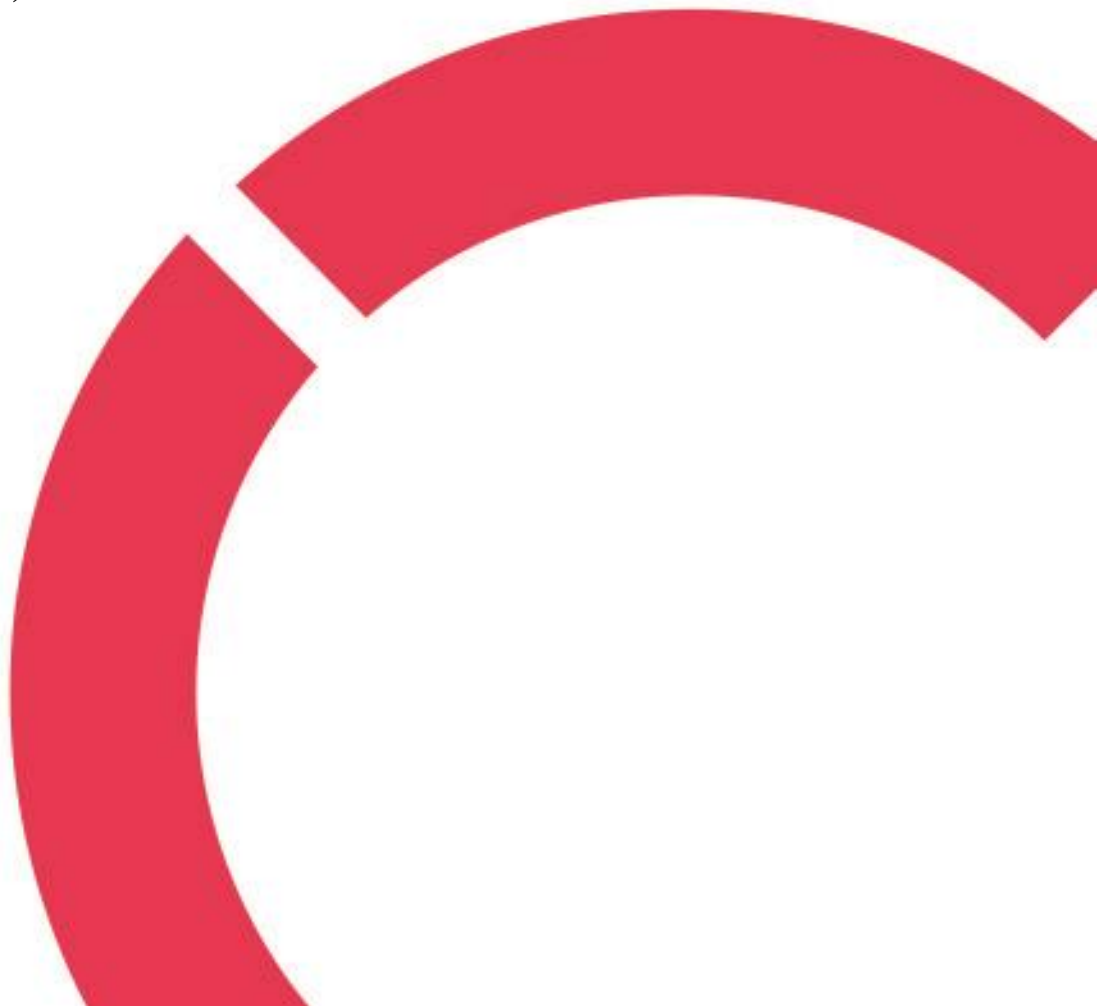


**Kerttu Kunelius ja Kristiina Nyman**

## **TUTUSTU JOOGAAN – ILOA JA TYÖHYVINVOINTIA**

**Toiminnallinen projekti Soiten henkilöstölle**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Syyskuu 2024**



## TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Syyskuu 2024	<b>Tekijä/tekijät</b> Kerttu Kunelius ja Kristiina Nyman
<b>Koulutus</b> Sairaanhoitaja (AMK)		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
<b>Työn nimi</b> TUTUSTU JOOGAAN – ILOA JA TYÖHYVINVOINTIA. Toiminnallinen projekti Soiten henkilöstölle		
<b>Työn ohjaaja</b> Hoitotyön lehtori Elina Liedes		<b>Sivumäärä</b> 32 + 2
<b>Työelämäohjaaja</b> Resurssipäällikkö Heidi Gleviczky		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää joogatapahtuma Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten henkilöstölle ja selvittää henkilöstön kokemuksia siitä. Tavoitteena oli lisätä työntekijöiden työhyvinvointia joogan avulla. Tavoitteena oli myös motivoida työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena projektina. Projekti toteutettiin yhteistyössä Soiten henkilökuntayhdistyksen kanssa. Projektiin pääsi osallistumaan kuka tahansa Soiten henkilökuntayhdistyksen jäsen. Projekti koostui kahdesta ammattilaisen ohjaamasta joogatunnista sekä kyselystä. Kysely toteutettiin sekä projektin alussa että lopussa. Ajankohtana oli huhtikuu 2024.</p> <p>Toteutetun kyselyn pohjalta kartoitettiin henkilöstön kokemuksia joogasta. Kysely selvitti myös osallistujan kokemia fyysisiä sekä psyykkisiä vaikutuksia. Projektilla pyrittiin kehittämään osallistujien työhyvinvointia sekä vahvistamaan työssäjaksamista. Kyselyn tulokset osoittavat, että miltei jokainen koki niin fyysisiä kuin psyykkisiä positiivisia vaikutuksia joogaamisesta. Vastajat kokivat joogan parantavan heidän työhyvinvointiaan. Joogaa voitaisiin tarjota siis työntekijöille laajemminkin eri työyhteisöissä, jotta työntekijät voisivat paremmin työssään.</p>		
<b>Asiasanat</b> Itsehoito, jooga, motivaatio, toiminnallinen projekti, työhyvinvointi		

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> 2.9.2024	<b>Author</b> Kerttu Kunelius and Kristiina Nyman
<b>Degree programme</b> Bachelor of health care		
<b>Name of thesis</b> Learn about yoga – joy and well-being at work, functional project for Soite personnel		
<b>Centria supervisor</b> Nursing lecturer Elina Liedes	<b>Pages</b> 32 + 2	
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Resource manager Heidi Gleviczky		
<p>The purpose of the thesis was to organize a yoga event for Soite's staff and to find out the staff's experiences of it. The goal was to increase employees' well-being at work with the help of yoga. The goal was also to motivate employees to take care of their own well-being.</p> <p>The thesis was implemented as a functional project. The project was implemented in cooperation with Soite's staff association. Any member of the Soite staff association could participate in the project. The project consisted of two yoga classes led by a professional and a survey. The survey was carried out both at the beginning and at the end of the project. The project was done in April 2024.</p> <p>The staff's experiences with yoga were mapped. The survey also investigated the physical and psychological effects experienced by the participants. The project aimed to develop the participants' well-being at work and strengthen their ability to work. The results of the survey show that almost everyone experienced both physical and psychological positive effects from yoga. The respondents felt that yoga improved their well-being at work. Yoga could therefore be offered to employees more widely around the world, so that employees could do better at work.</p>		
<b>Key words</b> Functional project, motivation, self-care, well-being at work, yoga		

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

### **Asana**

Asanalla tarkoitetaan joogan fyysisiä harjoituksia ja asentoja. Asana on sanskritin kieltä ja on alun perin tarkoittanut meditaatiota.

### **Soite**

Soite on Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue. Soite tarjoaa sosiaali- ja terveystalveluiden lisäksi pelastustalveluita Keski-Pohjanmaalla.

### **Soiten henkilökuntayhdistys**

Soiten sisäinen yhdistys, joka on perustettu tuottamaan virkistys- sekä harrastustoimintaa Soiten henkilökunnalle.

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>3</b>
2.1 Psyykkinen jaksaminen .....	4
2.2 Fyysinen jaksaminen.....	6
<b>3 JOOGA</b> .....	<b>9</b>
3.1 Asanat.....	9
3.2 Mietiskelyharjoitukset ja rentoutustekniikat .....	10
<b>4 ITSEHOITON OHJAAMINEN</b> .....	<b>12</b>
4.1 Ravitseminen .....	12
4.2 Uni.....	13
4.3 Motivaatio .....	14
4.4 Motivaation kehitys.....	15
4.5 Motivaation ylläpitäminen .....	16
<b>5 TOIMINNALLINEN PROJEKTI</b> .....	<b>17</b>
5.1 Projektin vaiheet .....	17
5.1.1 Ideointi- ja konseptointivaihe.....	18
5.1.2 Kokeilu- ja toteuttamisvaihe .....	18
5.1.3 Päätämis- ja vaikuttavuuden arviointivaihe .....	19
5.2 Projektin ongelmat.....	19
<b>6 OPINNÄYTETYÖMME TOIMINNALLISENA PROJEKTINA</b> .....	<b>21</b>
6.1 Projektin tarkoitus ja tavoitteet.....	21
6.2 Projektin lähtökohdat .....	21
6.3 Projektin ideointi ja aloitus .....	21
6.4 Projektin toteutus.....	22
6.5 Sisällön analyysi .....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
6.6 Projektin päätös .....	24
<b>7 TULOKSET</b> .....	<b>25</b>
7.1 Johtopäätökset.....	27
7.2 Eettisyys ja luotettavuus .....	28
<b>8 POHDINTA</b> .....	<b>30</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>32</b>
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on alati muuttuva kokonaisuus, joka sisältää työssä viihtyvyyden, terveyden, työn turvallisuuden sekä työntekijän hyvinvoinnin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Vuona 2019 työterveyslaitos toteutti tutkimuksen, jonka tulokset ovat synkät. Suomalaiset kokevat oman työkykynsä heikoksi ja myös työuupumusta koetaan aikaisempaa enemmän. (Yle 2023.) Työhyvinvoinnilla on oleellinen vaikutus työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointia työssä riittää, työn tuottavuus lisääntyy ja samalla sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnin parantaminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työntekijällä itsellään on oma vastuunsa työhyvinvointinsa ylläpitämisessä. Esihenkilöiden huolehdittavaksi jää turvallisuuden varmistaminen, hyvä johtajuus sekä henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun takaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on järjestää joogatapahtuma Soiten henkilöstölle ja selvittää henkilöstön kokemuksia siitä. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden työhyvinvointia joogan avulla. Tavoitteena on myös motivoida työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan.

Projektimme tehdään yhteistyössä Soiten henkilökuntayhdistyksen kanssa, jonka tähtäimenä on huolehtia henkilökunnan virkistys-, vapaa-ajan sekä harrastustoiminnan järjestämisestä. Yhdistys järjestää virkistysmatkoja sekä -tapahtumia joka vuosi. (Soite 2024.) Projektillamme pyrimme edistämään työhyvinvointia turvallisella ja mielekkäällä tavalla. Projektimme esittelee joogaa osallistujille niin, että projektin päättyessä heillä on lisää osaamista ylläpitää ja parantaa omaa työssä jaksamistaan joogan kautta.

Valitsimme toiminnalliseen projektiimme lajiksi joogan, sillä osalla ihmisistä Suomessa on kyynisiä asenteita ja ennakkoluuloja lajia kohtaan, kun taas muissa länsimaissa suhtautuminen on positiivisempi ja joogan terveysvaikutukset on huomattu. Joogaharrastuksen voi aloittaa ilman välineitä, eikä harrastajan fyysisellä tai psyykkisellä voinnilla ole juurikaan merkitystä. Projektin kautta haluamme lisätä osallistujien tietoisuutta joogan monipuolisista vaikutuksista sekä psyykkiseen että fyysiseen jaksamiseen.

Lähdekirjallisuutena työssämme olemme käyttäneet suurilta osin tietokirjallisuutta. Käytimme myös internetin tarjoamia lähteitä. Projektikirjallisuudessa tärkeimpinä lähteinämme ovat Kai Ruuskan teos Pidä projekti kasassa vuodelta 2007 sekä Paasivaaran, Suhosen ja Virtasen teos Projektijohtaminen

hyvinvointipalveluissa vuodelta 2013. Joogaosuuden tärkeimmät lähteet ovat Ellsworthin Joogan anatomia 2016 sekä Wellerin Parantava jooga vuodelta 2007. Itsehoidosta tietoa saimme esimerkiksi Vuoren teoksesta Pysy liikkuvana: Tuki- ja liikuntaelimestön itsehoito-opas vuodelta 2018. Työhyvinvoinnista löysimme tietoa opinnäytetyöhömmme useista eri lähteistä, kuten sosiaali- ja terveysministeriön nettisivuilta. Tärkeä teos oli myös Maija Kääriäisen teos Huomio henkiseen työhyvinvointiin vuodelta 2012.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi muodostuu palasista, joita ovat työ ja siinä viihtyvyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työntekijöiden ammattitaito ja ilmapiiri ovat siihen vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi vaikuttaa olennaisesti työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi lisääntyy, myös tuottavuus ja omaan työhön sitoutuvuus lisääntyy. Vältäytään myös turhilta poissaoloilta. Työhyvinvoinnin vahvistamisessa johdolla on tärkeä rooli, mutta myös työntekijän itse on huolehdittava jaksamisestaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020.)

