

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapeuttikoulutus

2024

Milja Jänkä ja Martta-Sofia Meriö

Aistimieltyymysten seulontamittarin (työympäristö) käytettävyys työhyvinvoinnin tukena

- Suositukset työhyvinvoinnin tueksi

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeuttikoulutus

2024 | 53 sivua, 6 liitettä

Milja Jänkä ja Martta-Sofia Meriö

Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) käytettävyys työhyvinvoinnin tukena

Suosituksat työhyvinvoinnin tueksi

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Aistimieltymysten seulontamittarin [työympäristö] (Sensory Preference Screen, The Office) käytettävyyttä suomalaisessa kulttuurissa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Seulontamittari pilotoitiin Hoitokoti Peltolaan ja laadittiin suositukset työhyvinvoinnin tueksi. Tavoitteena oli tutkia, minkälaisilla aistimodulaation menetelmillä voidaan lisätä työhyvinvointia sekä arvioida Aistimieltymysten seulontamittarin käytettävyyttä työhyvinvoinnin edistämiseksi suomalaisessa kulttuurissa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimus toteutettiin Koivulan yksikön henkilökunnalle Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomakkeen sekä puolistrukturoidun palautekyselyn muodossa. Kyselylomakkeet analysoitiin aistimodulaation teoriaan pohjaten ja työntekijöille tehtiin henkilökohtaiset sekä yhteiset suositukset toimistoympäristössä työskentelyyn. Palautekyselyt analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Opinnäytetyötä ohjasi tutkimusprosessimalli.

Tulokset osoittivat, että mittari tarjoaa tarpeellista tietoa työntekijöiden aistimieltymyksistä ja voi toimia hyödyllisenä työkaluna hyvinvointia tukevan työympäristön suunnittelussa ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Lisätutkimusta kuitenkin tarvitaan mittarin tehokkuuden ja muutostöistä seuraavien pitkäaikaisten vaikutusten arvioimiseen.

Asiasanat:

aistit, aistitiedon käsittely, aistimodulaatio, työhyvinvointi, työympäristö

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Occupational Therapy

2024 | 53 sivua, 6 appendices

Milja Jänkä & Martta-Sofia Meriö

The usability of the Sensory Preference Screening Tool (The Office) as a support for well-being at work

Recommendations to support well-being at work

The purpose of the study was to investigate the usability of the Sensory Preference Screen, (The Office) in Finnish culture to promote workplace well-being. The screening tool was piloted with employees working in the office spaces of Peltola care home (Koivula unit). Recommendations were developed to support well-being at work. The goal was to study which sensory modulation methods can increase the well-being at work and to assess the usability of the sensory preference screening tool to promote well-being at work in Finnish culture.

The thesis was conducted as a qualitative study. The study was conducted for the staff of the Koivula unit using the Sensory Preference Screen (office version) questionnaire and a semi-structured feedback survey. The questionnaires were analyzed based on sensory modulation theory, and personalized as well as collective recommendations were made for working in office environments. The feedback surveys were analyzed using qualitative content analysis. The thesis was guided by a research process model.

The results indicated that the tool provides valuable information about employees' sensory preferences. The tool can serve as a useful tool in designing supportive work environments and promoting well-being at work. However, further research is needed to assess the effectiveness of the tool and the long-term effects of any modifications resulting from it.

Keywords:

senses, sensory information processing, sensory modulation, well-being at work, work environment

Sisältö

Käytetty sanasto	6
1 Johdanto	7
2 Aistit	9
2.1 Aistijärjestelmät	9
2.2 Aistitiedon käsittely	9
2.3 Aistisäätely	10
2.4 Aistimieltymykset	11
3 Aistimodulaatio	12
3.1 Käytännön esimerkkejä aistimodulaatiosta	12
3.2 Aistimodulaation hyötyjä	13
4 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin	15
4.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavia tekijöitä	15
4.2 Hyvinvointia edistävä työympäristö	16
4.3 Aistiesteettömyys	17
5 Aisteihin liittyvät haasteet toimistoympäristössä	18
6 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat	20
7 Tutkimuksen toteutus: aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät	22
8 Tutkimuksen tulokset	25
8.1 Mittarista saadun tiedon hyöty työhyvinvoinnin näkökulmasta	26
8.2 Osallistujien ajatuksia kyselylomakkeen täyttämisestä	28
8.3 Seulontamittarin avulla saatu tieto Koivulan työntekijöiden aistimieltymyksistä	30
8.4 Työntekijöiden hyvinvoinnin lisääminen aistimodulaation keinojen avulla	32
9 Pohdinta	34
9.1 Eettisyys ja luotettavuus	34

9.2 Tutkimusprosessin pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset	37
Lähteet	40

Liitteet

- Liite 1. Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö)
- Liite 2. Tutkimuksen suostumuslomake
- Liite 3. Saatekirje tutkimukseen osallistuneille
- Liite 4. Esimerkki henkilökohtaisista suosituksista
- Liite 5. Yhteiset suositukset
- Liite 6. Palautekysely tutkimukseen osallistumisesta

Käytetty sanasto

Aistimodulaatio	Interventiomenetelmä, jonka tarkoituksena on muuttaa ihmisen olotilaa hyödyntämällä eri aistiärsykeitä (Fitzgibbon & O’Sullivan 2018, 5).
Aistitiedon käsittely	Keskushermostollinen prosessi ja ihmisen kyky tulkita ja sisäistää kehosta ja sen ulkopuolelta saapuvaa aistitietoa sekä käyttää tietoa tarkoituksenmukaisen toiminnan mahdollistamiseksi (Fitzgibbon & O’Sullivan 2018, 122).
Aistisäätely	Aistitiedon käsittelyn osa, joka vastaa keskushermoston vastaanottaman aisti-informaation säätelystä (Champagne 2017, 40).
Aistimielitymykset	Yksilöllisiä mieltymyksiä eri aistien suhteen, kuten näkö, kuulo, haju, maku, kosketus ja kehon liike (Sensory Modulation Brisbane 2021).
Interoseptiivinen aisti	Viittaa kehon sisäisten tuntemusten ja aistimusten kokonaisuuteen. Sen kautta voi olla tietoinen sisäisistä tuntemuksista, kuten vireystila, nälkä ja jano. (Champagne 2018, 9–10.)
Proprioseptiivinen aisti	Aisti, joka kertoo kehon asennoista ja liikkeistä (Champagne 2018, 9–10).
Vestibulaarinen aisti	Tasapaino- ja liikeaisti (Champagne 2018, 9–10).

1 Johdanto

Tutkimuksellisen opinnäytetyön aiheeksi valikoitui Aistimieltymysten seulontamittarin [Työympäristö] (Sensory Preference Screen, The Office) (Liite 1.) pilotointi hoitokoti Peltolan (Koivulan yksikkö) toimistotiloissa työskenteleville työntekijöille sekä suositusten laatiminen työhyvinvoinnin tueksi.

Viime vuosien aikana aistien hyödyntäminen kuntoutuksessa on herättänyt kiinnostusta kansainvälisellä tasolla (Brown ym. 2019, 515–523). Aistit itsessään kiinnostavat aiheena kumpaakin opinnäytetyön tekijöistä, joten se vaikutti aiheenvalintaan olennaisesti. Opinnäytetyön toimeksiantaja tunnisti tarpeen parantaa työntekijöiden työhyvinvointia aistimieltymysten näkökulmasta ja pyysi tutkimusta tarpeen täyttämiseksi. Tutkimuksella haluttiin selvittää, miten aistimieltymykset vaikuttavat toimistoympäristössä työskentelyyn ja millä aistimodulaation keinoilla voitaisiin vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen. Tutkimuksen avulla pyrittiin vastaamaan tarpeeseen tuomalla lisää tietoa työympäristön ja aistien välisistä vaikutuksista sekä tarjoamalla konkreettisia keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tämän tiedon avulla toimeksiantaja pyrkii parantamaan työntekijöiden olosuhteita ja hyvinvointia työpaikalla sekä edistämään työtehokkuutta ja työhyvinvointia pitkällä aikavälillä.

Hyvinvointia edistävä työympäristö tukee työn sujuvuutta. Ympäristö sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen. Joku voi tarvita enemmän fyysiseen ergonomiaan liittyviä ratkaisuja, kun taas joku voi kaivata kognitiivisen ergonomian, kuten tehtävien vaiheistusten selkeyttämisen tai sosiaalisen ergonomian eli esim. vuorovaikutustilanteiden määrän huomioimista. Työympäristössä on aina tekijöitä, jotka voivat joko parantaa työntekijöiden voimavaroja tai lisätä kuormitusta. Kuormittavat tekijät voivat pahimmillaan heikentää työkykyä ja vaikeuttaa suoriutumista työtehtävistä. (Kippola-Pääkkönen 2024, 471–476.)

Tutkimus on tarpeellinen, koska Koivulan työntekijöiden työhyvinvointia halutaan parantaa. Lisäksi Aistimieltymysten seulontamittaria (työympäristö) ei

ole ennen hyödynnetty suomalaisessa kulttuurissa työhyvinvoinnin tukemiseen. Parantamalla työntekijöiden työhyvinvointia voidaan vaikuttaa myös asiakastyöhön Koivulassa. On myös toivottavaa, että tutkimuksen myötä Aistimieltymysten seulontamittaria (työympäristö) hyödynnettäisiin laajemmin työkaluna työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimusta ohjasi aistimodulaation teoria. Aistimodulaatio on interventiomenetelmä, jossa pyritään muutokseen yksilön olotilassa vaikuttamalla aivojen fysiologiaan aistien kautta. Muutoksia voi ilmetä muun muassa vireystilassa, keskittymisessä, fysiologiassa tai tunteissa. (Fitzgibbon & O’Sullivan 2018, 5, 29.) Tutkimustietoa aistimodulaatiosta työhyvinvoinnin tueksi ei juurikaan ole, joten oli hankala arvioida millaisia tuloksia tutkimuksen myötä tullaan saamaan. Tämän takia tutkimus on myös tärkeä. Vaikka työympäristön merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille on tunnistettu (Kippola-Pääkkönen 2024, 471–476), aistien rooli tässä kontekstissa on saanut vain vähän huomiota. Tämä herättää kysymyksiä siitä, miten erilaiset aistiärsykkeet vaikuttavat työympäristössä työskentelemiseen ja millaisia keinoja voidaan käyttää työhyvinvoinnin tukemiseen aistien avulla.

2 Aistit

Aistit muodostavat yhteyden mielen, kehon ja ympäristön välille. Toimiakseen tarkoituksenmukaisesti ihminen tarvitsee aistien avulla saatavaa tietoa ympäristöstään ja omasta kehostaan. Kun aivoissa käsitellään hermoimpulsseja, joka on aiheutunut kehon ulko- tai sisäpuolisesta ärsykkeestä, se luo havainnon ja siihen liittyvän kokemuksen ja tuntemuksen. Kehittyäkseen ja toimiakseen hyvin aivot tarvitsevat aistien tuottamaa tietoa. Tärkeimpänä tehtävänä aisteilla on auttaa ihmistä selviytymään erilaisista tilanteista, jonka takia myös aistitiedon käsittelyllä on hyvin tärkeä rooli. Aistitiedon käsittely tekee samalla aistimuksista myös vaihtelevia ja yksilöllisiä. (Puustjärvi 2024, 31.)

