukaista. (Deci & Ryan 2017, 10; 97–98.) Esihenkilö voi toiminnallaan tukea työntekijän kokemusta autonomiavaahvistamalla työntekijän kokemusta työn merkityksestä ja tärkeydestä. Työntekijä voi myös kokea autonomiavaahvistamista annetuissa/määritellyissä tehtävissä, kun ymmärtää niiden merkityksen ja tärkeyden. (Rigby & Ryan 2018, 139.)

## Esihenkilö voi toiminnallaan tukea työntekijän kokemusta autonomiasta vahvistamalla työntekijän kokemusta työn merkityksestä ja tärkeydestä.

Kompetenssiin liitetään yksilön kokemus hallinnan/taidon tunteesta ja siitä, että saavuttaa toivottuja tuloksia ja onnistuu annetuissa tehtävissä (Slemp, Kern, Patrick & Ryan 2018, 710). Kyse on siis työntekijän osaamisesta ja aikaansaamisesta: Kyvykkääksi itsensä kokeva työntekijä uskoo pystyvänsä suorittamaan annetun tehtävän menestyksekkäästi. Kompetenssi on yksilön perustarve tuntea itsensä tehokkaaksi ja menestyväksi sekä kokea mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä. Työntekijät haluavat tuntea, että heillä on tarvittavat resurssit, taidot ja osaaminen tehtävien hoitamiseen. Toisaalta työntekijällä on tarve haastaa hallitusti omaa osaamistaan, mikä antaa kasvun tunteen kohti uratavoitteita/kehittymistä. (Rigby & Ryan 2018, 139.) Esihenkilö voi tukea työntekijän kokemusta kompetenssista jakamalla osaamista, tarjoamalla ohjausta ja antamalla palautetta ja luomalla realistisia, mutta haastavia odotuksia (Ryan & Deci 2017).

Kolmas perustarve, yhteenkuuluvuus, kuvaa sitä, että ihmisellä on tarve tuntea, että kuuluu ryhmään ja tulee hyväksytyksi osana sitä. Työpaikalla yhteenkuuluvuus täyttyy, kun työntekijät kokevat, että heitä kunnioitetaan, arvostetaan ja otetaan mukaan yrityksen toimintaan. (Rigby & Ryan 2018, 139.) Erityisesti kuntasektorilla yhteenkuuluvuutta voidaan kokea työkavereiden ja esihenkilöiden, mutta myös asiakkaiden toimesta, sillä lähtökohtaisesti jokaisella kuntatyöntekijällä on organisaation sisäisiä tai ulkoisia asiakkaita (Battaglio, Belle & Cantarelli 2022, 1414).

Psykologisten perustarpeiden täyttyminen tukee työntekijän optimaalista toimintaa, hyvinvointia (Deci & Ryan 2000; Deci ym. 2017, 22) sekä autonomisen motivaation syntymistä. Autonominen motivaatio lisää työntekijän hyvinvointia, työhön sitoutumista sekä vähentää työuupumusta. (Fernet, Austin & Vallerand 2012; Slemp ym. 2018.) Van den Broeck ja hänen kollegansa (2016) havaitsivat tekemässään meta-analyysissä, että perustarpeiden täyttyminen itsenäisesti ennusti autonomista motivaatiota ja työntekijöiden hyvinvointia. Battaglio kollegoineen (2022) on saanut samansuuntaisia tuloksia siitä, että psykologisten perustarpeiden täyttyminen samanaikaisesti ja toisistaan riippumatta lisäsi kuntatyöntekijöiden työtyytyväisyyttä.

# 5. Hankkeen toteutus

## 5.1 Hankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän hankkeen tutkimuksellisenä tavoitteena oli lisätä ymmärrystä pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista ja verkossa toteutettavan ryhmäintervention merkityksestä työhyvinvoinnille ja ryhmän tarjoamasta sosiaalisesta tuesta osallistujalle. Kuvassa 1 esitellään hankkeen kolmeen osa-alueeseen jaetut tavoitteet, ja niihin sisältyneet tutkimuskysymykset.

Yhtenä tavoitteena oli selvittää, millainen on suomalaisten kunta-alalla työskentelevien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointi.

**1**

**Tavoitteena** selvittää millainen on suomalaisten kunta-alalla työskentelevien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointi

- Millainen kokemus liikunnanohjaustyötä tekevillä on omasta työhyvinvoinnista?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin? Mitkä edistävät? Mitkä heikentävät?

**2**

**Tavoitteena** tutkia verkossa toteutetun ryhmäinterventio merkitystä liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnille

- Millaisia vaikutuksia ryhmäinterventiolla on osallistujien kokemaan työhyvinvointiin?
- Miten osallistujat kokevat sosiaalisen tuen ryhmäinterventiossa?

**3**

**Tavoitteena** luoda ryhmäinterventio pohjalta verkossa toteutettava ryhmäohjausmalli

- Mikä on osallistujille merkityksellistä ryhmäinterventiossa?
- Millainen on toimiva verkossa toteutettava ryhmäinterventio?

KUVA 1. Tutkimushankkeen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

## 5.2 Hankkeen osallistujat

Tutkimukseen kutsuttiin pieniä ja keskisuuria kuntia. Kunnan liikunnasta vastaava henkilö tiedusteli omasta työyhteisöstä halukkuutta osallistua ja ilmoitti heidän nimensä ja yhteystietonsa hankkeen vastuuhenkilölle. Osallistuminen oli vapaaehtoista liikunnanohjaustyötä tekeville. Tutkimukseen osallistuneiden työnantajaorganisaatioilta hankittiin asianmukaiset tutkimusluvut. Mukaan lähteviä informoitiin tutkimuksesta, ja heiltä pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuksessa noudatettiin TENK:in ihmistieteisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita (TENK 2019).

Tutkimukseen osallistui 22 pienestä ja keski-suuresta kunnasta yhteensä 32 liikunnanohjaustyötä tekevää. Osallistujien keski-ikä oli 42 (KH 7,2) vuotta. Työkoke-  
musta julkiselta sektorilta osallistujilla oli keskimäärin 12 vuotta, joista nykyisessä  
liikunnanohjaustyötä sisältävässä työtehtävässä keskimäärin 7 (KH 6,0) vuotta.

Osallistujien työt rakentuivat monista eri tehtävistä, kuten liikunnanohjaami-  
sesta, liikuntaneuvonnasta tai elintapaohjauksesta, uinninopetuksesta, suunnit-  
telu- ja kehittämistyöstä sekä tapahtumien, leirien tai kurssien järjestämisestä.  
Lisäksi lähes jokainen teki verkostotyötä kunnan sisällä, esimerkiksi koulujen  
kanssa, mutta myös alueella tai kunnassa toimivan sosiaali- ja terveystalouden  
kanssa. Näiden verkostojen lisäksi osallistujat olivat verkostoituneet paikallisten  
yhdistysten/ järjestöjen sekä seurakunnan kanssa tai alueellisesti, esimerkiksi alu-  
eellisen liikuntajärjestön kanssa. Jotkut osallistujista osallistuivat myös valtakun-  
nallisiin verkostoihin.

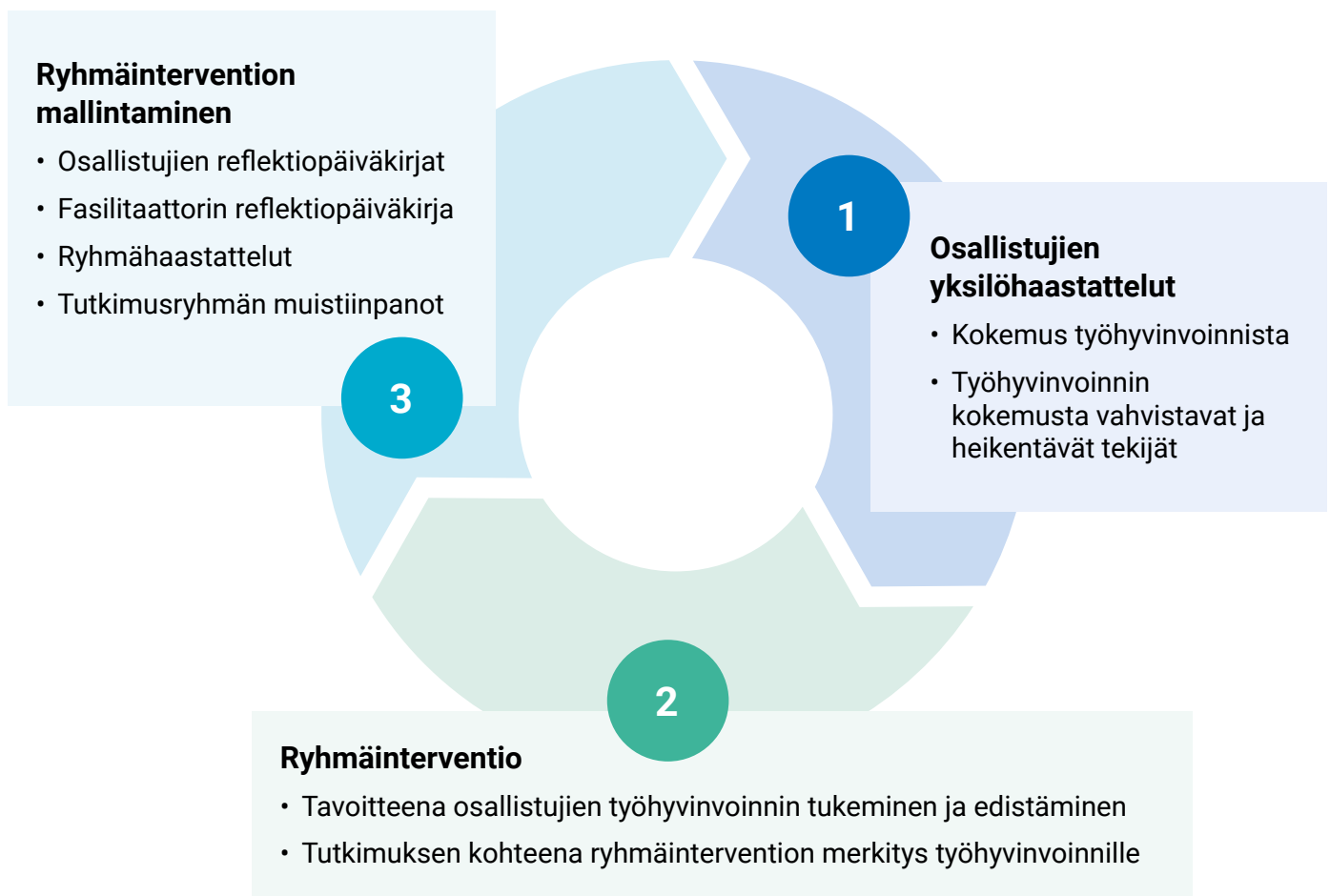
Osallistujien työyhteisöön kuului keskimäärin seitsemän työkaveria, jotka edus-  
tivat eri ammattiryhmiä. Osallistujat kuvasivat omaan työyhteisöönsä kuuluvan,  
esimerkiksi nuoriso- ja vapaa-ajan työntekijöitä, liikuntapaikkahoitajia ja muita  
liikuntapaikoilla, esimerkiksi uimahallissa ja kunnossapidossa, työskenteleviä  
sekä toimistotyöntekijöitä. Osallistuneissa kunnissa oli keskimäärin kolme lii-  
kunnanohjaustyötä tekevää, joilla liikuntaryhmien määrä saattoi vaihdella hyvin-  
kin paljon. Joillakin työntekijöillä liikunnanohjaustyö saattoi olla pieni osa työn-  
tekijän toimenkuvaa, esimerkiksi uimahallin valvojalla saattoi olla muutama vesi-  
jumpparyhmä viikossa, tai se saattoi olla päätyö, jolloin liikuntaryhmiä oli yli  
kaksikymmentäkin viikossa.