Hyvinvointi-käsitettä on vaikea avata yksiselitteisesti, sillä se voi olla hyvinkin subjektiivinen käsite. Lisäksi se on aina aikaan ja kulttuuriin sidonnaista. Nykyisin jakona on usein fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Fyysisellä työsuojelulla tarkoitetaan henkilön fyysistä jaksamista, terveyttä ja kuntoa. Toisaalta se voi käsittää myös työpaikan ympäristön ja työvälineiden turvallisuuden. Sosiaaliin hyvinvointiin liitetään työtoverit ja yhteisöllisyyden muodot. Näitä voidaan havainnoida työpaikan henkisen ja sosiaalisen ilmapiirin kautta. Psyykkisen hyvinvoinnin osiksi voidaan hahmottaa esimerkiksi yksilön osaamisen arvostaminen, oman työn arvostaminen ja sen kehittäminen. Psyykkisesti hyvinvoiva työpaikka on luottamuksellinen ympäristö, jossa työntekijän on mielekästä toimia. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–29.)

Työssä jaksaminen vaatii hyvien ja huonojen seikkojen tasapainottelua yksilölle sopivalla tavalla. Täydellistä työhyvinvointia voi olla mahdoton löytää. Pyrkimyksenä tulisikin olla ennemmin se, että asiat ovat ”riittävän hyvin”. Harvoin pahoinvoinnin taustalla ovat huonot työolosuhteet, vaan yksilö on usein ainakin osittain itse vastuussa voinnistaan. Työssä jaksamisen kokemukseemme vaikuttaa se, kuinka pidämme itsestämme huolta. Työtä on vaikea tehdä, kun energiaa ei löydy ja kuntokin on heikko. (Salonen, Lehtinen, Helajärvi, Sahimaa, Hautala, Viljamaa, Mikkola, Huitti, Huotilainen, Remes, Routarinne & Dunderfelt 2022, 56–56.)

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö vahvistavat organisaation asemaa kilpailussa. Terveyttä edistävä työpaikka kannustaa henkilöstöä huolehtimaan terveydestään ja kehittää työympäristöä ja yhteisöä niin, että työntekijän on mahdollista tehdä hyvinvointia tukevia valintoja. (Työterveyslaitos A.)

Kun työntekijälle on asetettu paljon tehtävää työssään ja myös työn laadukkuus tulisi taata, kohdataan helposti hankaluuksia. Työhönsä paneutunut henkilö saattaa asettaa itselleen laatuvaatimuksia. Hän voi esimerkiksi seurailta työnsä laadukkuutta asiakaspalautteen kautta. Tätä kutsutaan ammattiyllpeydeksi,

eli työntekijä työskentelee parhaansa mukaan, jotta uskaltaa myöntää työn tuloksen olevan hänen omien käsiensä jälkeä. Hankalin tapaus tällaisesta ilmiöstä löytyy julkisella sektorilla hoito- ja sosiaalityötä tekevien kokemusten seasta. Näistä henkilöistä on luotu nimitys sote-veteraanit. He ovat työntekijöitä, jotka yrittävät viimeiseen saakka hoitaa työnsä terveys- ja sosiaalihuollossa, kunnes päätyvät itse hoidettaviksi. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja sen vuoksi joudutaan pohtimaan, riittääkö työntekijöiden resilienssi ja kykeneekö ihminen joustamaan riittävästi niin henkisesti kuin myös fyysisesti. (Karjalainen 2020, 28-31.)

## 2.1 Psykkinen jaksaminen

Ihminen voidaan nähdä kokonaisuutena, joka toimii sopeutuakseen ympäröivään maailmaan, haasteisiin ja muutoksiin. Kaikkien ihmisten psyykkiselle tasapainolle on kuitenkin olennaista, että kokee toivoa, voimaa ja tunnetta oman elämänsä hallitsemisesta. Jokainen ihminen on erilainen ja käyttäytyy eri tavoilla erilaisissa tilanteissa. Työelämässä puhutaan runsaasti psyykkisestä väsymyksestä, uupumuksesta. Vaikeudet vaihtelevat ohimenevistä muisti- ja oppimisvaiheuksista masennukseen. (Kääriäinen 2014, 4–7.)

Jokainen ihminen on yksilö, ja jokaisella on omat fyysiset sekä psyykkiset jaksamisen rajat. On löydetty piirteitä, jotka ovat yhteydessä koettuun psyykkiseen väsymykseen työssä. Riskiryhmään kuuluvat erityisesti ihmiset, jotka pyrkivät olemaan täydellisiä tehtävässään ja rankaisevat itseään kovasti tapahtuneista virheistä. Riskiryhmässä on myös ihmisiä, jotka pitävät työssä pärjäämistään oman ihmisarvonsa tärkeimpänä mittana, ja ihmiset, jotka kantavat vastuuta asioista, joihin eivät voi kuitenkaan itse toiminnallaan vaikuttaa. Vaarassa psyykkiseen väsymykseen vajoamiseen ovat myös he, jotka ovat taipuvaisia passiivisuuteen, kokevat uhkaa työssään, ovat alistuvaisia toisten kohtelulle, ja he, jotka ovat ylittunnollisia ja haluavat olla toisten silmissä pidettyjä. (Kääriäinen 2014, 8.)

Parhaimmillaan työ tuo ihmisen elämään merkityksellisyyttä, onnistumisen kokemuksia ja hyviä ihmissuhteita. Oikein mitoitettuna työ tarjoaa sopivasti haastetta ja myös mahdollisuuden oppia ja kehittyä. Työstä tulee kuormittavaa, mikäli työyhteisön toiminnat eivät ole sujuvia. Työn kuormittavuus voi pahimmillaan olla terveysriski. Ihminen viettää valtavan osan elämästään töissä, minkä takia liiallista fyysistä sekä psyykkistä kuormitusta on osattava ennakoita. Päävastuu on johdolla, mutta myös yksilö voi toiminnallaan vahvistaa omaa sekä toisten jaksamista. Vastuu on siis jaettu sekä esimiehen että työntekijän kesken. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 3.)

Työ voi olla voimavaralähde, mutta psyykkistä kuormittuneisuutta voi alkaa esiintyä, mikäli työmäärä on liian suuri, on liian kiire ja ihminen kokee, ettei oma osaaminen ole riittävää. Toisaalta myös liian helpot työtehtävät ja alisuoriutuminen voivat kääntyä haitaksi. Tällöin tehdystä työstä ei saa helposti palkitsevia oppimiskokemuksia. Psyykkistä työnhyvinvointia pidetään niin oleellisena asiana, että sitä varten on laadittu useita työturvallisuuslakeja. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 4–8.)

Uupuminen työssä voi olla ohimenevää, tai se voi jäädä päälle jopa vuosiksi. Kaikki eivät toivu siitä koskaan. Väsymys on ihmiselle luonnollinen reaktio ja se tarkoittaa, että lepoa on lisättävä. Myös persoonallisuudenpiirteillä voi olla yhteyttä uupumukseen, mutta se ei koskaan ole ainut syy väsymiselle. Liian pitkäaikainen kuormitus johtaa väsymykseen. Pahimmillaan vaikea väsymys on kuin myrkyä ja vie ihmiseltä voimat, joita tarvitaan vastoinkäymisistä selviytymiseen. Stressin, ärtymyksen ja univaikeuksien lisänä tulevat moninaiset fyysiset oireet esille. Tavallista on myös kyynisyyden lisääntyminen työtä kohtaan. Tällaiseen tilaan päädytään, kun työ ottaa enemmän kuin se antaa. Työntekijän väsymys havaitaan usein liian myöhään. Henkilöstön pitkäaikainen sinnittely johtaa lopulta siihen, että tarvitaan työterveyshuollon apua tilanteen selvittämiseksi. (Karjalainen 2020, 34-51.)

Psyykkistä väsymystä aiheuttavat tekijät voidaan jakaa neljään eri kokonaisuuteen. Näitä ovat työn laatu ja vaatimukset, työelämän toimintatavat, johtamiskäytännöt sekä yksilön ominaisuudet. Työ kuluuttaa ihmistä fyysisesti sekä psyykkisesti riippuen työstä. Kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen riskinotto, joustamattomuus yhteisössä, ristiriidat, jatkuva yksintyöskentely, väkivallan uhka elämässä, liian vähäinen työmäärä, nopeaa reagointia vaativat tehtävät sekä vastuu ja haasteellinen päätöksenteko. (Kääriäinen 2014, 6-7.)

Arkisimmillaan psyykkiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi työaikojen määrittämisellä. Nykyisessä johtajuudessa korostuu johtajien vastuu eikä vallankäyttö. Loppujen lopuksi työstressin, uupumuksen ja kuormituksen taustalla on ihmisten vuorovaikutuskyvyt. Toimiva vuorovaikutus suojaa työhyvinvointia. Työkulttuurin tulisi olla luottamuksellista, avointa ja välittävää. (Karjalainen 2020, 113-116.)

Työstä tulee saada positiivista energiaa, ja sitä tarvitaan, jotta työnteko ylipäättään onnistuu. Työssä tulisi kokea imua vähintään muutaman kerran kuukaudessa. Imulla tarkoitetaan sitä, että työ vie ikään kuin mennessään eikä ajan kulumista edes tule ajatelleeksi. (Kehusmaa 2011, 109). Työnimua voi

kokea kaikissa ammateissa. Imun kokemus lisää työn merkityksellisyyttä ja innostusta työtä kohtaan. (Työterveyslaitos B.)

Työssä jaksamista voidaan lisätä useilla eri keinoilla, kuten luomalla hyvän työyhteisön. Hyvän työyhteisön piirteitä ovat esimerkiksi sitoutuneet ihmiset, erilaisuuden sallivuus, vähäiset poissaolot, toimivat suhteet johdon kanssa, kohtuullinen työmäärä ja selkeät työtehtävät sekä se, että ketään ei kiusata. Hyvässä työpaikassa työntekijät uskaltavat luottaa johtoon ja ovat ylpeitä omasta työyhteisöstään. Hyvien työolojen takaaminen vaatii reilua johtajuutta, mielekkään ja sujuvan työn, kunnolliset olosuhteet toimimiseen sekä tukea antavan työyhteisön. (Kehusmaa 2011, 110-112.)

Hyvän työyhteisön lisäksi jaksamista voi vahvistaa kuormitustekijöitä poistamalla. Kuormitustekijöitä on lukuisia ja niiden vaikutus hyvinvointiin olennainen. Kuormitusta työssä lisäävät epäoikeudenmukaisuus, jatkuva kilpailutus, epäasiallinen palaute, työtytymättömyys, työkokemuksen ja osaamisen mitätöinti, väsymyksen ja avunhakemisen tuomitseminen sekä riittämätön opastus ja neuvonta. Mitä paremmin työntekijä tunnistaa omat rajansa, sitä paremmin työyhteisö kykenee toimimaan suojellakseen henkilöstön hyvinvointia työssä. (Kääriäinen 2014, 7.)

## **2.2 Fyysinen jaksaminen**

Liikunnan tulisi olla osana jokaisen ihmisen päivittäistä elämää. Merkittävimpänä syynä tähän on se, että liikkuminen kohentaa kuntoa. Jokainen laji vaikuttaa kehoon eri tavalla, mutta pääpiirteet ovat samat. Liikkumalla voidaan kohottaa lihasvoimaa ja kestävyysliikunnalla erityisesti voidaan tehostaa hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaa. Hapenottokyky tehostuu ja sydän kykenee tehokkaampaan toimintaan, kun ihminen harrastaa kestävyysliikuntaa. Jokaisen ihmisen ei tarvitse olla huippukuntoinen, mutta arkielämä on sitä helpompaa, mitä paremmassa fyysisessä kunnossa ihminen on. Aivan arkiset asiat, kuten portaiden nousu, sujuu helpommin, kun kunto on hyvä. Ei voida tietenkään unohtaa myöskään liikunnan vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan liikunta vapauttaa ihmisen kehossa endorfiineja. Endorfiinit kohottavat mielialaa, mistä seuraa liikunnan jälkeinen miellyttävä tunne. Liikunnalla on siis merkittäviä vaikutuksia sekä fyysiseen, että psyykkiseen hyvinvointiin. (Häyrinen & Kempainen 2007, 5-7.)