2.1 Aistijärjestelmät

Jokaisella aistijärjestelmällä on erikoistuneet reseptorit, jotka havaitsevat tietyn tyyppisiä aistiärsykeitä. Viiden perusaistijärjestelmän (tunto, kuulo, näkö, haju ja maku) lisäksi on muutamia muita, jotka eivät usein ole niin tunnettuja. Nämä aistijärjestelmät ovat vestibulaarijärjestelmä, propioseptio ja interoseptio. Vestibulaarijärjestelmä tukee kykyä ylittää painovoima, koordinoida kehoa ja navigoida maailmaa turvallisesti. Lihakset ovat myös tärkeitä aistielimiä, ja propioseptiiviset reseptorit sijaitsevatkin lihaksissa, nivelissä, jänteissä ja sidekudoksissa. Vestibulaarijärjestelmä ja propioseptio toimivat yhdessä muiden aistijärjestelmien kanssa tukeakseen kehon tietoisuutta, tasapainoa ja kykyä järjestellä kehoa toiminnan eri vaiheiden kautta. (Champagne s. 9–10.) Interoseptiolla tarkoitetaan kehosta tulevia aistimuksia, joilla joidenkin määritelmien mukaan tarkoitetaan ihosta ja kaikkialta sen alta tulevia aistimuksia (Puustjärvi 2024, 50).

2.2 Aistitiedon käsittely

Viime vuosikymmenien aikana tietoisuuden lisääntyminen kehityksillisistä erityispiirteistä on samalla lisännyt myös ymmärrystä aistitiedon käsittelyn

haasteista sekä niiden vaikutuksesta yksilön toimintakykyyn ja osallistumiseen. Ihminen saa tietoa ympäristöstään ja kehostaan aistien avulla. Tämä jatkuva tietovirta yhdistetään, erotellaan, synkronoidaan ja integroidaan kokonaisuudeksi prosessissa, jota kutsutaan aistitiedon käsittelyksi. Se jäsentää yksilön kehostaan ja ympäristöstään saamaa aistitietoa ja vaikuttaa siihen, miten tietoa tulkitaan ja siihen reagoidaan. Aistien toiminta ja aistitiedon käsittely on automaattista ja usein itsestään selvää, vaikka se onkin varsin monimutkainen prosessi. Aistitiedon käsittely ja tulkinta edellyttää aistien ja aivojen normaalia toimintaa sekä aivojen eri osien välistä yhteistyötä. Siihen vaikuttavat tilanne, tunne- ja vireystila, ennakko-odotukset, toimintamallit ja aiemmat kokemukset. Aistimukset ja niiden käsittely vaikuttavat muun muassa vireystason ja tarkkaavuuden säätelyyn, uusien taitojen oppimiseen ja vuorovaikutustaitojen kehittymiseen. (Puustjärvi 2024, 8.)

Aistitiedon käsittely on automaattista ja tiedostamatonta, mutta välttämätöntä mielekkään toiminnan ja oppimisen kannalta. Se vaikuttaa siihen, miten tulkitsemme kehostamme ja ympäristöstämme saamaamme tietoa ja miten reagoimme ympäristöömme. Tämä on tärkeää esimerkiksi vireystilan ja tarkkaavuuden säätelyssä, uusien taitojen oppimisessa ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä. Kun aistitiedon käsittely toimii hyvin, ihminen pystyy sopeuttamaan toimintaansa ja käyttäytymistään tilanteen vaatimusten mukaisesti. Aivojen kehitys, jota geenit ohjaavat, muodostaa perustan aistitiedon käsittelylle, mutta sen kehittyminen vaatii myös vuorovaikutusta ympäristön kanssa. (Puustjärvi 2024, 80–81.)

2.3 Aistisäätely

Ihmisen kokemus itsestään sekä maailmasta tapahtuu ensisijaisesti aistien kautta. Meihin tulvii erilaisia ärsykejä, jotka vaikuttavat siihen, miten osallistumme jokapäiväisen elämän toimintoihin. Näiden aistiärsykkeiden kautta saadaan tietoa ympäristöstä sekä kehon asennosta ja liikkeistä suhteessa ympäristöön. Tämän tiedon avulla ihminen voi kehittää sosiaalisia roolejaan ja osallistua merkitykselliseen toimintaan jokapäiväisessä elämässä. Tätä

prosessia aistiärsykkeiden säätelystä ja niihin sopeutumisesta voidaan kutsua aistisäätelyksi. (Forsberg ym. 2023, 1.)

Aistisäätelyn häiriöihin kuuluvat aistialiherkkyys ja aistiyliherkkyys.

Aistialiherkkyteen ja -yliherkkyyteen kuuluu aisteihin liittyviä haasteita, kuten esimerkiksi voimakasta tarvetta hakea aistiärsykeitä tai vältellä aistikokemuksia. Haasteet vaikuttavat muun muassa tarkkaavaisuuteen, säätelyyn ja toimintaan. Aistialiherkkyys ja -yliherkkyys voivat myös heikentää minäpystyvyyden tunnetta ja itsetuntoa. (Bundy & Lane 2020, 6–7.)

2.4 Aistimieltymykset

Aistimieltymykset ovat yksilöllisiä mieltymyksiä eri aistimusten suhteen, kuten näkö, kuulo, haju, maku, kosketus ja kehon liike. Esimerkiksi jotkut nauttivat voimakkaasta liikunnasta, kovasta musiikista ja intensiivisistä mauista, kun taas toiset suosivat lempeää liikettä, hiljaisuutta ja tuttuja makuja. Useimmilla on erilaisia aistimieltymyksiä, mikä osoittaa aistijärjestelmiemme moninaisuuden ja ainutlaatuisuuden. Aistimieltymykset vaikuttavat merkittävästi stressitasoihin sekä siihen, miten työpaikka koetaan, minkä tyyppisestä työstä pidetään ja missä ympäristöissä työskennellään parhaiten. Työsuoritus ja hyvinvointi paranevat, kun aistimieltymykset, työtehtävät ja työympäristö ovat sopusoinnussa. Sopimattomuus näiden välillä voi heikentää hyvinvointia ja työsuoritusta. Voi olla haasteellista luoda itselleen sopiva työympäristö, sillä työtovereiden aistimieltymykset voivat olla hyvin eroavaiset. (Sensory Modulation Brisbane 2021).

3 Aistimodulaatio

Aistimodulaatio on interventiomenetelmä, jonka tavoitteena on säädellä ja hallita aistien vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen ja kokemuksiin. Sen avulla pyritään parantamaan yksilön toimintakykyä ja sopeutumista ympäristöön. Muutokset voivat näkyä fysiologiassa (esim. kipu, lämpö, kylmä), tunteissa (esim. ilo, suru) tai vireystilassa ja keskittymisessä (esim. tarkkaavaisuus, väsymys). (Fitzgibbon & O'Sullivan 2018, 5, 29.) Koska aistimodulaatiointerventiot perustuvat toimintaterapian teoriaan, toimintaterapeuteilla on hyvät mahdollisuudet antaa näkemystä aistimodulaatiointerventioista ja tukea toiminnallista sitoutumista jokapäiväisessä elämässä (Forsberg ym. 2023, 2). Kyky tunnistaa asiakkaan aistimieltymykset tukee terapeutin kykyä suunnitella yksilöllisiä terapeutisia tavoitteita ja suunnitelmia (Champagne 2018, 22).

Aistimodulaatio terapeutisena interventiona voi sisältää tietoisuuden lisäämistä siitä, miten asiakas käsittelee aistitietoa sekä hänen omista aistitottumuksistaan, -rajoituksistaan ja -mieltymyksistään. Se voi sisältää myös asiakkaan ymmärryksen syventämistä aistien vaikutuksesta toimintaan ja reaktioihin eri ympäristöissä, tehtävissä ja vuorovaikutustilanteissa. Asiakasta tuetaan löytämään ja käyttämään itselleen sopivia strategioita ja toimintamalleja liittyen aistitiedon käsittelyyn ja mieltymyksiin. Asiakkaan arkeen tuodaan konkreettisia käytännön keinoja, jotta toiminnallinen osallistuminen lisääntyisi. (Williamson & Ennals 2020, 458–469.)

3.1 Käytännön esimerkkejä aistimodulaatiosta

Aistimodulaatiointerventioita on monenlaisia, mm. aistihuoneet, aistilaukut, aistiohjelmat sekä aisteihin liittyvät ryhmäohjelmat. Näissä interventioissa on käytössä useita erilaisia aistimodulaation keinoja. (Williamson & Ennals 2020, 458–469.) Esimerkiksi aistihuoneet ovat tarkoitettu aistimodulaatiovälineiden käyttöön ja niiden käyttö on yleistynyt muun muassa kouluissa. Usein

aistihuoneet voivat sisältää esimerkiksi hierontatuoleja, painotettuja peittoja sekä rauhoittavia videoita ja valaisimia. (Champagne 2006, 1–4.)

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus aistihuoneiden käytöstä psykiatrisessa sairaalahoidossa (Haig 2022) osoitti, että aistihuoneiden käytöllä oli rauhoittavia ja aggressiivisuutta vähentäviä vaikutuksia. Aistihuoneiden käyttäjät kertovat tunteneensa olonsa turvallisemmaksi aistihuoneen käytön jälkeen. (Forsberg ym. 2023, 2.) Aistilaukut koostuvat yksilöllisesti suunnitelluista aistivälineistä, harjoituksista ja menetelmistä. Ne on luotu auttamaan olotilan säätelyssä erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Aistilaukut on suunniteltava aina yksilöllisesti, jotta niiden sisältö vastaa käyttäjien erityistarpeita. (O' Sullivan & Fitzgibbon 2018, 131.)

Aistimodulaativälineitä valittaessa on tärkeää huomioida, että väline on turvallinen, yksilöllinen, merkityksellinen ja käyttäjälleen sopiva. Aistimodulaatio ei aina edellytä välineiden ostamista, vaan monet hyödylliset tavarat tai välineet löytyvät lähiympäristöstä tai ne voidaan hankkia edullisesti kaupasta tai vaikka suoraan luonnosta. Esimerkiksi tuntoaistille helposti ja edullisesti hankittavia aistimodulaation välineitä voisivat olla jääpala, käsivoide, kivi tai pussillinen riisiä. Isomman budjetin aistimodulaativälineitä tuntoaistille voisivat olla esimerkiksi hierontatuoli, sähköhuopa tai painotetut tuotteet kuten tyynyt tai rannepainot. (O' Sullivan & Fitzgibbon 2018, 113.)

3.2 Aistimodulaation hyötyjä

Aistimodulaation suurena vahvuutena on sen merkityksellisyys ja soveltuvuus kaikille yksilöille jokapäiväisessä elämässä asiakkaan tilanteesta, diagnoosista, tai oireista riippumatta. Aistimodulaation avulla voidaan mm. rauhoittaa, maadoittaa, valpastuttaa, rentouttaa, helpottaa keskittymistä, lisätä nautintoa, hallita kipua ja kutinaa, luoda turvallisuuden tunnetta sekä selviytyä surusta ja shokista. Monet ihmiset käyttävät huomaamattaan aistimodulaation keinoja päivittäin muuttaakseen tunteitaan. Esimerkiksi tuoksuvan suihkusaippuan käyttö, rauhoittava kävely työpäivän jälkeen tai kasvojen peseminen aamuisin

jääkylmällä vedellä ovat aistimodulaatiokeinoja. (O' Sullivan & Fitzgibbon 2018, 6–8, 14.)

Forsbergin ym. (2023) tutkimus ryhmäpohjaisen aistimodulaatiointervention käyttöönotosta Ruotsin mielenterveyspoliklinikoilla osoittaa, että tietoisuus oman kehon tarpeista voi parantaa selviytymistä ja itsetuntoa. Tutkimukseen osallistujat olivat saaneet intervention avulla ymmärrystä aistijärjestelmistä yleisesti, mutta myös tarkempaa tietoa omista aistikokemuksistaan ja tarpeistaan aistien stimulaatioiden, mieltymysten ja strategioiden osalta. Tutkimukseen osallistuneet kuvasivat saaneensa laajemman valikoiman strategioita, joita käyttää valitessaan optimaalisen toimintatavan omien tarpeidensa mukaisesti eri tilanteissa. Lisääntynyt kehollinen tietoisuus ja ymmärrys aistijärjestelmistä vaikutti auttavan tutkimukseen osallistuneita saavuttamaan itselle optimaalinen vireystila toiminnallista sitoutumista varten. (Forsberg ym. 2023, 5.)