## 5.3 Hankkeen eteneminen

Tutkimuksessa on piirteitä käytäntötutkimuksesta (Satka ym. 2016), jossa tarve  
tutkimukselle nousee käytännöstä ja jossa palveluiden tai toiminnan kehittämistä  
tuetaan tutkimuksella. Tämä hanke rakentui kolmesta vaiheesta (kuva 2). Ensim-  
mäisessä vaiheessa tutkimuksen kohteena oli kunnissa liikunnanohjaustyötä  
tekevien työhyvinvointi. Tutkimusaineisto kerättiin yksilöhaastatteluilla. Haas-  
tatteluihin kutsuttiin valikoiden eri puolelta Suomea pienissä ja keski-suurissa  
kunnissa liikunnanohjaustyötä tekeviä.

Toisessa vaiheessa tutkimuskohteena oli verkossa toteutetun ryhmäintervention merkitys työhyvinvoinnille erityisesti sosiaalisen tuen näkökulmasta. Yksilöhaastatteluihin osallistuneista liikunnanohjaustyötä tekevistä muodostettiin kuusi ryhmää, jotka osallistuivat verkossa toteutettuun ryhmäinterventioon. Ryhmäinterventio toteutettiin noin neljän kuukauden aikana sisältäen kuusi fasilitaattorin ohjaamaa ryhmätapaamista. Osallistujat pitivät koko ryhmäintervention ajan reflektiopäiväkirjaa, jossa he refleктоivat annettujen ohjaavien kysymysten avulla ryhmätapaamisia. Ryhmätapaamisten viimeisen kerran jälkeen osallistujat osallistuivat ryhmähaastatteluun.

Kolmannessa vaiheessa tutkimuskohteena oli verkossa toteutetun ryhmäintervention mallintaminen. Tutkimusaineistoina toimivat muun muassa tutkimusryhmän muistiinpanot ryhmätapaamisten suunnitteluun liittyen, ryhmätapaamisten toteutussuunnitelmat, fasilitaattorin ryhmäintervention ajan pitämä reflektiopäiväkirja sekä osallistujien ryhmähaastattelut ja heidän reflektiopäiväkirjansa.



KUVA 2. Tutkimushankkeen eteneminen

### 5.3.1 Yksilöhaastattelun aineiston keruu ja analysointi

Yksilöhaastatteluiden aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2008). Haastatteluissa syvennyttiin osallistujan omaan kokemukseen työhyvinvoinnistaan sekä sitä vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin. Taustatietoina kysyttiin työnkuvaa, työyhteisöstä ja yhteistyöverkostoista sekä koulutuksesta. Haastattelu mahdollisti osallistujille pysähtymisen oman työhyvinvointinsa äärelle sekä sen tarkastelemisen eri näkökulmista. Haastattelun aikana haastateltava itse sai määritellä, mitä hänestä työhyvinvointi tarkoittaa.

Haastattelut toteutettiin marraskuun 2022 ja tammikuun 2023 välisenä aikana. Kaikki haastattelut (N=32) toteutettiin videon välityksellä ja ne äänitallennettiin. Yhden haastattelun nauhoituksen epäonnistuttua, aineiston analyysiin hyväksyttiin 31 haastattelua, kestoaltaan 26–65 minuuttia, yhteensä 326 sivua (Verdana fontti 11, riviväli 1) litteroitua tekstiä.

Aineiston analysointi toteutui aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineiston analyysivaiheessa äänitiedostot litteroitiin, jonka jälkeen litteroidut aineistot anonymisoitiin eli litteroidun aineiston henkilötiedot käsiteltiin siten, että henkilöitä ei enää voitu tunnistaa. Aineistosta koodattiin ne kohdat, jotka tulkittiin kuvaavan työhyvinvointia vahvistavia tai heikentäviä asioita. Näitä yhdistämällä muodostettiin ensin alaluokat, jotka edelleen koottiin yläluokiksi. Analyysin pohjalta rakennettiin kehittämisen työkalu kunta-alalla liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukemiseksi.

### 5.3.2 Ryhmäintervention toteutus ja toimintaperiaatteet

Hankkeessa kehitettiin ja toteutettiin ryhmäinterventio kunnissa liikunnanohjaustyötä tekeville. Yksilöhaastatteluun osallistuneista muodostettiin kuusi ryhmää. Jokaisessa ryhmässä oli 4–6 osallistujaa, jotka tulivat pääasiassa eri kunnista, eri puolilta Suomea. Ryhmät kokoontuivat kevään 2023 aikana kuusi kertaa fasilitaattorin ohjaamana. Ryhmäintervention ajatuksena oli rakentaa vertaiskollegaryhmiä kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Ryhmäintervention lähtökohtana oli saattaa eri kunnissa työskenteleviä liikunnan ammattilaisia keskustelemaan ja oppimaan toisiltaan. Tarkoituksena oli tarkastella omaa työtä ja itseään työntekijänä ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yhdessä muiden ryhmässä olevien kanssa ja heidän tuellaan. Työelämässä



on havahduttu huomaamaan vertaistyöskentelyn ja vertaisoppimisen merkitys sekä työhyvinvoinnin edistäjänä että osaamisen kehittymisen tukena. Vertaisryhmäohjauksen etuna voidaan nähdä muiden ryhmäläisten samankaltaisissa työtilanteissa syntyneet kokemukset, ideat ja ammatillinen tuki sekä näiden kaikkien jakaminen. Vertaisten kokemusten avoin kuunteleminen auttaa tunnistamaan oman toiminnan lähtökohdat ja tavoitteet sekä uudistamaan omia toimintatapoja. (Ali-Melkkilä, Heimo & Rajalin 2022, 4; Kupias 2022, 25.)

Ryhmäintervention toteutus rakentui Deci & Ryanin (2000; ks. myös Ryan & Deci 2017) itsemääräämisteorian ja erityisesti psykologisten perustarpeiden pohjalta. Itsemääräämisteorialla hyödynnettiin ryhmäintervention tapaamisten sisällön ja fasilitaattorin toiminnan suunnittelun tukena. Tapaamisten teemat rakentuivat psykologisten perustarpeiden mukaan yhteenkuuluvuuteen, kompetenssiin ja autonomiaan. Tapaamisten teemat olivat laajoja ylätasoisia mahdollistaen sen, että osallistujat pystyivät vaikuttamaan ja valita heille olennaisia sisältöjä tapaamisiin. Slepkin, Leen ja Mossmanin (2021) mukaan ohjauksissa käytetyillä menetelmillä ja pedagogiikalla on merkitystä psykologisten perustarpeiden tukemisessa. Tässä hankkeessa itsemääräämisteorialla ohjasi myös tapaamisten menetelmällistä suunnittelua keskittyen siihen, miten fasilitaattori voi omalla toiminnallaan rakentaa ohjausympäristön, joka mahdollistaisi autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tunteiden syntymisen myötä myös myönteisen ja turvallisen osallistumiskokemuksen osallistujille. Taulukossa 1 on kuvattu teoreettisia perusteluja ryhmäintervention ohjauksellisille teoille autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin tukemiseksi. Käytännössä toimenpiteet eivät kohdennu tarkkarajaisesti yhteen perustarpeeseen kerrallaan, kuten ne ovat taulukkoon kuvattu, vaan esimerkiksi vertaisilta saatu tuki ja ohjaus voi yhtäaikaaisesti vahvistaa sekä yksilön autonomiaa, kompetenssin kokemusta, että yhteenkuuluvuuden tunnetta (vrt. Knittle, Fidrich & Hankonen 2023).

Työelämässä on havahduttu huomaamaan vertaistyöskentelyn ja vertaisoppimisen merkitys sekä työhyvinvoinnin edistäjänä että osaamisen kehittymisen tukena.

**TAULUKKO 1.** Teoreettisia perusteluja ryhmäintervention ohjauksellisille teoille autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin tukemiseksi.

Autonomia	Yhteenkuuluvuus	Kompetenssi
<p>Oman kehittymistävoitteen asettaminen ja sen seuranta (Deci &amp; Flaste 1996, 152–153).</p>	<p>Vertaistuen mahdollistaminen siten että yksilölle syntyy kokemus ryhmään kuulumisesta, tuen saamisesta sekä arvostuksesta (Rigby &amp; Ryan 2018, 139).</p>	<p>Reflektointi (Slemp ym. 2021; Deci &amp; Flaste 1996, 152–153): reflektointitaitojen harjoittelu ja reflektoinnin sitominen osaamisen tunnistamiseen, kehittymiseen ja työarkeen.</p>
<p>Omien arvojen ja työn merkityksen kirkastaminen, perustelut tekemiselle ja merkitysten pohdinta suhteessa asetettuun tavoitteeseen (Rigby &amp; Ryan 2018, 139; Knittle ym. 2023).</p>	<p>Kokemusten jakaminen, toisilta oppiminen ja tuen saaminen (Knittle ym. 2023).</p>	<p>Asetettujen tavoitteiden tulee olla suhteessa käytössä oleviin resursseihin (Rigby &amp; Ryan 2018, 139). Tavoitteiden seuranta tukee kompetenssin kokemusta (Deci &amp; Flaste 1996, 152–152; Knittle ym. 2023).</p>
<p>Kirkastaa/ sanoittaa, mihin voi työssään vaikuttaa ja miten (Deci &amp; Flaste 1996, 144–145) – miten olla ja toimia asioiden kanssa, joihin ei voi vaikuttaa.</p>	<p>Kannustus, neuvot ja toisilta saatu empatia (Knittle ym. 2023).</p>	<p>Osallistujia ohjataan itsensä ja toiminnan kriittiseen tarkasteluun (Slemp ym. 2021, 449).</p>
<p>Mahdollisuus valintoihin (Deci &amp; Flaste 1996, 145). Kokemus valinnanvapaudesta ja omaehtoisuudesta ilman sosiaalista painetta.</p>	<p>Perustukset yhteiselle prosessille ja jaetuille, käsiteltäville teemoille rakentuvat, kun tiedetään toisten osaamisesta ja tavoitteista. (Kupias &amp; Salo 2014, 31.)</p>	<p>Ohjauksessa huomio hyötyjen sanoittamiseen, tunteiden hyväksymiseen, yksilön omiin kehittymiseensä liittyvien tavoitteiden seuranta (Deci &amp; Ryan 2000).</p>

Ryhmäinterventio oli prosessi, joka mahdollisti osallistujien aktiivisen osallistumisen sen tavoitteiden, sisältöjen ja toimintatapojen valintaan. Osallistujien mahdollisuus vaikuttaa toiminnan tavoitteisiin ja sisältöön, sekä niiden mukainen toiminta vaikuttaa osallistujien omistajuuden tunteeseen ja osallistumismotivaatioon (Rigby & Ryan 2018). Osallistujat nähtiin tässä ryhmäinterventiossa oman työhyvinvointinsa ja fasilitaattori prosessin ohjauksen asiantuntijana. Ryhmätapaamisten sisältö rajattiin koskemaan niitä aiheita ja sisältöjä, joihin osallistujat pystyivät itse vaikuttamaan, kuten omiin käsityksiinsä, tekoihinsa, kokemuksiinsa ja tunteisiinsa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näillä on todettu olevan vaikutusta siihen, kuinka työssä voidaan (Sverke, Hellgren & Näswall 2002).