Fyysisellä aktiivisuudella on valtaisa merkitys useiden sairauksien, oireyhtymien sekä oireiden ehkäisemisessä. Säännöllisesti liikkuvilla on todettu olevan pienempi riski sairastua yli 20 sairauteen.

Fyysisellä aktiivisuudella on osansa myös erilaisten sairauksien kuntoutuksessa. Liikunnalla on vaikutuksia niin syöpiin, hermostoon, hengitys- ja verenkiertoelimistöön kuin myös esimerkiksi aineenvaihduntaan. (Fågelholm & Kannus ym. 2005, 11-14.)

Liikunta kuuluu aktiivisiin rentoutusmenetelmiin. Kaikki sellainen liikunta, jonka yksilö kokee miellyttäväksi, voi rentouttaa. Jos liikunta on pakonomaista, sen rentouttavuus tavallisesti katoaa. Usein kevytasteinen liikunta koetaan rauhoittavaksi. Sopiva liikunta parantaa liikkuvuutta, vahvistaa henkistä pystyvyyttä sekä laukaisee lihasjännitteitä. Harjoittelussa tulisi keskittyä oman liikkeen kokemiseen ja sen tärkeyden sisäistämiseen. Liikeaistin harjoittaminen lisää ihmisen hallinnan tunnetta suhteessa omaan kehoonsa. Uusia lajeja syntyy usein, ja nykyisin ne pyrkivät johonkin tiettyyn päämäärään. Miltei kaikki liikuntasuoritukset johtavat rentoutumiseen, sillä liikunta muuttaa autonomisen hermoston sympaattisen toiminnan parasympaattiseksi. Olosta tulee levollinen ja myös keskittymiskyky paranee. (Kataja 2003, 68–70.)

Liikunta vaikuttaa mieleen positiivisesti myös siten, että se vähentää ahdistusta, masennusta sekä stressiä. Liikunnan vaikutuksista mielenterveyteen on tehty runsaasti tutkimusta. On todettu, että runsas fyysinen aktiivisuus on yhteydessä vähempään psyykkiseen oireiluun. Hyöty tulee esiin etenkin silloin, kun vähän liikkuva ihminen nostaa liikunnan määrän kohtalaiselle tasolle. Liikunnan mielenterveyttä tukeva vaikutus lisää työstressin hallintaa. Liikunta auttaa esimerkiksi seuraaviin stressin oireisiin: nukahtamisvaikeudet, keskittymis- ja muistiongelmat, infektioherkkyys, verenpaineennousu, poikkeava hikoilu, suoliston ärtyneisyys sekä ruokahalun muutokset. On kuitenkin huomioitava, että jo valmiiksi työstään stressaantunut henkilö ei usein löydä voimavaroja enää liikuntaan. Kohtalainen fyysinen aktiivisuus riittää vähentämään uupumisen vaikutuksia paremmin kuin kovatehoinen liikunta. Mikäli uupumustila on jo kehittynyt, voi liikunta auttaa sen katkaisussa ja vähentää negatiivista ajattelua. Liikunnan harrastaminen ehkäisee myös uusien uupumustilojen syntymistä. (Työterveyslaitos 2024.)

Liikunta ja liikkeiden hallinta on taito, jonka voi oppia harjoittelemalla. Liikuntaelimistön toimintakykyyn vaikuttavia osatekijöitä ovat notkeus, lihasvoima ja lihaskestävyys. Lihasvoimaa tulisi ylläpitää, sillä sen heikkeneminen on uhka liikuntakyvyille. Nivelten jäykkyys tai yliliikkuvuus voivat aiheuttaa kiputiloja ja näin heikentää toimintakykyä. Venyttelyllä voidaan harjoittaa notkeutta, ja venyttelyn edulliset vaikutukset ilmenevät jo muutaman viikon harjoittelun tuloksena. (Fågelholm ym. 2005, 35-43.)

Suomalaiset kuluttavat kolme neljäsosaa valveillaoloajastaan paikoillaan ja suurimman osan tästä istuen. Liikkumattomuus lisää niin fyysistä kuin myös psyykkistä pahoinvointia riippumatta esimerkiksi terveellisestä ravinnosta. Jos liikunnan aloitus on vaikeaa, kannattaa lähteä liikkeelle paikoillaan olon vähentämisestä. Suuri osa liikkumattomuudesta johtuu yhteiskunnan asenteista ja rakenteista. Sairauslomapäivät lisääntyvät ja terveytemme heikkenee niin kauan, kun yhteiskunta tukee fyysistä liikkumattomuutta. Niin omalla kuin myös yhteiskuntatasolla voisimme miltei huomaamatta vahvistaa hyvinvointimme perustaa. Työyhteisöt ja henkilöstö voivat tehdä tässä aloitteen ja samalla edistää koko kansan terveyttä. (Salonen ym. 2022, 64-66.)

Terveyden edistämällä tarkoitetaan toimintoja, joiden oletetaan vaikuttavan yksilön terveyteen positiivisesti ja vähentävän sairauksia. Liikunnan edistäminen on kiinteä osa terveyden edistämistä. Edistävää toimintaa voidaan kohdentaa koko väestöön tai rajattuun ryhmään. Liikunnalla on psykofysiologisten vaikutusten lisäksi esimerkiksi merkitystä yhteisöllisyyden kokemukseen. Liikunnan edistäminen vaatii moninaisia otteita, jotka perustuvat tieteelliseen näyttöön. (Fågelholm ym. 2005, 206.)

Opetus ja kulttuuriministeriö pyrkivät toiminnallaan siihen, että Suomen väestö liikkuu riittävästi suojellakseen hyvinvointiaan. Liikuntalaki on määrittänyt tavoitteet liikunnallisen elämäntavan saavuttamiseksi. Tavoitteisiin kuuluu eri väestöryhmille liikunta- ja harrastusmahdollisuuksien tarjoaminen, fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen sekä väestön hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen. Tavoitteiden toteuttamisessa huomioidaan sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys, monikulttuurisuus, terveet elämäntavat sekä ympäristön suojeleminen. Fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi on kehitetty kansallisia suosituksia eri väestöryhmille sekä liikunta- ja terveystalojen työntekijöille. Suositukset viestivät suositeltavan liikunnan määrästä, laadusta ja tehosta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

### 3 JOOGA

Jooga on tuhansia vuosia sitten Intiassa kehitetty laji, joka tähtää kehon, mielen ja sielun yhdistämiseen. Jooga on ainutlaatuinen tapa kehittää fyysistä kuntoa asanoiden ja hengitystekniikan avulla. Joogan osioita ovat asanat, jotka ovat siis fyysisiä asentoja. Ne vaativat keskittymistä ja niissä tarvitaan koko kehon voimaa sekä notkeutta ja kehonhallintaa. Luiden, jänteiden ja lihasten lisäksi koko hengityselimistö työskentelee voimakkaasti ja kehosta poistuu kuona-aineita. Joogassa ajatellaan, että hengitys on silta fyysisen ja henkisen minän välillä ja hyvin tärkeä osa harjoittelua. Joogasta on myös mainittava se, että se ei ole uskonto, eikä liity mitenkään uskontoihin. Se on kehittynyt hindulaisuuden rinnalla, mutta ei kuitenkaan itsessään liity mitenkään uskonnon harjoittamiseen. (Weller 2007, 8-11.)

Joogasta ajatellaan, että se on kuin puu, jossa on kuusi haaraa: bhakti, hatha, jnana, karma, raja ja tantra. Kukin niistä ilmentää erityistä suhtautumista elämään. Tänä päivänä suosituin muoto teollistuneissa yhteiskunnissa on hatha. Ha tarkoittaa aurinkoa ja tha kuuta. Näistä elementeistä ajatellaan tasapainon syntyvän. Hathajooga jaetaan edelleen viiteen osaan, joita ovat asanat, pranayama, mietiskelyharjoitukset, rentoutusharjoitukset sekä puhdistautumisharjoitukset. (Weller 2007, 8.)

#### 3.1 Asanat

Asanat koostuvat liikkeistä tai liikesarjoista, joiden avulla kehitetään lihasryhmiä. Asanoissa tietyt lihasryhmät supistuvat ja samalla vastakkaiset rentoutuvat. Tästä syystä joogan vaikutukset ovat samalla sekä voimistavat että rentouttavat toisin kuin missään muussa lajissa. Kun joogaharjoitus on viety loppuun, visualisoidaan vielä mielessä harjoituksen myönteiset vaikutukset koko kehossa sisäelimiä myöten. Hyvin suunniteltu joogaharjoitus kehittää monipuolisesti koko kehon lihaksia ja niveliä, ja hyödyt ovat merkittävät. Lihasten verenkierto paranee, nivelet liikkuvat vapaammin, jäykkyys katoaa. Selkärangan hellävarainen venytys vähentää välilevyjen ja selkärangan hermojen painetta ja selkävaivat paranevat ja ryhti paranee. Usein joogit kasvavat ikään kuin pituutta, kun painunut selkäranka suoristuu. Kun asanoihin opitaan synkronoimaan hengitys, se varmistaa lihasten hapensaannin asanoiden aikana. Tyyneys ja itsevarmuus ovat seurausta täydellisestä keskittymisestä. Säännöllisistä harjoituksista seuraa mielen ja kehon hyvinvointi ja vahvistuminen, mikä auttaa erilaisten vaikeuksien tai sairauksien kohdatessa ihmistä. (Weller 2007, 8.) Hengitystä harjoitellaan erikseen ja yhdistetään sitten asanoihin, kun se on hallinnassa. Hengitystä voi kuitenkin hyvin hyödyntää esimerkiksi stressitilanteissa, kun ei ole mahdollista tehdä asanoita. Hengitystekniikoita on kuusi: samanlainen liike, voitokas hengitys,

hengityksen pidättäminen, vuorosierainhengitys, kallon kirkkaus sekä viilentävä hengitys (Ellsworth 2016, 12-13.)

Pranayama koostuu hengitysharjoituksista, joissa hengitystä kontrolloidaan vapaaehtoisesti. Tämä perustuu siihen asiaan, että hengitysjärjestelmä on kehon ainoa järjestelmä, mikä on sekä tahdonalainen että tahdosta riippumaton. Hengityksen tarkoituksena on tuottaa happea verenkierron tarpeisiin ja hiili-dioksidin poistaminen kudoksista. Tehokkaan hengittämisen oppiminen auttaa ihmistä tehokkaassa toiminnassa terveenä ja sairaana auttaa paranemista. (Weller 2007, 8.)

### **3.2 Mietiskelyharjoitukset ja rentoutustekniikat**

Mietiskelyharjoitukset ovat myös tärkeä osa joogaa. Meditatiivisessa olotilassa ihminen on levollisen valpas. Samalla ihminen siis muuttuu rentoutuneeksi, mutta samalla ajatukset ovat kirkkaita ja valppaita. Mietiskelyssä keskitytään nykyhetkeen, ei menneisyyteen eikä tulevaisuuteen. Jooga näkee meditaation luonnon omana rauhoittavana lääkkeenä. (Weller 2007, 9.)

Rentoutustekniikoilla pyritään vaikuttamaan tiettyihin jännittyneisiin lihasryhmiin ja niitä voi tehdä pitkin päivää. Tunnetuin ja tärkein rentoutusharjoitus on Savasana eli kuolleen asento. Siinä keho rentoutetaan asteittain. Rentoutumista pidetään tärkeänä edellytyksenä vaivojen paranemiselle. Luustolihakset ovat tiiviissä yhteydessä sisäelimiin ja lihasten jännityksen lieventäminen vaikuttaa myös sisäelimiin. Luustolihaksissa on myös jatkuvasti jonkinlainen vaihteleva jännitystila eli lihasjänteys. Hellävaraisilla joogavenytyksillä pyritään vähentämään lihasjännitystä. Kun lihasta venytetään jonkin aikaa, pääsee veri virtaamaan vapaasti ja hapen ja ravinteiden kulku kudoksiin helpottuu. Imunesteiden kierto helpottuu myös ja väsymys vähenee sitä mukaa elimistöstä. Kun venytys vapautetaan, perusjännitys luonnollisesti laskee. Kun perusjännitys vähenee, säästyy energiaa ja tuotteliaisuus lisääntyy ja väsymys vähenee. Psykkiset tilat aiheuttavat ja lisäävät perusjännitystä lihaksissa, joten rentoutusharjoitukset luonnollisesti myös vähentävät psyykkistä kuormitusta, kun somaattiset jännitykset lievenevät. Rentoutuminen alentaa myös sykettä ja verenpainetta. Puhdistautumisharjoituksia ovat tänä päivänä silmien huuhtelu, kielen puhdistus, nenän huuhtelu sekä kynttilämeditaatio. (Weller 2007, 10.)