Hyvinvointia tukevien aistiperusteisten keinojen oppiminen saavutettiin suurilta osin tekemällä harjoituksia koko intervention ajan. Tutkimukseen osallistuneet kokeilivat erilaisia aisteja aktivoivia työkaluja ja strategioita kurssien aikana, mutta merkittävää oppimista tapahtui vasta, kun strategioita tuotiin osallistujien omaan arkeen. Yksi osallistujista oli mm. laittanut esille itselleen kulhon, jossa oli kymmenen erilaista "stressilelua", joita voi puristella ja saada sitä kautta tuntoaistimuksia. Intervention jälkeen tutkimukseen osallistuvat ilmaisivat, että saivat käyttöönsä aisteihin liittyvän "työkalulaatikon", jota soveltaa jokapäiväiseen elämäänsä. Tämä laatikko voi sisältää sekä fyysisiä sensorisia apuvälineitä, kuten fidget spinnerin tai stressipallon että myös välineettömiä tekniikoita, kuten hengitykseen liittyviä harjoituksia tai muita harjoituksia. (Forsberg, ym. 2023, 5–6.)

4 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

4.1 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointi muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnilla on paljon vaikutuksia muun muassa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa työhön sitoutuminen ja tuottavuus kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.) Työpaikoilla on mahdollisuus ylläpitää monilla eri keinoilla hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä sekä tukea heikentynyttä työkykyä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät ja kehittämistoimet, jotka liittyvät erityisesti henkilöstöön, työympäristöön ja organisaation tukeen. On tärkeää, että työn ja työpaikan kuormitustekijöiden hallintaan sekä työn voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja lisäämiseen kiinnitetään erityistä huomiota. (Työterveyslaitos, n.d. A.)

Terveys ja sen mahdollistama toimintakyky toimivat hyvän työkyvyn perustana. Hyvää terveyttä ei kuitenkaan voida pitää hyvän työkyvyn takaajana, kuten ei myöskään huonoa terveyttä työkyvyn rajoittajana. Terveelliset elämäntavat, riittävä uni ja säännöllinen liikunta tukevat jaksamista. Työpaikan huolehtiessa turvallisista ja terveellisistä työoloista ja kannustaessa hyviin elämäntapoihin, voidaan edistää samalla työkyvyn säilymistä. (Räsänen & Meretoja 2014.) Työhyvinvoinnilla ja hoitoalla työskentelevien jaksamisella on yhteys ennen kaikkea hoidon laatuun mutta myös potilasturvallisuuteen. Lisäksi yksilötasolla työhyvinvoinnin ja työkyvyn heikentyminen voivat liittyä muun muassa terveyden heikkenemiseen, motivaation puutteeseen, työn raskauteen, työyhteisöllisiin vaikeuksiin tai muihin työprosessiin haasteisiin. (Räsänen & Meretoja 2014.)

4.2 Hyvinvointia edistävä työympäristö

Hyvinvointia edistävä työympäristö tukee työn sujuvuutta. Ympäristö sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen. Joku voi tarvita enemmän fyysiseen ergonomiaan liittyviä ratkaisuja, kun taas joku voi kaivata kognitiivisen ergonomian, kuten tehtävien vaiheistusten selkeyttämisen tai sosiaalisen ergonomian eli esim. vuorovaikutustilanteiden määrän huomioimista. (Kippola-Pääkkönen 2024. 471–476.) Työympäristö, joka edistää hyvinvointia mahdollistaa myös voimavarojen keskittämisen työn tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Työtilojen ja hyvinvoinnin välistä suhdetta on tarkasteltu tavallisesti erilaisten haittojen minimoinnin näkökulmasta. (Työterveyslaitos, n.d. B.)

Kun työtila on toimiva, on sillä merkittävä vaikutus ihmisen terveyteen, hyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen. Hyvä työtilojen suunnittelu myös osallistaa työntekijöitä enemmän ja on käyttäjälähtöisempää. (Työterveyslaitos, n.d. C.) Viihtyisyyteen vaikuttavat muun muassa riittävän hyvä valaistus, luonnonvalon määrä ja valaistuksen sopivuus yksilön tarpeisiin (Mura ym. 2023). Myös esimerkiksi luontokuvien katselun on todettu vähentävän stressiä, ja työhyvinvoinnin kannalta on saatu hyviä tuloksia yhdistämällä luontokuvia ja luontoääniä taukojen aikana (Ojala ym. 2019).

Turun AMK:n tutkimuksessa *"Toimistomelu heikentää työtilan sopivuutta työhön"* selvisi, että lähes kolmasosa työntekijöistä on tyytymättömiä toimistonsa melutasoon ja lämpöoloihin, mutta erityisesti melutaso vaikuttaa merkittävästi työtilan sopivuuteen. Melu haittaa eniten keskittymistä ja luottamuksellisia tehtäviä. Tutkimuksessa analysoitiin yli 82 000 työntekijän arviot 67 maasta. Tulokset osoittivat, että tyytyväisyys melutasoon vaikutti eniten työtilan sopivuuteen, erityisesti keskittymistä vaativissa töissä, joissa melutaso vaikutti 17 % työtilan sopivuuteen. Eri toimistotyyppien melunhallinnan haasteet eroavat, mutta kaikki toimistot voivat olla sopivia työskentelyyn, jos sisäympäristötekijät ovat kunnossa. Tutkimus korostaa meluntorjunnan tärkeyttä erityisesti toimistoissa, joissa tehdään keskittymistä tai luottamuksellisuutta vaativaa työtä. (Radun & Hongisto 2023.)

4.3 Aistiesteettämyys

Jotta työympäristö on kaikille sopiva, tulee ottaa huomioon tilojen esteettämyys. Aistiesteettämydessä yhdistyy esteettämyys ja aistit. Esteettämyys tarkoittaa ihmisten erilaisten tarpeiden ja ominaisuuksien huomioimista rakennettua ympäristöä suunniteltaessa, toteutettaessa ja ylläpidettäessä. Esteetön ympäristö mahdollistaa kaikkien yhdenvertaisen osallistumisen erottelematta henkilöitä heidän toimintakykynsä perusteella. Esteettämyys ei kuitenkaan rajoitu pelkästään liikkumiseen, vaan kattaa myös näkemisen, kuulemisen, ymmärtämisen ja kommunikaation. Kokonaisvaltainen esteettämyys hyödyttää kaikkia ja on joillekin henkilöille välttämätöntä. (Invalidiliitto n.d.)

Suomessa on kehitetty tilojen esteettämyyskartoitus, jossa huomioidaan myös aistit. Esteettämyyskartoitus aistit huomioiden auttaa tunnistamaan erilaisia aistiärsytystä aiheuttavia tekijöitä tiloissa, jotta niitä voitaisiin muokata aistiystävällisemmiksi. Kartoitustyökalun avulla voidaan arvioida, mitkä tekijät tilassa ovat erityisen häiritseviä ja mitkä puolestaan miellyttäviä aisteille. (Samk, Autismi- ja Aspergerliitto ry sekä Suomen Erityisherät ry n.d.)

5 Aisteihin liittyvät haasteet toimistoympäristössä

Aistitiedon käsittelyn haasteet voivat näkyä erityisesti esimerkiksi keskittymisvaikeutena ja yliaktiivisuutena. Tieto aistitiedon käsittelyn haasteista auttaa tukemaan vaikeissa tilanteissa. Apuna voi olla esimerkiksi selkeämpien rutiinien rakentaminen, stressin ja väsymyksen ehkäisy, syvätuntoaistimusten käyttäminen vireystilan säätelyn apuna, hyvän vireystilan etsiminen ja motivaatiotekijöiden löytäminen, aistikuormituksen vähentäminen esimerkiksi vähentämällä melu-, haju-, valo- ja tuntoaistisyönteitä sekä käyttämällä erilaisia apuvälineitä kuten esimerkiksi kuulokkeiden, korvatulppien tai aktiiviuunien käyttö. (Mielenterveystalo, n.d.) Työympäristössä on aina sekä työntekijän voimavaroja edistäviä että kuormittavia tekijöitä. Kuormitustekijät voivat pahimmassa tapauksessa heikentää työntekijän työkykyä ja mahdollisuuksia selvitä työtehtävistä. (Kippola-Pääkkönen 2024, 472.)

Aistitiedon käsittely tai niiden vaikeudet ilmenevät yksilöllisillä tavoilla. Sen lisäksi ihminen oppii läpi elämän toimimaan omien ominaisuuksiensa kanssa sekä voi löytää erilaisia kompensatio- ja selviytymiskeinoja arkeensa. Yksilölliset ominaisuudet ja voimavarat, työelämä- ja opiskelutaidot, ympäristö sekä tehtävänä oleva toiminta ja tehtävät ovat suorassa vuorovaikutuksessa keskenään, jolloin syntyy opiskelu- ja työkyky. Sen lisäksi, että yksilölliset ominaisuudet sisältävät muun muassa persoonallisuuteen ja terveydentilaan liittyviä tekijöitä, sisältävät ne myös aistitiedon käsittelyn. (Kippola-Pääkkönen 2024, 468–470.)

Digitaaliset laitteet ovat käytössä usein niin työssä kuin vapaa-ajallakin ja viriketulva, kiire sekä monen asian tekeminen samanaikaisesti kuormittaa aivoja. Mikäli henkilö reagoi aistiärsykkeisiin voimakkaasti, on tämä kaikki vielä kuormittavampaa. Aistiärsykkeistä syntynyt kuormitus häiritsee keskittymiskykyä, kasvattaa uupumisen riskiä, lisää stressiä ja vaikeuttaa työssä selviytymistä. Työympäristön ja työtehtävien muokkaamisessa tulee huomioida mahdollisuuksien mukaan työskentelyä tehostavia ratkaisuja ja tätä

kautta parantaa hyvinvointia töissä. Tehtävien ja ympäristön yhteensopivuus henkilön yksilöllisten ominaisuuksien kanssa edistää työkykyä. (Kippola-Pääkkönen 2024, 476.)

Vaikka toimistotyö on pääosin fyysisesti kevyttä ja tapahtuu siistinä sisätyönä, monet työväliseen tietokonetta käyttävät kokevat työpäivän jälkeen rasittuneisuutta sekä epämukavuuden tunnetta. Osa vaivoista menee nopeasti ohi, mutta ne voivat myös jäädä pysyviksi. Silmäoireet, niska-hartiaseudun sekä käsien kipu ja rasittuminen ovat yleisiä näyttöpäätetyöntekijän vaivoja. Monet työntekijöistä voivat kokea myös henkistä räsitystä, joka johtuu tekniikan ja sovellusten jatkuvasta kehittämisestä ja sen myötä jatkuvasta uuden tiedon omaksumisen vaatimuksesta. Jatkuva tietokoneella työskentely asettaa erilaisia vaatimuksia liikuntaelimistölle ja näkökyvylle. (Työterveyslaitos, n.d. C.)

6 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen aiheena on aistien vaikutukset toimistoympäristössä työskentelyyn työhyvinvoinnin näkökulmasta ja tarkoituksena oli selvittää Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) käytettävyyttä suomalaisessa kulttuurissa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksessa pilotoitiin Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) Hoitokoti Peltolan, Koivulan yksikön, työntekijöille. Tarve tutkimukseen syntyi toimeksiantajalta, joka toimi tutkimustyön alussa Koivulassa johtajana. Opinnäytetyön toimeksiantaja tunnisti tarpeen parantaa työntekijöiden työhyvinvointia aistimieltymysten näkökulmasta.

Hoitokoti Peltola tarjoaa tavallista palveluasumista, tehostettua palveluasumista sekä tuettua asumista mielenterveyskuntoutujille. Peltolaan kuuluu Koivulan ja Vasaramäen yksiköt. Koivulassa on paikalla ohjaajia ympäri vuorokauden ja kuntouttavaan toimintaan kuuluu kotikäyntien lisäksi erilaisia toiminnallisia ryhmiä sekä mahdollisuuksia viettää aikaa ohjaajien ja toisten asukkaiden kanssa yhteisissä tiloissa. (Hoitokoti Peltola, n.d.) Tutkimuksessa keskitytään henkilökunnan isompaan yhteiseen toimistotilaan ja siellä työskenteleviin työntekijöihin.