Ryhmän keskustelua ja teemojen tutkimista fasilitoitiin dialogisuuden ja reflektion menetelmiä hyödyntäen. Ryhmätapaamisissa dialogisuus näkyi siinä, että osallistujien kertomaa pyrittiin ymmärtämään sekä luomaan niille uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja (Isaacs & Tillman 2001). Uusien näkökulmien avartumisen myötä osallistujan joustavat ajattelu- ja toimintatavat vahvistuvat (Kupias 2022, 54). Ryhmätapaamisissa keskeistä oli myös kuuntelu. Kuunneltaessaan toista, ohjattava saa etäisyyttä omiin ajatuksiinsa ja omat ajatukset rikastuvat ja jäsentyvät. Kuulluksi tulemisen kokemus antaa osallistujalle voimaa tarttua ongelmiin myös myöhemmin omassa työarjessaan. Lisäksi olennaista ryhmätapaamisten dialogissa oli, ettei valittu puolta, vaan erilaiset näkökulmat nähtiin rikkautena. (vrt. Isaacs & Tillman 2001; Alhanen ym. 2016, 66, 71.) YHDESSÄ-hankkeessa fasilitaattori ja osallistujat yhdessä tutkivat työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Pääpaino oli vertaisten dialogissa. Osallistujat tuottivat ohjauksen sisällöt, ja fasilitaattori piti huolen ryhmän toimintatavoista ja ohjausympäristöstä.

Reflektointi on taito, jonka avulla voi kehittää oman toiminnan suuntaa ja rakentaa siltaa ajattelun ja toiminnan välille.

Ryhmäinterventiossa dialogin ohella toteutui reflektio, joka liittyy vertaiskollegaryhmät myös oppimisen maailmaan. Ohjauksissa oppiminen ja oppimaan oppiminen synnyttävät pitkäkestoisempia vaikutuksia. Reflektion avulla autettiin osallistujia ihmettelemään, jäsentämään sekä arvioimaan omia toimia, tunteita ja ajatuksia. Reflektointi on taito, jonka avulla voi kehittää oman toiminnan suuntaa ja rakentaa siltaa ajattelun ja toiminnan välille. Käsittäessään, mihin omalla työllään ja toiminnallaan pyrkii, mitä siitä seuraa, yksilö pystyy tietoisempien tekojen avulla vaikuttamaan toimintaansa, vuorovaikutukseensa ja ympäröiviin olosuhteisiin (Alhanen ym. 2016, 18, 49; Kupias 2022, 57) sekä vahvistamaan kompetenssin kokemustaan (Slemp ym. 2023, 449). Ryhmätapaamisissa fasilitaattori suuntasi reflektiota konkreettisen toiminnan tarkastelusta merkitysten tarkasteluun. Tällä tasolla on helpompaa tutkia omia tapoja, ajatuksia ja tunteita yleisemmin ja oivaltaa, millaiset ajattelu- ja toimintamallit ohjaavat omaa toimintaa. (Kupias 2022, 53).

Olennaista ryhmäinterventiossa oli suuntautuminen tulevaan. Ohjausten tarkoituksena ei ollut vain toimia työhyvinvoinnin hetkellisenä tukena ja siihen liittyvien asioiden käsittelypaikkana. Dialogi- ja reflektiotaitojen lisäksi harjoiteltiin taitoja, kuten tavoitteiden asettamista, toiminnan merkityksellisyyden pohdintaa, taitoa tunnistaa omia vahvuuksiaan ja löytää erilaisia toimintavaihtoehtoja sekä miten niitä voi hyödyntää. Näiden taitojen oppimisella yksilö voi vaikuttaa omaan autonomiseen motivaatioonsa ja hyvinvointiinsa (Knittle ym. 2023).

### 5.3.3 Ryhmäintervention tutkiminen: aineiston keruu ja analysointi

#### Aineistonkeruu: Reflektiopäiväkirjat ja ryhmähaastattelut

Osallistujia ohjattiin kirjoittamaan reflektiopäiväkirjaa jokaisen ryhmätapaamisen jälkeen. Osallistujien reflektiopäiväkirja toteutettiin Webropol-kyselyllä. Jokaiselle osallistujalle luotiin oma henkilökohtainen linkki, joka oli voimassa koko kevään 2023 ryhmäintervention ajan. Osallistujia ohjattiin kirjoittamaan vapaasti omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan ryhmätapaamisista ja koko interventioista. Heille annettiin ohjaavia kysymyksiä, joita he pystyivät hyödyntämään omassa reflektiossaan. Nämä ohjaavat kysymykset ohjasivat tarkastelemaan, mikä havahdutti tai puhututti osallistujaa kyseisellä tapaamiskerralla työhyvinvointiin liittyen sekä mitkä asiat osallistujalle olivat merkityksellisiä tapaamisessa.

Toisaalta reflektiopäiväkirjan tavoitteena oli tehdä osallistujalle itselleen näkyväksi omia ajatuksiaan, joita vertaisryhmätapaamiset hänessä herättivät ja havain-  
toja, joita hän teki omaan työhyvinvointiinsa liittyen. Reflektiopäiväkirjan  
palautti 19 osallistujaa, ja niistä muodostui yhteensä 36 (Times New Roman 12,  
riviväli 1,5) sivua tekstiä.

Ryhmien fasilitaattori reflektoi jokaista ryhmätapaamista vapaamuotoisesti  
omaan reflektiopäiväkirjaansa. Reflektiopäiväkirjan vapaamuotoisuus mahdol-  
listi ryhmän fasilitaattorin nostaa esille niitä asioita, jotka nousivat ryhmätapa-  
amisista, joita ei myöskään ehkä voitu ennakkoon ajatella. Fasilitaattorin reflektio-  
päiväkirja sisälsi yhteensä 29 (Times New Roman 12, riviväli 1,5) sivua tekstiä.

Viimeisen ryhmätapaamisen jälkeen osallistujat osallistuivat ryhmähaastatte-  
luun. Ryhmähaastattelut toteutettiin samoissa ryhmissä, joissa osallistujat olivat  
osallistuneet kevään ryhmätapaamisiin. Ryhmähaastatteluita toteutettiin kuusi,  
kuten ryhmäkin oli, ja niihin osallistui yhteensä 20 osallistujaa. Ryhmähaastat-  
teluissa keskusteltiin, millaisia vaikutuksia ryhmäinterventiolla on ollut osallistu-  
jien kokemaan työhyvinvointiin, miten osallistujat ovat kokeneet sosiaalisen tuen  
ryhmäinterventiossa sekä mitkä asiat ryhmäinterventiossa toteutuivat hyvin ja  
miten interventiota voisi osallistujien mielestä kehittää. Kaikki ryhmähaastatte-  
lut toteutettiin etäyhteydellä, ja ne äänitallennettiin. Ryhmähaastatteluiden kesto  
oli 39–72 minuuttia, ja niistä muodostui yhteensä 113 sivua (Times New Roman  
fontti 12, riviväli 1.5) litteroitua tekstiä.

Reflektiopäiväkirjan yhtenä tavoitteena oli  
tehdä osallistujalle itselleen näkyväksi omia  
ajatuksiaan, joita vertaisryhmätapaamiset  
hänessä herättivät.

## Reflektiopäiväkirjojen ja ryhmähaastatteluiden analysointi

Aineiston analyysivaiheessa aluksi ryhmähaastatteluiden äänitiedostot litteroitiin, jonka jälkeen sekä litteroidut ryhmähaastatteluiden äänitiedostot että osallistujien ja fasilitaattorin reflektiopäiväkirjat anonymisoitiin eli henkilötiedot käsiteltiin siten, että henkilöitä ei enää voitu tunnistaa. Tämän jälkeen ryhmähaastatteluiden ja reflektioiden analysointi tapahtui kahdessa vaiheessa. Aineiston analyysissä hyödynnettiin sisällönanalyysia (esim. Tuomi & Sarajärvi 2018).

Ensimmäisessä analysointivaiheessa tutkittiin ryhmäintervention sosiaalista tukea. Tässä vaiheessa aineisto analysointiin teorialähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018) hyödyntäen Pyhältön (2018) sosiaalisen tuen mallia. Tämän mallin pohjalta tarkasteltiin, miten sosiaalinen tuki rakentui ryhmäinterventiossa osallistujien kokemana. Aineistosta koodattiin kohdat, jotka tulkittiin kuvaavan Pyhältön sosiaalisen tuen mallin jotakin neljästä ulottuvuudesta; tuen lähde, tuen sopivuus, tuen dynaamisuus ja tuen muodot. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin merkityksiä sosiaalisen tuen mallin neljälle ulottuvuudelle.

Analysoinnin toisessa vaiheessa tutkimuskohteena oli verkossa toteutetun ryhmäintervention mallintaminen. Aineiston analyysissä hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällön analyysia. Analyysissä keskityttiin työhyvinvoinnin vaikutuksiin sekä ryhmän rakenteeseen ja toteutukseen osallistujien kokemana ja fasilitaattorin näkökulmasta.

Analyysissä keskityttiin työhyvinvoinnin vaikutuksiin sekä ryhmän rakenteeseen ja toteutukseen.

# 6. Tulokset

## 6.1 Liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät

Aineistosta tunnistettiin useita pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tässä tulososuudessa pääpaino on työhyvinvointia heikentävissä tekijöissä. Vahvistavia tekijöitä tarkastellaan Harmokivi-Salorannan, Punnan ja Laitinen-Väänäsen (tulossa) tutkimuksessa.

Haastateltavat kertoivat asioista ja tilanteista, jotka vähentävät heidän kokeemaansa työhyvinvointia. Näistä rakentui kuusi sisällöllistä yläkategoriaa: (i) muutokset ja kiire työssä, (ii) työn organisointi ja johtaminen, (iii) sosiaaliset suhteet työyhteisössä, (iv) työympäristö ja -välineet, (v) asiakastilanteet ja (vi) fyysinen kuormitus ja palautuminen. Heikentäviä tekijöitä kuvattiin heterogeenisemmin kuin vahvistavia tekijöitä. Niissä tuli myös esiin työntekijöiden yksilölliset kokemukset työstään. Työhyvinvointia heikentävissä kokemuksissa painottuivat muutokset ja kiire työssä sekä työn organisointi ja johtaminen. Kuvassa 3 on kuvattu kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia heikentävät tekijät.

<b>Muutokset ja kiire työssä</b>			
Muutokset henkilöstössä tai työtehtävissä	Suunnitteluajan vähäinen määrä	Työn hajanaisuus	Riittämättömyyden tunne
<b>Työn organisointi ja johtaminen</b>			
Epäselvät vastuut ja rajallinen vaikutusmahdollisuus	Puutteet tiedonkulussa	Riittämättömät haasteet	Organisaatioon tai kunta-alaan liittyvät ongelmat
<b>Fyysinen kuormitus ja palautuminen</b>			
Oma elämäntilanne	Ikääntymisen tai toimintakyvyn rajoituksen vaikutus	Ateriavälit työpäivän aikana	
<b>Työympäristö ja -välineet</b>			
Epäkohdat työtiloissa, -välineissä, -ympäristössä	Melu ja äänenkäyttö	Ongelmat teknologian kanssa	
<b>Asiakastilanteet</b>			
Asiakkaiden haastavat elämäntilanteet	Sosiaalinen kuormitus	Vastuu ja huoli asiakkaista	
<b>Sosiaaliset suhteet työyhteisössä</b>			
Yhteisen ajan puuttuminen kollegoiden kanssa	Haastavat vuorovaikutus- ja ihmissuhteet	Arvostuksen ja luottamuksen puute	Haasteet esihenkilön kanssa

KUVA 3. Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia heikentävät tekijät



**Muutokset ja kiire työssä.** Haastateltavat kuvasivat erilaisia työssä tapahtuvia muutoksia, jotka hankaloittivat ennakkointia ja pakottivat muuttamaan työn tekemistä tai sopeutumaan uusiin olosuhteisiin. Muutokset saattoivat liittyä henkilöstöön, organisaatiomuutokseen ja sitä kautta työtehtävien muuttumiseen tai työpäivän aikana, esimerkiksi työnantajalta tai muualta tulevat tehtäväpyynnöt, joihin tuli tarttua nopealla aikataululla. Haastatteluista nousi esille, että sijaisten saanti oli haasteellista tai niitä ei hankittu henkilöstön poissaolojen ajaksi, jolloin muut työntekijät hoitivat muun muassa poissaolevan työntekijän liikuntaryhmät omien töiden lisäksi. Kunnissa saattoi myös olla täyttämätön virka useita kuukausia, jolloin vuodelle suunnitellut ryhmät toteutettiin vajaalla työntekijämäärällä.