Säännöllisistä harjoituksista seuraa mielen ja kehon hyvinvointi ja vahvistuminen, mikä auttaa erilaisien vaikeuksien tai sairauksien kohdatessa ihmistä (Weller 2007,8.) Hengitystä harjoitellaan erikseen ja yhdistetään sitten asanoihin, kun se on hallinnassa. Hengitystä voi kuitenkin hyvin hyödyntää esimerkiksi stressitilanteissa, kun ei ole mahdollista tehdä asanoita. Hengitystekniikoita on kuusi;

samanlainen liike, voitokas hengitys, hengityksen pidättäminen, vuorosierainhengitys, kallon kirkkkaus sekä viilentävä hengitys (Ellsworth 2016, 12-13.)

Joogaharjoitukset alkavat aina lämmittelyllä, jota seuraavat varsinaiset asanasarjat, ja loppuvat jäähdyttelyyn. Viimeinen asana sulkee harjoituksen ja se on savasana eli kuolleen asento. Hilcoven, Marean, Thekdin, Larkeyn, Brewerin ja Jonesin 2021 tekemässä tutkimuksessa osoitettiin, että jooganneen ryhmän ja verrokkiryhmän, jotka eivät jooganneet, välillä oli merkittävä ero hyvinvoinnissa. He osoittivat, että jooganneella ryhmällä stressinsietokyky parani merkittävästi, loppuun palamisen oireet vähenivät, elinvoimaisuus lisääntyi, unen laatu parani sekä seesteisyys ja läsnäolevuus paranivat verrattuna verrokkiryhmään.

## 4 ITSEHOITON OHJAAMINEN

Jokaisella on luonnollisesti vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Itsehoidolla tarkoitetaan juuri sitä, että ihminen tekee tiettyjä asioita oman hyvinvointinsa eteen ennaltaehkäistäkseen sairauksia ja pysyäkseen terveenä. Myös sairauksia voidaan hoitaa itse, esimerkiksi yskää pulloon puhalluksilla tai kuumetta ja kipua tulehduskipulääkkeillä. (Yhteistyötilat.fi 2023.)

### 4.1 Ravitsemus

Ravinto sisältää energiaa antavia ainesosia, joita ovat hiilihydraatit, proteiinit, rasvat ja alkoholit. Suojaavia aineita ovat vitamiinit, kivennäiset ja hivenaineet. Ravinto sisältää myös lisä -ja vierasaineita. Vierasaineita ihmisen aineenvaihdunta ei käytä luontaisesti energiaksi tai kudosten rakennusaineina. (Vuori 2018, 11-12.)

Hiilihydraattien tärkein merkitys ravinnossa on nopeasti käyttöön saatavana energian lähteenä. Veressä kiertää glukoosi, ja se on varastoituneena glykokeenin muodossa. Glukoosia on veressä vain vähän. Sen vuoksi sitä on hyvä saada ravinnosta päivittäin. Glukoosi on välttämätön polttoaine aivojen toiminnalle. Ylimääräiset hiilihydraatit, joita ei tarvita energiaksi eivätkä varastoidu glykokeeniksi, muuttuvat varastoituneiksi rasvoiksi. Osa hiilihydraateista esiintyy kuituina, ja ne imevät paksusuolella itsensä runsaasti vettä ja edistävät suolen tyhjentymistä. Marjoissa, hedelmissä, palkokasveissa ja täysjyvässä olevat kuidut muodostavat geelityvää kuitua. Nämä hidastavat verensokerin kohoamista hidastamalla hiilihydraattien imeytymistä suolistosta. Samalla ne lisäävät myös kolesterolin poistumista ulosteen mukana. Runsaskuituisen ravinnon käyttöön liittyy pienentynyt diabeteksen, sepelvaltimotaudin ja paksusuolen syövän riski. Suomalaisessa ravinnossa paras kuidun lähde ovat kokojyväviljatuotteet ja niistä erityisesti ruis, koska siinä on eniten kuitua. (Vuori 2018, 12–13.)

Rasvat ovat välttämättömiä solujen rakenteille ja monenlaisille toimintoille ihmisen elimistössä. Tämän takia tietenkin välttämättömiä ihmisen terveydelle ja toimintakyvylle Rasvat täytyy valita oikein eikä niitä tule käyttää liikaa. Ravinnosta saatavien rasvojen ja erityisesti triglyseridien merkitys terveydelle perustuu niiden vaikutuksiin kolesterolin aineenvaihduntaan. Tyydyttymättömiä rasvahappoja kutsutaan omega-rasvahapoiksi. Tyydyttyneet rasvahapot ovat kovia ja kiinteitä. Niiden keskeisiä lähteitä ovat voi ja muut rasvaiset maitotaloustuotteet sekä eläinten liha ja eläinperäisten tuotteiden sisältämä rasva. Kookos- ja palmuöljy sisältävät myös tyydyttyneitä rasvahappoja. Elintarvikkeiden piilorasva on usein myös tyydytynyttä. Nämä rasvat elimistö käyttää vain energiaksi. Ne ovat myös

terveydelle haitallisia, koska ne suurentavat LDL-kolesterolin määrää. Kerta- ja monityydyttymättömät rasvahapot ovat öljymäisiä, pehmeitä rasvoja. Eniten monityydyttymättömiä on kasviöljyissä. Elimistölle välttämättömiä rasvahappoja ovat Omega-3 ja Omega-6, koska ihmisen elimistö ei pysty niitä muodostamaan. Näitä siis sisältävät kasviöljyt, kuten rypsi- ja soijaöljy sekä pellavansiemenöljy. Monityydyttymättömät rasvahapot ovat terveydelle edullisia, sillä ne vähentävät LDL-kolesterolin määrää. (Vuori 2018, 13–14.)

Proteiinit eli valkuaisaineet ovat esimerkiksi lihas- ja sidekudosten sekä monien hormonien, entsyymien ja vasta-aineiden olennainen osa. Proteiineja elimistö käyttää silloin hyödyksi, jos energiaa ei saada riittävästi hiilihydraateista ja rasvoista. Proteiinien yli tarpeen saaminen johtaa niiden varastoitumiseen tai muuntamiseksi hiilihydraateiksi ja rasvoiksi tai energian tuottoon. Hyviä proteiineja saadaan eläinperäisistä ruoka-aineista kuten lihasta, kalasta, maidosta, maitotuotteista sekä kananmunasta. Hyvä ja monipuolinen kasvisruokavalio sisältää myös riittävän määrän proteiineja varsinkin, jos siihen sisältyy riittävästi maitotuotteita, munaa tai kalaa sekä runsaasti palkokasveja, pähkinöitä ja siemeniä. (Vuori 2018, 15.)

Vitamiinit ovat elimistölle välttämättömiä eloperäisiä aineita. Niitä tarvitaan hyvin pieninä määrinä kaikkien aineenvaihduntatapahtumien käynnistämiseen ja ylläpitämiseen. Vitamiineja saadaan ravinnosta; elintarvikkeista tai ravintolisistä. Vitamiineja on 13. (Vuori 2018, 16.)

Kivennäisaineita taas ovat kalsium, fosfori, magnesium, natrium, kalium ja kloridi. Niitä tarvitaan suurina määrinä elimistön rakenteisiin ja pienempinä nestetasapainon säätelyyn soluviestintään sekä aineenvaihduntatapahtumiin. (Vuori 2018, 19.)

## 4.2 Uni

Uni on aivojen omaa aikaa. Tärkeät hermoyhteydet vahvistuvat ja heikommat lähtevät pois. Tieto, jota on kerätty edellisen päivän aikana, yhdistyy aikaisempaan tietoon. Unen tarkoitus on myös tieteenkin väsymyksen poistaminen ja fyysinen ja psyykinen rentoutuminen. Hyvä yöuni takaa energialähteiden täyttymisen, sekä tehostunut nestekierto aivoissa puhdistaa aivoja tarpeettomista aineista. Uni on välttämätöntä toimintakyvyn säilymiselle. Ratkaisukyky, luovuus, psyykinen joustavuus, reagoitukyky, tunteiden käsittely, stressinsieto ja terveys vaativat hyvää yötä. (Vuori 2018, 48-49.)

Normaalisti etenevässä yöunessa on viisi vaihetta, jotka kestävät noin 90 minuuttia. Alku on rauhallisempi ja loput vaiheet ovat kevyempiä ja aktiivisempia, ja niiden aikana heräily on tavallista, mutta ihminen nukahtaa nopeasti uudelleen. (Vuori 2018, 49.)

Unen pituus on yksilöllistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ovat terveys, perinnölliset tekijät, elintavat ja monet ulkoiset tekijät. Neljä ja puoli tuntia syvää unta on kuitenkin välttämätöntä, jotta aivot ja elimistö toipuvat. Pitkäaikainen univaje voi aiheuttaa hankalia fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia. (Vuori 2018, 48-49.) Ihmisen sisäinen rytmi on noin 24 tuntia, ja valo määrittelee sitä. Normaalin päivärhythmin takia on suositeltavaa mennä nukkumaan ennen puolta yötä, koska myöhemmin elimistön vuorokausirytmii on aktiivitasolla ja unen saaminen häiriintyy. Uneen vaikuttavia tekijöitä ovat kofeiini, lihavuus, tupakanpolto, alkoholi, stressi, epäsäännölliset nukkumaanmenoajat, päiväunet ja ruutu aika. Uneen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat säännöllinen sopiva liikunta, rentouttava jooga, lukeminen, uni-hygienia ja normaali päivärhythmi. (Vuori 2018, 49.)

### 4.3 Motivaatio

Motivaatiolla tarkoitetaan tilaa, joka määrittää, kuinka aktiivisesti henkilö toimii ja mihin hän kohdistaa kiinnostuksensa. Motivaatio koostuu motiiveista, jotka ovat esimerkiksi tarpeita tai haluja. Motiivit voivat olla myös negatiivisia kuten rangaistuksia, eli tällöin ihminen toimii aktiivisesti välttääkseen jotakin harmia tai kärsimystä aiheuttavaa. (Terveysverkko 2007.)

Motivaatiota voidaan pitää prosessina, jota kuvataan kolmella erilaisella teoriolla: tarveteoriolla, yllyketeoriolla ja odotusarvoteoriolla. Tarveteorian mukaan tarve on sisäisen epätasapainon tila, joka ajaa ihmistä kohti toimintaa. Tarve voi olla esimerkiksi toimeentulo tai itsensä kehittäminen. Kannusteella taas tarkoitetaan organisaatiossa ilmenevää ärsykettä, jolla voidaan vaikuttaa työskentelevän henkilön käyttäytymiseen. Kannusteen toimivuus riippuu työntekijän tarpeista. Kannuste ajaa ihmistä toimimaan saavuttaakseen itseä hyödyttävän palkinnon. Odotusarvoteoriolla tarkoitetaan sitä, kuinka havainnot ja odotukset vaikuttavat motivaation ilmenemiseen. Motivaatio eri ihmisten välillä riippuu siitä, kuinka he havaitsevat tilanteen ja millaisia odotuksia heille piirtyy näiden havaintojen pohjalta. (Peltonen & Ruohotie 1989, 33-36.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon sen mukaan millaisen palkinnon toiminnasta saa. Sisäisessä motivaatiossa motivaation syntyy vaikuttaa sisäinen tekijä. Henkilö pyrkii toimintaan, sillä saa siitä positiivisia tunteita. (Terveysverkko). Sisäisestä motivaatiosta kumpuavan

tekemisen kautta ihminen saa sisäisen palkkion. Tällainen palkkio voi olla onnistumisen kokemus, mielenkiinnon tyydyttäminen, kehittyminen itselle tärkeässä asiassa tai ihminen voi vain saada kokemuksen itsensä toteuttamisesta. (Peltonen & Ruohotie 1989, 21.)

Ulkoisesta motivaatiosta puhutaan, kun jokin ulkoinen tekijä ajaa ihmistä kohti toimintaa. Tällainen ulkoinen tekijä voisi olla esimerkiksi pakote tai palkitseminen. (Terveysverkko). Ulkoisesta motivaatiosta saadaan usein jokin konkreettinen palkkio, ja se on usein riippuvainen ympäristössä tapahtuvista asioista. Ulkoisen palkkion herättämä vaikutus on useimmiten lyhytkestoinen ja niitä tarvitaan usein lisää. Tämän takia sisäiset motivoivat tekijät koetaan tehokkaampina. Sisäinen motivaatio kestää jopa eliniän. Tavallisia ulkoisia palkkioita ovat esimerkiksi palkannousu, kehuja saaminen tai jonkin esineen saaminen palkkioksi tehdystä asiasta. (Peltonen & Ruohotie, 21-22.)