Tavoitteena oli tuoda enemmän tietoisuutta työympäristön vaikutuksesta aisteihin sekä auttaa Koivulan työntekijöitä saamaan parempaa ymmärrystä omista aisteihin liittyvistä toimintamalleistaan sekä tarpeistaan toimistoympäristössä työskentelyyn liittyen. Paremman ymmärryksen kautta voidaan tunnistaa työympäristössä työskentelyyn liittyviä strategioita ja ratkaisuja paremmin. Tavoitteena oli myös selvittää, millaisilla aistimodulaation keinoilla voitaisiin mahdollistaa entistä parempi työhyvinvointi. Lisäksi pidemmän ajan tavoitteena on työntekijöiden paremman hyvinvoinnin heijastuminen asiakastyöhön.

Tutkimuskysymykset muodostuivat toimeksiantajan esittämien toiveiden perusteella. Kysymyksiksi valikoituivat:

1. Minkälaisia käyttäjäkokemuksia Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) käytettävyydestä saadaan?

-Minkälaista hyötyä mittarista saadulla tiedolla on työhyvinvoinnin näkökulmasta?

-Minkälaisia ajatuksia kyselylomakkeen täyttäminen herätti työntekijöissä?

-Minkälaista tietoa seulontamittari antaa Koivulan työntekijöiden aistimieltymyksistä toimistoympäristössä?

2. Miten aistimodulaation avulla voidaan lisätä työntekijöiden työhyvinvointia Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) tulosten perusteella?

7 Tutkimuksen toteutus: aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on aina empiiristä eli erilaisiin aineistoihin ja niiden analyysiin perustuvaa (Kallinen & Kinnunen, 2021). Laadullisen tutkimuksen prosessin vaiheiksi on tunnistettu aiheenvalinta, kirjallisuuden lukeminen, tutkimusongelman hahmottaminen, tutkimuksen metodologian ja metodin pohdinta, aineiston keruu, aineiston analyysi sekä raportin kirjoittaminen (Hirsijärvi ym. 2009, 174). Tutkimus eteni laadullisen tutkimuksen prosessin vaiheiden mukaan ja tutkimus lähti liikkeelle aiheenvalinnasta. Aiheeseen tutustuessa alkoi tutkimuskysymyksien muodostaminen ja tiettyjen asiasanojen tarkempi avaaminen. Kun tutkimuskysymykset oli päätetty, alkoi pohdinta siitä, kuinka kysymyksiin voitaisiin konkreettisesti hakea vastauksia.

Aistimieltymysten seulontamittari (alkup. The Sensory Preferences Screen [The Office]) auttaa yksilöä saamaan parempaa ymmärrystä omista aisteihin liittyvistä toimintamalleista ja tarpeista toimintoympäristöön liittyen, ja näin auttaa tunnistamaan strategioita ja ratkaisuja työympäristössä työskentelyyn. Opinnäytetyön toimeksiantaja ja ohjaava opettaja ovat kääntäneet kyselylomakkeen alkuperäisestä versiosta (Sensory Preferences in the Work Environment (Office)) (Sensory Modulation Brisbane 2021). Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kääntäjät ovat saaneet luvat sisältömuutoksiin liittyen mm. kielellisiin ja kulttuurillisiin yksityiskohtiin mittarin alkuperäisiltä tekijöiltä. (Katajisto-Korhonen & Takala 2023.)

Ennen aineistonkeruun aloittamista tutkimuksen osallistujille esiteltiin tutkimuksen tarkoitus sekä Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) paikan päällä Koivulassa. Aineistonkeruussa on usein läheinen kontakti tutkimuksen osallistujiin, joten keskeisiä asioita laadullisessa tutkimuksessa ovatkin tutkimuksen etiikka ja eettisyyden arviointi. Laadullisessa tutkimuksessa käytetäänkin tutkittavan sijaan käsitteenä mieluummin osallistujaa tai toimijaa. (Kylmä & Juvakka 2014, 27–28).

Aluksi tutkimuksen osallistujille kerrottiin, että heidän vastauksensa pysyvät salassa eikä henkilökohtaisia tietoja julkaista opinnäytetyössä. Tutkimukseen osallistuville annettiin seulontamittarin kyselylomakkeiden antamisen yhteydessä tutkimuksen suostumuslomake (Liite 2) ja saatekirje (Liite 3). Suostumuslomakkeessa kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää tai peruuttaa milloin vain. Saatekirjeessä kerrottiin tulosten salassapidosta ja hävittämisestä sekä annettiin ohjeet Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomakkeen täyttämiseen ja palauttamiseen.

Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomake täytetään nimen kanssa ja lomakkeen ensimmäisellä sivulla kerrotaan lyhyesti Aistimieltymysten seulontamittarista (työympäristö). Lomakkeessa on osiot näköön, kuuloon, tuoksuun, tuntoon ja liikkeeseen liittyviin aistimieltymyksiin ja väittämiä on yhteensä 39kpl. Väittämiin on mahdollista vastata vaihtoehdot ”ei koskaan”, ”harvoin”, ”joskus”, ”usein” ja ”aina. (Katajisto-Korhonen & Takala 2023.)

Aineistonkeruun ensimmäinen vaihe toteutui siten, että tietoa hankittiin Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) fyysisen kyselylomakkeen avulla Koivulan työntekijöiltä. Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomakkeet palautettiin täytettyinä opinnäytetyön tekijöille suljetuissa kirjekuorissa ja niitä säilytettiin lukitussa kaapissa. Kun kyselylomakkeet saatiin takaisin, tulkittiin tuloksia. Tulkinnassa käytiin kyselylomakkeet läpi kohta kohdalta ja tehtiin suositukset jokaiselle henkilökohtaisesti (Liite 4) sekä yhteisesti koko työyhteisölle (Liite 5). Suositukset toimitettiin Koivulaan paikan päälle tutkimukseen osallistuneiden toiveesta paperisena. Suositusten yhteydessä tutkimukseen osallistuneille annettiin puolistrukturoitu palautekysely (Liite 6), joka täytettiin nimettömänä. Palautekyselyssä kerättiin aineistoa seulontamittarin käytettävyydestä ja osallistujien saamasta tiedosta liittyen aistimieltymyksiin sekä yleisesti kokemuksesta tutkimukseen osallistumisesta. Kun palautekyselylomakkeet saatiin täytettyinä takaisin, ne analysoitiin laadullisella sisällönanalyysilla.

Sisällönanalyysin pää ovat valmistelu-, analysointi- ja raportointivaihe. Valmisteluvaihe sisältää analyysiyksikön valinnan, aineistoon perehtymisen ja mahdollisen litteroinnin. Analyysivaihe etenee joko aineistolähtöisesti ryhmitellen tai teorialähtöisesti analyysimatriisiin pelkistyksiä poimien (Elo ym. 2022). Analyysin tekoa ohjasi palautekyselyistä saatu aineisto, eli sisällönanalyysi tehtiin aineistolähtöisesti. Aineistosta kerättiin oleellimmat kohdat ja ne kirjoitettiin ylös. Palautekyselyn avoimet kysymykset pelkistettiin eli redusoitiin kirjoittamalla ne uudelleen tiivistettyyn muotoon. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin eli klusteroitiin niin, että samaa tarkoittavista ilmaisuista muodostui alaluokkia, jotka nimettiin sisältöä kuvaavalla otsikolla. Luokittelua jatkettiin muodostamalla yleiskäsitteitä eli abstrahoimalla luokat niin, että alaluokat yhdisteltiin yläluokiksi, joista muodostettiin pääluokkia. Pääluokista muodostettiin yksi yhdistävä luokka nimeämällä kaikki luokat sisältöä kuvaavilla otsikoilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.) Raportointivaiheessa tulokset kuvataan tekstin lisäksi visualisoiden ja tuloksia peilataan aikaisempiin tutkimuksiin (Elo ym. 2022). Sisällönanalyysia avattiin opinnäytetyöhön tekstin lisäksi taulukoilla, joista on esimerkkejä Tutkimuksen tulokset -osiossa.

8 Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseen osallistui 9 henkilöä, joka on työyhteisön kokoon nähden hyvä määrä. Kyselylomakkeiden vastauksissa ilmeni paljon samankaltaisuuksia ja tämän seurauksena nousikin pohdintaa siitä, kuinka samantyylliset suosituksista tulee. Myös eroavaisuuksia kuitenkin löytyi ja suosituksia tehdessä mietittiin tarkkaan, mitkä muutokset ovat konkreettisesti mahdollisia tehdä Koivulan toimistotilaan siten, että kaikkien aistimieltymykset tulisi huomioitua. Palautekyselyssä osa vastaajista putosi pois ja palautekyselyyn saatiin lopulta 5/9 osallistujaa, mikä on positiivisesti kuitenkin yli puolet vastaajista.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) käyttäjäkokemuksiin liittyen saatiin vastaus palautekyselyiden ja niiden vastauksista tehdyn laadullisen sisällönanalyysin avulla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen sisältyi kolme alakysymystä. Ensimmäinen alakysymys oli: *“Minkälaista hyötyä mittarista saadulla tiedolla on työhyvinvoinnin näkökulmasta?”*. Toinen alakysymys oli: *“Minkälaisia ajatuksia kyselylomakkeen täyttäminen herätti työntekijöissä?”*. Kolmas alakysymys oli: *“Minkälaista tietoa seulontamittari antaa Koivulan työntekijöiden aistimieltymyksistä toimistoympäristössä?”*.

Esimerkissä 1. voidaan nähdä, että yksi tutkimukseen osallistujista koki, että opinnäytetyön tekijät jäivät hänelle vieraiksi ja olisi toivonut, että tutkimuksen tuloksia olisi käyty läpi yhdessä opinnäytetyön tekijöiden kanssa. Koska palautekyselyt toteutettiin anonyymisti, ei voida tietää, onko kyseinen osallistuja ollut paikalla Koivulassa, kun opinnäytetyön tekijät ovat esitelleet itsensä sekä opinnäytetyön.

Esimerkki 1. Yleinen palaute tutkimukseen osallistumisesta

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
-Olisi ollut mielenkiintoista, jos olisi ollut mahdollisuus tavata teitä opiskelijoita esim. Teamsissa, kasvotusten tai puhelimesta. Olisi saanut kysellä tai käydä tuloksia läpi yhdessä. Tämä olisi voinut olla siis vapaaehtoista. Jätite kovin vieraaksi.	-Mahdollisuus tavata opiskelijoita kasvotusten tai etäyhteydellä -Tulosten läpikäynti yhdessä opiskelijoiden kanssa -Tutkijat jäivät vieraaksi	Opiskelijoiden tapaaminen Tutkimuksen tulosten läpikäynti kasvotusten Opinnäytetyön tekijät vieraita	Opinnäytetyön tekijöiden ja tutkimukseen osallistuneiden välinen tiiviimpi yhteistyö	Tutkimukseen osallistuneiden isompi osallistaminen prosessiin

8.1 Mittarista saadun tiedon hyöty työhyvinvoinnin näkökulmasta

Mahdollisuudet ymmärtää paremmin omia ja muiden ihmisten aistimieltymyksiä voivat parantaa elämänlaatua ja suorituskyykyä jokapäiväisessä toiminnassa. Aistimieltymyksillä voi olla merkittävä vaikutus kokemukseen työpaikalla. Kun aistimieltymykset sopivat paremmin yhteen työtehtäviin ja -ympäristöön, työsuoritus ja työhyvinvointi paranee. Aistimieltymyksiin liittyviä strategioita voidaan soveltaa yksilöllisesti. (Fitzgibbon & O'Sullivan 2018, 29.) Myös epämiellyttävien aistimusten, kuten melun, huonon valaistuksen ja epämukavan lämpötilan, tunnistaminen ja hallinta työympäristössä voivat parantaa

merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta (Davis & Kotowski, 2007). Useimmat osallistajat kertoivat palautekyselyssä saaneensa uutta tietoa aistien vaikutuksesta toimistoympäristössä työskentelyyn. Tuoksujen vaikutus työhyvinvoinnin parantamisessa tuli muutamalle palautekyselyyn vastaajalle uutena asiana. Tämä on positiivinen asia, sillä he kiinnittävät mahdollisesti jatkossa myös tuoksuihin enemmän huomiota.