Osa haastateltavista koki, että heillä oli liian vähän aikaa työn suunnitteluun ja he kokivat kiireen tuntua työssään. Tämä saattoi johtua työssä tapahtuvista muutoksista, ennakkoon liian kiireellisten päivien suunnittelusta tai itselle varattujen suunnittelu- tai lounasaikojen irrottamista, esimerkiksi asiakkaiden tapaamiin tai liikuntaneuvontaan. Ryhmäohjaustilanteet haluttiin suunnitella huolella ja sitä kautta vastata asiakkaiden tarpeisiin, mutta toisaalta vähäisen suunnittelujan koettiin heikentävän kokemusta laadukkaasti tehdystä työstä. Työn hajainaisuus, joka liittyi nopeisiin siirtymisiin tehtävästä toiseen, esimerkiksi suunnittelu-/kehittämistyöstä ohjaustyöhön sekä paikasta toiseen siirtymiseen ohjauksen ollessa ympäri kuntaa, lisäsivät kiirettä ja heikensivät työhyvinvoinnin kokemusta.

”Jos ohjauspuolta ajattelee, et silloin kun pääset ohjaamaan, niin tietysti se ajanpuute. Ehkä siihen ei välttämättä kerkeä sit suunnittelemaan tunteja. Tälläkin viikolla on tilanne, et mä tuuraan meidän [työntekijä], joka on nyt ollut poissa. Aika äkkiseltään sä joudut tavallaan sinne soveltavan liikunnan puolelle.../...” (YH15.12)

Muutama haastateltava koki työssään riittämättömyyden tunteita rajallisten resurssien vuoksi. Koettiin, että liikuntapalveluille oli suurempi tarve kuin mitä pystyttiin tarjoamaan. Lisäksi yhteistyöpyynnöistä jouduttiin kieltäytymään, koska aika ei riittänyt kaikkeen, mihin olisi halunnut.

**Työn organisointi ja johtaminen.** Haastateltavat kuvasivat ongelmia työtehtävien organisoinnissa, tiedonkulussa ja vastuunjaossa. Tiedonkulun haasteet liittyivät yleensä liikunnanohjaustyötä tekevien työn liikkuvaan luonteeseen, jossa kollegoita ei tavattu riittävän usein ja asioista tiedottaminen, esimerkiksi sähköpostilla koettiin puutteelliseksi. Työyhteisöissä kerrottiin tapahtuvan uuden suunnittelua ja kehittämistä, mutta niiden toteuttaminen ja työnjako jäivät epäselviksi, minkä vuoksi kehittäminen ei mahdollisesti toteutunutkaan.

".../... Ja ehkä osittain vastuun epäselvyys tosiaan et mä haluaisin tietää tavallaan tarkemmin mitkä mä nyt hoidan.../..." (YH12.29)

Muutama haastateltavista koki, että heillä ei ollut juurikaan vaikutusmahdollisuuksia työn kehittämiseen. Osa haastateltavista olisi myös halunnut lisää haasteita ja vastuuta työhönsä, mutta koki, ettei näitä tarjottu, eikä työntekijän osamista osattu hyödyntää parhaalla tavalla. Pienessä kunnassa etenemismahdollisuudet koettiin myös rajallisiksi. Muutamassa haastattelussa nousi esiin kokemus kuntaorganisaation hitaudesta päätöksentekoprosesseissa, mikä kuormitti työntekijöitä.

"Mä koen sen, et ku mä en pysty tekemään sitä, mitä mä oikeasti pystyisin tekemään, niin ehkä mullekin saattaa sit työssä sellanen tylsistyminen. Et mäki oon aika nopea persoona ja mä teen aina työtehtävät tosi nopeesti. Et mä haluaisin ehkä lisää haastetta ja tehdä enemmän." (YH26.6)

**Sosiaaliset suhteet työyhteisössä.** Työssä kaivattiin enemmän yhteistä aikaa ja asioiden jakamista kollegoiden kanssa, ja niiden puute haittasi työhyvinvointia. Pienellä osalla tämä liittyi lähikollegan puuttumiseen. Osa haastateltavista kuvasi haasteita, jotka liittyivät vuorovaikutukseen työyhteisössä tai yhteistyöhön esihenkilön kanssa. Aineistosta nousi, että nämä saattoivat liittyä erilaisiin tapoihin suhtautua työhön tai arvostuksen ja luottamuksen puutteeseen, josta pieni osa kertoi. Esihenkilöltä toivottiin vahvemmin tukea omalle työlle.

".../...silloin ku oli uimahallilla, niin siellä oli kaiken aikaa se työkaveri, jonka kans sai kaiken aikaa vaihtaa ajatuksia ja näin, mutta tässähän nyt ei oo sitä, et tää on, työ on hyvin itsenäistä, mikä on mulle ihan ok ja tykkään myös siitä, et saan tehdä. Mut sitten taas toisaalta välillä ois ihan kiva, et enemmänkin sais jakaa ja pyöritellä niitä asioita jonkun kanssa.../..." (YH30.14)

**Työympäristö ja -välineet.** Haastateltavat olivat kokeneet epäkohtia työtiloissa, työvälineissä ja työympäristöissä. Toimisto- ja pukuhuonetilojen liian kylmä ilma tai huono sisäilma häytti, hälyinen työpiste hankaloitti keskittymistä sekä vesijumppien ohjaaminen liian kuumassa lämpötilassa oli saanut aikaan huonovointisuutta. Osa koki työhön liittyvän melun, kuten musiikin ja uima-allasosaston äänien, väsyttävänä. Teknologian käyttöön, erityisesti tietokoneisiin, liittyvät ongelmat hidastivat työn etenemistä.

**Asiakastilanteet.** Aineistosta nousi esille, että asiakkaiden kanssa työskentely saattoi aiheuttaa sosiaalista kuormaa, josta tarvittiin palautumista. Liikunnanohjaustyötä tekevät kokivat myös olevansa vastuussa hyvästä palvelusta ja asiakkaiden turvallisuudesta. Asiakkaiden turvallisuudesta huolehtiminen oli välillä raskasta, esimerkiksi uinninvalvonnassa tai lapsiryhmien kanssa altaalla. Liikuntaryhmissä saattoi myös olla turvallisuusriskejä osallistujan arvaamattoman toiminnan vuoksi. Lisäksi liikuntaryhmiin osallistuvien ikäihmisten mahdollisia sairauskohtauksia ja taitoa toimia oikein niissä tilanteissa ajateltiin työtä kuormittavina tekijöinä. Osa kuvasi kuormittavana myös kuulla asiakkaiden raskaista elämäntilanteista. Riittämättömät työkalut ja verkostot ohjata näitä asiakkaita kuormitti haastateltavia.

”.../... paljon ihmisten kans tekemisissä, niin kyl ne omalla tavallaan kuormittaa, vaikke on kivoja, mut kyl huomaa, jos on paljon ollu samalla viikolla jotain tapahtumaa, uinnin opetusta, normaalijumppat ja muuta, niin kyl se on semmonen kuormittava tekijä.../...” (YH11.21)

**Fyysinen kuormitus ja palautuminen.** Osa työntekijöistä ei kokenut palautuvansa riittävästi fyysisesti vaativasta työstään. Työpäivistä ei aina palautunut ennen seuraavaa työvuoroa, ja vapaa-ajalla ei jaksanut tehdä itselleen mielekkäitä asioita. Fyysistä kuormitusta koettiin erityisesti aikaisten aamuvuorojen, pitkien uima-altaassa vietettyjen ohjausjaksojen sekä ylipäätään paljon puhumista vaativien ryhmäohjausten jälkeen. Myös iän mukanaan tuomat muutokset ja mahdolliset omat toimintakyvyn rajoitukset työstä suoriutumiseen ja omaan jaksamiseen nousivat esille. Osalla palautumiseen vaikutti oma kuormittava vapaa-aika, esimerkiksi työn ohessa opiskelu.

## 6.2 Osallistujien kokemukset verkossa toteutetusta ryhmäinterventiosta

Ryhmätapaamiset tarjosivat osallistujille mahdollisuuden pysähtymiseen, oman työhyvinvoinnin tarkastelemisen sekä vertaiskollegoiden kohtaamisen. Tapaamisten koettiin tukevan ja edistävän omaa työhyvinvointia. Monet ryhmissä käsitellyistä asioista koettiin tärkeiksi teemoiksi. Aineistosta nousi esille, että tulevia tapaamisia ja sitä kautta toisten kohtaamisia odotettiin.

Monet kokivat ryhmätapaamisen paikkana, joka mahdollisti pysähtymisen työkiireen keskellä. Ryhmää kuvattiin myös mahdollisuutena irrottautua hetkeksi työarjesta, ja saada oivalluksia työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Nähtiin, että osallistuminen ryhmän tapaamisiin toi aikaa oman työhyvinvoinnin pohtimiseen, jota arjen kiireessä ei juurikaan ehtinyt tehdä. Lisäksi koettiin, että työhyvinvointia tulee pohdittua liian harvoin niin itsekseen kuin työyhteisössä, ja näin ryhmä tarjosi tähän puitteet. Aineistosta nousi myös esille, että ymmärrys työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä oli laajentunut ryhmäintervention aikana.

Pääasiassa ryhmä koettiin paikkana, jossa oli avoin ilmapiiri ja jossa pystyi jakamaan omia ajatuksiaan. Koettiin myös, että toiset olivat läsnä ryhmätapaamisissa. Ryhmätapaamisen teema saattoi vaikuttaa keskustelun syvyyteen. Toisinaan osallistujat kokivat päässeensä syvemmälle keskusteluissa, kun taas toisinaan keskustelu jäi yleisemmälle tasolle. Ryhmätapaamisissa hyödynnettyjä pienryhmiä, etenkin ensimmäisillä ryhmätapaamisilla, koettiin hyväksi. Niissä osallistujat pääsivät tutustumaan paremmin toisiinsa ja jakamaan omia ajatuksiaan. Monet kuitenkin kokivat, että ensimmäisten tapaamisten jälkeen asioiden käsittely yhdessä kaikkien osallistujien kanssa toimi hyvin. Osallistujilla oli halu kuulla toisten ajatuksia, ja näin kokivat, että kaikkien ollessa samassa tilassa tarjosi se mahdollisuuden kuulla useampien ajatuksia.

Pääasiassa ryhmä koettiin paikkana, jossa oli avoin ilmapiiri ja jossa pystyi jakamaan omia ajatuksiaan.

Vertaiskollegoiden kohtaaminen nousi vahvasti aineistosta. Osallistajat kokivat, että oli mukava tavata uusia ihmisiä, jotka tekevät samankaltaista työtä, mutta toisessa kunnassa. Samaa työtä tekeville oli helppo puhua, kun koettiin, että puhuttiin samaa kieltä. Toiset ymmärsivät, mitä ja mistä puhutaan, ja näin myös pystyivät samaistumaan toisten kertomiin kuvauksiin. Useat osallistujista nosti esille, että ryhmän kautta sai kokemuksen siitä, että ei ole yksin. Huomasi, kuinka samanlaisten asioiden parissa ollaan, vaikka työskennellään eri kunnissa. Huomattiin myös, että eri kunnissa nousevat samat niin positiiviset kuin kehitettävätkin asiat esille.