#### **4.4 Motivaation kehitys**

Motivaation syntyminen on oleellista, mikäli halutaan saavuttaa jonkin asian. Motivaatio työntää ihmistä kohti haluttua päämäärää ja antaa tarvittavaa sitkeyttä vastoinkäymisten edessä. Motivaatio syntyy tahdosta. Kun ihminen tietää tahtovansa jotakin, motivaation kehittyminen auttaa häntä pyrkimään kohti tavoitetta. (Mielenihmeet 2022.)

Motivaatio kehittyy monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Harvoin toiminnan takaa löytyy vain yksi motiivi. Motiivit toimimiseen voivat olla myös yksilöllisiä: jokin mikä aktivoi yhtä ihmistä, ei ehkä saa aikaan samaa vaikutusta toisessa. Henkilön motivoitumiseen voidaan ajatella vaikuttavan kolme tekijää, joita ovat saavutukset, vallantunne sekä liittyminen toisiin ja yhteenkuuluvuuden saavuttaminen. Kun motivaation taustalla on saavutus, ihminen haastaa itseään ja asettaa realistisen tavoitteen toiminnalleen. Näin motivoitunut ihminen uskaltaa ottaa riskejä ja kykenee sietämään myös haasteita matkansa varrella. Jos taas motivaatio kumpuaa halusta tuntea valtaa, ihminen pyrkii toiminnallaan vaikuttamaan toisiin ihmisiin ja jopa hallinnoimaan heitä. Tässä tilanteessa ihminen ottaa tarkkaan huomioon toisten mielipiteet ja muokkaa toimintaansa niiden perusteella. Kolmas motivaation synnyttäjä eli toisiin liittyminen ja yhteenkuuluvuus on taustalla silloin, kun pyritään yhteistyöhön ja hyvään vuorovaikutukseen ryhmän kanssa. Yksin jäämistä ja torjutuksi tulemistä vältetään ja jopa pelätään. (Rasila & Pitkonen 2010, 11-13.)

Motivaatio käynnistyy kiinnostuksesta. Itseä kiinnostavan asian selvittely tuntuu palkitsevalta. Kiinnostusta voidaan pitää kehittyvänä asiana, johon ihminen kykenee itse vaikuttamaan. Uusien asioiden oppimisen kannalta on tärkeää, että opettava henkilö kiinnittää huomiota siihen, kuinka saa herätettyä kiinnostusta oppilaassaan. Kannattaa olla tietoinen siitä, että kiinnostus voidaan jakaa kahteen eri tyyppiin: tilannekiinnostukseen ja henkilökohtaiseen kiinnostukseen. Tilannekiinnostuksesta puhutaan, kun kiinnostuksen on herättänyt jokin ulkoinen asia tai ilmiö ympäristössä. Tilannekiinnostus herättää intoa, hauskuutta ja iloa, ja se on tunteisiin pohjautuvaa. Tilannekiinnostus on kuitenkin hyvin ohimenevää, kun taas henkilökohtainen kiinnostus kestää kauankin. Henkilökohtainen kiinnostus kehittyy tilannekiinnostuksen pohjalta, kun olosuhteet ovat sopivat. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kun luonnosta kiinnostunut lapsi pyrkii tarkoituksella oleskelemaan luonnossa. Tällöin kiinnostus voi syventyä entisestään ja muuttua ajan myötä tilannekiinnostuksesta henkilökohtaiseksi kiinnostukseksi. (Salmela-Aro 2018, 197-199.)

#### **4.5 Motivaation ylläpitäminen**

Motivaation synnyttyä sitä voi vahvistaa ja pyrkiä ylläpitämään monilla eri keinoilla. Positiivisuutta pidetään tapana motivoida itseä sekä toisia. Positiivisuuteen voi tukeutua, kun kohtaa jonkin haasteen, joka pyrkii estämään tavoitteeseen pääsemistä. Positiivisuuden avulla motivaatio ei sammu vastoinkäymisissä, vaan ihminen kykenee etenemään niistä huolimatta. (Mielenihmeet 2022.)

Päämääriä tavoiteltaessa ihmisen ei tule voi unohtaa sitoutumista. Ihminen sitoutuu asiaan, jonka todella tahtoo saavuttaa. Sitoutuminen voi olla alkuun vahvaa, mutta heikentyä ajan kuluessa. Silloin motivaatiota voi herättää uudelleen esimerkiksi kilpailemalla toisten kanssa. Ystävämielisellä kilpailulla voidaan innostaa myös toisia lähellä olevia ja synnyttää motivaatiota myös heissä. Motivaation vahvistamiseen löytyy myös muista keinoja kuten päiväkirjan kirjoittaminen ja oman tavoitteen visualisoiminen. Visualisoimisella tarkoitetaan, että esimerkiksi kuntoilun aloittava henkilö ajattelee päässään, miltä hän näyttää sitten, kun ihannekuunto on saavutettu. Suosittu motivaatiota vahvistava asia voi olla myös itsensä palkitseminen itselle mielekkäällä tavalla. Motivaation ylläpitäminen vaatii vahvuutta ja aktiivisuutta, ja sen kehittymiseen vaikuttaa henkilön oma persoona. (Mielenihmeet 2022.)

## 5 TOIMINNALLINEN PROJEKTI

Projekteilla voidaan tarkoittaa projekteja, hankkeita tai kehittämishankkeita. Projektit ovat aina ainutkertaisia, tarkkaan rajattuja ja suunniteltuja. Projektilla on tavoitteita, jotka ovat hyvin ennalta suunniteltuja, ja sen tulisi tapahtua kiinteänä osana työyhteisöä sitä samalla kehittäen. Projektit vaativat ryhmässä toimimista ja tekijöiden tulee sitoutua työhönsä. Projektin tulisi aina kehittää jotakin uutta, mikä jää osaksi toimintaa hankkeen jo päätyttyä. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 14-15, 23.) Projekti perustuu aina asiakkaan tilaukseen. Projektin tilaaja asettaa työlle vaatimuksia ja reunaehdoja. Kaikki projektit koostuvat lukuisista muuttujista, joita ovat esimerkiksi teknologia, laitteet, ihmiset, kulttuurit sekä muut materiaalit. Lisäksi kaikki projektityöt sisältävät riskejä ja epävarmuutta. Riskien määrä riippuu siitä, kuinka projektia viedään eteenpäin. Huonosti suunnitellussa ja määritellyssä projektissa on enemmän riskejä, ja ne toteutuvat todennäköisemmin verrattuna hyvin suunniteltuun työhön. Projektin lopputuloksena ei synny aina konkreettista tuotetta, vaan lopputulos voi olla esimerkiksi uusi perhepäivähoitojärjestelmä tai tietokonepeli. Projektin lopputuotos voi olla myös ratkaisu johonkin ongelmaan, ja siksi niitä käytetään muun muassa muutosjohtamisen apuvälineinä. (Ruuska 2007, 20.)

Projektilla on selkeä alku ja loppu. Projekti käynnistyy, kun jokin tuote tai suorite toteutetaan ensimmäistä kertaa tai kun nykyisiä työmenetelmiä halutaan parantaa. Projektityö koostuu useista vaiheista, joilla kullakin on omat toimintamallinsa sekä haasteensa. Vaiheille tavallista on, että ne esiintyvät osittain limittäin toistensa kanssa. Aina ei voida tarkalleen määrittää, missä projektin vaiheessa ollaan juuri tällä hetkellä menossa. (Ruuska 2007, 22-27.)

### 5.1 Projektin vaiheet

Tavallisimmin projektin etenemistä on kuvattu elinkaarimallin mukaan. Sen mukaan projekti muodostuu suunnittelu- ja aloitusvaiheesta, toteuttamisvaiheesta ja päättämisen- ja arviointivaiheesta. Projektin työmäärä keskittyy toteuttamisvaiheeseen. Elinkaarimalli painottaa projektityön kertaluonteisuutta. Projektilla on selkeä alku ja loppu. Projektin jokainen vaihe on yhtä merkityksellinen. Projekti muodostuu seuraavista vaiheista: ideointi- ja konseptointivaihe, kokeilu- ja toteuttamisvaihe sekä päättämisen- ja vaikuttavuudenarviointivaihe. Arviointia tapahtuu läpi projektin toteutuksen. (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 79-81.)

### 5.1.1 Ideointi- ja konseptointivaihe

Suunnittelu tulee entistä tärkeämmäksi projektin ollessa kooltaan suuri. Projektisuunnitelman on oltava tarkka ja resurssit tulee määritellä selkeästi. Koosta riippumatta suunnittelu on kuitenkin aina merkittävässä roolissa, kun aiotaan muodostaa projekti. Suunnitteluun kuuluu ideointia, sisältöjen määrittelyä sekä ratkaistavien ongelmien pohdintaa. Suunnittelu keskittyy tavoitellun lopputuloksen sekä siihen tarvittavien menetelmien pohdintaan. Olennaista on tähdentää projektin tavoite, mihin projektilla oikein pyritään. (Paasivaara ym. 2013, 81-82.)

Projektin suunnitteluun kuuluu projektin ideointi, tavoitteiden hahmottelu, tehtävien suunnittelu, projektiorganisaation hahmotus ja muodostaminen sekä mahdollisen rahoituksen hankinta. Projektin käynnistyminen vaatii, että muutostarve tunnetaan. Mikäli muutostarvetta ei ole, on projektin aloittaminen turhaa. Kaikilta osallistuvilta tahoilta tarvitaan tietoa siitä, millaisia tuloksia projektin odotetaan tuovan. Projektin suunnittelussa tulee huomioida lisäksi riskit ja mahdolliset ongelmatilanteet, jotta niitä osattaisiin jo ennalta pyrkiä välttämään. Projektityön tulisi pyrkiä saamaan aikaan pysyvä muutos kohdeyhteisössä. (Paasivaara ym. 2013, 83-86.)

### 5.1.2 Kokeilu- ja toteuttamisvaihe

Projektin toteuttaminen vaatii vääjäämättä ohjausta. Ilman projektityön ohjausta sen eteneminen ei ole loogista, vaan projekti hyppii sattumanvaraisesti suunnasta toiseen. Ohjauksella tarkoitetaan johtamista, suunnittelua, päätöksentekoa, valvontaa sekä arviointia. Ohjausta tapahtuu läpi projektin elinkaaren. Projektiohjauksella tarkoitetaan projektiin tarvittavien resurssien delegointia tavalla, jolla päästään haluttuun tulokseen. Ihmisten johtaminen keskittyy varmistamaan kaikkien projektin jäsenten osallistumisen sekä toimivan yhteistyön kaikkien osapuolten välillä. Asioiden johtaminen taas painottuu ajan, varojen, resurssien sekä toteutuksen näkökulma. Projektin edetessä tapahtuu jatkuvaa pohdintaa, jonka pohjalta toimintaa voidaan joutua suuntaamaan uudelleen. Ohjaukseen panostaminen on aina tärkeää projektin onnistumisen ja sen laadukkuuden kannalta. (Paasivaara ym. 2013, 86-89.)

Se kuinka projektia ohjataan, päätetään jo suunnitteluvaiheessa. Tällöin mietitään, ketkä ovat päähenkilöitä ohjauksessa ja ketkä taas ovat projektin toteuttajia. Näistä henkilöistä koostuu projektiorganisaatio, joka on vastuussa työn toteutumisesta. Projektin erilaiset tehtävät toteutetaan projektiryhmän toimesta. Tähän ryhmään kuuluu tyypillisesti alle 10 henkilöä ja heidän toimiva yhteistyönsä on

kriittistä projektin menestyksen kannalta. Projektiin osallistuvien henkilöiden ammattitaitoon tulisi panostaa, sillä se on suoraan yhteydessä saavutetun työntuloksen laatuun. Tavallista on, että projektin toimeenpanijoiksi valitaan ihmisiä, joiden ammattitaito on jo ennalta todettu päteväksi projektin kannalta. Projektin tavoitteet taas vaihtelevat sen mukaan, kuinka kattavaa ja pysyväluonteista muutosta pyritään saamaan aikaiseksi. (Paasivaara ym. 2013, 89-91.)

### **5.1.3 Päätämisen- ja vaikuttavuuden arviointivaihe**

Projektia johtava henkilö tai henkilöt varmistavat ennen projektin päättymistä, että haluttuun tulokseen on päästy. Keskustelua projektin suunnasta käydään läpi koko työn, mutta keskustelu painottuu eteenkin hankkeen loppuvaiheeseen. Päätämisen vaiheen ydintehtävä on projektin saattaminen loppuun. Jos projektia ei selkeästi päätetä, voi käydä niin, että tapahtunut jää vain epämääräiseksi projektiksi, joka ei ole enää toiminnassa mutta ei toisaalta ole myöskään loppunut. Tällainen voi heikentää projektiin osallistuvien ihmisten kiinnostusta työhön ja heikentää myös heidän mahdollisuuksiaan osallistua toisiin projekteihin tulevaisuudessa. (Paasivaara ym. 91-92.)

Päätämisen vaiheella on myös toinen oleellinen tehtävä. Päätämisen vaiheessa työn tuottamat tulokset pannaan täytäntöön. Tarkoituksena on lisäksi pyrkiä siihen, että saadut tulokset leviäisivät laaja-alaisesti. Päätämisen vaiheessa tulee siis pohtia ja suunnitella, kuinka tuloksia käsitellään, jotta ne todella päätyvät käyttöön. Tässä tärkeässä asemassa ovat projektiin osallistuvista ne henkilöt, joilla on eniten johtavaa asemaa sekä vaikutusvaltaa. (Paasivaara ym. 91-92.)

## **5.2 Projektin ongelmat**

Projektin epäonnistuminen johtuu useimmiten hallinnan ja menetelmien vähyydestä. Ongelmat usein johtuvat huonosta työn organisoimisesta ja suunnittelusta. Tästä seuraa se, että projektilla ei saavuteta haluttua lopputulosta. (Ruuska 2007, 41.)

Tyypillisin ongelma on puutteellinen suunnittelu. Työhön on ryhdytty liian kevyin perustein. Ennen projektin aloittamista tulisi olla varmuus siitä, että kustannukset ja hyödyt ovat oikeassa suhteessa. On esitetty, että jopa joka toinen projekti olisi kannattanut jättää toteuttamatta. Suunnitteluvaiheessa tulisi kiinnittää eritoten huomiota siihen, että työ on sopivasti rajattu, jotta sitä ei jouduttaisi muuttamaan työn edetessä. Työtä rajatessa on hyvä tuoda myös esille, millaiset asiat aiotaan jättää työn

ulkopuolelle. Projektitoimintaan kuuluu, että yksityiskohtien rajausta tapahtuu vasta työn edetessä. Ongelma ilmenee, jos projektin päälinjauksetkin on tehty hatarasti. Riittävä suunnittelu, johdon sitoutuminen ja tuki sekä sitoutuminen työn toteutukseen ovat kriittisiä tavoitteeseen pääsemisen kannalta. (Ruuska 2007, 42-45.)

Muita projektin yleisiä kompastuskiviä ovat ihmisiin liittyvät haasteet, epärealistiset tavoitteet, puutteet aikataulutuksessa sekä se, ettei projektille ole asetettu välitavoitteita. Ihmisiin liittyvillä haasteilla voidaan tarkoittaa ihmisten välillä syntyviä ristiriitoja tai projektiin valittujen henkilöiden puutteellista osaamista. Hankaluuksia ihmisten välillä voidaan välttää tehokkaalla henkilöjohtamisella. Haasteet projektiorganisaatiossa voivat olla taustasyynä myös sille, että aikataulutusta joudutaan muuttamaan. Projektisuunnitelman tekemisessä keskeisintä on juuri aikataulun luominen. Sen avulla projektin etenemistä voidaan ennakoida. Aikataulusta luistaminen tapahtuu usein huomaamatta. Alkuun aikataulu viivästyä parilla päivällä, pian viikoilla ja kuukausilla. (Ruuska 2007, 47-51.)

Jos projektille on asetettu epärealistiset tavoitteet, sen lopputulos on vääjäämättä heikko. Halutun tuloksen, asetettujen vaatimusten ja aikataulutuksen tulee olla sovussa käytettävissä olevien voimavarojen kanssa. Epärealistisen tavoitteen asettamiseen voi vaikuttaa esimerkiksi johdon asettama painostus, halu miellyttää toisia, halu tehdä tulosta nopealla tahdilla tai sisäiset kehityspaineet. Aikataulutuksen venähtäessä projektiin tavallisesti keskitetään lisää henkilöresursseja, mikä entisestään viivyyttää projektin etenemistä esimerkiksi vaadittavien perehdytysten vuoksi. Aikataulustakin voidaan pitää kiinni tehokkaammin, kun asetetaan projektille välitavoitteita. Mitä laajempi hanke, sitä useampaan osioon se kannattaa jakaa. Ilman osatavoitteita päätavoite tuntuu hyvin kaukaiselta eikä kokonaisuus pysy kaassa. Projektisuunnitelmassa tulisi olla selkeästi esitettynä erilaiset projektin vaiheet. Lisäksi tulee olla tarkkaan määriteltynä kriteerit sille, milloin projekti tulee päätökseen. (Ruuska 2007, 48-52.)

## 6 OPINNÄYTETYÖMME TOIMINNALLISENA PROJEKTINA

Ideamme toiminnalliseen opinnäytetyöhön lähti liikkeelle kiinnostuksesta joogaan sekä työhyvinvointiin. Pohdimme erityisesti terveydenhuoltohenkilöstön fyysistä sekä psyykkistä työssä jaksamista jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä. Halusimme luoda jotakin, mikä voisi edistää Soiten henkilöstön työhyvinvointia tavalla, joka olisi mielekästä ja virkistävää henkilöstölle.

### 6.1 Projektin tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli järjestää joogatapahtuma Soiten henkilöstölle ja selvittää henkilöstön kokemuksia siitä. Tavoitteena oli lisätä työntekijöiden työhyvinvointia joogan avulla. Tavoitteena oli myös motivoida työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan. Osallistumaan projektiin pääsi kuka tahansa Soiten henkilökuntayhdistykseen kuuluva jäsen. Henkilökuntayhdistyksen jäseniä voivat olla esimerkiksi lähihoitajat, lääkärit, sihteerit, sairaanhoitajat ym. Soite toivoi, että koko henkilöstöllä olisi mahdollisuus osallistua riippumatta ammattinimikkeestä.

### 6.2 Projektin lähtökohdat

Opinnäytetyömme lähtökohdaksi oli halu kehittää Soiten henkilöstön työhyvinvointia mielekkäällä tavalla. Jo vuosien ajan uutisotsikoissa on kerrottu huolista terveydenhuoltohenkilöstön jaksamiseen liittyen. Terveydenhuollossa työskentelevän ihmisen psyyke sekä fyysinen terveys voi olla koetuksella, joten halusimme opinnäytetyöllämme vahvistaa työntekijöiden jaksamista. Jooga valikoitui sopivaksi lajiksi, sillä se ei aina vaadi esimerkiksi aikaisempaa kokemusta lajista. Joogaa on myös mahdollista harrastaa riippumatta esimerkiksi siitä, millaiset fyysisen ja psyykkiset valmiudet ihmisellä on. Kynnys joogaharrastuksen aloitukseen on matala, eikä mitään välineitä välttämättä tarvita. Tästä syystä varmasti jooga onkin käytetty hoitomuoto esimerkiksi psykiatrian kentällä.

### 6.3 Projektin ideointi ja aloitus

Projektityömme alkoi ideointivaiheella. Keskustelimme Soiten resurssikeskuksen resurssipäällikön kanssa kiinnostuksestamme joogaa ja työhyvinvointia kohtaan. Keskustelun pohjalta syntyi ajatus projektista, joka kehittäisi työhyvinvointia joogan avulla. Projektimme tarkoituksena oli tuottaa kahden joogatunnin sarja Soiten henkilöstölle. Tavoitteena oli antaa Soiten henkilöstölle lisää tietoa joogan vaikutuksesta hyvinvointiin ja kartoittaa kyselylomakkeiden avulla, kuinka jooga on vaikuttanut

osallistujien työhyvinvointiin. Projektillamme pyrimme edistämään työhyvinvointia turvallisella ja mielekkäällä tavalla, ilman mitään erityistä osaamista tai kuluja.

Yhteistyökumppaniksi valitsimme Soiten henkilökuntayhdistyksen, jonka kautta saimme joogaa ohjaavan ammattilaisen sekä sopivat tilat käyttöömmme veloitusetta. Tämän jälkeen kirjoitimme kirjallisen opinnäytetyösuunnitelman työstämme toimien yhteistyössä ohjaavan opettajamme kanssa. Opinnäytetyösuunnitelmalle hankimme tutkimusluvan ja teimme myös opinnäytetyösopimuksen Soiten kanssa projektin toteutuksesta.

#### **6.4 Projektin toteutus**

Projektimme toteutus tapahtui huhtikuussa 2024. Projekti sisälsi kaksi erillistä tuntia joogaa. Joogaa oli ohjaamassa henkilökuntayhdistyksen ammattilainen, ja saimme myös tilan projektin toteutukseen henkilökuntayhdistyksen kautta. Ennen tapahtumaa tiedotimme projektistamme Soiten intrassa, jotta jokaisella Soiten henkilökuntayhdistyksen jäsenellä oli mahdollisuus osallistua projektiin niin tahtoeensa. Osallistuminen edellytti vain henkilökuntayhdistyksen jäsenyyttä, eikä esimerkiksi aikaisempaa kokemusta joogasta vaadittu. Osallistuminen oli täysin maksutonta. Halusimme, että projektiin osallistuminen tapahtuu matalalla kynnyksellä ja että jokaisella olisi uskallusta kokeilla heille jopa täysin uutta lajia.

Ensimmäiselle joogatunnille saapui 20 osallistujaa. Aloitimme tunnin esittelemällä projektimme. Kerroimme projektiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta, toteuttamastamme kyselystä, työn tavoitteista ja siitä, mistä ajatuksemme projektiin lähti liikkeelle sekä siitä, että opinnäytetyömme on mahdollista lukea internetistä sen valmistuttua. Heti tunnin alussa jaoimme halukkaille kyselylomakkeet, johon kaikki halukkaat saivat vastata nimettömästi. Tiedotimme vastaajia siitä, mihin tarkoitukseen vastauksia käytetään. Kerroimme myös, että kyseiset lomakkeet tuhotaan projektin päättyessä. Kyselylomake (LIITE 1) sisälsi kolme avointa kysymystä liittyen osallistujan psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, sekä kokemuksiin joogasta. Osallistujat olivat hyvin halukkaita vastaamaan kyselyyn ja kaikki osallistujat täyttivät kyselylomakkeen ennen joogan alkua.

Osallistujien vastattua kysymyksiin joogaohjaajana toiminut ammattilainen kertoi tulevasta joogatunnista. Hän kertoi lyhyesti, millaisia liikkeitä osallistujat tulevat tekemään ja kuinka ne vaikuttavat

kehon ja mieleen. Jokainen osallistuja pysyi mukana tunnin loppuun saakka ja teki liikkeitä oman toimintakykynsä mukaan ohjaajan tarvittaessa avustaessa liikkeen toteutusta.

Viikon kuluttua seurasi projektimme toinen joogatunti. Toiselle tunnille saapui 18 osallistujaa. Heistä 13 oli ollut mukana myös ensimmäisellä tunnilla, joten heille jaettiin seuraavat kyselylomakkeet. Jälleen kertosimme projektimme sisällön osallistujille. Joogaohjaajamme johdatteli osallistujat joogatuntiin kertomalla mitä tulemme tekemään kuluvan tunnin aikana ja millaisia vaikutuksia tekemillämme liikkeillä on. Tunneilla jokainen sai toteuttaa asanoja omien kykyjensä mukaan. Vaikeimmille liikkeille annettiin vaihtoehtoisia liikkeitä, jotta jokainen kykenisi olemaan mukana riippumatta esimerkiksi siitä, oliko osallistujalla aikaisempaa kokemusta joogasta vai ei.

Toisen joogatunnin tullessa päätökseen jaoin osallistujille jälleen kolme avointa kysymystä sisältävät kyselylomakkeet (LIITE 2), joihin vastaaminen oli vapaaehtoista ja tapahtui nimettömästi. Kokosimme kyselylomakkeet yhteen ja ryhdyimme analysoimaan vastauksia ja projektimme vaikuttavuutta. Siirryimme näin työssämme sen päättämiseen ja vaikuttavuudenarviontiin.

## 6.5 Sisällönanalyysi

Projektiimme sisältää laadullisen kyselyn, jonka sisältöä tulkitsemme sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa.

Useat lähteet kuvaavat sisällönanalyysiä menettelytapana, joka auttaa lukemaan dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumenttina voidaan pitää esimerkiksi kirjaa, päiväkirjaa, artikkelia, puhetta tai haastattelua. Melkein mikä vain kirjalliseen muotoon asetettu tiedosto voi olla dokumentti. Analyysillä on tarkoitus luoda tutkittavasta ilmiöstä kompakti kuvaus. Tutkijan tulisi kyetä tekemään tutkimuksessaan johtopäätöksiä tulosten pohjalta, eikä vain esitellä aineistoa. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 105.)

Analyysin tekeminen etenee tiettyjen vaiheiden mukaan. Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu tuloksiin perehtyminen. Tulosten pohjalta havaitaan kiinnostavia ilmiöitä. Aineisto käydään huolella läpi ja merkitään sellaiset asiat, jotka liittyvät ilmiöön. Ilmiöön kuulumattomat asiat voidaan jättää analyysin ulkopuolelle. Tämän jälkeen tuloksia luokitellaan esimerkiksi teemoittain tai tyyppitellen aineistoa.

Näiden vaiheiden jälkeen voidaan kirjoittaa yhteenveto saaduista tuloksista. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93-94.)

Sisällönanalyysiä tehtäessä on huomattava, että kyselyn vastauksista voi nousta useitakin kiinnostavia ilmiöitä. Jopa sellaisia, joita tutkimuksen tekijä ei ole osannut ennalta edes pohtia. Olennaista on valita analyysiin sellaista sisältöä, jotka hyödyttävät juuri kyseisen tutkimuksen päämäärää. On todettava, ettei yhdellä tutkimuksella voida tutkia liian montaa ilmiötä. On valittava tarkkaan rajattu ilmiö, josta tuodaan esille kaikki mitä vain vastauksien pohjalta saadaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94.)

Opinnäytetyössämme analysoimme vastausten sisältöä lukemalla ne aluksi tarkasti läpi. Teimme muis-tiinpanoja ja yhteenvetoja vastauksista. Lopuksi vertailimme vastauksia ja laskimme esimerkiksi, kuinka useat osallistujat olivat kokeneet joogan parantaneen työssä jaksamistaan.

## **6.6 Projektin päätös**

Projektimme tuli päätökseen, kun kaikki täytetyt kyselylomakkeet oli analysoitu sisällönanalyysin kautta ja niiden pohjalta olimme arvioineet joogan vaikuttavuutta fyysiseen ja psyykkiseen jaksami-seen työssä. Projektin vaikuttavuutta arvioitiin kyselylomakkeiden vastausten avulla. Kyselylomak-keet tuhottiin analyysin valmistuttua. Osallistuneet pääsevät näkemään valmistuneen opinnäytetyön internetistä, ja tästä heitä on tiedotettu projektin alussa.

## 7 TULOKSET

Projektin alussa toteutetulla kyselyllä (LIITE 1) kartoitimme osallistujan fyysistä sekä psyykkistä työhyvinvointia, kokemusta joogasta sekä sitä, kokeeko osallistuja joogan vaikuttavan tämän työhyvinvointiin. Alkukyselyyn vastasi 20 henkilöä vapaaehtoisesti ja nimettömästi.

Kyselyn vastauksien mukaan viidesosa vastaajista koki fyysisen työhyvinvointinsa hyväksi projektin alussa. He, jotka eivät kokeneet fyysistä työhyvinvointiaan hyväksi, nostivat esille niska-hartiaseudun jumit sekä nivelten kankeuden. Vastauksien mukaan psyykkistä työhyvinvointiaan piti hyvänä hieman yli puolet vastaajista. Muut kuvailivat psyykkistä työhyvinvointiaan vaihtelevaksi. Vastauksissa tuotiin esille psyykkinen stressi, muuttuva työympäristö, huolet sekä työn tuomat paineet.

Kyselyn seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin, millaista kokemusta osallistujilla on joogasta. Neljä henkilöä osallistujista kertoo olleensa mukana henkilökuntayhdistyksen tarjoamassa joogassa alusta saakka eli yli kaksi vuotta. Neljä osallistujaa kertoi käyneensä henkilökuntayhdistyksen joogan lisäksi omatoimisesti joogan peruskursseilla joitakin vuosia sitten. Neljä vastaajista toi esille harrastaneensa joogaa kaksi vuotta. Kaksi henkilöä projektiin osallistuneista olivat kokeilemassa joogaa nyt ensimmäistä kertaa. Miltei puolet vastanneista toi esille, että jooga on ollut kokemuksena positiivinen ja he ovat saaneet siitä apua rauhoittumiseen sekä kehon jumeihin. Kukaan osallistujista ei tuo esille negatiivisia kokemuksia joogasta. Yksi vastaajista toivoi, että aikaa joogalle olisi arjessa enemmänkin. Kaksi vastanneista kertoo kokeilleensa useampaa eri joogalajia. Lisäksi yhdessä vastauksessa kerrotaan, että joogaa on harrastettu myös kotona netin tarjoamien videoiden avustamana.

Alkukyselyn viimeinen kysymys kartoitti, kuinka osallistuja uskoo joogan vaikuttavan tämän työhyvinvointiin. Hieman yli puolet osallistujista oli sitä mieltä, että jooga voi auttaa tuki- ja liikuntaelinvaihoin. esimerkiksi tuomalla kehoon joustavuutta, liikkuvuutta ja lievittämällä selkäkipuja. Kaikki vastaajat uskoivat, että jooga voi vaikuttaa fyysiseen työkykyyn positiivisesti ja työkykyä edistävästi. Vastauksissa tuodaan esille, kuinka jooga lisää kehon venyvyyttä ja avaa kehon jumeja. Lisäksi kerrotaan lihaskunnan vahvistumisesta, liikkuvuuden lisääntymisestä sekä kiputilojen vähentymisestä. Kaksi osallistujaa mainitsee kokevansa joogan olevan erittäin hyväksi heidän keholleen istumatyötä tasapainottavana tekijänä.

Psyykkistä hyötyä joogasta uskoi saavansa miltei jokainen vastanneista. Vastanneet tuovat esille, että jooga on auttanut heitä palautumaan stressistä ja arjen kuormituksesta sekä sen on myös koettu

parantavan keskittymiskykyä. Positiivinen vaikutus stressiin tulee esille viiden henkilön vastauksista. Yhdessä vastauksista tuodaan lisäksi esille, että jooga voi vaikuttaa psyykkiseen työhyvinvointiin lisäämällä yhteisöllisyyttä sekä tarjoamalla vapaa-aikaan mielekästä tekemistä. Neljä osallistujaa uskoo, että jooga voi vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti, mikäli sitä harrastetaan säännöllisesti. Kukaan osallistujista ei tuonut esille, että jooga voisi vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa negatiivisella tavalla.

Loppukyselyyn (LIITE 2) vastasi 13 henkilöä vapaaehtoisesti ja nimettömästi. Loppukyselyllä kartoitettiin, kokivatko osallistujat projektilla olleen vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa sekä muuttuiko käsitys joogasta jotenkin projektin aikana. Lopuksi kysyttiin vielä osallistujan kokemusta siitä, antoiko projektiin osallistuminen välineitä oman työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Vastanneista yli puolet koki fyysisen sekä psyykkisen työhyvinvointinsa kohentuneen projektin aikana. Miltei jokainen kuvaa fyysisen työkykynsä parantuneen ja yli puolet kokee projektilla olleen positiivista vaikutusta psyykkiseen työhyvinvointiin. Koettuja fyysisiä vaikutuksia tuodaan esille monia. Mainittu on joogan vaikutus selkäkipuihin, verenkiertoon, joustavuuteen sekä lihasvoimaan. Psyykkisistä eduista mainitaan palautuminen, työstä irrottautuminen sekä mielen rauhoittuminen. Lisäksi neljä osallistujaa kertoo käyttävänsä joogaa nyt työkaluna rentoutumiseen. Kolme osallistujaa kokee työhyvinvointinsa säilyneen samanlaisena. Yhdessä vastauksessa tuodaan esille vaikuttavuuden arvioinnin vaikeus projektin lyhyen keston vuoksi, eikä osallistuja anna mielipidettään vaikuttavuudesta.

Projektilla oli vaikutuksia osallistuneiden käsityksiin joogasta. Kukaan vastaajista ei tuonut esille, että projekti olisi muuttanut heidän käsitystään joogasta negatiiviseen suuntaan. Noin viidesosa osallistuneista koki, ettei projekti muuttanut heidän käsitystään joogasta. Tämä perustellaan esimerkiksi sillä, että he tiesivät jo paljon joogasta aikaisemman kokemuksensa perusteella. Viisi henkilöä kertoo, että jooga vaatii enemmän lihasvoimaa kuin he olivat aikaisemmin ajatelleet. Yhdessä vastauksista joogan kuvaillaan olevan fyysisesti raskasta, mutta hyvällä tavalla. Osallistuneista miltei puolet kertoo projektin muuttaneen heidän ajatuksiaan joogaa kohtaan entistäkin positiivisempaan suuntaan.

Viimeisenä kysyimme osallistujan kokemusta siitä, kokeeko tämä projektiin osallistumisen antaneen välieitä kehittää omaa työhyvinvointiaan. Vastanneista kaksikolmasosaa vastasi kysymykseen myöntävästi. Nämä vastanneet kertoivat esimerkiksi aikeistaan toteuttaa joogassa opittuja liikkeitä myöhemminkin. Vastauksissa kerrotaan myös, kuinka joogaa voidaan käyttää tunteiden itsesäätelyyn, palautumiseen ja parempaan hengitystapaan. Vastaajista kaksi oli jättänyt vastaamatta viimeiseen

kysymykseen. Vain yhdessä vastauksista vastataan kielteisesti. Vastannut kertoo, että olisi ilman projektiakin hyödyntänyt joogaa oman työkykynsä ylläpitämiseen.

## 7.1 Johtopäätökset

Projektin tulosten pohjalta voidaan tulkita, että joogalla on positiivisia vaikutuksia fyysiseen sekä psyykkiseen jaksamiseen miltei poikkeuksetta. Kukaan osallistuneista ei kertonut hyvinvointinsa muuttuneen negatiiviseen suuntaan. Kokemukset ja tulokset joogasta olivat yksilöllisiä. Osa osallistujista kuvasi huomanneensa useita myönteisiä joogan vaikutuksia, kun taas osa kertoi vain muutamasta positiivisesta piirteestä.

Tulosten perusteella joogan yleisimpiä psyykkisiä vaikutuksia ovat mielen rauhoittuminen ja rentoutuminen. Lisäksi osallistujat kertoivat joogan vaikutuksesta palautumiseen, tunteiden säätelyn kehittymiseen sekä työstä irrottautumiseen. Projektiin osallistuneiden psyykkinen jaksaminen kohentui projektin aikana.

Tuloksista selviää, että osallistujat kokivat joogan vaikuttavan heidän fyysiseen vointiinsa usealla positiivisella tavalla. Osallistujat kokivat joogaprojektin lisäävän liikkuvuutta ja vähentävän esimerkiksi niska-hartiajumeja. Lisäksi koetut kiputilat lieventyivät. Tulosten perusteella voidaan todeta, että joogasta voi hyötyä erityisesti istumatyötä tekevät henkilöt.

Projekti sisälsi vain kaksi joogatuntia, mutta se sai osallistujissa aikaan kiinnostusta ja intoa lajia kohtaan. Oleellista on huomata, että joogan tuomat hyödyt vaativat kumulatiivista joogan harrastamista. Harrastuksen jatkuessa pitkään joogan tuomat hyödyt vahvistuvat. Jos taas joogasta luopuu, sen tuomat hyödyt hiipuvat ajan kuluessa.

Saamiamme tuloksia tukevat myös muut useat muut tutkimukset, jotka puhuvat joogan terveyshyötyjen puolesta. Vuonna 2016 joogaa edustavat järjestöt Yoga Journal sekä Yoga Alliance tutkivat maailmanlaajuisesti joogan vaikutuksia. Tutkimus tuotti tuloksia, joiden mukaan jooga lisää kehon joustavuutta eteenkin 65-vuotiailla ja sitä vanhemmilla. Liikkuvuuden lisäksi jooga lisää lihasvoimaa. (Feel-GoodPal 2023.)

Lisäksi American Psychological Association on kertonut, että jooga tutkitusti vähentää stressiä. Erityisesti stressiin vaikuttavat joogan asanat, mutta myös meditaatiolla, hengityksellä ja äänillä on

merkitystä. Joogan stressiä vähentävä ominaisuus auttaa myös masennuksen sekä ahdistuksen hoidossa. Jooga voi parantaa kokonaisvaltaisesti elämänlaatua. (FeelGoodPal 2023.)

Joogan avulla kyetään vähentämään jopa kroonista inflammaatiota kehossa. Joogalla on todettu olevan vaikutusta esimerkiksi Crohnin tautiin sekä artriittiin. Parantava vaikutus tulehdustilaan on havaittu useissa eri joogamuodoissa. Jooga myös parantaa immuniteettiä tauteja vastaan johtuen siitä, että stressi altistaa immuunivasteen heikentymiselle. (Healthline 2021.)

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössämme meitä ohjasivat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto, jotka ovat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen peruseriaatteita. Tieteellinen tutkimus on toteutettu eettisesti, mikäli se on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Jokainen tutkija ja tutkimusryhmän jäsen on pääasiassa itse vastuussa siitä, että hyvää tieteellistä käytäntöä seurataan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2024). Opinnäytetyössämme noudatimme yleistä tutkimusetiikkaa sekä hyvää tieteellistä käytäntöä.

Osallistuminen projektiin työntekijöille oli vapaaehtoista, ja huolehdimme heidän anonymiteetistään heidän vastatessaan projektin jälkeisiin kvalitatiivisiin tutkimuskysymyksiin. Informoimme heitä etukäteen kysymyksiin vastaamisesta ja vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen, kuten kaiken kaikkiaan projektiin osallistuminen. Emme luovuttaneet tai saattaneet ulkopuolisten nähtäväksi aineistoa ja säilytimme ne salasanan takana. Tuhosimme aineiston sen jälkeen, kun raportti oli valmis.

Opinnäytetyössämme vältimme vahingon tuottamista osallistujille (vastuullinen koulutettu sekä kokenut joogaohjaaja). Emotionaalista vahinkoa vältimme opinnäytetyössämme kokeneella kannustavalla joogaohjaajalla, joka huomioi jokaisen sen hetkiset voimavarat ja kyvyt osallistua.

Tutkimusluvan opinnäytetyöhömmme haimme Soitelta kirjallisesti.

Valitsimme vastausmuodoksi kirjallisen vastauksen eli tulostimme kysymykset paperille. Jaoimme kysymyslomakkeet tuntien alussa ja lopussa. Näin varmistimme sen, että mahdollisimman moni vastasi kysymyksiin. Sähköpostiin tuleva materiaali on usein niin laajaa, että tämäntyyppiset kyselyt usein hukkuvat ja työajalla ei useinkaan ole aikaa vastailla sähköpostiin tuleviin kyselyihin. Anonyymius säilyy, koska omaa nimeä ei laitettu kysymyslomakkeisiin. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaajien

rehellisyys on aina tulkinnanvaraista. Emme voi varmuudella tietää, oliko kyselyyn vastaaja rehellinen. Saatuaamme vastaukset kysymyksiimme aloimme tehdä huolellista sisällönanalyysiä.

Luotettavuutta työssämme paransi selkeästi se, että vastaajia oli useita. Luotettavuutta lisäsi myös se, että useissa vastauksissa oli kerrottu samoista havainnoista, kuten siitä, että joogan harrastaminen parantaa kehon liikkuvuutta ja auttaa käsittelemään työelämän stressiä. Luotettavuutta heikensi mahdollisesti se, että aikaa oli rajallisesti. Mikäli projekti olisi voinut olla pidempikestoinen, olisimme saaneet luotettavampia tuloksia joogan vaikuttavuudesta. Lupa työhön oli Soitelta kirjallisesti saatu. Valmis opinnäytetyömme julkaistaan Theseuksessa, mistä kuka tahansa voi sen lukea, eli työmme noudattaa julkisuuden periaatetta.

## 8 POHDINTA

Työhyvinvointi hoitoalalla on yleisesti kiinnostava aihe, ja usein siihen liittyen tehdäänkin opinnäytetöitä. Nyt intressi oli myös liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin ja tässä tapauksessa joogan, koska se ei pelkästään ole liikuntaa vaan hyvin omanlaatuinen ja monipuolinen meditatiivisenakin harjoitukseksi mielen ja kehon hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Hengitysharjoituksia on mahdollista toteuttaa työpäivän aikana, ja ne antavat kiireiselle työntekijälle pienen hetken katsoa sisäänpäin, keskittyä hetkeen.

Syntyi ajatus joogatapahtumasta Soiten henkilökunnalle. Alkuperäinen idea muuttui ja muokkautui matkan varrella jonkin verran. Joustoa piti olla aikataulun sekä toteuttamisen suhteen. Yllätyksenä tuli ajankulku ja asioiden etenemisen tahmeus. Varsinkin sähköpostitse asiointi tuntui aikaa vievältä ja turhauttavaltakin välillä.

Tapahtuma itsessään sujui moitteettomasti. Osallistujien aktiivisuus todisti sen, että myös monet muut ovat kiinnostuneita itsensä kehittämiseksi ja oman työssä jaksamisensa tehostamisesta. Nykymaailman alati muuttuvat työolosuhteet vaativat sitä, että työntekijällä itselläänkin on intoa ja halua pohtia niitä seikkoja, jotka auttavat pärjäämään arjessa.

Opinnäytetyömme kyselyiden vastaukset eivät yllättäneet meitä. Tietoperustaa kirjoittaessamme luimme paljon joogasta eri lähteistä. Kaikissa tuotiin esille lukuisia positiivisia joogan vaikutuksia. Meillä on myös omakohtaista kokemusta lajista ja olemme hyötäneet siitä paljon. Työelämässä olemme kuulleet puhuttavan paljon siitä, kuinka esimerkiksi sairaanhoitajien ja toimistotyöntekijöiden tuki- ja liikuntaelimityö kaipaisi vahvistusta. Jooga on hyvä laji siihen. Lisäksi se lisää kehon liikkuvuutta sekä balanssia. Jokaisessa ammatissa koetaan varmasti ainakin ajoittain myös psyykkistä rasitusta. Joogan avulla voidaan palautua myös siitä.

Opinnäytetyön toteuttaminen opetti ennen kaikkea kärsivällisyyttä. Prosessi opetti myös tutkimaan aiheita kriittisesti ja miettimään syy-seuraussuhteita. Nämä seikat auttavat meitä toimimaan myös tulevassa ammatissamme sairaanhoitajina. Projektin tulokset vahvistivat entisestään ajatustamme siitä, että ihmisellä on suuri vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Tämän opinnäytetyön tekeminen motivoi meitä myös miettimään asioita, joilla voimme vaikuttaa jaksamiseemme niin työssä kuin myös opinnoissa.

Jooga ja työhyvinvointi ovat laajoja aiheita, joiden pohjalta olisi mahdollista toteuttaa muunkinlaisia projekteja tai myös tutkimuksia. Projektin aikana heräsi esimerkiksi ajatus lyhyestä taukojoogasta Soiten työntekijöille. Muutamalla asanalla voisi mukavasti tauottaa työpäivää. Nämä asanat olisi mahdollista suorittaa seisten tai kyykkyasennossa. Saimme myös tutkimusidean projektia tehdessämme. Aloimme pohtia sitä, millaisia fyysisiä vaikutuksia joogan harrastamisella voisi olla. Mietimme, kuinka jooga esimerkiksi vaikuttaa kehonkoostumukseen tai voiko sen avulla vähentää vaikkapa särkyväkäsien käyttöä.

Loppujen lopuksi opinnäytetyön toteuttaminen antoi meille hienon mahdollisuuden toteuttaa jotakin omaa ja syventyä tarkemmin meitä kiinnostaviin aiheisiin. Olemme kiitollisia kaikille, jotka auttoivat projektin toteutumisessa. Haluaisimme nähdä joogan osana kaikkien ihmisten arkipäivää.

## LÄHTEET

Brewer, M., Hilcove, Jones, K., Larkey, L., Mareau, C., Thekdi, P. 2021. *Holistic Nursing in Practice: Mindfulness-Based Yoga as an Intervention to Manage Stress and Burnout*. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32460584> Viitattu 16.3.2023

Ellsworth, A. 2016. *Jooga anatomia*. 2.p. Porvoo: Bookwell Oy.

FeelGoodPal. 2023. *Joogan terveyshyödyt. Joogan 16 tieteellisesti todistettua hyötyä*. Saatavissa: <https://feelgoodpal.com/fi/blog/health-benefits-of-yoga/>. Viitattu 18.9.2023

Fogelholm, M., Kannus, P., Kukkonen-Harjula, K., Luoto, R., Nupponen, R., Oja, P., Parkkari, J., Paronen, O., Suni, J. & Vuori, I. 2005. *Terveysliikunta: Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä*. Helsinki: Duodecim UKK-instituutti.

Healthline. 2021. *16 benefits of yoga that are supported by science*. Saatavissa: [https://www.healthline.com/nutrition/13-benefits-of-yoga#TOC\\_TITLE\\_HDR\\_15](https://www.healthline.com/nutrition/13-benefits-of-yoga#TOC_TITLE_HDR_15). Viitattu 18.9.2024.

Häyrinen, T. & Kempainen, L. t. 2007. *Liikunta harrastuksena*. Kuopio: Unipress.

Karjalainen, M. 2020. *Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Helsinki: Basam Books.

Kehusmaa, K. 2011. *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakamari.

Kääriäinen, M., Työturvallisuuskeskus & Palveluryhmä. 2012. *Huomio henkiseen työhyvinvointiin*. 5. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Mielenihmeet. 2022. *7 Vinkkiä motivaation kohottamiseksi*. Saatavissa: <https://mielenihmeet.fi/7-vinkkia-motivaation-kohottamiseksi/>. Viitattu 20.3.2024.

Ojanen, P. & Tarkkonen, J. 2012. *Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta työssä*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. *Liikunnallinen elämäntapa*. Saatavissa: <https://okm.fi/liikunnan-edistaminen>. Viitattu 21.3.2024.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2013. *Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa*. 2. tark. ja ajantasaistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. t. 1987. *Motivaatio: Menetelmiä työhalun parantamiseksi*. Helsingissä: Otava.

Ruuska, K. 2007. *Pidä projekti hallinnassa: Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus*. 6. tark. p. Helsinki: Talentum.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. *Motivaatio, työn ilo ja into*. Helsinki: Yrityskirjat.

Salonen, A. O., Lehtinen, E., Helajärvi, H., Sahimaa, J., Hautala, J., Viljamaa, J., Mikkola, J., Huitti, M., Huotilainen, M., Remes, S., Routarinne, S. & Dunderfelt, T. 2022. *Work goes happy: Paremmän työelämän opas*. Helsinki: Minea.

Salmela-Aro, K., Aunola, K., Salo, A., Kajamies, A. & Vauras, M. 2018. *Motivaatio ja oppiminen*. Jyväskylä: PS-kustannus.

STM. 2020 *Työhyvinvointi*. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 3.3.2024.

Soite. *Virkistys ja vapaa-aika*. Saatavissa <https://soite.fi/meille-toihin/virkistys-ja-vapaa-aika/>. Viitattu 4.5.2024.

Terveysverkko. *Motivaatio*. Saatavissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Viitattu 20.3.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2024. *Hyvä tieteellinen käytäntö*. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 10.9.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. t. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. *Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn>. Viitattu 21.3.2024.

Työterveyslaitos. 2023. *Työelämätieto*. Saatavissa <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>. Viitattu 3.3.2024.

Työterveyslaitos. A. *Työhyvinvointi ja työkyky*. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Viitattu 20.3.2024.

Työterveyslaitos. B. *Työn imu*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Viitattu 2.9.2024.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.

Vuori, I. 2018. *Pysy liikkuvana: Tuki – ja liikuntaelimityksen itsehoito-opas*. Jyväskylä: Docendo Oy.

Weller S. 2007. *Parantava jooga. Paranna tavallisimmat vaivat joogan avulla*. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Yhteistyötilat.fi. 2023. *Itse- ja omahoidon sekä sähköisen asioinnin kokonaisarkkitehtuuri*. Saatavissa: <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/pages/viewpage.action?pageId=61369134>. Viitattu 24.9.2024.

Yle. 2023. *Tuore tutkimus maalaa synkän kuvan suomalaisten työhyvinvoinnista: kokemukset ovat heikentyneet entisestään*. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20021592>. Viitattu 2.9.2024.

## LIITTEET

### TUTUSTU JOOGAAN – ILOA JA TYÖHYVINVOINTIA

Toiminnallinen projekti Soiten henkilöstölle

Alkukysely

Pyydämme Teitä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin anonyymisti:

1. Millaiseksi koet fyysisen sekä psyykkisen työhyvinvointisi?

2. Millaista kokemusta sinulla on joogasta?

3. Miten uskot joogan vaikuttavan työhyvinvointiisi?

Ymmärrän, että antamani vastauksia hyödynnetään opinnäytetyöprojektissa. Tiedän, että vastauslomakkeet tuhoaan opinnäytetyöprojektin päätyttyä.

TUTUSTU JOOGAAN – ILOA JA TYÖHYVINVOINTIA

Toiminnallinen projekti Soiten henkilöstölle

Loppukysely

Pyydämme Teitä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin anonyymisti:

1. Kuinka koet fyysisen sekä psyykkisen työhyvinvointisi muuttuneen projektin aikana?

2. Kuinka käsityksesi joogasta muuttui projektin aikana?

3. Koetko, että projektiin osallistuminen antoi sinulle välineitä kehittää omaa työhyvinvointiasi?

Ymmärrän, että antamiani vastauksia hyödynnetään opinnäytetyöprojektissa. Tiedän, että vastauslomakkeet tuhoetaan opinnäytetyöprojektin päätyttyä.