Yksi osallistuja toi esille palautekyselyssä, että tavallaan tiedosti aisteihin liittyviä häiriötekijöitä työssään, mutta suositukset saivat hänet ajattelemaan erilaisia hyviä vaihtoehtoja, joita voi hyödyntää. Myös Forsbergin ym. tutkimuksessa (2023, 2) osallistajat kuvailivat saaneensa aistimodulaatiointervention avulla laajemman strategiavalikoiman, joita voi hyödyntää optimaalisen strategian valikoinnissa omien tarpeiden mukaan tarvittavissa tilanteissa.

Esimerkki 2. Millaista uutta tietoa sait aistiesi vaikutuksesta toimistoympäristössä työskentelyyn?

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Esim. se, että miellyttävät tuoksut voivat parantaa työkykyäni.</p> <p>Tuoksujen vaikutus oli uusi, en ole niitä miettinyt ennemmin.</p>	<p>Tuoksut parantamassa työkykyä</p> <p>Tuoksujen vaikutus uusi</p>	<p>Tuoksujen positiiviset vaikutukset työkykyyn</p>	<p>Tuoksut työhyvinvoinnin tukemisessa</p>	<p>Tuoksujen käyttö työhyvinvoinnin tukemisessa</p>

8.2 Osallistujien ajatuksia kyselylomakkeen täyttämisestä

Palautekyselyn tulokset osoittavat, että osallistujat kokivat Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomakkeen pääosin hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. Heidän yleinen havaintonsa oli, että kysymykset olivat ymmärrettäviä ja sopivia suomalaiseen kulttuuriin, mikä viittaa siihen, että kyselylomake oli hyvin suunniteltu ja toteutettu. Useimmat osallistujat kertoivat myös saaneensa uutta tietoa aistien vaikutuksesta toimistoympäristössä, mikä on tärkeä näkökulma työhyvinvoinnin kannalta. Ainoastaan yksi palautekyselyyn vastannut koki, että jotkut väittämät olivat hankala ymmärtää, ja olisi kaivannut niihin tarkennusta. Nämä tiedot antavat tutkimuskysymykseen vastaukseksi, että kyselylomakkeen täyttäminen oli suurilta osin helppoa ja kaiken kaikkiaan tutkimuksen osallistujat kokivat saaneensa uutta tietoa aiheeseen liittyen sekä pitivät tutkimusta hyödyllisenä.

Esimerkki 3. Kyselylomakkeen kysymysten ymmärrettävyys

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Olisin kaivannut johonkin kohtiin tarkemmat kysymykset, mielestäni joissain kohdista oli ilmaistu asia epäselvästi. Pääosin kysymykset helppo ymmärtää	Tarkemmat kysymykset Epäselviä ilmauksia Pääosin helposti ymmärrettävä	Kyselylomakkeeseen tarkemmat kysymykset Epäselviä ilmauksia kyselylomakkeessa Kyselomake pääosin helposti ymmärrettävä	Kyselylomakkeen kysymysten kehittäminen Kyselylomakkeen joidenkin ilmauksien kehittäminen Pääosin helposti ymmärrettävä kyselylomake	Kyselylomakkeen kehittäminen Ilmauksien kehittäminen ymmärrettävämpään muotoon Pääosin kysymykset helposti ymmärrettävissä

Sisällönanalyysin esimerkissä 3. voidaan havaita yhden osallistujan epäselvyydet liittyen osaan kyselylomakkeen kysymyksistä. Ainakin kielteisiä väittämiä kyselylomakkeessa voitaisiin kehittää, jotta lomakkeesta saataisiin kaikille mahdollisimman helposti ymmärrettävä. Mittarin kyselylomakkeen kääntäjät ovat jo tehneet lomakkeeseen joitakin muutoksia.

8.3 Seulontamittarin avulla saatu tieto Koivulan työntekijöiden aistimieltymyksistä

Aistimieltymisten seulontamittarilla (työympäristö) saadaan yksilöllistä tietoa tutkimukseen osallistuneiden aistimieltymyksistä. Seulontamittarin lomakkeessa on osiot näköön, kuuloon, tuoksuun, tuntoon ja liikkeeseen liittyviin aistimieltymyksiin. (Katajisto-Korhonen & Takala 2023.) Tutkimukseen osallistuneiden aistimieltymykset olivat kyselylomakkeiden vastausten mukaan yksilölliset sekä erilaiset, mutta niissä oli myös paljon samankaltaisuutta. Kyselylomakkeita analysoitaessa ilmeni myös asioita, jotka ovat aistimieltymisten osalta hyvällä mallilla työympäristössä. On tärkeää, että myös työn ja työpaikan voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja lisäämiseen kiinnitetään erityistä huomiota (Työterveyslaitos, n.d. A.). Pelkkien kehitysehdotusten lisäksi suosituksiin haluttiin nostaa esiin myös jo valmiiksi hyvällä mallilla olevia asioita, joten tällaiset sisällytettiin myös suosituspohjaan.

Näön osiossa väittämät liittyvät muun muassa työympäristön erilaisiin valaistuksiin, luontoelementteihin, tavaroihin, siisteyteen ja vilkkauteen. Tässä osiossa valaistuksiin liittyen suurin osa vastaajista hyötyi eniten tai toiseksi eniten luonnonvalosta pehmeiden valojen lisäksi, kun taas kirkkaista valoista vain yksi hyötyi ensisijaisesti. Vilkas ja kiireinen ympäristö häiritsi lähes poikkeuksetta kaikkia, joten useimmat hyötyivät rauhallisempien tilojen hyödyntämisestä.

Kuulon osiossa väittämät liittyvät erilaisiin ääniin, joita työympäristössä saattaa ilmetä. Tässä osiossa suurimmalla osalla ilmeni työntekoa heikentäviä aistimieltymyksiä ja useimmat hyötyivät ääniä vaimentavista strategioista sekä hiljaisten tilojen hyödyntämisestä. Joukossa oli kuitenkin myös vastaajia, joita muun muassa vilkas työympäristö ja erilaiset äänet eivät häiritse.

Tuoksun osiossa väittämät liittyivät työympäristössä ilmeneviin mahdollisiin tuoksuihin. Vain kaksi tutkimukseen osallistunutta koki tuoksujen haittaavan työntekoa ja osa vastaajista tunnisti jopa pitävänsä tietyistä tuoksuista arjessaan. Tuoksuista pitäville ehdotettiin tuoksujen positiivisten vaikutusten

lisäämistä työskentelyyn esimerkiksi tuoksutikkujen tai diffuuserin muodossa. Tuoksujen osiossa nostettiin esille myös yhteisten sääntöjen tärkeys tuoksujen käytöstä työpaikalla yhteisissä tiloissa.

Tunnon osiossa väittämät liittyvät ympärillä olevaan tilaan, kosketukseen, lämpötilaan sekä asioiden näpräämiseen. Suurin osa vastaajista hyötyisi omasta työskentelytilasta ja useita heitä häiritsi muiden työskentely vieressä. Yli puolet vastaajista myös koki tarvetta näprätä tavaroita tai asioita, joten useammalle suositeltiin mm. erilaisia fidgettejä.

Liikkeen osiossa väittämät liittyivät työpäivään sisältyvään liikuntaan sekä istumatyöhön. Suurin osa hyötyi liikkeestä työpäivän aikana ja suurimmalle osalle suositeltiin lähimaaston hyödyntämistä sekä muun muassa aktiivityynyn, tasapainolaudan, satulatuolin, seisomatuen tai tasapainomaton käyttämistä työpisteellä.

Dunnin (2001) aistivaraisen käsittelyn mallin mukaan ihmiset voidaan jakaa neljään ryhmään sen perusteella, miten he reagoivat aistiärsykkeisiin. Ensimmäinen ryhmä on heikon rekisteröinnin omaavat (Low Registration). Nämä ihmiset eivät huomaa helposti ympäristön aistiärsykeitä, jotka suurin osa ihmisistä huomaa heti. Heikon rekisteröinnin omaavilla on korkeat aistimuskynnykset (Threshold) ja käyttäytymisvasteet (Behaviour response continuum) eli he tarvitsevat voimakkaampia ärsykeitä reagoidakseen. Tämän ryhmän käyttäytyminen on yleensä melko passiivista aistiärsykkeiden suhteen. Toinen ryhmä on aistilyherkät (Sensory Sensitive). Aistilyherkät huomaavat aistiärsykkeet helpommin kuin useimmat ihmiset. Aistilyherkillä on matalat aistimuskynnykset, joten pienetkin ärsykkeet kiinnittävät heidän huomionsa. Heidän vastestrategiansa ovat passiivisia, eli he eivät välttämättä tee mitään erityistä ärsykkeiden välttämiseksi, mutta kokevat ne voimakkaasti. Kolmas ryhmä on aistimushakuiset (Sensory Seeking). Nämä ihmiset etsivät aktiivisesti aistimuksia ja nauttivat voimakkaista aistikokemuksista. Aistimushakuiset käyttävät erilaisia strategioita saadakseen enemmän aistiärsykeitä. Neljäs ryhmä on aistimuksia välttävät (Sensory Avoiding). Aistimuksia välttävät pyrkivät aktiivisesti rajoittamaan aistiärsykeitä. He käyttävät strategioita

välttääkseen liiallisia aistikokemuksia, koska ne voivat olla heille ylivoimaisia. (Kandlur 2023.)

8.4 Työntekijöiden hyvinvoinnin lisääminen aistimodulaation keinojen avulla

Koska aistimodulaatiointerventiot perustuvat toimintaterapian teoriaan, toimintaterapeuteilla on hyvät mahdollisuudet antaa näkemystä erilaisista aistimodulaatiointerventioista (Forsberg ym. 2023, 1–2). Toiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastaus perehtymällä syvemmin erilaisiin aistimodulaatiokeinoihin ja suosittelemalla niitä yksilöllisesti tutkimuksen osallistujien kyselylomakkeen vastausten mukaan. Kyky tunnistaa asiakkaan aistimallit ja –mieltymykset tukevat kykyä suunnitella yksilöllisiä terapeuttisia tavoitteita ja suunnitelmia (Champagne 2018, 22). Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) avulla saadaan relevanttia tietoa osallistujien aisteihin liittyvistä toimintamalleista ja tarpeista toimistoympäristöön liittyen, joka mahdollistaa oikeanlaisten strategioiden ja ratkaisujen tunnistamisen työympäristössä työskentelyyn (Katajisto-Korhonen & Takala 2023). Aistimodulaatiointerventioita on monenlaisia (Williamson & Ennals 2020, 458–469). Tämä mahdollistaa tutkimukseen osallistujille sopivien aistimodulaatiokeinojen kokeilemisen yksilöllisesti. Jokainen kyselylomakkeessa ollut aistiosio käytiin erikseen läpi jokaisen osallistujan kohdalla ja selvitettiin, millaiset aistimodulaation keinot sopisivat kenellekin.

Näyttöpäätetyö tapahtuu yleensä paikoillaan. On tärkeää kiinnittää huomiota työpöydän ja tuolin ergonomisiin ominaisuuksiin sekä tarvittaviin apuvälineisiin. Jos työpisteen ergonomia on puutteellinen, pitkäaikainen työskentely voi johtaa kipuihin ja vaivoihin selässä, niska-hartiaseudulla, olkapäissä, kyynärpäissä ja käsissä. (Työterveyslaitos n.d. D.) Esimerkiksi osallistujalle 1. suositeltiin liikeaistimusten lisäämiseksi ja levottomuuden vähentämiseksi aktiivyyntyä, tasapainolautaa ja seisomatukea.