Toisten kohtaaminen mahdollisti myös jaettujen kokemusten, ajatusten ja näkemysten kuulemisen, mitkä taas antoivat ajattelemisen aihetta ja oivalluksen kipinöitä. Toisten kuunteleminen koettiin tärkeäksi. Lisäksi ryhmä tarjosi mahdollisuuden jakaa omia ajatuksia, mikä saattoi jäsentää osallistujan omat ajatukset uudella tavalla. Sen lisäksi, että osallistujille oli tärkeää pysähtyä pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä, he pitivät omaan työhönsä ja ammattialaansa liittyvien asioiden jakamista varsin hyödyllisenä omalle työlleen ja asiantuntijuudelleen. Ryhmä tarjosi mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia erilaisista tavoista muun muassa suunnitella ja toteuttaa kuntien liikuntapalveluita, ohjata ja tukea asiakkaita tai tehdä hanke- ja kehittämistyötä. Sen myötä syntyi uusia oivalluksia ja ideoita työhön sekä vahvistusta ja peilauspintaa omille ajatuksille.

Tapaamisten koettiin tukevan työhyvinvointia. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä koettiin jo aiheesta keskusteleminen, johon työssä on harvoin aikaa. Osa koki, että usein työyhteisössä työhyvinvointia edistävät keinot ovat yksittäisiä irrallisia tekoja. Säännölliset, järjestetyt tapaamiset mahdollistivat asioihin palaamisen ja muistuttivat omasta työhyvinvoinnista huolehtimisesta. Prosessin aikana tunnistettiin useita keinoja, joilla voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Ryhmätapaamisten koettiin menevän nopeasti. Toisaalta 1,5 h oli aika, jonka pysyi irrottautumaan työstä. Koettiin, että lyhyempi aika ei olisi mahdollistanut keskustelujen syventymistä. Toisissa ryhmissä osallistajat kokivat, että keskustelu saattoi alkaa syventymään vasta tapaamisen loppupuolella, jolloin olisi halunnut jatkaa vielä keskustelua.

Pääasiassa verkossa tapaamiset koettiin sujuvaksi tavaksi kohdata kollegoita eri organisaatioista, kun tarkasti aikataulutettujen liikunnanohjaajien työpäiviin ei tarvinnut mahduttaa matka-aikaa ryhmätapaamisia varten. Osa koki, että verkossa työskentely toi myös turvallisuutta osallistumiseen. Toiset taas kokivat, että heille olisi ollut helpompaa osallistua kasvotusten ja saattoivat kokea, että jäivät vähän etäiseksi verkon takia. Verkossa koettiin syntyvän enemmän hiljaisia hetkiä kuin kasvotusten. Nämä hiljaiset hetket osa koki vaivaannuttaviksi. Toisaalta osa nosti esille erityisesti fasilitaattorin toiminnasta, että oli hyvä, että hiljaiset hetket hyväksyttiin eikä niitä yritetty täyttää puheella. Tämä mahdollisti omien ajatusten syventämisen ja jäsentämisen.

Fasilitaattori ja hänen roolinsa nousikin tärkeäksi tekijäksi ryhmän ohjaajana. Osallistajat kokivat, että fasilitaattori herätteli pohtimaan ja ohjasi keskustelua siten, että pysyttiin asiassa, mikä mahdollisti, että keskusteluissa päästiin syvemmälle. Fasilitaattori tarjosi myös tilaa osallistujille omalla rauhallisella otteella.

Fasilitaattori ja hänen roolinsa nousi tärkeäksi tekijäksi ryhmän ohjaajana.

# 7. Työkaluja käytäntöön

## 7.1 Kehittämisen työkalu kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukena

YHDESSÄ-hankkeen aikana tehdyn tutkimus- ja kehittämistyön pohjalta on rakennettu kehittämisen työkalu kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukemiseksi ja edistämiseksi (taulukko 2). Kehittämisen työkaluun on nostettu hankkeen aikana nousseita työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Työkalua voi hyödyntää tarkistuslistana ja keskustelun herättäjänä, kun tarkastellaan ja kehitetään kunnassa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on jaettu eri tarkastelutasoihin; johtamiseen, työyhteisöön, työympäristöön ja työntekijään, jotka kaikki yhdessä rakentavat työhyvinvointia.

Kehittämisen työkaluun on nostettu hankkeen aikana nousseita työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä.

TAULUKKO 2. Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin kehittämisen työkalu

TARKASTELUN KOHDE	SISÄLLÖT
<b>Johtaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdessä tehty yhteinen esim. toimintasuunnitelma työn tekemisen tukena</li> <li>• Ydintehtävien määrittely</li> <li>• Olemassa olevien resurssien kohdentaminen</li> <li>• Vuosi- ja viikkosuunnitelma</li> <li>• Työn suunnittelussa huomioitu työntekijän vahvuudet ja osaaminen, työn monipuolisuus</li> <li>• Selkeästi määritellyt työtehtävät ja vastuut työyhteisössä</li> <li>• Mahdollisuus kehittää itseään (esim. koulutus) ja kehittyä työssä</li> <li>• Mahdollisuus etätööhön ja työajoista sopimiseen</li> <li>• Sovitut viestintäkanavat</li> <li>• Sopiva työmäärä suhteessa resursseihin</li> <li>• Työn suunnittelu muutostilanteissa: henkilöstömuutoksissa ja sairauspoissaoloissa</li> </ul>
<b>Työyhteisö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Säännölliset yhteiset tapaamiset               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Muodolliset esim. tiimitapaamiset</li> <li>– Epämuodolliset esim. kahvihetket ja muu yhteinen toiminta</li> </ul> </li> <li>• Mahdollisuus ammatilliseen vertaistukeen</li> </ul>
<b>Työympäristö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terveysturvallinen työympäristö (henkilöstötilat)</li> <li>• Toimivat välineet (ohjausvälineet, teknologia)</li> <li>• Ergonomia (toimistoergonomia, ääniergonomia)</li> </ul>
<b>Työntekijä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollisuus kehittää työtä, kokeilla uutta</li> <li>• Keinoja työn rajaamiseen</li> <li>• Keinoja oman työn suunnitteluun (esim. päivä- ja viikkotasolla, työn tauottaminen)</li> <li>• Fyysinen kunto suhteessa työn vaatimukseen</li> <li>• Työtä rajoittavat toimintakyvyn rajoitukset/sairaudet</li> <li>• Työstä palautumisen keinot työssä ja vapaa-ajalla</li> <li>• Suhtautuminen ja oma asenne työtä kohtaan</li> </ul>



## 7.2 Verkossa toteutettava fasilitoitu vertaisryhmämalli

Fasilitoidun vertaisryhmämallin ytimen muodostaa liikunnanohjaustyötä tekevien vertaiskollegoiden ryhmä, joka kokoontuu verkossa 6 kertaa 2–3 viikon välein 1,5 tuntia kerrallaan. Ryhmässä voi olla 4–8 henkilöä. Riittävän pienellä ryhmällä varmistetaan toisiin tutustuminen luottamuksellisen ilmapiirin aikaansaamiseksi, mutta myös, että kaikilla on aikaa tulla kuulluksi tapaamisen aikana.

Ryhmissä käsiteltävät teemat voidaan nimetä löyhästi etukäteen, jättäen silti väljyyttä osallistujien omalle tulkinnalle ja jopa teemojen muuttamiselle heidän tarpeidensa ja näkemystensä mukaisesti. YHDESSÄ-hankkeen tapaamisten yhteinen nimittäjä oli työhyvinvointi, jota jäsennettiin itsemääräämisteoriasta (Deci & Ryan 2020; Ryan & Deci 2017) tuttujen psykologisten perustarpeiden mukaan. Etukäteen mietityt pääteemat auttavat prosessia nopeammin alkuun ja antavat osallistujille turvallista tартtumapintaa keskusteluihin sekä pitävät lyhyehkön prosessin koossa. Kuvassa 4 on kuvattu YHDESSÄ-hankkeessa toteutettu ryhmäohjausprosessi. Kuvassa näkyy tapaamisille suunnitellut teemat ja välitehtävät, joiden tavoitteena on pienten tekojen kautta siirtää käsiteltyjä asioita työarkeen.

Etukäteen mietityt pääteemat auttavat prosessia nopeammin alkuun ja antavat osallistujille turvallista tартtumapintaa keskusteluihin.

<b>TEEMA 1</b>	Tutustuminen, ryhmätoiminnan esittely, osallistujien toiveet ja odotukset itselle ja omaan työhön. Henkilökohtaiset pyrkimykset (tavoitteet).
	• Mitä haluan kokeilla / muuttaa ryhmätoiminnan aikana?
<b>TEEMA 2</b>	Yhteisöllisyys, vertaisten tuki.
	• Oivalluksia yhteisöllisyydestä. Mitä voin viedä työyhteisöni?
<b>TEEMA 3</b>	Autonomia ja työn merkitykset. Mikä on itselle tärkeää ja merkityksellistä työssä? Mihin pystyn ja mihin haluan vaikuttaa työssäni?
	• Mitä poimin ohjauksesta arkeeni ja kenen kanssa jatkan siitä keskustelua ja missä hetkessä?
<b>TEEMA 4</b>	Vahvuuksista voimavaraksi. Kompetenssi, oman osaamisen tunnistaminen.
	• Jokainen antaa itselleen työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisen "kotitehtävän".
<b>TEEMA 5</b>	Minä työyhteisöni jäsenenä ja haastavissa tilanteissa. Vuorovaikutus.
	• Vuorovaikutusteko
<b>TEEMA 6</b>	Yhteenveto ja lopetus: Mitä olen oppinut toisilta ryhmän aikana? Mitä olen oivaltanut työhyvinvoinnistani?

KUVA 4. YHDESSÄ-hankkeen ryhmäohjausprosessi

Aloittavassa ryhmässä on olennaista käyttää aikaa tutustumiseen, yhteisten pelisääntöjen rakentamiseen ja ryhmää yhdessä pitävän näkemyksen kirkastamiseen. Nämä tekijät ovat ryhmän toiminnan peruspilareita. Nämä tekijät ovat ensimmäisiä askeleita muun muassa ryhmän luottamuksen ja toimintaan sitoutumisen kannalta. Esimerkiksi ryhmässä voidaan sanoittaa, mitä heille tarkoittavat sanat luottamus ja sitoutuminen; mitä he odottavat ryhmältä, jotta voivat itse luottaa ja sitoutua toimintaan ja erityisesti mitä kyseiset asiat tarkoittavat jokaisen kohdalla sanoina ja tekoina.

Yksittäiset ohjaukset toistavat samankaltaista rakennetta. Tutut toimintatavat auttavat osallistujia ennakoimaan tulevaa ja keskittymään sisältöön. Se vahvistaa myös fasilitaattorin läsnäoloa, kun huomio on ohjattavissa eikä joka kerta muuttuvissa toimintatavoissa.

Ryhmätapaamisen rakenne:

1. Aloitus: Lyhyt lämmittelytehtävä (sis. dialogi-/ tunneharjoituksia).
2. Paluu edellisen kerran aiheeseen (välitehtävään) ja miltä se näyttäytyy tässä ja nyt.
3. Pääteeman käsittely: Ohjaaja antaa viitekehyksen (=teeman), mutta ryhmän osallistujat saavat tarkentaa, miten he teeman tulkitsevat ja muodostavat pääkysymykset, mihin työskentelyssä keskitytään.
4. Reflektio käsitellystä ja peilaus omaan työhön, reflektio ryhmän toiminnasta.
5. Seuraavan välitehtävän ohjeistus

Tapaamisten rakenne auttaa pysähtymään hetkeen, ja erityisesti pääteemojen käsittelyssä voi mukailla reflektion kehää: ihmettely, jäsentäminen, toiminnan ennakoointi, kokeilu ja arviointi (Alhanen ym. 2016). Fasilitaattori esittelee pääteeman otsikkotasolla, ja sen jälkeen tutkitaan yhdessä, mistä tässä teemassa on osallistujien mielestä kyse. Erilaiset näkemykset ja tulkinnat kootaan näkyville fasilitaattorin johdolla. Sen jälkeen valitaan yhdessä yhdestä kolmeen teeman herättämää kysymystä, joita yhteisesti työestetään sillä tapaamiskerralla. Fasilitaattorin tehtävä on auttaa ohjattavia tuomaan esille erilaisia näkemyksiä, jäsentämään tarkasteltavaa ilmiötä sekä pohtimaan ratkaisuvaihtoehtoja ja mitä kaikkea ne voisivatkaan osallistujille tuoda tullessaan. Dialogi ja reflektio edellyttävät kykyä pysähtyä ja pidättäytymistä pikaisista ratkaisuista. Keskusteluun ja kuunteluun annetaan aikaa kiirehtimättä eteenpäin.