Luonto lisää tutkitusti ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Jo lyhytkin aika luonnossa palauttaa stressistä, lisää energiaa ja parantaa mielialaa. Lisäksi se

voi parantaa tehtäväsuoriutumista sekä tarkkaavuutta ja näitä hyvinvointivaikutuksia voi saada muun muassa työympäristön lähiluonnosta. (Tyrväinen 2023.) Seulontamittarin tulosten mukaan näön osiossa useilla osallistujalla luontoelementit vaikuttavat tukevan työskentelyä, joten heille suositeltiin sijoittumista ikkunan lähelle toimistotilassa luonnonvalon lisäämiseksi sekä esimerkiksi viherkasvien lisäämistä toimistotilaan. Kaikki osallistujat näkivät mahdollisena työhyvinvoinnin parantumisen noudattamalla saatuja suosituksia. Tämä viittaa siihen, että osallistujat ovat avoimia muutoksille ja halukkaita ottamaan käyttöön uusia käytäntöjä työympäristössään.

Vaikka kaikki osallistujat eivät kokeneet saaneensa uutta tietoa kaikilla osa-alueilla, tutkimuksella saatiin palautekyselyiden mukaan osallistujat myös kiinnittämään huomiota enemmän aisteihin liittyviin tekijöihin työpaikalla. Tämä lisää todennäköisyyttä sille, että osallistujat ottavat työympäristössään suositusten mukaisia aistimodulaatiokeinoja käyttöön ja hyötyvät siitä. Tämä osoittaa myös, että kyselylomake on herättänyt osallistujissa tietoisuutta aisteihin liittyvistä tekijöistä työympäristössä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten osallistujat kokevat aisteihin liittyvät tekijät työympäristössään. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää työympäristön kehittämisessä, mahdollisissa muutostöissä ja työhyvinvoinnin edistämiseksi vastaajien tarpeiden ja kokemusten perusteella.

9 Pohdinta

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa mahdollisimman tarkkaa ja luotettavaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Luotettavuuden arvioinnissa tarkastellaan, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimus on onnistunut tuottamaan. Luotettavuuden arviointi on olennaista tutkimuksen laadun, tieteellisen tiedon luotettavuuden ja sen käytön kannalta. (Kylmä & Juvakka 2014, 127). Hyvä tieteellinen käytäntö vaatii rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset ovat läsnä kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa, mukaan lukien aiheen valinnassa, tutkimustulosten julkaisemisessa ja lopulta aineistojen arkistoinnissa. (Kallinen & Kinnunen 2021.) Opinnäytetyössä otettiin huomioon eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset. Tutkimuksessa noudatettiin alusta loppuun asti eettisiä periaatteita siten, että tutkimus toteutui oikeudenmukaisesti ja osallistujien oikeudet ja hyvinvointi turvattiin.

Tutkimuksen eettisissä periaatteissa korostetaan tutkittavien ihmisarvon, yksityisyyden, itsemääräämisoikeuden ja muiden oikeuksien kunnioittamista. (Kallinen & Kinnunen 2021.) Toimeksiantajan kanssa sovittiin tutkimusluvasta. Toimeksiantajan sekä Koivulan työntekijöiden kanssa keskusteltiin tutkimuksesta ja heidän toiveitaan kuultiin aineistonkeruun mahdollisuuksista, mikä saattoi lisätä luottamusta. Koivulan työntekijät toivoivat verkossa täytettävän kyselylomakkeen ja palautekyselyn sijaan paperisia lomakkeita, joten kyselyt toteutuivat heidän toivomallaan tavalla. Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomake on tarkoitettu täytettäväksi nimen kanssa. Tämä saattoi vaikuttaa osallistujamäärään, koska kaikki eivät välttämättä halunneet tuoda nimeään opinnäytetyön tekijöiden tietoon. Tutkimukseen osallistujilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumiseen kirjallisesti ja osallistujat olivat tietoisia, että heidän vastauksiaan tullaan hyödyntämään opinnäytetyössä. Avoimuus säilyi koko tutkimuksen ajan

toimeksiantajaan ja myös tutkimukseen osallistuneilla oli mahdollisuus olla opinnäytetyön tekijöihin yhteydessä.

Tutustuttua prosessin alussa Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) kyselylomakkeeseen ensimmäisen kerran huomattiin, että osa väittämistä on kielteisessä muodossa. Kyselylomakkeessa olevat kielteiset väittämät voi ymmärtää eri tavoin, ja tämä voi vaikuttaa tulosten luotettavuuteen.

Luotettavuuden kannalta olisi siis hyvä, jos kaikki väittämät olisivat samassa muodossa. Palautekyselyistä kuitenkin kävi ilmi, että vain yksi vastaaja viidestä oli sitä mieltä, että kysymyksissä oli epäselvyyksiä. Vastaaja toi esille, että olisi toivonut joihinkin kohtiin tarkennusta epäselkeisiin kysymyksiin, vaikka oli kuitenkin pääosin kokenut kyselylomakkeen selkeäksi. Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristön) kääntäjät ovat saaneet hyödyntää tutkimuksen tuloksia kyselylomakkeen muutoksissa.

Vaikka tutkimusjoukon kokoon oltiin tyytyväisiä, ottaen huomioon Koivulan henkilöstön määrän, oli tutkimusjoukko silti laajemmassa mittakaavassa pieni. Olisi ollut tutkimuksen kannalta hyvä, jos osallistujia olisi ollut enemmän. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa ei ole yleensä paljoa osallistujia. Tämä johtuu siitä, että laadullisessa tutkimuksessa tutkimus keskittyy ensisijaisesti tutkittavan ilmiön laatuun, ei määrään. Pyrkimyksenä tässä on kerätä mahdollisimman rikas aineisto tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2014, 27.)

Analysoitaessa kyselylomakkeita heräsi kysymys siitä, kuinka samankaltaisia henkilökohtaisista suosituksista tulee. Oli kuitenkin todettava, että tutkimukseen osallistuneiden aistimieltymyksissä esiintyi paljon samankaltaisuuksia ja opinnäytetyön tekijät eivät voi sille mitään, kun kyse on laadullisesta tutkimuksesta. Kun suosituksia alettiin työstämään, huomattiin kuitenkin, että myös eroavaisuuksia ilmeni. Loppujen lopuksi aistimieltymysten samankaltaisuus voi myös helpottaa tulevaisuudessa päätettäessä ratkaisuja muutostöiden suhteen. Tämä helpotti myös yhteisten suositusten laatimista. Suosituksia laatiessa heräsi pohdintaa siitä, kuinka suosituksista saadaan mahdollisimman toimintaterapeuttiset. Suositukseen sisältyi kuitenkin paljon aika

pieniäkin asioita ja muutoksia, joilla arjen toimintaa voidaan tukea. Opinnäytetyön tekijät totesivat kuitenkin, että arjen toiminnan tukeminen sekä sitä helpottavat keinot ja välineet liittyvät vahvasti toimintaterapeuttisuuteen. Lähes kaikki keinot ja välineet, joita osallistujille suositeltiin yksilöllisesti heidän aistimieltymystensä mukaan, tuovat jonkinlaisia aistimuksia, jotka voivat joko esimerkiksi rauhoittaa tai pitää olon energisenä.

Suosituksia tehdessä piti tarkastella käytännön kautta sitä, mitkä muutostyöt tai hankinnat ovat oikeasti toteutettavissa. Pienessä tilassa voi olla hankala tehdä muutostöitä kaikkien aistimieltymykset huomioiden. Tämän takia muutostöiden toteutuksessa ja hankinnassa tulee käyttää tarkkaa harkintaa. Esimerkiksi kattovalaisimia ei voisi muuttaa, elleivät ne sisältäisi säätöominaisuutta. Tämän takia helpompi ratkaisu voisi olla sijoittaa työpisteille siirreltäviä valaisimia, jolloin kirkkautta voi itse säätää. Tällaista vaihtoehtoa suositeltiin osalle tutkimukseen osallistujista. Suosituksia laatiessa mietittiin myös muutostöiden ja hankintojen budjettia, sillä tutkimuksen kohteena on yksityinen hoitokoti. Suosituksiin pyrittiin sisällyttämään mahdollisimman paljon helposti sekä edullisesti toteutettavia vaihtoehtoja, jotta tulevat muutostyöt olisivat mahdollisimman realistisia.

Palautekyselyt toteutettiin anonymisti, joka vaikuttaa luotettavuuteen siten, että kynnyks vastaukseen on matalampi. Palautekyselyiden kohdalla osa tutkimusjoukosta putosi kuitenkin pois ja palautekyselyihin vastasi 5/9 tutkimukseen osallistunutta. Yksi palautekyselyyn vastanneista toi esiin, että tapaaminen opinnäytetyön tekijöiden kanssa olisi ollut hyödyllinen suositusten antamisen yhteydessä. Laadullisessa tutkimuksessa on usein läheinen kontakti tutkimuksen osallistujiin (Kylmä & Juvakka 2014, 27–28). Tästä heräsi pohdintaa, olisiko palautekyselyyn saatu enemmän vastauksia, mikäli olisi järjestetty erillinen tapaaminen tutkimukseen osallistuneiden kanssa ja sen yhteydessä annettu heille palautekyselyt. Tämä olisi voinut myös lisätä entisestään osallistujien luottamuksen tunnetta opinnäytetyön tekijöihin. Lisäksi se olisi voinut lisätä tulosten laatua ja monipuolisuutta, mikäli suositukset olisi käyty tutkimukseen osallistuneiden kanssa kasvotusten. Opinnäytetyön tekijöillä

oli jo prosessin alussa tarkoitus luoda läheinen kontakti tutkimukseen osallistuneisiin. Prosessin alussa opinnäytetyön tekijät kertoivat Koivulassa paikan päällä, että tutkimukseen liittyvissä asioissa saa olla tekijöihin yhteydessä tutkimuksen aikana. Saadun palautteen perusteella opinnäytetyön tekijät kuitenkin totesivat, että jonkinlainen välitapaaminen tutkimuksen osallistujien kanssa olisi ollut tarpeen järjestää tekijöiden toimesta.

9.2 Tutkimusprosessin pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset

Prosessi eteni suunnitelmallisesti tutkimusprosessimallin mukaan (Kallinen & Kinnunen 2021). Opinnäytetyön aihe vaihtui prosessin alussa opinnäytetyön tekijöistä riippumattomista syistä. Koska aiheen vaihtuminen tapahtui niin alussa, tämä ei vaikuttanut prosessiin ja aiheen vaihdoksesta huolimatta toimeksiantaja pysyi samana. Toimeksiantaja toimi prosessin alussa Koivulassa yksikönjohtajana, mutta johtaja vaihtui kesken tutkimusprosessin. Tästä huolimatta opinnäytetyön tekijöillä oli mahdollisuus olla samalla tavalla yhteydessä toimeksiantajaan kuin aikaisemminkin. Opinnäytetyön tekijät kokivat, että johtajan vaihdos ei vaikuttanut prosessiin. Prosessi oli itsessään mielenkiintoinen, koska aihe oli opinnäytetyön tekijöille mieluinen. Oli kiinnostavaa kuulla, minkälaista palautetta tutkimuksen aiheesta saatiin prosessin alussa, kun aihe mentiin esittelemään paikan päälle Koivulaan, sekä lopussa tutkimuksen toteutuksesta vastauksissa palautekyselyihin.

Opinnäytetyön tekijät eivät olleet tehneet aikaisemmin tehneet vastaavanlaista tutkimustyötä, joten prosessi opetti käytännössä, miten laadullinen tutkimus ja -sisällönanalyysi toteutetaan ja mitä tutkimuksen tekeminen vaatii. Prosessi opetti tekemään laajempaa tiedonhakua sekä olemaan kriittisempi löydettyä tutkimustietoa kohtaan. Tutkimusprosessi opetti myös kärsivällisyyttä edetessä vaihe vaiheelta kohti raportin kirjoittamista. Lisäksi se opetti tulkitsemaan myös Aistimieltymysten seulontamittaria (työympäristö) ja opinnäytetyön tekijät saivat huomata, että aistimodulaation teorian tunteminen on välttämätöntä mittarin tulkitsemiseksi oikein.

Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) voisi toimia toimintaterapeuttien lisäksi myös laajemmin eri ammattilaisilla ja olisi mielenkiintoista, jos mittari otettaisiin käyttöön useammilla työpaikoilla työhyvinvoinnin edistämismielessä.

Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) voidaan todeta helposti käytettäväksi ja ymmärrettäväksi. Lomakkeen täyttäminen ei vaadi paljoa aikaa, ja lomake voi olla hyvä matalan kynnyksen keino selvittää mistä työntekijät voisivat hyötyä ja mistä ei. Toimintaterapeuteilla on koulutuksen yhteydessä saatu tieto- ja teoriapohja aistimodulaatioon, mikä mahdollistaa luotettavien suositusten tekemisen yksilöllisesti vastausten mukaan.

Aistimodulaatiokoulutuksia järjestetään kuitenkin kaikille mielenterveyskuntoutujien ja neuropsykiatristen asiakkaiden kanssa työskenteleville sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille (Turku AMK 2024). Tämä mahdollistaisi myös käytännössä Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) käyttämisen muille ammattilaisille omasta ammatillisesta näkökulmastaan.

Vaikka tutkimuksella saatiin hyvin positiivisia tuloksia, tarvitaan kuitenkin lisää tutkimusta mittarin tehokkuuden ja pitkäaikaisten vaikutusten arvioimiseksi. Jatkotutkimukselle voisi olla tarvetta myös esimerkiksi aistiesteettömyyden kannalta. Sen lisäksi tässä tutkimuksessa saatujen tietojen perusteella voisi selvittää, mitä muutostöitä Koivulassa voitaisiin tehdä paremman työhyvinvoinnin tueksi. Yhteisiin suosituksiin Koivulaan annettiin keinoja, joista mahdollisimman moni tutkimukseen osallistunut hyötyisi. Näistä voisi olla hyvä lähteä liikkeelle muutostöiden osalta. Lisäksi jatkotutkimuksena voisi selvittää, kuinka aistimieltymysten pohjalta tehdyt muutostyöt ovat vaikuttaneet Koivulan työntekijöiden työhyvinvointiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Aistimieltymysten seulontamittarin (työympäristö) avulla voidaan saada arvokasta tietoa siitä, miten aisteihin liittyvät tekijät koetaan työympäristössä. Tutkimukseen osallistujat pitivät tutkimusta hyvänä sekä mielenkiintoisena, mikä oli jo itsessään positiivinen tulos. Tehdyn tutkimustyön perusteella Aistimieltymysten seulontamittaria (työympäristö) voisi suositella käytettäväksi työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että aistit vaikuttavat työympäristössä työskentelyyn merkittävästi. Ymmärtämällä paremmin omia ja muiden aistimieltymyksiä voidaan parantaa suorituskkyä työpaikalla. Kun aistimieltymykset sopivat yhteen työtehtävien ja -ympäristön kanssa, työtehokkuus ja -hyvinvointi paranevat. Aistimieltymyksiin liittyviä strategioita voidaan räätälöidä yksilöllisesti, mikä edistää työssä viihtymistä ja jaksamista.

Lähteet

Brown, A., Tse, T. & Fortune, T. 2019. Defining sensory modulation: A review of the concept and a contemporary definition for application by occupational therapists. *Scandinavian journal of occupational therapy* 2019.

Champagne, T. 2006. Creating sensory rooms: Environmental enhancements for acute inpatient mental health settings. *Mental Health Special Interest Section Quarterly*

Champagne, T. 2017. *Sensory Modulation & Environment: Essential Elements of Occupation*. Kolmas painos. Sydney: Pearson Australia Group Pty Ltd.

Champagne, T. 2018. *Sensory Modulation in Dementia Care: Assessment and Activities for Sensory-Enriched Care*, Jessica Kingsley Publishers, London.

Davis, K. G., & Kotowski, S. E. 2007. Understanding the ergonomic risk for musculoskeletal disorders in the United States agricultural sector. *American journal of industrial medicine*. Viitattu 27.5.2024

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20479>

Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022. *Hoitotiede*, Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Viitattu 27.11.2023

<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>

Fitzgibbon, C & O' Sullivan, J. 2018. *Sensory Modulation: Changing how you feel through using your senses*. Australia: Sensory Modulation Brisbane.

Forsberg, K., Sutton, D., Stjernswärd, S., Bejerholm, U. & Argentzell, E. 2024. Experiences of participating in a group-based sensory modulation intervention for mental health service users. RESEARCH ARTICLE *Scandinavian Journal of occupational therapy* 2024, vol. 31, no.1.

Viitattu 26.4.2024

<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/11038128.2023.2294767?needAccess=true>

Haig, S., 2022. Tutkimuksessa: Forsberg, K., Sutton, D., Stjernswärd, S., Bejerholm, U. & Argentzell, E. 2024. Experiences of participating in a group-based sensory modulation intervention for mental health service users.

RESEARCH ARTICLE Scandinavian Journal of occupational therapy 2024, vol. 31, no. 1

Hirsijärvi ym. 2009. Teoksessa: Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.1. uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Hoitokoti Peltola, n.d. Koivulan yksikkö Viitattu 12.12.2023

<https://peltola.care/>

Invalidiliitto, n.d. Esteettömyys. Viitattu 27.5.2024

www.invalidiliitto.fi/esteettomyys

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 17.11.2023

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Kandlur, NR., Fernandes, AC., Gerard, SR., Rajiv, S., Quadros, S. 2023. Sensory modulation interventions for adults with mental illness: A scoping review. Hong Kong Journal of Occupational Therapy. Viitattu 27.4.2024

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/15691861231204896>

Katajisto-Korhonen, I. & Takala, R. 2023. Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) (Käännetty luvalla mukaellen: The Sensory Preferences Screen, The Office / Sensory Modulation Brisbane.)

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. Hanna Kokkonen (toim.), Laadullinen terveystutkimus. Edita Publishing Oy.

Mielenterveystalo, n.d. Neuropsykiatriset vaikeudet, Aistitiedon käsittelyn ongelmat. Viitattu 17.11.2023

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/neuropsykiatriset-vaikeudet/aistitiedon-kasittelyn-ongelmat>

Mura, A. L, Ariccio, S., Villani, T., Bonaiuto, F. & Bonaiuto, M. 2023. The physical environment in remote working: Development and validation of Perceived Remote Workplace Environment Quality Indicators.

Viitattu 23.5.2024

<https://doi.org/10.3390/su15042858>

Ojala, A., Neuvonen, M., Leinikka, M., Huotilainen, M., Yli-Viikari, A. & Tyrväinen, L. 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana.

Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 51/2019. Helsinki: Luonnonvarakeskus. Viitattu 27.5.2024

https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/544530/luke-luobio_51_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puustjärvi, A., Danner, P., Jussila, K., Kippola-Pääkkönen, A., Niutanen, U. & Sajaniemi, N. 2024. Aistitiedon käsittelyn vaikeudet: Ymmärrystä ja sujuvampaa arkea. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.

Radun, J., & Hongisto, V. 2023. Perceived fit of different office activities – the contribution of office type and indoor environment. *Journal of Environmental Psychology* 89 102063. Rakennettu ympäristö Viitattu 21.5.2024

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494423001111?via%3Dihub>

Räsänen, K. & Meretoja, O. 2014. Potilasturvallisuuden perusteet, Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen Viitattu 27.11.2023

<https://www.oppiportti.fi/op/opk04593>

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Autismi- ja Asperger-liitto. Tilojen esteettömyyskartoitus aistit huomioiden, n.d. Tarkistuslista esteettömyysasioiden tarkastelun tueksi. Viitattu 27.5.2024.

<https://www.invalidiliitto.fi/sites/default/files/2021-09/Aistiesteett%C3%B6myyden%20tarkistuslista%20051114.pdf>

Sensory modulation Brisbane 2021. Sensory Preferences In The Work Environment (Office) Viitattu 27.4.2024

<http://sensory-modulation-brisbane.com/sensory-modulation-blog/sensory-preferences-office>

Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d. Työhyvinvointi. Viitattu 29.4.2024

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 1. uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Turku AMK 2024. Aistimodulaatio - aistien hyödyntäminen mielenterveystyössä Viitattu 23.4.2024

<https://www.turkuamk.fi/fi/tyoelamapalvelut/koulutushaku/aistimodulaatio-aistien-hyodyntaminen-mielentervey/>

Tyrväinen, L. 2023. Luonnosta mielenterveyttä, kuntoa ja elämänlaatua. Terveyskirjasto Viitattu 22.5.2024
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01347>

Työterveyslaitos, n.d. A. Teemat, Työhyvinvointi- ja työkyky, Tietotyön työympäristöt, Hyvinvointia edistävä työympäristö Viitattu 17.11.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparistot/hyvinvointia-edistava-tyoymparisto>

Työterveyslaitos, n.d. B. Teemat, Työympäristöjen kehittäminen Viitattu 12.12.2023
[Työympäristöjen kehittäminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyoymparistojen-kehittaminen)

Työterveyslaitos, n.d. C. Oppimateriaalit, Ergonomian tietopankki, Toimisto- ja tietotyö Viitattu 17.11.2023
[Toimisto- ja tietotyö | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/teemat/tyoymparistojen-kehittaminen)

Työterveyslaitos, n.d. D. Teemat, Työhyvinvointi- ja työkyky, Työterveys, Tuki- ja liikuntaelinterveyden edistäminen työssä Viitattu 22.5.2024
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tuki-ja-liikuntaelimiston-terveys-ja-tyokyky/tuki-ja-liikuntaelinterveyden-edistaminen-tyossa>

Williamson, P. & Ennals, P. 2020. Making sense of it together: Youth & families cocreate sensory modulation assessment and intervention in community mental health settings to optimise daily life. Australian Occupational Therapy Journal 6 Viitattu 27.11.2023
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1440-1630.12681>

Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö)



Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö)

Nimi: _____

Aistimieltymysten seulontamittari (alkup. The Sensory Preferences Screen [The Office]) auttaa yksilöä saamaan parempaa ymmärrystä omista aisteihin liittyvistä toimintamalleista ja tarpeista toimistoympäristöön liittyen, ja näin auttaa tunnistamaan strategioita ja ratkaisuja työympäristössä työskentelyyn.