Jokainen ryhmätapaaminen päätetään yhteiseen reflektioon pohtien, mitä teema on tuonut henkilökohtaisesti esiin, mikä merkitys oivalluksilla voi olla ja miten niitä voisi soveltaa omassa arjessaan. Fasilitaattori avustaa reflektiota kysymällä, miten, missä ja kenen kanssa opittua ja oivallettua voisi käytännössä toteuttaa. Vaikka fasilitaattori ohjaa tätä prosessia, jokainen osallistuja kantaa vastuun siitä, mitä päättää kokeilla omassa arjessaan. Ryhmässä syntyneiden ajatusten siirtäminen käytäntöön on ohjauksen keskeinen tavoite. Ryhmätapaamisen päätteenä osallistujat pohtivat, miten voivat soveltaa ohjauksessa opittua omassa elämässään ja suunnittelevat konkreettisia askelia näiden ideoiden toteuttamiseksi. Lisäksi fasilitaattori voi kannustaa osallistujia jatkamaan reflektiota ja auttaa heitä löytämään työarjestaan tilanteita, joissa sitä voi jatkaa.

## Fasilitaattorin rooli ja tehtävät

Ryhmän vetäjänä toimii fasilitaattori, jolla on valmiudet toimia dialogin ohjaajana sekä turvallisen, luottamuksellisen ja kehittymisen mahdollistavan ohjausympäristön rakentajana. Fasilitaattori tukee osallistujien oivaltamista käyttämällä reflektiivisiä työtapoja ja haastamalla uusia näkökulmia tutuistakin asioista esille vertaisten keskusteluissa. Tarkoitus ei ole etsiä ratkaisuja, vaan saattaa erilaisia vaihtoehtoja ja näkökulmia esille.

Fasilitaattorin tehtävänä on kasvattaa ryhmän omaa vastuuta toiminnan etenemisestä ja samalla pienentää omaa rooliaan. Parhaimmillaan ryhmän fasilitaattorin rooli on vain huolehtia keskusteluun käytetyn ajan tasapuolisesta jakaantumisesta, ajasta ja prosessin etenemisestä, ryhmän vastatessa muusta itsenäisesti.

Fasilitaattorin toiminnan voidaan ajatella rakentuvan muutamien päätehtävien varaan.

1. Fasilitaattorin orientaatio pohjautuu "ei tietämisen tilaan" ja ohjattavien oman päätösvallan tukemiseen. Fasilitaattorin tulee auttaa osallistujia itse tutkimaan aihetta useasta eri näkökulmasta. Hänen ei tule toimia työhyvinvoinnin asiantuntijana, joka omistaisi oikeat vastaukset siihen, miten osallistujien tulisi rakentaa omaa työhyvinvointiaan. Hänen tehtävänä on vahvistaa osallistujien voimavaroja ja taitoja löytää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja reflektoida niitä. Tätä varten fasilitaattorin täytyy olla kiinnostunut ohjattaviensa maailmasta ja taito kysyä siitä lisää. Fasilitaattorin tehtävänä ei ole vahvistaa näkökulmia eikä määrittellä, onko joku asia parempi kuin toinen.
2. Fasilitaattorin tehtävänä on rakentaa yhdessä ohjattavien kanssa turvallinen ja yhteisöllinen ilmapiiri, jotta kaikki osallistujat uskaltaisivat jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan. Fasilitaattorin ei tule ohjeistaa, miten ja millaisin keinoin tähän tulisi pyrkiä, vaan esimerkiksi yhdessä ohjattaviensa kanssa rakentaa yhteiset pelisäännöt toiminnalle: Mitä odotetaan, mitä arvostetaan, mistä periaatteista halutaan pitää kiinni ja erityisesti millaisina käytännön tekoina niiden oletetaan näkyvän ohjauksissa että heidän arjessaan.
3. Fasilitaattorin tulee huolehtia dialogin sujuvuudesta ja raivata tilaa reflektiolle ja kuulluksi tulemiselle. Dialogin tavoitteena on avata useita eri näkökulmia käsiteltävästä aiheesta ja syventää ymmärrystä. Dialogin tavoitteena ei ole saada yhteistä ratkaisua aikaiseksi. Tämä vaatii alkuun yhteistä keskustelua siitä, mitä dialogi tarkoittaa, harjoitella sitä ryhmässä erilaisin helpoin harjoittein, samoin kuin reflektiota.
4. Fasilitaattorin tulee huolehtia ryhmän dynamiikasta. Tutustumiseen, tavoitteiden ja tarpeiden tunnistamiseen saa tuhlata aikaa. Ryhmään on helpompi rakentaa vuorovaikutuksellisuutta, kun osallistujat ovat löytäneet toisiaan yhdistäviä asioita. Verkkoympäristössä, tässä saa olla erityisen huolellinen. Kamerat tulee olla päällä ja verkkokokoustyökalujen pienryhmiin jakotoiminnallisuutta voi käyttää, jotta kaikilla on aikaa ja tilaa kohdata toisensa.

# 8. Pohdinta

## 8.1 Kuntien liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointi

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tutkimuksessa tunnistettiin useita työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä, joista keskeisimmiksi nousivat liikuntapalveluiden asiakkaat, johtaminen ja työn organisointi, sosiaaliset suhteet työssä, työympäristö ja välineet sekä työntekijän oma hyvinvointi. Työhyvinvointia heikentävissä kokemuksissa painottuivat muutokset ja kiire työssä sekä työn organisointi ja johtaminen. Nämä työhyvinvointia haastavat tekijät olivat samoja, joita voidaan nähdä olevan kaikilla toimialoilla (Lindholm 2021).

Asiakkaiden rooli tunnistettiin olevan samanaikaisesti liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia sekä vahvistava että heikentävä tekijä. Asiakkaiden kautta rakentui usein työn merkityksellisyys. Merkityksellisyydellä tarkoitetaan, että työntekijä kokee työnsä tarkoitukselliseksi, ja sillä on tunnearvoa työntekijälleen (Steger, Dik & Duffy 2012). Steger ja hänen kollegoidensa (2012) tutkimus vahvistaa merkityksellisyyden kokemuksen yhteyden työhyvinvointiin ja laajemmin hyvinvointiin. Liikunnanohjaustyötä tekevät kokivat asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtimisen merkitykselliseksi. Toisille hyvän tuottaminen vahvisti liikunnanohjaustyötä tekevien omaa työhyvinvointia. Työ nähtiin myös yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi, mahdollisuutena vaikuttaa yhteiskunnalliseen liikkumattomuuden haasteeseen.

Asiakkaat ja heidän kohtaamisensa ja työskentely heidän kanssaan oli merkittävä työhyvinvointia vahvistava tekijä. Toisinaan liikunnanohjaustyötä tekevät saattoivat kokea nämä asiakkaiden kohtaamiset kuormittaviksi. Heillä ei välttämättä ollut riittäviä verkostoja tai työkaluja sellaisten asiakkaiden kohtaamiseen, jotka kertoivat työntekijälle omasta yksinäisyydestään tai muuten haasteellisesta elämäntilanteesta. Monet liikunnanohjaustyötä tekevät työskentelivät hyvin itsenäisesti, jopa yksin. Tämä johtui usein pienistä työyhteisöistä, joissa ei ollut samaa työtä tekevää, tai siitä, että usein ryhmien ohjaaminen vie työntekijöitä samanlaisesti paikasta toiseen eri liikuntapaikoille. Piirto, Nokelainen ja Pylväs (2022) tutkivat asiantuntijatyötä tekevien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. He havaitsivat, että työkaverit, jotka jakoivat yhteisen ymmärryksen toimintaympäristöstä, mahdollisti tuen saamisen myös hankalissa tilanteissa. Tämä lisäsi henkistä pärjäämistä ja ammatillista kehittymistä. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta on siis tärkeää rakentaa verkostoja, joissa osallistujat jakavat yhteisen ymmärryksen ja mahdollistavat näin ammatillisen vertaistuen saamisen.

Liikunnanohjaustyötä tekevät kokivat tärkeäksi, että työssä tai työyhteisössä tapahtuvat asiat eivät heijastu asiakastyöhön. Työntekijät joustivat ja paikkasivat poissaolevia työntekijöitä hoitamalla poissaolevan ryhmät omien ryhmien lisäksi. Tästä saattoi seurata kiireen kokemus, jolloin omat suunnitellut tehtävät jäivät tekemättä tai niihin varattu aika, esimerkiksi ryhmien suunnittelu-aika, jäi vähäisemmäksi, lisäksi tauoista, kuten lounastauosta, joustettiin. Toistuvasti tai pitkään jatkuva sijaistaminen näkyi työntekijän omassa työhyvinvoinnissa.

Liikunnanohjaustyötä tekevät kokivat tärkeäksi, että työssä tai työyhteisössä tapahtuvat asiat eivät heijastu asiakastyöhön.

Johtamista ja työn organisointia koskevat työhyvinvointia heikentävät tekijät liittyivät muun muassa yhteisen tavoitteen kirkastamiseen ja mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhönsä ja kunnan tarjoamiin liikuntapalveluihin. Karimäki kollegoineen (2022, 64) nostaa suunnitelmallisuuden, esimerkiksi strategiatyön, merkityksen liikuntatoimen sisäisen toiminnan jäsentämiseksi ja vahvistamiseksi. Suunnittelemattomuus näyttäytyi liikunnanohjaustyötä tekevien työssä epäselvinä vastuina, minkä seurauksena saattoi jäädä toteutumatta toimenpiteitä, joista yhdessä oli sovittu.

Liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia heikensi myös riittämättömyyden tunne, joka saattoi johtua puutteellisista henkilöstöresursseista, mikä on tunnistettu haaste liikunta-alalla (Riikonen ym. 2018). Riittämättömyyden tunne voi liittyä myös epäselviin tehtäviin, määrittelemättömiin yhteisiin päämääriin. Määrittelemätön yhteinen päämäärä saattaa asettaa liikunnanohjaustyötä tekevän valintojen eteen, jossa joutuu itsenäisesti päättämään, esimerkiksi keiden kanssa tekee yhteistyötä tai mihin suuntaan palveluita kehitetään. Piirto ja hänen kollegansa (2022) havaitsivat tutkimuksessaan, että liialliset valintamahdollisuudet voivat aiheuttaa työssä kuormittumista. Suunnitelmallisuus ja yhteisen päämäärän määrittely voivat tukea liikunnanohjaustyötä tekeviä valintojen tekemisessä.

Toisissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevät kokivat omat vaikutusmahdollisuudet rajallisiksi, millä voi olla negatiivista vaikutusta työtehokkuuteen (Piirto ym. 2022). Vaikutusmahdollisuudet voivat liittyä moniin eri asioihin, kuten työtehtäviin, työn sisältöön, mutta myös mahdollisuuden valita niissä rajoissa kuin mahdollista työpaikka ja -aika. Viime vuosina lisääntynyt etätö on mahdollistanut uudenlaisia työtapoja myös liikunnanohjaustyötä tekeville, mikä on omiaan lisäämään vaikutusmahdollisuuksia ja työn järkevää tekemistä tuloksellisuuden näkökulmasta. Etätömahdollisuus voi lisätä myös psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus) täyttymistä ja näin myös työtyytyväisyyttä (Brunelle & Fortin 2021).

## 8.2 Verkossa toteutettava ryhmäinterventio

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli tutkia verkossa toteutetun ryhmäinterventio merkitystä kunnissa liikunnanohjaustyötä tekeville ja ryhmäinterventio toteutumista. Tutkimuksessa nousi esille, että itsenäisesti ja usein vailla kollegan tukea kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevät ovat saaneet verkossa kokoontuvasta ammatillisesta vertaisryhmästä tukea omaan työhönsä. Ryhmä tuki ja edisti



niin työhyvinvointia kuin ammatillista osaamista. Maantieteellisistä etäisyyksistä huolimatta verkossa toteutetut ryhmätapaamiset vahvistivat liikunnanohjaustyötä tekevien ammatillista yhteisöllisyyttä, ja he kokivat saavansa sosiaalista tukea toisilta samaa työtä tekeviltä.

Vertaisen tuki nousi merkitykselliseksi ryhmäinterventiossa. Osallistujat pääsivät kertomaan toisilleen työstään, itsestään työntekijöinä ja työhyvinvoinnistaan, sekä kuulemaan ja keskustelemaan muiden ajatuksista ja kokemuksista työhön ja työhyvinvointiin liittyen. Näin osallistujat saivat uusia näkökulmia. Näkökulmien avartumisen myötä ihmisen joustavat ajattelu- ja toimintatavat voivat vahvistuva (Kupias 2022, 54). Ryhmä tarjosi myös mahdollisuuden saada vertaiskollegan tukea mahdollisiin omassa työyhteisössä oleviin haastaviin tilanteisiin. Kollegoilta saatu vastavuoroinen tuki, erityisesti hankalissa työtilanteissa, voi voimaannuttaa (Soini ym. 2010) ja näin vahvistaa työhyvinvointia.

Ryhmä tarjosi osallistujilleen sosiaalista tukea, mikä näyttäytyi sekä vastavuoroisuutena että erilaisina sosiaalisen tuen muotoina, kuten emotionaalisen, instrumentaalisen ja informatiivisen tukena (Pyhältö 2018). Näiden lisäksi ryhmä tarjosi mahdollisuuden harjoitella erilaisia taitoja, kuten tavoitteiden asettamista, työn merkityksellisyyden pohdintaa sekä omien vahvuuksien tunnistamista ja niiden hyödyntämistä. Näillä taidoilla voidaan vaikuttaa yksilön autonomiseen motivaatioon ja hyvinvointiin (Knittle ym. 2023). Näiden taitojen harjoittelu ryhmäintervention aikana loi pohjaa pidemmän aikavälin muutoksille. Osallistujat pystyvät hyödyntämään näitä taitoja myös tulevaisuudessa ryhmäintervention päättymisen jälkeen.

Fasilitaattorin rooli ryhmän ohjaajana oli tärkeä. Fasilitaattori mahdollisti sosiaalisen tuen rakentumisen ohjaamalla keskustelua, mahdollistamalla kaikkien osallistuminen sekä antamalla kaikille ajatuksille tilaa. Fasilitaattori tuki myös ryhmää yhdessä löytämään ideoita oman ja työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Alhanen ja hänen kollegoidensa (2016, 45) mukaan fasilitaattorin tehtävä on ohjattavien oppimisen tukeminen kohti heidän omia tarpeitaan ja tavoitteitaan. Ryhmäintervention aikana tavoitteena ei ollut löytää yhdessä ratkaisuja esille nostettuihin asioihin, vaan olennaista oli tarkastella vaihtoehtoisia toimintatapoja ja siten löytää uusia näkökulmia käsiteltävään asiaan.

Ryhmä toteutettiin verkossa. Verkossa työskentely yleistyi myös liikunnanohjaustyötä tekevien työssä koronapandemian aikana. Verkossa työskentely koettiin eri tavoin. Osalle työskentely oli luontevaa, kun taas toiset kokivat jäävänsä

sivummalla ja kokivat, että heille kasvokkain kohtaamiset olisivat toimivampia. Verkossa työskennellessä puheenvuorojen ottaminen voi olla vaikeampaa. Tätä pyrittiin tukemaan sillä, että kaikilla oli koko ajan videot päällä ja mikrofonit auki. Fasilitaattorin rooli oli myös tärkeä dialogin mahdollistajana muun muassa huomioimalla kaikkien mahdollisuutena osallistua ja tarjoamalla kaikille tilaisuuksia nostaa omia ajatuksia esille. Verkkoympäristössä työskentelyä tuettiin myös yhteisillä pelisäännöillä. Lisäksi ryhmäintervention aikana käytettiin vain harkitusti verkkotyökaluja. Verkossa käytettyjen menetelmien ja erilaisten työkalujen tulee olla riittävän yksinkertaisia, ja niitä tulee käyttää harkitusti, jotta erilaisiin teknisiin ongelmiin ei kulu ohjauksellista aikaa. Liian monimutkaiset verkossa käytetyt työkalut ja huono verkkoyhteys voivat viedä huomion sisällöstä teknillisiin asioihin.

Oleennaista oli tarkastella vaihtoehtoisia toimintatapoja ja siten löytää uusia näkökulmia käsiteltävään asiaan.

## 8.3 Hankkeen hyödyt suomalaiselle työelämälle

Hankkeen hyötyjä voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta; hyödyt kunnissa liikunnanohjaustyötä tekeville ja laajemmin työelämällä. Hanke tarjosi uutta tietoa pienissä ja keskisuurissa kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää heidän työnsä kehittämisessä ja näin työhyvinvoinnin tukemisessa. Hankkeesta nousi myös jatkotutkimusaiheena sosiaalinen kuormitus kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työssä. Tutkimuksen tuloksena nousi, että kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevät voivat kokea sosiaalista kuormitusta asiakastyössä. Liikunnanohjaustyötä tarkastellaan usein fyysisenä työnä, mutta työn sosiaalista puolta ei ole juurikaan tutkittu.

YHDESSÄ-hankkeen tarjoama hyöty laajemmin suomalaiselle työelämälle nousee hankkeen aikana toteutuneesta ryhmäinterventiosta. Hankkeessa toteutettu ryhmäinterventio tarjosi mahdollisuuden tarkastella, miten verkossa voidaan rakentaa yhteisöllisyyttä ja sosiaalista tukea. Tämä hanke toi esille, että töissä, joissa työskennellään yksin ilman vertaiskollegan tukea, yhteisöllisyyttä ja yhteisön tarjoamaa tukea voidaan lisätä yli organisaatiorajojen tarkoituksenmukaisesti suunnitellulla ja fasilitoidulla ryhmätoiminnalla. Fasilitoitu ryhmätoiminta tarjoaa osallistujille luottamuksellisen kanavan jakaa omaan työhönsä liittyviä ajatuksia ja kokemuksia. Yhteisöllisyyttä ja vertaisen tuen kokemusta vahvistavat osallistujien kokemus samankaltaisesta työstä, mikä mahdollistaa ajatusten ja näkemysten vaihtamisen sekä tunnekokemuksen siitä, että toiset ymmärtävät työn mahdollisuudet ja haasteet eikä ole yksin asioiden kanssa.

YHDESSÄ-hankkeessa pilotoitu ryhmäinterventio, joka on kuvattu tässä raportissa verkossa toteutettavana vertaisryhmäohjausmallina, on skaalautuva ja sitä voidaan hyödyntää eri työympäristöissä ja eri alojen ammattilaisten yhteisöllisyyden vahvistamisessa.

# Lähteet

Ahonen-Walker, M. 2021. Kunnat ja liikunta 2021. *Liikunta & Tiede*, 58 (3). 44–46.

Ala-Vähälä, T., Farin, V., Karinharju, K., Kuusiluoma, R-K., Peltonen, N., Piittisjärvi, T., Roitto, R., Saarela, T., Saari, A., Samstén, R. & Sipilä, V. 2021. Soveltavan liikunnan tilanne kunnissa 2019. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2021/3. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. Luettu: 19.10.2023.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2016. *Työnohjauksen käsikirja*. (Uusi painos). BoD - Books on Demand. Helsinki.

Ali-Melkkilä, S., Heimo, T. & Rajalin, M. 2019. Ääniä reunoilta, kohtaamisia verkossa. Havaintoja ja kokemuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden e-mentoroinnista vuosina 2018–2019. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 105. Luettu: 19.9.2023.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328.

Battaglio, R.P., Belle, N. & Cantarelli, P. 2022. Self-determination theory goes public: Experimental evidence on the causal relationship between psychological needs and job satisfaction. *Public Management Review*, 24 (9), 1411–1428.

Brunelle, E. & Fortin, J.A. 2021. Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. Sage Open.

Burns, E., Michelsson, R. & Laitinen-Väänänen, S. Yhteisöllisyys ja verkkovuorovaikutus monipaikkaisessa ammattioppilaitostyössä. (Käsikirjoitus lähetetty).

Carolan, S., Harris, P.R. & Cavanagh, K. 2017. Improving employee well-being and effectiveness: Systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. Journal of Medical Internet Research, 19 (7), e271.

Chan, D.W. 2002. Stress, self-efficacy, social support, and psychological distress among prospective chinese teachers in Hong Kong. Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology, 22 (5), 557–569.

Cohen, S., Gottlieb, B.H. & Underwood, L.G. 2000. Social relationship and health. Teoksessa S. Cohen, L.G. Underwood & B.H. Gottlieb (toim.). Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists. Oxford University Press. New York. 3–26.

Cohen, S., Underwood, L.G., Gottlieb, B.H. & Fetzer Institute. 2000. Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists. Oxford University Press. New York

Cohen, S. & Wills, T.A. 1985. Stress, social support and the buffering hypothesis. Psychological Bulletin, 98 (2), 310–357.

Deci, E.L. & Flaste, R. 1996. Why we do what we do: Understanding self-motivation. Penguin Books. London.

Deci, E.L., Olafsen, A.H. & Ryan, R.M. 2017. Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 19–43.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. The” what” and” why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11 (4), 227–268.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86 (3), 499–512.

e-Kollega. 2021. [eMentoroinnista virtaa yrittäjyyteen](#). Luettu 15.9.2023.

Fernet, C., Austin, S. & Vallerand, R.J. 2012. The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26 (3), 213–229.

Greenglass, E.R. & Fiksenbaum, L. 2009. Proactive coping, positive affect, and well-being. Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14 (1), 29–39.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2020. Työn imu – parasta hyvinvointia työssä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 63 (2), 41–56.

Hallituksen esitys eduskunnalle liikuntalaiksi 190/2014.

Harju-Myllyaho, A., Jussila, M., Puro, A. & Sipponen, M. 2019. [Etäisyyksien hallintaa monipaikkaisessa ja mobiilissa työssä](#). Teoksessa M. Roininen (toim.). *Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä*. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261, 39–43. Luettu: 2.6.2023.

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M. & Laitinen-Väänänen, S. (2024). Liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavat tekijät itsemääräämisteorian viitekehysessä. (Hyväksytty julkaistavaksi *Liikunta ja Tiede* -lehteen).

Heinonen, U. 2008. Sähköinen yhteisöllisyys. Kokemuksia vapaa-ajan, työn ja koulutuksen yhteisöistä verkossa. Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen laitoksen julkaisuja XIV. Turun yliopisto. Pori. Väitöskirja.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

House, J.S., Umberson, D. & Landis, K.R. 1988. Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14 (1), 293–318.

Huhtanen, K. & Itkonen, H. 2018. Suomalaisen sosiaalipolitiikan ja liikuntapolitiikan yhtenevät päämäärät 1920–80-luvulla. *Liikunta & Tiede*, 55 (6), 111–119.

Hurske, E. & Sohlman, R. 2022. [Yhteisöllisyyden kehittäminen virtuaalisesti monipaikkaisessa tiimissä](#). Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere. Opin näytetyö YAMK. Luettu 12.8.2023.

- Hynynen, S.T. & Hankonen, N. 2015. Autonomiaa tukien aktiivisemmaksi? Itsemääräämisen teoria lasten ja nuorten liikunnan edistämiseksi. *Kasvatus*, 46 (5), 473–487.
- Isaacs, W. & Tillman, M. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Kauppakaari. Helsinki.
- Jolly, P.M., Kong, D.T. & Kim, K.Y. 2021. Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, (42) 2, 229–251.
- Karasek Jr, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Karimäki, A. 2020. Kuntien liikuntapalveluiden tulevaisuus. Laaja-alainen yhteistyö korostuu. *Liikunta & Tiede*, 57 (4), 54–57.
- Karimäki, A., Huhtanen, K., Matilainen, P. & Norra, J. 2022. Erilaiset liikunta-toimet yhteisellä asialla. *Liikunta & Tiede*, 59 (3), 61–65.
- Kaunismaa, P. & Rajalin, M. 2015. Verkkovälitteinen vertaismentorointi järjestötyöntekijöiden tukena. eMessiz-hankkeen loppuraportti. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 4. Helsinki. Luettu: 12.10.2023.
- Keva. 2023. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Luettu 25.11.2023.
- Knittle, K., Fidrich, C. & Hankonen, N. 2023. Self-enactable techniques to influence basic psychological needs and regulatory styles within self-determination theory: An expert opinion study. *Acta Psychologica*, 24.
- Kuntaliitto. 2023. Liikuntapalvelut. Luettu: 20.10.2023.
- Kunta10-tutkimus. 2023. Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (FPS). Luettu: 25.11.2023.
- Kupias, P. 2022. Toimijuus työssä: Työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi (PDF-tiedosto). Tevere Oy. Tampere. Luettu:10.10.2023.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. *Annales Universitatits Turkuensis* 372. Turun yliopisto. Turku. Väitöskirja.

Lampinen, M-S., Viitanen, E. & Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 50 (1), 71–86.

Liikuntalaki 390/2015.

Lindholm, M. 2021. Insights into undesired load factors at work now and tomorrow: Findings from different professions and working conditions. Acta Universitatis Ouluensis C Technica 786. Oulun yliopisto. Oulu. Väitöskirja.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Nivala, E, & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus. Helsinki.

Olafsen, A.H. & Deci, E.L. 2020. Self-determination theory and its relation to organizations. Oxford Research Encyclopedia, Psychology.

Peruspalvelujen arviointi. 2017. Liikuntapalvelujen järjestämisen henkilöstö. Luettu 25.1.2022.

Piirto, J., Nokelainen, P. & Pylväs, L. 2022. Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 24 (2), 28–43.

Pyhältö, K. 2018. Function of supervisory and researcher community support in PhD and post-PhD trajectories. Teoksessa E. Bizer, M. Fourie-Malherbe, L. Frick & K. Pyhältö (toim.). Spaces, journeys and new horizons for postgraduate supervision. SUN PreSS Series: Research into the Higher Education. 207–220.

Rajalin, M. & Kaunismaa, P. 2013. Vertaisuutta verkossa - humanistisen ja kasvatusalan pienten työpaikkojen ammattilaisten ementorointi (EMESSI) -esiselvitys. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Projektiraportit ja selvitykset 29, 2013. Luettu 10.10.2023.

Rigby, C.S. & Ryan, R.M. 2018. Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. Advances in Developing Human Resources, 20 (2), 133–147.



Riikonen, K., Hakamäki, P. & Ståhl, T. 2018. Kuntien vahvuudet ja haasteet liikunnan edistämässä 2016. Tutkimuksesta tiiviisti 8/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettu: 25.11.2023.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2017. Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press. New York.

Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. 2016. Johdanto – Käytäntötutkimus tietona ja taitona. Teoksessa M. Satka, I. Julkunen, A. Kääriäinen, R. Poikela, L. Yliruka & H. Muurinen (toim.). Käytäntötutkimuksen taito. Heikki Waris -instituutti ja Mathilda Wrede -instituutti. Helsinki. 8–30.

Semmer, N.K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T.A. & Boos, N. 2008. The emotional meaning of instrumental social support. *International Journal of Stress Management*, 15 (3), 235–251.

Slemp, G.R., Kern, M.L., Patrick, K.J. & Ryan, R.M. 2018. Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42 (5), 706–724.

Slemp, G.R., Lee, M.A. & Mossman, L.H. 2021. Interventions to support autonomy, competence, and relatedness needs in organizations: A systematic review with recommendations for research and practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94 (2), 427–457.

Soini, T., Pyhältö, K. & Pietarinen, J. 2010. Pedagogical well-being: Reflecting learning and well-being in teachers' work. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 16 (6), 735–751.

Steger, M.F., Dik, B.J. & Duffy, R.D. 2012. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322–337.

STM. 2015. Riskien arviointi työpaikalla -työkirja. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto. Työturvallisuuskeskus. Luettu: 24.11.2023.

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242–264.

TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019.

Luettu: 15.1.2023

THL 2020. Liikunta kuntien toiminnassa. Liikunnan TEA-viisarin kysymyskohtaiset perustaulukot 2020. Luettu 15.9.2023.

Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C.H. & Rosen, C.C. 2016. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42 (5), 1195–1229.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. 2008. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22 (3), 277–294.

Vanhanen-Nuutinen, L., Laitinen-Väänänen, S., Michelsson, R. & Laitinen H. 2024. Yhteisöllisyydestä pedagogista hyvinvointia oppilaitoksiin? Kaksi casea pedagogisen hyvinvoinnin valmennuspiloteista. (Hyväksytty julkaistavaksi *Ammattikasvatuksen aikakauskirjaan*).

Vekkaila, J., Virtanen, V., Taina, J. & Pyhältö, K. 2018. The function of social support in engaging and disengaging experiences among post PhD researchers in STEM disciplines. *Studies in Higher Education*, 43 (8), 1439–1453.

Viswesvaran, C., Sanchez, J.I. & Fisher, J. 1999. The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 314–344.

Väisänen, S. 2019. Student teachers' study well-being in teacher education: How is it constructed and regulated during studies? Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 142. Itä-Suomen yliopisto. Joensuu. Väitöskirja.

Väisänen, S., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A. & Soini, T. 2016. Social support as a contributor to student teachers' experienced well-being. *Research Papers in Education*, 32 (1), 41–55.

Wolff, J.K., Schmiedek, F., Brose, A. & Lindenberger, U. 2013. Physical and emotional well-being and the balance of needed and received emotional support: Age differences in a daily diary study. *Social Science & Medicine*, 91, 67–75.

# Liite

## Hankkeen julkaisut ja viestintä

### Tieteelliset artikkelit ja käsikirjoitukset

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M. & Laitinen-Väänänen, S. 2024. Liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointia vahvistavat tekijät itsemääräämisteorian viitekehysessä. (Hyväksytty julkaistavaksi Liikunta ja Tiede -lehteen).

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M., Laiho, T. & Laitinen-Väänänen, S. Malli verkkovälitteisestä ryhmäinterventiosta liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Työn alla).

Laitinen-Väänänen, S., Punna, M., Harmokivi-Saloranta, P., Laiho, T. & Näykki, P. Social support in online intervention: True or false? (Työn alla).

### Vertaisarvioidut abstraktit ja esitykset

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M., Laiho, T. & Laitinen-Väänänen, S. 2023. Work-related well-being of sport professional at public sector. Abstract in the 12th HEPA Conference (Health enhancing physical activity), 11.-13.9.2023, KU Leuven, Belgia. European Journal of Public Health, Vol. 33, Supplement 1.

Punna, M., Laiho, T., Laitinen-Väänänen, S. & Harmokivi-Saloranta, P. 2023. Implementation of an online group model for work-related well-being among sport instructors. Abstract in the 12th HEPA Conference (Health enhancing

physical activity), 11.-13.9.2023, KU Leuven, Belgia. European Journal of Public Health, Vol. 33, Supplement 1.

### Ammattiyhteisölle suunnatut julkaisut

Harmokivi-Saloranta, P. & Laitinen-Väänänen, S. 2022. YHDESSÄ-hanke kuntien liikuntaohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin asialla. Liikunnan ammattilainen, 3/2022, 36.

Harmokivi-Saloranta, P., Laiho, T. & Punna, M. 2023. Huomio liikunnanohjaustyötä tekevien omaan työhyvinvointiin. Liikunnan ammattilainen, 1/2023, 36.

Klinga, K. 2023. YHDESSÄ-hanke tuottaa uusia oivalluksia – Voit vaikuttaa omaan työhösi. Liikunnan ammattilainen 2/2023, 34–35.

Harmokivi-Saloranta, P., Laiho, T., Punna, M. & Laitinen-Väänänen, S. 2023. YHDESSÄ-hankkeen innovaatio kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvoinnin tukena. Liikunnan ammattilainen, 4/2023.

### Asiantuntijakirjoitukset

Laiho, T., Punna, M. & Harmokivi-Saloranta, P. Itseohjautuvuusteoria ryhmäohjausten viitekehyksenä. Haaga-Helian blogi eSignals, 5.6.2023.

Punna, M., Laiho, T. & Laitinen-Väänänen, S. Yhteisöllisyys vahvistuu myös verkkovälitteisesti – tutkimus liikunnanohjaustyötä tekevien työstä. Opekorkeassa tapahtuu. Jamkin ammatillisen opekorkean blogi, 7.6.2023.

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M. & Laitinen-Väänänen, S. Yhteiskunnalliset haasteet näkyvät liikunnanohjaustyötä tekevien työssä. Haaga-Helian blogi eSignals, 16.6.2023.

Harmokivi-Saloranta, P., Laiho, T. & Laitinen-Väänänen, S. Minä itse työhyvinvointini edistäjänä. Haaga-Helian blogi eSignals, 17.11.2023.

## Puheenvuorot seminaareissa ja webinaareissa

Harmokivi-Saloranta, P. & Laiho, T. Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien oma työhyvinvointi. Miltä se näyttää? Mitä itse voin tehdä? Suomen liikunnan ammattilaiset ry:n webinaarisarja, 21.9.2023.

Harmokivi-Saloranta, P. Tutkimus kuntien liikunnanohjaajien työhyvinvoinnista. Suomen liikunnan ammattilaiset ry:n ja North Sport Consulting Oy:n järjestämä Olosuhdeseminaari/ Liikuntajohdon foorumi, 5.-6.10.2023 Turussa/ laivalla.

Harmokivi-Saloranta, P., Punna, M., Laiho, T. & Laitinen-Väänänen, S. 2023. Sosiaalinen tuki verkossa toteutetussa ryhmäinterventiossa (PDF-tiedosto). Lahden tiedepäivä, 21.11.2023.

Harmokivi-Saloranta, P. Kunnissa liikunnanohjaustyötä tekevien työhyvinvointi. YHDESSÄ - Verkkovälitteiseksi yhteisöksi liikunnanohjaustyötä tekevät -hankkeen tuloksia. Itä-Suomen liikunnanohjaajien tapaaminen, 28.11.2023.

## Hankkeen toimijat:

Paula Harmokivi-Saloranta, Haaga-Helia amk liikunta-alan koulutus

Sirpa Laitinen-Väänänen, Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mari Punna, Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tiina Laiho, Haaga-Helia amk liikunta-alan koulutus

Johanna Manninen, Suomen Liikunnan Ammattilaiset ry (SLA)