Näköön liittyvät mieltymykset	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Pidän kirkkaista, voimakkaista valoista ja/tai väreistä työympäristössäni					
Pidän luonnonvalosta työympäristössäni					
Pidän siitä, että työympäristössäni on luontoelementtejä (esim. viherkasveja, ikkunanäkymä)					
Pidän pehmeästä valosta työympäristössäni (esim. matala valaistus tietokoneen näytöllä, hämäämpi valaistus tilassa)					
Tunnen itseni rauhalliseksi / rennommaksi katsellessani tuttuja kuvia tai esineitä työpisteelläni					
Minun on vaikea löytää asioita, kun työpisteeni/ympäristöni on täynnä tavaraa tai sekainen					
Vilkas ja kiireinen työympäristö häiritsee / stressaa minua					
Epäsiisti tai sekainen työympäristö häiritsee / stressaa minua					
En huomaa muutoksia työympäristöissäni (esim. kun ihmiset saapuvat tai lähtevät tilasta, tai kun esineitä on siirretty)					
Työskennellessäni työpöytäni ääressä keskittymiseni herpaantuu, kun ihmisiä liikkuu ympärilläni					
Rajoitan visuaalisia häiriötekijöitä työssäni (esim. suljen ovet, käänän selkäni muulle ympäristölle tai siirryn kauemmas muista)					

Katajisto-Korhonen & Takala 2023, Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) (Käännetty luvalla mukaellen: The Sensory Preferences Screen, The Office / Sensory Modulation Brisbane)

Kuuloon liittyvät mieltymykset	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Tuotan usein jotain ääntä työskennellessäni (esim. hyräilen, viheltelen, puhun itsekseni, rummutan jalkaa tai pöytää vasten)					
Pidän siitä, että työskentelyn taustalla kuuluu ääniä (esim. musiikki, radio, ihmisten keskustelu)					
En juuri huomaa taustamelua työskennellessäni (esim. musiikki, radio, keskustelu, oman nimen kuuleminen)					
Tietyt äänet häiritsevät minua työssäni (esim. puhelimen ääni, nauru, kovat ja odottamattomat äänet)					
Taustamelu häiritsee keskittymistäni työhön (esim. radio, puhelimet, puheäänet, mikron ääni, ilmastointilaitteen ääni)					
Minun on vaikea kuulla puhelimen ääntä, jos ympärilläni on muita ääniä					
Yritän sulkea pois häiritsevät äänet työskennellessäni (käytössäni on esim. korvatulpat, kuulokkeet, vastamelukuulokkeet tai oven sulkeminen)					
Koen keskittymisen vaikeaksi, jos kuulen ympärilläni ääniä liittyen pureskeluun, kurkun selvittämiseen, kielen naksutteluun tai maiskutteluun					
Minun täytyy joskus siirtyä meluisasta ympäristöstä pois, jotta saan työni tehtyä					

Tuoksuun liittyvät mieltymykset	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Tietyt tuoksut häiritsevät minua työssäni (esim. ruuan tuoksu, hajuvedet)					
Koen vaikeaksi olla toimistossa juuri siivouksen jälkeen siivoustuotteiden tuoksujen vuoksi					
Reagoin (allergiaoireet, päänsärky, huono olo) jos työtilassa on tiettyjä tuoksuja (esim. kukat, diffuuserit)					
En vaikuta huomaavan tuoksuja, joita muut työympäristössäni huomaavat tai mainitsevat					
Minulla on taipumus liikkua kauemmas tietyistä tuoksuista (esim. menen kauemmas ruokailutilan läheisyydestä lounasaikaan)					

Katajisto-Korhonen & Takala 2023, Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) (Käännetty luovalla mukailulla: The Sensory Preferences Screen, The Office / Sensory Modulation Brisbane)

Pidän tietyistä tuoksuista arjessani (esim. kahvi, minttu, laventeli, eteeriset öljyt)					
--	--	--	--	--	--

Tuntoon liittyvät mieltymykset	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Minulla on tapana olla lähellä toisia työskennellessäni (esimerkiksi sijainti toisiin nähden, koskettaminen)					
Keskityn paremmin, kun minulla on tilaa ympärilläni työskennellessäni					
Tunnen oloni epämukavaksi, jos joku seisoo aivan takanani samalla kun työskentelen (esim. käyttää tulostinta vieressäni, seisoo pöytäni vieressä)					
En pidä siitä, että ihmiset koskettavat minua saadakseen huomiota					
Työympäristön lämpötila saa harvoin oloni epämukavaksi.					
Koen usein työympäristöni lämpötilan epämukavaksi (esim. liian kylmä tai kuuma)					
Pyörittelen usein käsissäni asioita työskennellessäni (esim. näprään vaatekassasta, koruja, kyniä, klemmariä, hieron kasvoja)					

Liikkeeseen liittyvät mieltymykset	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Minulla on taipumus nousta ylös ja liikkua ympäriinsä paljon työpäivän aikana.					
Työskentelen parhaiten ja tunnen olevani energisempi, kun työskentelen samassa tilassa muiden kanssa					
Työskentelen parhaiten, kun saan työskennellä paikoillani yhdessä paikassa katse alas luotuna					
Tulen levottomaksi ja huomioni herpaantuu, jos istun pitkän aikaa					
En ole erityisen liikunnallinen ihminen ja suosin hiljaisia ja paikallaan tapahtuvia toimintoja					
Tunnen oloni epämukavaksi tai jopa kivuliaaksi, kun joudun istumaan töissä					

Katajisto-Korhonen & Takala 2023, Aistimieltymysten seulontamittari (työympäristö) (Käännetty luvalla mukaelleen: The Sensory Preferences Screen, The Office / Sensory Modulation Brisbane)

Tutkimuksen suostumuslomake

Suostumus osallistua opinnäytetyötutkimukseen

Olen saanut tiedot opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen tavoitteista ja käytännön toteutuksesta. Minulle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tutkimuksesta.

Olen saanut tiedot henkilötietojen käsittelystä tutkimuksessa. Minulle on luvattu, että henkilötietojani käsitellään huolellisesti ja tietoturvallisesti eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tiedän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumiseni tutkimukseen milloin vain. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Turku 29.11.2024

Osallistun tutkimukseen

Henkilön nimi

Suostumuksen vastaanottaja

Tutkijoiden nimet

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Turun ammattikorkeakoulu on 10 000
osaajan yhteisö – tulevaisuuden teknillinen
korkeakoulu ja hyvinvoinnin kehittäjä.
Koulutamme käytännön huippuosaajia.
#ExcellenceInAction

TURKU AMK 
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Saatekirje tutkimukseen osallistuneille



TOIMINTATERAPEUTTI-
OPISKELIJAT MILJA & MARTTA-
SOFIA

SAATEKIRJE
AISTIMIELTYMYSTEN
SEULONTAMITTARIN
PILOTOINTIIN
TURUSSA 2023

KOIVULAN YKSIKÖN TYÖNTEKIJÄ

Hei Koivulan yksikön työntekijä

Kiitos että olet osana opinnäytetyöprosessiamme.

Kun olet täyttänyt Aistimieltymysten seulontamittarin kyselylomakkeen, antamasi vastaukset pysyvät salassa, eikä henkilökohtaisia tietoja julkaista opinnäytetyössämme. Tutkimustuloksia säilytetään suljetussa paikassa ja ne hävitetään lopullisesti sen jälkeen, kun tutkimustyö on valmis. Olemme sitoutuneita noudattamaan lupauksiamme eettisiä periaatteita.

Kyselylomakkeessa on 39 väittämää, joista jokaiseen vastataan:

"ei koskaan", "harvoin", "joskus", "usein" tai "aina". Mikäli et ole varma vastauksestasi, vastaa osuvin vaihtoehto.

Kun olet vastannut kaikkiin väittämiin, voit palauttaa kyselylomakkeen ja tutkimukseen suostumuslomakkeen suljetussa kirjekuoressa Riikka Takalan postilaatikkoon.

Kun olemme saaneet kyselylomakkeet takaisin, analysoimme tutkimustuloksia käymällä lomakkeet läpi kohta kohdalta, jonka seurauksena teemme suosituksia työhyvinvoinnin tueksi.

Ystävällisin terveisin

Toimintaterapeutti-opiskelijat Milja & Martta-Sofia



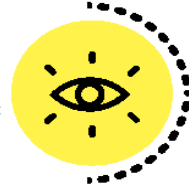
Esimerkki henkilökohtaisista suosituksista

SUOSITUKSET

AISTIMIELTYMYKSIIN PERUSTUEN

NÄKÖ

- Hyödyt usein luonnonvalosta. Jos on mahdollista, pyri sijoittumaan ikkunan lähetyville. Myös luontoelementit tukevat työskentelyäsi. Voisiko esim. viherkasveja olla enemmän?
- Hyödyt myös pehmeistä valoista. Jos kanslian valaistus tuntuu liian kirkaalta, pyri hyödyntämään muita tiloja sopivan valaistuksen löytämiseksi
- Villas ja kiireinen työympäristö häiritsee sinua usein. Hyötyisit hiljaisen kirjaamisen tilassa työskentelystä sekä johtajan työhuoneen hyödyntämisestä
- Hyötyisit työpisteen ratkaisuista, joiden avulla tavarat pysyvät omilla paikoillaan. Tämän avulla tavarat löytäisit tavarat paremmin eikä työpisteen sekaisuus häiritseisi. Ratkaisuna tähän voisi olla esim. erilaiset kotelot/purkit, joissa säilyttää tavaroita.



KUULO

- Et pidä työskentelyn taustalla kuuluvista äänistä. Muista hyödyntää korvatulppia/vastamelukuulokkeita. Tarvittaessa voit hyödyntää hiljaisen kirjaamisen tilaa tai johtajan työhuonetta.



Kokonaisuudessaan äänet vaikuttavat häiritsevän työskentelyäsi vain harvoin

TUNTO

- Lämpötila ja tilanpuute häiritsevät sinua joskus. Muista erillisten tilojen hyödyntämismahdollisuus. Jos mahdollista, työskentely yhteisessä tilassa olisi hyvä ajoittaa sellaiseen ajankohtaan, kun tilassa on rauhallisempaa.



Koet työympäristön lämpötilan vain harvoin epämukavaksi

TUOKSU

- Pidät joskus tietyistä tuoksuista. Voisiko joidenkin tuoksujen lisääminen tukea työskentelyäsi? Esimerkiksi henkilökohtaiset tuoksutikut (aroma sticks), joilla saat aromaterapian hyötyjä työskentelyysi. Mikäli kaikille toimistotilassa työskenteleville sopii, voisi tilaan harkita myös diffuuseria, jossa käytettäisiin erilaisia tuoksuja.



Tuoksut eivät vaikuta häiritsevän työskentelyäsi

LIIKE

- Hyödyt liikkeestä päivän aikana. Muista esimerkiksi lähimaaston hyödyntäminen.
- Voisit hyötyä aktiivisuudesta, tasapainolaudasta, satulatuolista, seisomatuolista tai tasapainomatosta liikkeen lisäämiseksi sekä levottomuuden vähentämiseksi



Yhteiset suositukset

YHTEISET SUOSITUKSET



- Yhteiset pelisäännöt siisteydestä ja omien jälkien siivoamisesta



- Siirrettäviä yhteisiä valaisimia, joilla säätää oman työpisteen valaistusta



- Liikkeen ylläpitäminen työpäivän aikana



- Rohkeammin käyttöön melua vaimentavia keinoja



- Pyritään välttämään ylimääräisten äänien tuottamista



- Annetaan kaikille oma fyysinen tila



- Voisiko toimistoon hankkia diffuuseria, fidgettejä, tasapainotyynyjä, seisomatukia, satulatuoleja, tasapainomattoja tai äänenvaimentimia



- Voisiko luontoelementtejä lisätä, esim. viherkasvien, viherseinän tai luontoaiheisten kuvien muodossa?



Palautekysely tutkimukseen osallistumisesta



Palautekysely tutkimukseen osallistumisesta

Tämä on palautekysely tutkimukseen osallistuneille liittyen kokemukseen seulontamittarista sekä aistien vaikutuksesta toimistoympäristössä työskentelyyn. Kysely täytetään nimettömästi.

1. Oliko aistimieltymysten seulontamittarin kyselylomakkeen kysymykset helppo ymmärtää?

Kyllä

Ei

Jos joku jäi mietityttämään, niin mikä?

2. Koitko kyselylomakkeen kysymykset sopivaksi suomalaiseen kulttuuriin?

Kyllä

Ei

Jos et, niin miksi?

3. Saitko uutta tietoa aistiesi vaikutuksesta toimistoympäristössä työskentelyyn?

Kyllä

En

Jos sait, niin mitä?

4. Koetko, että suositusten mukaan toimiminen voisi parantaa työhyvinvointiasi?

Kyllä

En

5. Oletko kiinnittänyt tutkimuksen myötä enemmän huomiota aistimieltymyksiisi?

Kyllä

En

6. Jos haluat antaa palautetta aistimieltymisten seulontamittarista tai/ja osallistumisesta tutkimukseen, voit kirjoittaa sen tähän:

