

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rinne, M & Husu, P. 2018. Työpaikkavalmentajat työhyvinvoinnin edistäjinä. Teoksessa Tuomi, J. & Tarnanen P. (toim.) Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi: Kuusi tulokulmaa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 107-130.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/104-Tyota-tyohyvinvoinnin-edistamiseksi.pdf>

7 TYÖPAIKKAVALMENTAJAT TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJINÄ

Marjo Rinne ja Pauliina Husu

Tiivistelmä

UKK-INSTITUUTIN OSAHANKKEESSA kehitettiin toimintamalli, jossa eri työyhteisöistä hankkeeseen osallistuneet työntekijät saivat valmiuksia toimia oman työyhteisönsä työpaikkavalmentajina. Työpaikkavalmentajakoulutukseen osallistui työntekijöitä, jotka tunsivat hyvin työyhteisönsä työn sisällön ja sen toimintatavat ja jotka olivat valmiita oman työnsä ohessa edistämään yhteisönsä työhyvinvointia. Raportissa kuvataan kirjallisuuteen perustuva teoreettinen tausta toimintamallin sisällölle ja toteutukselle. Toimenpide- ja arviointiosissa esitetään osahankkeessa toteutetun koulutuskokonaisuuden sisältö, eteneminen ja RE-AIM-malliin pohjautuva arviointi. Lisäksi esitellään lyhyesti työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuuden perusteella työpaikoillaan toteuttamat edistämistoimet. Raportissa tuodaan myös esiin koulutukseen osallistuneiden työpaikkavalmentajien kokemuksia koulutuskokonaisuudesta ja osahankkeesta yleisemmin. UKK-instituutista hankkeeseen osallistuneet toimijat arvioivat koulutuskokonaisuuden toteutuksen onnistumista sekä siitä nousseita kehittämisideoita jatkotoiminnalle.

I Johdanto

Monet työt ovat muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi kuin mitä ne olivat vielä muutama vuosikymmen sitten. Päivittäinen liikkuminen on vähentynyt sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla ja vastaavasti paikallaanolo on lisääntynyt. Runsas istuminen ja muu paikallaanolo on haitallista terveydelle reippaan ja rasittavan liikkumisen määrästä riippumatta. Terveydentilan sekä fyysisen kunnon heikkeneminen vaikuttavat henkisten ja organisatoristen tekijöiden lisäksi työntekijän työssä jaksamiseen sekä työstä palautumiseen. Työpaikoilla tarvitaan toimenpiteitä, joilla työntekijöitä voidaan kannustaa liikkumisen lisäämiseen sekä paikallaanolon vähentämiseen ja säännölliseen tauottamiseen.

UKK-instituutin osahanke perustui työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuuteen. Tavoitteena oli kouluttaa työpaikkavalmentajiksi työntekijöitä, jotka voisivat edistää työyhteisössään muiden työntekijöiden fyysistä hyvinvointia. Työpaikkavalmentajat saivat valita työpaikkakohtaisesti



sopivimmat kohteet ja tavat toteuttaa edistämistoimenpiteitä koulutuskonaisuuden jälkeen. Keskeisiä aiheita, joihin työpaikkavalmentajat saivat valmiuksia ja keinoja, olivat työssä jaksamista tukevan liikkumisen lisääminen, istumisen ja muun paikallaanolon tauottaminen ja vähentäminen, tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvoinnin edistäminen, terveellisen ravitsemuksen tunnistaminen sekä työstä palautumisen, unen ja levon merkityksen huomioiminen.

2 Tausta

Työpaikoilla toteutetaan nykyisin runsaasti terveyttä ja hyvinvointia edistäviä hankkeita ja tehdään monenlaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi (Martinsson ym. 2016; Poscia ym. 2016). Toteuttajina voivat olla työnantaja, työpaikan hyvinvointitiimit ja toisinaan myös työpaikan ulkopuoliset toimijat, kuten työterveyshuolto tai työhyvinvointipalveluita tarjoavat yritykset. Monesti työhyvinvointia edistävät toimenpiteet eivät välttämättä kiinnity työyhteisön arkeen tai kohdennu riittävän täsmällisesti haluttuun kohderyhmään. Hankkeet ovat yleensä lyhytkestoisia, ja valitettavasti hankkeiden hyvät käytännöt vain harvoin jatkuvat hankkeen päätyttyä. Hankkeiden ja toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta ei myöskään seurata, saati arvioida systemaattisesti (Hymel ym. 2011).

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, mutta kytkeytyy vahvasti myös ihmissuhteiden toimivuuteen. Työpaikan toimivilla ihmissuhteilla, niiden laadulla sekä omalla ammattitaidolla on merkittävä vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Toisaalta heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi kiire, työpaineet ja koettu työn rasittavuus. Suomalaisissa tutkimuksissa on havaittu työstressin olevan yhteydessä fyysiseen passiivisuuteen ja sairauksiin, muun muassa sydän- ja verisuonisairauksiin (Kivimäki ym. 2012; Määttä ym. 2012), ja stressi näyttää vaikuttavan esimerkiksi muistitoimintoihin, nukkumiseen sekä oppimiseen (Karhula ym. 2013). Edelleen korkea työstressi on tutkimuksissa yhdistetty riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle, erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi (Mäntyniemi ym. 2012). Työstressin on havaittu olevan yhteydessä myös epäterveellisiin elintapoihin (Kouvonen ym. 2013).

Palautumista koskevissa tutkimuksissa on keskitytty vapaa-ajalla tapahtuvaan työstä palautumiseen. Tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi



palautumista edistäviä psykologisia mekanismeja (Tirkkonen & Kinnunen 2013). Palautumista edistäviä keinoja ovat muun muassa luontokokemukset ja luonnossa liikkuminen sekä kulttuuriharrastukset (Korpela & Kinnunen 2010; Tuisku ym. 2012). Viime vuosina jatkuvasti tavoitettavissa olemisen tarve on myös tuonut uusia haasteita ajan hallintaan, ja siksi onkin tähdennetty riittävän unen ja levon merkitystä (Myllymäki & Kaartinen 2009; Lampio ym. 2013).

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä merkittävästi ja kuormitus- ja voimavaratekijät vaihtelevat eri aloilla. Monissa raskaissa töissä lihasvoiman korvaavat koneet ja muutenkin työt ovat muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi kuin mitä ne vielä muutama vuosikymmen sitten olivat (Alasoini ym. 2012). Vastaavasti työpäivän aikana työikäisten päivittäinen liikkuminen on vähentynyt ja paikallaanolo, erityisesti istuminen, on lisääntynyt. Istumista ja muuta paikallaanoloa suosiva elämäntyyli on itsenäinen, reippaan ja rasittavan liikkumisen määrästä riippumaton riskitekijä terveydelle (Biswas ym. 2015). Erityisiä haasteita näiden muutosten vuoksi ovat ylipainon kertyminen ja työikäisten tuki- ja liikuntaelinongelmat, kuten selkä- ja niskavaivat. Terveydentilan sekä fyysisen kunnon heikkeneminen vaikuttavat henkisten ja organisatoristen tekijöiden lisäksi myös työntekijän työssä jaksamiseen sekä työstä palautumiseen.

Keinot lisätä työhyvinvointia vaihtelevat eri aloilla. Työpaikkojen käytäntöjen ja työolojen kehittäminen sekä kokonaisterveyttä tukevien toimenpiteiden sisällyttäminen osaksi työyhteisön toimintaa ovat olennaisia työhyvinvoinnin lisäämisessä. Työhyvinvointia voitaisiin edistää muun muassa keskinäisellä verkostoitumisella ja vertaistuellalla. Kehittämishankkeiden etenemistä tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu muun muassa, että työn luonne määrittää työhyvinvoinnin kannalta olennaiset kehittämiskohteet. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden ehdottamat kohteet ovat usein varsin samanlaisia kuin ne, jotka on havaittu tutkimuksissakin olennaisiksi. Hankkeiden arviointitiedon kertyessä on osoitettu, että hankearviointi on lopuksi tärkeää, mutta vielä tärkeämpää on hankkeen aikainen ohjaava arviointi (Laine 2013).

Kehittämishankkeiden suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa suositellaan käytettäväksi niin sanottua sosioekologista mallia (McLeRoy ym. 1988; Richard ym. 2011). Sen lähtökohtana on, että terveyskäyttäytymi-



seen vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi sosiaalinen ja fyysinen ympäristö. Terveiden edistämisen toimenpiteitä ei pidä kohdistaa vain yksilöön, vaan niitä tulee suunnata samanaikaisesti yksilöiden väliselle tasolle, organisaatiotasolle, ja laajemmin myös alueelliselle tasolle. Edistämistasojen määrä on yleensä rajoittunut kahteen. Toimenpiteet kuitenkin kattavat tasapuolisemmin kaikki työntekijäryhmät ja mahdollistavat terveyserojen kaventumisen. Toistaiseksi tutkimustietoa monitasoisesta terveydenedistämisestä on kertynyt ravitsemuksesta ja liikkumisesta.

3 Osahankkeen toimenpiteet

UKK-instituutin osahanke keskittyi työuransa keskivaiheilla olevien, noin 30–55-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Työpaikkavalmentajakoulutukseen oli tarkoitus saada työntekijöitä, jotka tuntevat työpaikkansa työtehtävät ja toimintatavat, olisivat kiinnostuneita työhyvinvoinnin edistämisestä sekä toimimaan vapaaehtoisesti työpaikallaan muun henkilökunnan tukena. Tavoitteena oli, että koulutuskokonaisuuden käytyään työpaikkavalmentaja pystyisi toimimaan oman työpaikkansa työntekijöiden tukena työhyvinvointiin edistämässä sekä kehittämään sitä.

Yhteensä 16 työnantajaa Pirkanmaalta ja lähiseudulta olivat kiinnostuneita osallistumaan UKK-instituutin toteuttamaan osahankkeeseen. Näistä kolme oli seurakuntatyönantajia, kuusi kunta-/kaupunkityönantajia ja seitsemän pk-yritystä, joista osahankkeen alussa kaikkiaan 45 työntekijää ilmaisi kiinnostuksensa koulutuskokonaisuutta kohtaan ja heistä 38 henkilöä aloitti koulutuksen elokuussa 2016. Koska koulutukseen ilmoittautui runsaasti osallistujia, jaettiin heidät ennen koulutuksen alkua kolmeen samansuuruiseen pienryhmään, ja samasta työpaikasta koulutukseen osallistuneet työntekijät sijoitettiin mahdollisuuksien mukaan eri ryhmiin. Tammikuussa 2017 alkaneeseen koulutukseen ilmoittautui kuusi henkilöä, joten heille järjestettiin vain yksi ryhmä. UKK-instituutin toteuttamaan valmennuskoulutukseen osallistui kaikkiaan 44 henkilöä.

Kunkin ryhmän koulutus koostui kuudesta puolen päivän (á 4 ope-
tustuntia) lähikoulutuksesta ja koulutustapaamisten välissä tehdyistä väli-
tehtävistä. Koulutuspäivien keskeiset sisällöt on esitetty kuvassa 1 olevassa
kurssijaksojen ”lukujärjestyksissä”. Koulutuspäivät sisälsivät UKK-insti-
tuutin asiantuntijoiden pitämiä interaktiivisia luento-osuuksia sekä kes-



kustelua ja pohdintoja käsiteltyjen teemojen peilaamiseksi työpaikkavalmentajien omiin työyhteisöihin. Koulutuskokonaisuuteen osallistuminen oli organisaatioille maksutonta ja työnantajat antoivat työntekijöiden osallistua koulutukseen työajalla.

Työpaikkavalmentajien koulutus elokuu 2016 - helmikuu 2017

1. kurssipäivä 24.8.2016

(samansisältöisesti 25.8.2016 ja 31.8.2016)

Työpaikkavalmentaja on muutosagentti

Ennakkotehtävä: Valmistaudu itsesi ja työpaikkasi esittelyyn.

- 12.00–13.30 Tervetuloa
lällä ei ole väliä – hankkeen ja työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuuden esittely
- 13.45–14.30 Mitä on terveystyöpaikka – miten lisätä liikettä/liikkumista työpäivään ja omaan elämään?
- 14.30–15.15 Istuminen ja muu paikallaanolo – mistä lähteä liikkeelle, mitkä toimenpiteet mahdollisia?
- 15.15–15.45 Miten päivän aikana käsitellyt aiheet näyttävät omalla työpaikalla? Miten opittuja asioita voisi jalkauttaa omalla työpaikalla?
- 15.45–16.00 Välitehtävä seuraavaa tapaamista varten:
- tiedonkeruu, mitkä päivän aikana käsitellyt asiat voisivat olla konkreettisesti havaittavissa omalla työpaikalla

2. kurssipäivä 7.9.2016

(samansisältöisesti 8.9.2016 ja 14.9.2016)

Hyvinvointia ja jaksamista työpaikoille

- 12.00–12.45 Välitehtävien esittely ja keskustelu
- 12.45–13.15 Hyvinvoinnin osatekijät: fyysinen aktiivisuus ja kunto
- 13.30–15.00 Hyvinvoinnin osatekijät: uni/lepo/palautuminen
- Työhyvinvoinnin osatekijät ja työssä jaksaminen

3. kurssipäivä 5.10.2016

(samansisältöisesti 6.10.2016 ja 13.10.2016)

Tartu toimeen työpaikallasi

- 12.00–12.30 Työpaikkavalmentajan rooli: myötätuulta ja karikkoja
- 12.30–13.30 Miten suunnitella työpaikkatoimenpiteitä aiempien sisältökokonaisuuksien perusteella?
- 13.45–14.45 Liikemittari liikkumisen ja paikallaanolon mittaamisessa + välitehtävän pohjustus
- 14.45–16.00 Ravitsemusluento

4. kurssipäivä 2.11.2016

(samansisältöisesti 3.11.2016 ja 8.11.2016)

Tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointi - liike lääkkeenä ja ergonomia kyytipoikana

- 12.00–12.45 Ravitsemuslinikka: vastauksia osallistujien kysymyksiin
- 12.45–14.45 Tuki- ja liikuntaelimestön (tule) hyvinvointi ja ergonomia
- 15.00–16.00 Työpaikkavalmentajan rooli liikemittausten tekemisessä työpaikalla
- Liikemittarit & ohjeistus työpaikkavalmentajille jaettaviksi työntekijöille omilla työpaikoillaan

Välitehtävä seuraavaa tapaamista varten:

1. Mitä toimenpiteitä voisi alkaa toteuttaa omalla työpaikalla ja miten?
2. Oman työpaikan arviointi tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointiin kohdistuvien toimenpiteiden kohteista

5. kurssipäivä 22.11.2016

(samansisältöisesti 23.11.2016 ja 29.11.2016)

Valmiina - paikoillaan... - askelmerkit onnistumiseen

- 12.00–12.45 Tule-välitehtävän purku
- 12.45–13.45 Työpaikkavalmentajana toimiminen – keinoja ja välineitä työpaikoille vietäväksi
- 14.00–15.00 Projektin hallinta – oman jaksamisen tukipilarit
- 15.00–16.00 Toiminnan käynnistäminen työpaikoilla
Mitä konkreettisia toimenpiteitä omalle työpaikalle? Omien ehdotusten esittely

6. kurssipäivä 8.2.2017

(samansisältöisesti 9.2.2017 ja 15.2.2016)

Varikkopysähdys

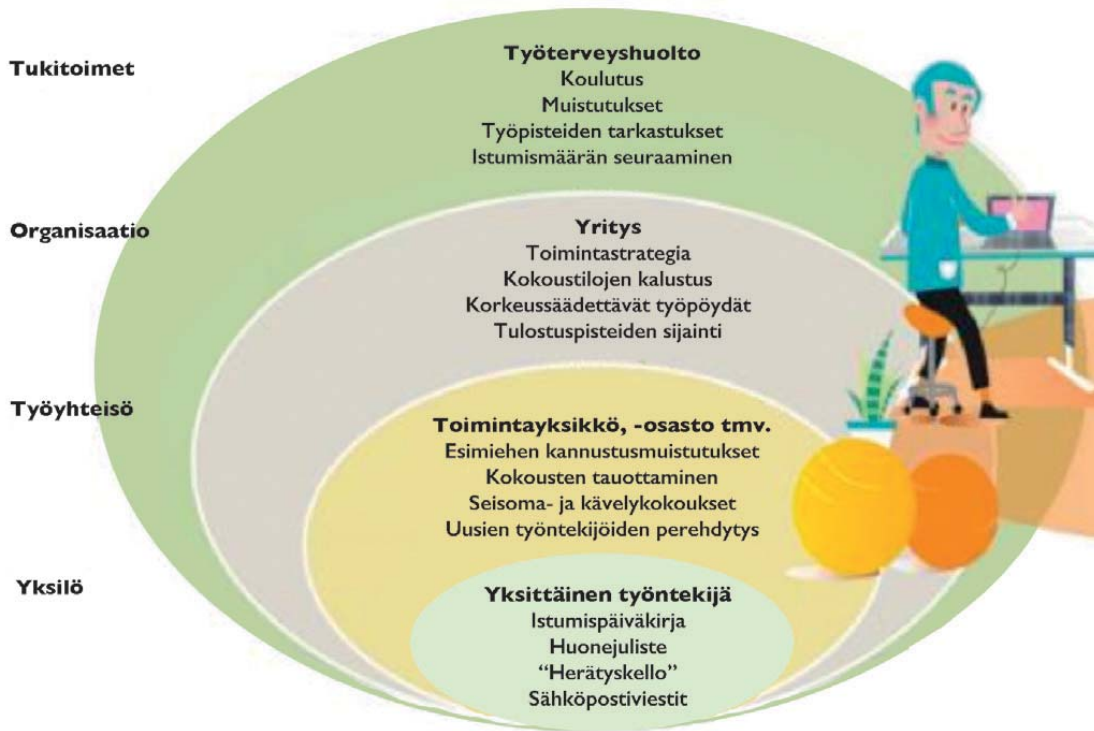
- 12.00–13.00 Liikemittareilla kerätyn tiedon analyysit – työpaikkakohtaiset yhteenvedot
- 13.00–15.30 Aiemmillä kerroilla käsiteltyjen teemojen yhteenvedo ja tiedon syventäminen tarpeen mukaan
- Työpaikkavalmentajana toimimisen haasteet

Kouluttajat

Marjo Rinne, TtT, erikoistutkija
Pauliina Husu, TtT, erikoistutkija
Ari Mänttari, LitM, tuotepäällikkö
Jatta Puhkala, TtM, ravitsemusasiantuntija

Kuva 1. Työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuuden yksittäisten kurssijaksojen keskeinen sisältö ja eteneminen.

Koulutuksen aikana työpaikkavalmentajat suunnittelivat työpaikoilleen vuoden mittaisen, työhyvinvointia edistävän toimenpideohjelman ja käynnistivät sen toteutuksen. Suunnittelun ja toteuttamisen tueksi osallistujia rohkaistiin jäsentämään toimenpiteet sosioekologisen mallin mukaisesti (Kuva 2). Ensimmäiset kolme ryhmää aloittivat toimenpideohjelman toteuttamisen tammikuussa 2017 ja neljäs ryhmä syyskuussa 2017.



Kuva 2. Työpaikkavalmentajille esitellyn sosioekologisen mallin mukaan jäsenneittjä toimenpide-ehdotuksia istumisen vähentämiseksi työpaikoilla. (Kuva UKK-instituutti.)

UKK-instituutti toimi työpaikkavalmentajien taustatukena ensimmäiset puoli vuotta, jona aikana tavoitteena oli, että työhyvinvointia edistävä toiminta juurtuisi pysyväksi toimintamuodoksi työpaikoille. Toimenpideohjelmien tueksi UKK-instituutti tarjosi työpaikkavalmentajien käyttöön koulutuksessa käsiteltyjen aihealueiden (mm. istumisen ja muun paikallaan olon vähentäminen, liikkumisen/liikunnan lisääminen sekä terveellinen ravitsemus) edistämiseen suunnattua neuvontamateriaalia kuten julisteita, lehtisiä ja kortteja (Kuva 3).



UKK-instituutti

Kuva 3. Työpaikkavalmentajille jaettu materiaalia liikuntaneuvonnan tueksi.



UKK-instituutti

Työyhteisöissä toimenpideohjelmien kohteena oli kaikkiaan noin 450 eri ikäistä nais- ja miestyöntekijää 21:stä eri toimipisteestä. Suunnitellut ohjelmat kohdentuivat vahvasti liikkumisen edistämiseen sekä istumisen ja muun paikallaanolon tauottamiseen (Taulukko 1).

Taulukko 1 Työpaikkavalmentajien suunnittelemat toimenpiteet.

Toimintaympäristö	Toimenpide-suunnitelma	Sisältö
Hoitokoti	Tempaukset	Rappuviikko: joka kuukauden ensimmäinen viikko. Hissi vain välttämättömiin siirtoihin.
	Taukoliikunta	Valmiita nettivideoita jumppien suunnitteluun ja ohjaukseen.
	Kuntosalin käyttö	Tasoryhmiä, ohjaus vertaisohjaajien voimin. Työpaikan kuntosali henkilökunnan käyttöön
	Kehityskeskustelut	Mahdollisuuksien mukaan kävellen.
	Keppijumppaa	Toimistotyötä tekeville
	Uintiryhmä	
	Tiedottaminen	Tietoa hyvästä ravinnosta
	Yksittäisiä tapahtumia	Liikuntatapahtumia
Päiväkoti	Pienryhmä	Tapaamiset kerran kuukaudessa: liikuntaa, tietoiskuja ja keskusteluja
		Ryhmä tiedottaa koko yksikköä säännöllisesti ja suunnittelee koko yksikköä koskevia toimenpiteitä hyvinvoinnin lisäämiseksi
Terveyskeskus	Taukoliikunta	Ohjattua taukoliikuntaa, välineiden hankkimista/kierrättämistä osastojen välillä
	Tiedottaminen	Taukomuistutuksia, kuvallisia jumppaohjeita taukotiioihin
	Yhteiset kävelylenkit	Kulttuuri- ja historiakävelyjä
Sosiaalipalvelukeskus	Tiedottaminen	Tietoiskuja, asiantuntijaluentoja
	Ohjattu liikunta	Viikottainen tanssiryhmä
	Yksittäisiä tapahtumia	Esim. unelmien liikuntapäivä
Opetustoimi	Kuntosalin käyttö	Ohjattua kuntosalitoimintaa
	Tiedottaminen	Asiantuntijaluentoja, sähköpostin ja ilmoitustaulun kautta tiedottaminen
Työpajatoimintayksikkö	Kuntosalin käyttö	Maksuton kuntosali, ohjausta työterveyshuollon kautta
	Yksittäisiä tapahtumia	Esim. kävelytesti
	Tiedottaminen	Intranet ja sähköposti



	Kilpailu	Suoritusvihko kuntoradalle, jossa mahdollista hiihtää, lenkkeillä ja pelata frisbeegolfia, osallistujille palkintoja
Ruokapalvelu	Taukoliikunta	Mikrotauot, Ergo Pro taukoliikuntasovellus
	Tiedottaminen	Asiantuntijaluentoja Asioista muistuttelu/herättely aamupalavereissa ja pitkin päivää sopivissa tilanteissa -> osa arkea Sisäinen verkko, ilmoitustaulut, koulutuksessa jaettu materiaali, tiimipalaverit, tyky-ryhmän aktivointi
	Yhteistyö työterveys- huollon kanssa	Kunto- ja toimintakykytestejä, työskentelyasentojen tarkistaminen ym. ergonomia
	Yksittäisiä tapahtumia	Virkistyspäivä, lavatanssimatka, tyky-päivä
	Ohjattu liikunta	Tyhy-aktiivien liikuntaryhmät, kuntosalin ja uimahallin käytön tukeminen
	Kilpailut	Tiimin sisäiset aktiivisuuskilpailut
	Tiimin harrastukset	Tietoa oman tiimin harrastuksista, ne jotka haluavat voivat hyödyntää toisten kokemuksia ja vertaistukea
Elämysmatkailuyhtiö	Tiedottaminen	Tietoa koulutusteemoista sisäisen verkon kautta, erityisenä teemana istumisen tauottaminen ja vähentäminen
	Yksittäisiä tapahtumia	Tyky-päivä
Siivouspalvelu	Taukoliikunta	Mikrotauot
	Tiedottaminen	Kooste kunnan liikuntapalveluista/ -tarjonnasta työntekijöille
	Kuntosalin käyttö	Opastusta salin käyttöön
Hallinto	Taukoliikunta	Vapaaehtoisen taukoliikunnan vetäjän valitseminen, tarvittavien välineiden hankinta
	Portaiden käytön edistäminen	Hissin sijaan portaat: omalla esimerkillä ja kannustamisella
	Työntekijöiden kuunteleminen	Viikkopalaverin yhtenä aiheena työhyvinvointi
	Koulutus	Työhyvinvointikoulutusta HR-vastaaville
	Työpisteratkaisut	Korkeussäädettävät työpisteet
	Yksittäiset tapahtumat	Perheille yhteinen, liikunnallinen tapahtuma
	Tiedottaminen	Ilmoitustaulu, tietoisuus, nettivinkkien jakaminen



Jätehuolto	Tiedottaminen	Säännölliset tietoiskut yrityksen sisäisen verkon kautta, teemoina liikunta, ravinto, uni, lepo ja palautuminen Vinkkejä ja materiaalia lisätiedosta
	Taukoliikunta	Jaetaan ohjeita, hankitaan välineitä
	Kilpailut/haasteet	Esim. tammikuinen lankkuhaaste tai keväinen kyykkyhaaste
	Omatoimiseen lenkkeilyyn kannustaminen	Esim. vinkit patsaskävelykierroksesta, maisemalenkeistä, kaupungin parhaista porrastreenipaikoista, lenkkimusiikkilistoista tai hyvistä äänikirjoista
Kiinteistöhuolto	Askel-kilpailu	Olemassa olevien aktiivisuusrannekkeiden käytön aktivoiminen, palkinto
	Taukoliikunta	Ohjeet sähköpostilla myös sivutoimipisteisiin/kentälle
	Tiedottaminen	Muistutusviestejä ergonomiasta, istumisen tauottamisesta ym. Kahvipöytäkeskustelujen virittäminen
	Tyky-päivä	Koko henkilöstölle
Asuntovälitys	Tiedottaminen	Kuukausipalaverissa tietoiskuja, saadun materiaalin välittämistä
	Taukoliikunta	Ohjeita ja järjestetty yhteinen taukoliikunta
	Lajikokeiluja	Esim. lenkkeily, jumppa, kiipeily, lumikenkäkävely
	Yksittäisiä tapahtumia	Perhepäivä
	Yhteistyö työterveys-huollon kanssa	Ergonomiaopastus
	Huoneen taulu	Aforismeja, lehtileikkeitä ym. yhteisöllisyyttä lisäävää materiaalia työviihtyvyyden lisäämiseksi
Kaupanala	Taukoliikunta	Roikkumistankoja keppijumppakeppejä, mikrotauvoja
	Yhteistyö työterveys-huollon kanssa	Työasentojen tarkistaminen yhteistyössä työterveys-huollon kanssa, ergonomiamatot seisomatyöhön, nostokoulutus, nostoapua, apuvälineet
	Tiedottaminen	Tietoiskut
Seurakunta	Liikuntakortti	Työntekijöille liikuntakortti, 3 seurantajaksoa/vuosi, jakson vaihtuessa palkintoja



Liikuntakerho	Viikottain, esim. sauvakävely, yhteiset uimahallikäynnit
Aamujumppa	Keppijumppa kerran viikossa
Taukoliikunta	Muistutus näyttöpäätteelle, päivittäistä taukoliikuntaa
Tyky-teemaillat	Joka toinen viikko eri teemoin
Yksittäisiä liikuntata- pahtumia	Sekä itse järjestettyjä että isompiin tapahtumiin osallistumista Tyhy-päivä: Terveellisen ravitsemuksen teema rasvasuolanäyttelyn muodossa, liikunnan terveysvaikutuksista tiedottaminen UKK-instituutin materiaalin avulla.
Tiedottaminen	Sähköpostilla kahden viikon välein liikuntaan tai ravitsemukseen liittyvä viesti, työpisteisiin julisteita ja vihkosia, tiimipalaverissa keskustelu
Yhteistyö työterveys- huollon kanssa	Painonhallintaryhmä, yksilöohjaus, nikotiinikorvaushoidon mahdollistaminen

Työpaikkavalmentajien toiminnan lisäksi organisaatioiden työntekijöille tarjottiin mahdollisuus käyttää UKK-instituutin verkkovälitteistä oppimisalustaa (Terveysverkko-palvelu) oman liikkumisen seuraamiseen ja edistämiseen. Terveysverkossa työntekijät täyttivät sähköisesti henkilökohtaista harjoituspäiväkirjaa, johon he kirjasivat, miten olivat liikkuneet ja miltä liikkuminen oli tuntunut. UKK-instituutin verkkovalmentaja seurasi päiväkirjojen täyttöä säännöllisin välein ja lähetti työntekijöille kannustavia viestejä sekä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja/tai neuvoja harjoittelun jatkamiseen. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus saada tarvittaessa henkilökohtaista, UKK-instituutin verkkovalmentajien tarjoamaa tukea elintapamuutoksiin ja käydä keskustelua asiantuntijan osaamista vaativissa kysymyksissä esimerkiksi ravintotottumuksista tai liikkumiseen liittyvistä terveydentilan ongelmista. Terveysverkko-palvelussa käsitellyt asiat olivat vain UKK-instituutin verkkovalmentajan ja työntekijän välistä, salassa pidettävää tietoa. Terveysverkko-palvelu oli työnantajasta riippumaton, eikä siellä käsiteltyjä asioita annettu työpaikkavalmentajien tai työnantajien tietoon.

Syksyllä 2016 aloittaneiden ryhmien koulutuksen jaksotus ja hanketoimenpiteiden eteneminen on kuvattu kuvassa 4. Näiden ryhmien osalta toteutetaan myös vaikuttavuustutkimus, joka raportoidaan erikseen.





Kuva 4. Osahankkeen eteneminen syksyllä 2016 aloittaneissa ryhmissä.

4 Osahankkeen toteutuksen arviointi

Työpaikkavalmentajien koulutuskokonaisuus -osahankkeen suunnitelua ja toteutusta ohjasi RE-AIM -hankearviointimenetelmä (www.re-aim.org). RE-AIM on kansainvälinen validoitu malli, joka tarjoaa työväliseen terveyden edistämisen ohjelmien suunnitteluun ja arviointiin. Siinä selvitetään hankkeen tavoitavuutta (reach=R), vaikuttavuutta (efficacy/effectiveness=E), toimenpiteiden käyttöönottoa (adoption=A), toimeenpanoa (implementation=I) ja ylläpitoa (maintenance=M). Tässä osahankkeessa arviointitietoa kerättiin syksyllä 2016 aloittaneiden ryhmien työpaikkavalmentajien ja työntekijöiden täyttämien kyselyiden ja liikemittareiden avulla. Lisäksi näiden ryhmien työpaikkavalmentajat täyttivät seurantapäiväkirjoja. Kaikkien neljän ryhmän osallistujilta kerättiin koulutuspalaute ja osallistujat saivat antaa palautetta myös vapaamuotoisesti sähköpostitse tai puhelimitse.

4.1 Tavoittavuus

Työpaikkavalmentajakoulutuksen aloitti 44 työpaikkavalmentajaa, joista viisi lopetti hankkeen kesken siten, etteivät osallistuneet enää viimeisiin koulutuspäiviin ja/tai mittauksiin. Lisäksi kolme työpaikkavalmentajaa jäi hankkeen aikana äitiyslomalle. Kahdella valmentajalla oma työnkuva tai asema organisaatiossa muuttui siten, ettei toimenpideohjelman toteuttaminen onnistunut suunnitellusti. Hankkeen alussa täytettyyn kyselyyn vastasi 38 työpaikkavalmentajaa ja puolivälissä ja lopussa tehtyihin seurantakysely-



lyihin 23 ja 22 valmentajaa. Syksyllä 2016 koulutuksen aloittaneiden työpaikkavalmentajien toimenpiteiden kohteina olleista noin 450 työntekijästä hankekyselyihin vastasi alussa 181 henkilöä, puolivälissä 60 ja lopussa 76 henkilöä. Sekä työpaikkavalmentajien että työntekijöiden liikkumista ja paikallaanoloa mitattiin liikemittareilla toimenpideohjelman toteutusvaiheen alussa (n=425), puolivälissä (n=102) ja lopussa (n=238). Vastaavia liikemittauksia on käytetty UKK-instituutin tutkimuksissa, joissa on selvitetty väestön liikkumista sekä istumista ja muuta paikallaanoloa (Husu ym. 2016).

Erityisesti tiedottamiseen ja yhteisiin tapahtumiin suunnatut toimenpiteet tavoittivat huomattavasti suuremman osan organisaatioiden työntekijöistä kuin mitä tässä esitetyt luvut kertovat. Hankkeen tavoitavuus kuitenkin heikkeni hankekauden aikana. Erityisesti viimeisen puolen vuoden aikana, jolloin UKK-instituutin tarjoama tuki oli vähäistä, hankkeen tavoitavuus oli heikompaa kuin alussa. Kyselyiden ja liikemittausten tulokset raportoidaan erikseen vaikuttavuustutkimuksen raportoinnin yhteydessä.

4.2 Vaikuttavuus

Koulutuskokonaisuuden loppuun saakka suorittaneet työpaikkavalmentajat kokivat, että he saivat valmiuksia tunnistaa työpaikoillaan sellaisia työtehtäviä ja -tilanteita, joissa työntekijät istuvat päivittäin pitkiä aikoja ja liikkuvat vähän ja / tai ovat terveyttä edistävien elintapamuutosten tarpeessa. He myös kokivat saaneensa tietoa, kuinka liikkumista voidaan lisätä, paikallaanoloa vähentää ja työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistää pienin arkisin keinoin. Tämä tieto jäi kuitenkin paljolti työpaikkavalmentajien omaan käyttöön, sillä tiedon soveltaminen ja jalkauttaminen laajemmin työyhteisöön koettiin haastavaksi.

4.3 Toimenpiteiden käyttöönotto

Työpaikkavalmentajat suunnittelivat toteuttavansa monenlaisia toimenpiteitä työpaikoillaan (Taulukko 1). Yleisimmin suunniteltuja toimenpiteitä olivat taukoliikunnan järjestäminen, tiedottaminen sekä yksittäiset liikuntaan liittyvät tempaukset ja tapahtumat. Useimmilla työpaikoilla toimenpiteiden tarve oli ilmeinen ja toiveita esitettiin myös laajemmin työyhteisöstä. Haasteeksi kuitenkin muodostui toimenpiteiden toteutus ja käyttöönotto muiden työtehtävien ja tiukkojen aikataulujen lomassa.



Toteutuneita toimenpiteitä olivat mm. erilaiset liikunnalliset tapahtumat, tempaukset, pienimuotoiset kilpailut ja lajikokeilut, jotka monella työpaikalla kuitenkin jäivät kertaluonteisiksi. Pysyvimpiä toimenpiteitä olivat muutamat pienryhmät, joissa työntekijät kokoontuivat yhdessä liikkumaan ja/tai keskustelemaan hyvinvointiin liittyvistä asioista sekä taukojumpat, joita muutamilla työpaikoilla järjestettiin säännöllisesti. Työpaikkavalmentajat jakoivat koulutuksessa saamaansa tietoa innokkaasti eteenpäin, ja koulutusmateriaali sekä kuvassa 3 esitellyt materiaalit levisivät työpaikkojen ilmoitustauluille ja kahvihuoneisiin tehokkaasti.

Toimenpiteisiin osallistuneiden työntekijöiden lukumäärän arvioiminen oli haastavaa, ja valmentajat kokivat, että heidän oli vaikea tavoittaa niitä työntekijöitä, jotka todennäköisesti olisivat hyötyneet toimenpiteistä eniten. Tavoitteena oli, että toimenpiteitä kohdennettaisiin organisaatiossa läpileikkaavasti kaikille sosioekologisen mallin tasoille (yksilö-työyhteisö-organisaatio; Kuva 2), mutta käytännössä monet työpaikkavalmentajat pystyivät vaikuttamaan ainoastaan yksilö- ja työyhteisötasolle. Muutama työpaikkavalmentaja toimi esimiesasemassa ja heidän oli helpompi toteuttaa toimenpiteitä myös organisaatiotasolla.

4.4 Toimeenpano

Toteutettuja toimenpiteitä on kuvattu jo edellä toimenpiteiden käyttöönotto -osassa. Toimenpiteiden toteutus vaihteli kertaluonteisista tapahtumista/tempauksista säännöllisiin taukotuokioihin ja ryhmätapaamisiin. Myös toimenpiteiden markkinointi työpaikoilla vaihteli suuresti. Muutamilla työpaikoilla koettiin työpaikan sisäinen verkko tehokkaaksi tiedonvälitys- ja markkinointikanavaksi, toisissa työpaikoissa tieto levisi parhaiten ilmoitustaulujen ja taukotiloihin jaettujen materiaalien välityksellä. Haastavimmaksi toimenpiteiden toteuttamisessa osoittautui se, ettei työpaikkavalmentajilla ollut riittävästi aikaa tähän toimintaan. He toimivat työpaikkavalmentajina oman työnsä ohessa ilman erillisiä resursseja, joten toimenpiteiden nivominen työpaikkojen arkeen oli vaikeaa.

4.5 Hankkeen ylläpito

Hankkeen toimenpiteet siirtyivät työpaikkojen ja työpaikkavalmentajien tavanomaiseksi toiminnaksi vain muutamalla työpaikkavalmentajal-



la. Näissä tapauksissa ylläpitoa edisti se, että työpaikkavalmentajilla oli vahvaa kiinnostusta toimenpiteiden toteuttamiseen ja toiminnan ylläpitämiseen ja heillä oli muita henkilöitä toimintansa tukena. Muutamista työyhteisöistä työpaikkavalmentajakoulutukseen osallistui useampi henkilö, jolloin he olivat toistensa tukena toimenpiteiden suunnittelu-, toteutus- ja ylläpitovaiheissa. Joissain työpaikoissa työpaikkavalmentaja sai tuekseen jonkun muun asiasta kiinnostuneen työntekijän tai kokonaisen työhyvinvointitiimin. Toimenpiteiden ylläpito onnistui paremmin myös niissä paikoissa, joissa työpaikkavalmentajat olivat työyhteisöissään sellaisessa asemassa, että heidän oli mahdollista vaikuttaa sosioekologisen mallin eri tasoille (yksilö-työyhteisö-organisaatio; Kuva 2).

Jotkut työpaikkavalmentajat olivat esimiesasemassa, mutta suurin osa heistä kuitenkin toimi organisaation hierarkiassa tasolla, jolla ei välttämättä ole mahdollisuuksia vaikuttaa koko työyhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Omat vaikuttamismahdollisuudet koettiin vähäisiksi koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Joillakin työpaikoilla valmennustoiminta painottui epävirallisiin ja satunnaisiin keskusteluihin. Vaikka valmentajat eivät välttämättä pitäneet tällaista ruohonjuuritason valmennusta merkittävänä, niin yksilötasolla se on voinut olla hyvinkin tehokasta vaikuttamista.

5 Tapausesimerkkejä hanketoimenpiteiden toimeenpanosta

Case Kunta/päiväkoti

Henkilökunta koostui noin 40 varhaiskasvatuksen työntekijästä ja tukipalveluista. Toimintaympäristönä ollut päiväkotitoimi vastavalmistuneessa rakennuksessa. Työpaikkavalmentajan mukaan koko toiminta oli vasta alussa, mutta tavoitteena oli kehittää sekä henkistä että organisaation sisäistä hyvinvointia. Työpaikkavalmentaja esitteli hankesuunnitelmaansa henkilökunnalle, ja heistä 16 työntekijää halusi olla mukana työpaikkansa toimenpideohjelmassa. Heistä muodostui ns. ”ydinryhmä”, joka suunnitteli hankejakson aikana aloitettavia toimenpiteitä ja nimesi hankkeen ”Limit-liikettä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia varhaiskasvatuksen henkilökunnalle.” Nimeäminen oli ideoitu liikemittausten innoittamana. Teemoiksi valittiin liikunta, lepo ja ravinto.



Ryhmä tiedotti koko yksikköä säännöllisesti ja suunnitteli koko päiväkotiyksikköä koskevia toimintatapoja teemojen mukaisesti, kuten lasten kanssa päivittäistä liikkumista. Ryhmän kokoontumisissa käsiteltiin muun muassa liikemittarituloksia, käytiin tutustumassa eri liikuntalajeihin tai jos joillakin henkilökohtaisena tavoitteena oli laihduttaminen, niin ryhmässä käsiteltiin myös terveellisiä ravitsemustottumuksia. Tavoitteena oli myös tutustua työkavereihin henkilökohtaisesti ja ”epävirallisemmin” työroolin ulkopuolella. Limit-ryhmä kokoontui kerran kuukaudessa iltapäivisin ja osittain työajan ulkopuolella. Toteutusvaiheen aikana kaikki muutkin työntekijät saivat halutessaan osallistua ryhmän toimintaan.

Case Kunta/ruoka- ja puhtauspalvelut

Organisaatiossa oli henkilökuntaa kaikkiaan lähes 160. Heistä keittiötoimipisteissä (7 kpl) työskenteli kaikkiaan yli 60 työntekijää ja 80 työntekijää kiinteistöjen puhtauspalveluissa. Heidän lisäksi organisaatiossa oli myös toimistotyöntekijöitä. Työpaikkavalmentajien kartoituksen mukaan työntekijöille oli jo tarjolla osallistumismahdollisuus kunnan järjestämiin liikuntapalveluihin sekä toimistotyöntekijät olivat ottaneet käyttöön ”happihyppelyn”, jolloin he kiersivät ruokalaan siirtymisen yhteydessä vähän pidemmän reitin rakennuksen ulkokautta. Henkilöstölle oli tarjolla myös työtoimintaa. Ongelmana oli saada työpaikkavalmennus kohdentumaan koko organisaatioon, koska toimipisteet sijaitsivat etäällä toisistaan.

Hankkeesta tiedottaminen oli koko organisaation kannalta tärkeää, ja sitä tehtiinkin aktiivisesti henkilöstölehdessä, intranetin sekä sähköpostin välityksellä. Teemoiksi valittiin liikunta sekä työstä palautuminen ja levon merkitys hyvinvoinnille. Koko henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely ja nimettiin alueelliset ”tyhy-aktiivit”, jotka vetivät liikuntaryhmiä eri toimipisteissä. Tavoitteena oli auttaa työntekijöitä ottamaan vastuu omasta fyysisestä kunnostaan ja hyvinvoinnistaan. Työntekijöillä oli käytössä ns. ePassi ja sitä kautta mahdollisuus saada tuettuja liikuntaetuuksia, kuten esimerkiksi kunnan kuntosalien rajaton käyttö, uimahallien käyttö ilmaiseksi 2 kertaa viikossa, ja jopa yksityisen kuntosalin käyttöä tuettiin 50 %:lla kuukausihinnasta. Koko henkilökuntaa opastettiin pitämään mikrotaukoja työpäivän aikana ja esimiehiä vastuutettiin muistuttamaan asiasta työpaikkalavereissa. Lisäksi työpaikkavalmentajat järjestivät koko henkilökunnalle tarkoitettuja liikun-



tatapahtumia. Liikemittaukseen osallistuneille oli tarjolla eri teemoihin (ravitseminen, lepo/palautuminen, liikunta) liittyviä luentotilaisuuksia työajalla.

Hankkeen aikana muodostui myös pienempiä ryhmiä, mm. 15 henkilön ryhmä ("XX mimmit"), jonka tavoitteena oli aloittaa säännöllinen lihaskunto- ja kestävyysliikuntaharjoittelu sekä painonhallinta. Pienryhmät järjestivät myös kakkukurssin, jouluaskartelua sekä lavatanssiretken.

Työpaikkavalmentajien mukaan "alkuvuosi on hyvä aika aloittaa", eikä ilman näitä toimenpiteitä henkilökunta olisi aktivoitunut (mm. painonpudotus, liikunta ym.)

Case Seurakunta

Seurakunnan toimipisteet sijaitsivat kolmessa eri paikassa samalla paikkakunnalla. Jokaisessa toimipisteessä oli useita eri työntekijäryhmiä ja toimenkuvat työtehtävistä johtuen olivat hyvin erilaiset. Useimmissa tehtävissä työntekijät työskentelivät pääosin yksin. Ainoastaan toimisto-/kansliatyypisessä työssä oli samassa työpisteessä useita henkilöitä. Työpaikkavalmentajat kartoittivat työtehtäviä ja havaitsivat, että useimmilla työntekijöillä työssä ei ollut ongelmana paikallaanolo, vaan työt sisälsivät paljon paikasta toiseen liikkumista ja fyysistä kuormitusta. Kehittämiskohteiksi työpaikkavalmentajat valitsivat tavoitteellisen liikkumisen säännöllistämisen, ravitseminen- ja liikuntatietämyksen lisäämisen sekä tuetun painonhallinnan ja tupakoinnin lopettamisen. Henkilöstölle tarjottiin viikoittaista liikuntakerhotoimintaa yhdellä paikkakunnalla ja toisella paikkakunnalla järjestettiin tyky-liikuntailtoja joka toinen viikko. Ravitseminen- ja liikuntatietämystä välitettiin kahden viikon välein sähköpostitse ja työpisteisiin jaettiin hankkeen koulutusjaksoilla saatuja julisteita ja esitteitä. Tarkoituksena oli myös keskustella tiimipalavereissa liikunnasta ja ravitsemuksesta. Tupakoinnin lopettamiseen tarjottiin työntekijöille mahdollisuutta esimerkiksi nikotiinikorvaushoitoon, jota varten sovittiin yhteistyöstä työterveyshoitajan kanssa. Painonhallintaa varten suunnitelmassa oli hankkia työpaikan ulkopuolinen asiantuntija vetämään halukkaille ryhmää tai antamaan yksilöllistä ohjausta. Aktiivisina toimenpiteinä toteutuivat muun muassa taukojumpat kesken kokouksien tai kävelypalavereiden aloittaminen.

Työpaikkavalmentajat painattivat myös työntekijöille liikuntakortit, joihin sai tehdä merkinnän vähintään ½–1 tunnin liikkumisestaan. Kaikki-



en liikuntakortin palauttaneiden kesken järjestettiin arvontoja palkitsemista varten. Lisäksi hanke aktivoi järjestämään kuntotestejä kaksi kertaa vuodessa sekä työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukemiseksi työnantaja hankki liikuntaseteleitä.

Toiminta käynnistyi hyvin ja työntekijät olivat innokkaasti mukana eri liikuntaryhmissä (venyttely, uinti, kävely, frisbee golf ja kuntosali). Liikuntaan osallistumiseen sai myös aluksi käyttää työaika, mutta myöhemmin selvisi, etteivät työpaikan vakuutukset kata työajan sisällä tapahtuvaa liikkumista, ja siksi jotkut henkilöt jäivät pois toiminnasta. Toiset jatkoivat liikkumista kaikesta huolimatta omalla ajallaan, ja myös liikuntakorttia sai edelleen täyttää ja käyttää arvontoihin osallistumiseen.

Case Kaupanala/myymälä

Myymälätila oli iso kaksikerroksinen työskentelytila, ja siellä oli hyvin erikäisiä työntekijöitä, yhteensä 90 henkilöä, pääosin miehiä. Työ oli vuoro-työtä aamu- ja iltavuoroissa sekä viikonloppuisin, ja osa työntekijöistä teki vain lyhyttä, muutaman tunnin mittaista työpäivää. Monet työtehtävät olivat myös fyysisesti raskaita, nostoja sisältäviä ja työvuoron aikana oli melko paljon liikkumista kovalla lattiapinnalla sekä jatkuvaa jalkojen päällä olemista. Alkukartoituksessa selvisi, että epäsäännölliset työajat haittasivat työntekijöiden liikunnan harrastamista, työpaikalle tultiin omilla autoilla, vaikka sosiaalituloissa oli peseytymistilatkin kunnossa, ja lisäksi työskentelyergonomiaan kaivattiin selkeitä parannuksia.

Työpaikkavalmentajat valitsivat kohderyhmäkseen henkilöt, jotka työskentelivät samassa vuorossa heidän kanssaan. Työpaikkavalmentajilla oli paljon toteutusideoita, mutta heidän mukaansa mahdollisuudet ja resurssit toteutukseen olivat rajalliset. Yrityksessä oli myös yhteistoimintamenettely käynnissä, mikä latisti jonkin verran työyhteisön osallistumishalukkuutta.

Työpaikkavalmentajat päättivätkin lähteä pienillä toimenpiteillä eteenpäin, kuten kannustamalla työpäivän aikana portaiden käyttöön liukuportaiden sijaan. Samoin työnantaja hankki liikuntaseteleitä ja tuki työntekijöiden omatoimista liikuntaa maksamalla puolet muun muassa uinti- ja kuntosalikorteista. Lisäksi työntekijät aloittivat yhdessä ”Kuntoklubi”-ryhmän sekä järjestivät tyky-päivän, jossa korostui yhdessä tekeminen. Työ-



paikkavalmentaja teki ehdotuksia myös johtoryhmälle toiminnan kehittämiseksi. Samoin hän koulutuksen innostamana rohkeni ottamaan yhteyttä alkukartoituksessa havaitsemiensa huonojen työskentelyasentojen vuoksi työterveyshuoltoon, ja työfysioterapeutti tuli opastamaan mm. nostotekniikoista ja työasennoista.

Työpaikkavalmentaja koki aluksi omat voimavaransa ja osaamisensa puutteelliseksi, mutta kaiken kaikkiaan vähitellen rohkeus ja varmuus lisääntyivät.

6 Pohdintaa ja kouluttajien arviointi toteutuksesta

Työpaikkavalmentajien osahankkeessa kehitettiin uudenlainen koulutuskonaisuus ja toimintamalli. Tavoitteena oli kouluttaa työpaikkojen omasta henkilöstöstä vastuuhenkilöitä työhyvinvointitoimenpiteiden jalkauttamiseksi työpaikoille. UKK-instituutin koulutuksissa teemoina olivat liikkuminen, istuminen, ravitsemus, uni, lepo ja henkinen hyvinvointi. Teemoja käsiteltiin työpaikkojen ja koulutukseen osallistuvien työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Keskeisiksi asioiksi nousivat osallistujien kertomukset työpaikkojen tilanteista sekä heidän näkemyksensä työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden tarpeesta ja toteutusmahdollisuuksista omalla työpaikallaan. Osallistujat saivat mahdollisuuden suunnitella räätälöityjä toimenpiteitä oman työpaikkansa tarpeisiin, ja he myös vastasivat niiden toteuttamisesta.

Tämä tarjosi kouluttajillekin loistavan mahdollisuuden perehtyä eri työpaikkojen arkeen ja työhyvinvoinnin todellisuuteen. Kouluttajien oli myös oltava valmiita muuttamaan ennakkoon valmisteltuja sisältöjä ja toimintatapoja koulutusjakson aikana. Osallistujien tavoitteet olivat usein yleisiä, mutta käytännössä työyhteisöissä oli edettävä maltillisesti ja hyvinkin pienin askelin. Onnistuneet työhyvinvointia edistävät toimenpiteet edellyttävät koko organisaation läpäisevää sitoutumista sekä aikaa kokeilla ja punnita eri vaihtoehtoja. Yhdessä osallistujien kanssa pohdittiin, miten ja mistä työyhteisössä voisi saada tukea toimenpiteille ja toiminnan ylläpitämiselle.

Työelämä on koko ajan muutoksessa ja muutoksia on vaikea ennakoida vaikkapa vain muutamaa kuukautta pidemmälle. Kun työpaikkatoimenpiteitä suunnitellaan yhdenlaiseen ympäristöön, niin toteutusvaiheessa tilanteet voivat olla jo muuttuneet ja todellisuus voikin olla toisenlainen.



Koulutuksen osallistajat toivat esiin erilaisia ongelmia, joita he kohtasivat aloittaessaan työhyvinvointitoimenpiteitä. Monilla ongelmana oli, että heillä ei ollut käytettävissä riittävästi resursseja toteuttaa toivottuja toimenpiteitä. Toinen keskeinen haaste oli, ettei työpäivän aikana ollut määritelty aikaa työhyvinvoinnin edistämiseksi oman työn ohella. Työpaikkavalmentajat kohtasivat myös yhteisössään muutosvastarintaa, vaikka tällaista toimintaa työpaikalla kaivattiinkin.

Kohtaamistaan haasteista huolimatta työpaikkavalmentajakoulutuksessa mukana olleet pitivät kokonaisuutta onnistuneena ja monipuolisena, olivat tyytyväisiä koulutuksen sisältöihin sekä erityisesti osallistujien keskinäisiin keskusteluihin, vertaistukeen ja kokemusten jakamiseen. He kokivat saaneensa valmiuksia ja työkaluja työpaikkavalmentajana toimimiseen sekä omaan jaksamiseensa. Osallistajat pitivät yksittäisten koulutuspäivien kestoa ja ajankohtaa (iltapäivisin 4 tuntia) hyvänä, koska tällöin heidän oli helpompaa irrottautua työstään koulutukseen, kun ei tarvinnut olla poissa työpaikalta koko päivää. Samoin koulutuspäivien jaksotus noin kolmen viikon välein oli heidän mielestään sopiva, koska lähijaksojen jälkeen he pystyivät välittömästi viemään työpaikoilleen mahdollisia toteutusideoita, kartoittamaan tarpeita välitehtävien kautta sekä osallistamaan muitakin työyhteisön jäseniä työhyvinvointihankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen.

Ennen koulutuksen alkua kouluttajat jakoivat osallistajat pienryhmiin. Ryhmiä muodostettaessa huomioitiin, etteivät henkilöt, jotka ovat samasta työpaikasta, olisi samassa ryhmässä. Tämän tarkoituksena oli, että kaikki osallistajat saisivat tuoda esiin vapaasti omia näkemyksiään työpaikkansa tarpeista ilman että vain yksi osallistuja työyhteisöstä ilmaisisi näkemykset kaikkien puolesta. Jokaisen ryhmän lähijaksoilla käsiteltävät asiat olivat samansisältöiset, mutta kouluttajien ja ryhmäläisten vuorovaikutus sekä ryhmäläisten keskinäiset keskustelut saattoivat tuottaa jokaiselle ryhmälle erilaisen painotuksen samasta sisällöstä.

Ryhmäytymistä tukeakseen kouluttajat käyttivät keskusteluun kannustavia ryhmätyömenetelmiä ja edistivät omilla kysymyksillään keskustelua niin, että kaikkien ajatukset ja mielipiteet saivat tilaa. Osallistajat ryhmäytyivät nopeasti ja heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa onnistui hyvin. Kaikissa ryhmissä ilmapiiri oli luottamuksellinen. Vapaamuotoiset keskustelut olivat sallittuja, osallistajat saivat tuoda esiin omia näkemyksi-



ään ja tehdä myös kysymyksiä toisilleen. Kokemusten vaihto ja vertaistuki koettiin tärkeäksi. Osallistujat toivat keskusteluun omista yhteisöstään erilaisia haasteellisia työhyvinvointiin liittyviä tilanteita, joihin yhdessä muiden ryhmäläisten kanssa etsittiin ratkaisuvaihtoehtoja.

Heti koulutuksen alettua monet osallistujat eivät olisi malttaneet odottaa kaikkien käsiteltävien teemojen käsittelyä, vaan olivat innokkaita ryhtymään yksittäisiin toimenpiteisiin työpaikoillaan kokonaisuuden hahmottamisen sijaan. Koulutuskokonaisuus oli kuitenkin rakennettu siten, että osallistujille muodostuisi käsitys sosioekologisen mallin mukaisesta toimintamallista ja että he pystyisivät kohdistamaan työhyvinvointia edistävät toimenpiteet organisaatiossa niin yksilö- kuin koko työyhteisötasolle.

Helpoimmin toteutettavina toimenpiteinä työpaikkavalmentajat pitivät tiedon jakamista sekä liikunnan lisäämiseen ja istumisen/ paikallaanolon vähentämiseen suunnattuja toimia. Tämän edistämiseksi työpaikkavalmentajat saivat koulutuksessa UKK-instituutin terveystieteiden materiaaleja kuten julisteita, lehtisiä ja kortteja. Materiaalin levittäminen oli helppo tapa muistuttaa työyhteisöä työhyvinvointia edistävästä asioista ja vaikuttaa ilman henkilökohtaista ”painostusta”. Vaikka työpaikkavalmentajat olivat itse asiastaan innostuneita, he kokivat haasteelliseksi saada muut työyhteisön jäsenet innostumaan. Valmentajien toiminnan tueksi työntekijöille tarjottu mahdollisuus mitata viikon ajan päivittäistä liikunnasta ja paikallaanoloa liikemittareilla sekä niistä laaditut henkilökohtaiset palautteet koettiin kuitenkin hyväksi tavaksi saada konkretisoitua työpaikkavalmentajan toiminnan merkitys työpaikoilla. Joissain työyhteisössä toimenpiteet kohdennettiin pienemmille ja/ tai rajatuimmille ryhmille, koska ihmiset suhtautuvat muutokseen eri tavoin.

Koulutuspäivien aikana osallistujat esittelivät suunnittelemaansa toimenpiteitä ja saivat palautetta niihin sekä ryhmältä että kouluttajilta. Useimmiten työpaikkakohtaisen toiminnan tavoitteet olivat laajoja ja alkuvaiheessa vielä myös käytännön toteutukset määrittelemättömiä (omasta innostuneisuudesta johtuen). Suunnitelmiin palattiin useamman kerran koulutuskokonaisuuden aikana ja vähitellen ne hioutuivat realistisiksi. Yhteisissä keskusteluissa todettiin, että liian monet toimenpiteet kerralla eivät johda toivottuun lopputulokseen. Samoin todettiin, että työn ohella tehtävää työpaikkavalmennusta haittasi ajanpuute, vähäiset resurssit sekä



vaikeus saada muita työntekijöitä mukaan toimintaan. Osa suunnitelluista toimenpiteistä oli mahdollista tehdä työajalla, mutta melko useilla työpaikoilla käytettiin myös työajan jälkeistä vapaa-aikaa yhteiseen tekemiseen, kuten esimerkiksi liikuntaryhmiin osallistumiseen.

UKK-instituutin kouluttajat tukivat työpaikkavalmentajia edistämistoimenpiteiden jalkauttamisessa puolen vuoden ajan koulutusjaksojen jälkeen. Yhteydenpito kaikkiin työpaikkavalmentajiin jatkui säännöllisesti lähetetyillä kannustavilla ja toimintaa tukevilla sähköpostiviesteillä. Kuitenkin tuetun vaiheen jälkeen suurimmalla osalla työpaikkavalmentajista toiminta lopautti joko oman jaksamisen tai muiden työntekijöiden vähäisen kiinnostuksen vuoksi. Vaikka koulutuksessa erityisesti korostettiin erilaisen hyvinvointitiimien merkitystä työpaikkavalmentajan yhteistyötahona, kaikki eivät tätä mahdollisuutta pystyneet hyödyntämään. Yhtenä mahdollisuutena voisi olla yhteistyö työsuojelutoimijoiden kanssa tai joltain ulkopuoliselta taholta (esimerkiksi työterveyshuolto) saatu tuki, joka kannustaisi itsenäiseen työskentelyyn ja tarjoaisi mahdollisuuden keskustella omista ideoista tai mahdollisista pulmakohdista.

Koulutuksen ja koko hankkeen aikana ongelmakohdat eri työpaikoilla olivat hyvin samankaltaisia. Tästä huolimatta osallistujien työyhteisöt ja toimintaympäristöt olivat erilaisia, eikä jossain paikoissa käyttökelpoinen toimintamalli ollut siirrettävissä suoraan toiseen. Tarve lisätä työntekijöiden hyvinvointia työpaikoilla on selvästi olemassa, mutta toisaalta työn luonne määrittää työhyvinvoinnin kannalta olennaiset kehittämiskohteet. Edistämiskeinot ja -toimenpiteet pitää kohdentaa ja suunnitella yksilöllisesti eri aloilla.

Työpaikkavalmentajia opastettiin myös kirjaamaan työhyvinvoinnin edistämiseksi toteuttamansa toimenpiteet. Usein ongelmana on, että edistämistoimet jäävät ”näkymättömiksi”, eikä niiden kustannuksia tai tuloksellisuutta pystytä arvioimaan, kun niitä ei kirjata järjestelmällisesti. Samoin hyvät ja toimivat käytännöt saattavat unohtua, kun työpaikoilla kokeillaan erilaisia toimenpiteitä tai henkilöstö vaihtuu. Tässä osahankkeessa työpaikkavalmentajille laadittiin kirjaamisen helpottamiseksi sähköinen työkirja, mutta vain muutama työpaikkavalmentaja hyödynsi sitä. Osahankkeen vaikuttavuustutkimuksessa raportoidaan tarkemmin, miten työpaikkavalmentajien toteuttamat toimenpiteet onnistuivat muiden työntekijöiden näkökulmasta.



Työelämä on nykyisin jatkuvassa muutoksessa eivätkä muutokset ole aina lyhyelläkään aikavälillä ennakoitavissa. Tämä edellyttää joustavuutta sekä selviytymis- ja sopeutumiskykyä niin yksilöiltä kuin koko yhteisöltä. Työpaikkavalmentajien toimenpiteiden suunnittelu ja pitkäjänteinen toteuttaminen osoittautuivat hankalaksi. Hyvien, realististen suunnitelmien lisäksi työpaikoilla pitää olla mahdollisuus ja valmius muokata suunnitelmia ja niiden toteutusta muuttuvien tilanteiden ja tarpeiden mukaan.

Lähdekirjallisuus:

- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/2012. Saatavilla verkossa: http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf
- Biswas, A., Oh, P. I., Faulkner, G. E., Bajaj, R. R., Silver, M. A., Mitchell, M. S. & Alter, D. A. 2015. Sedentary time and its association with risk for disease incidence, mortality and hospitalization in adults. *Annals of Internal Medicine* 162 (2) 123–132.
- Husu, P., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Sievänen, H., Tokola, K., Valkeinen, H., Mäki-Opas, T. & Vasankari, T. 2016(a). Objectively measured sedentary behavior and physical activity in a sample of Finnish adults: a cross-sectional study. *BMC Public Health* (16) 920.
- Hymel, P. A., Loeppke, R. R., Baase, C. M., Burton, W. N., Hartenbaum, N. P., Hudson, T. W., McLellan, R. K., Mueller, K. L., Roberts, M. A., Yarborough, C. M., Konicki, D. L. & Larson, P. W. 2011. Workplace health protection and promotion: a new pathway for a healthier--and safer--workforce. *Occupational and Environmental Medicine* 53 (6) 695–702.
- Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen, H. K., Kalakoski, V. & Härmä, M. 2013. Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja nro 63. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hoofman, W. E., Houtman, I. L., Joensuu, M., Jokela, M., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Kouvonen, A., Kumari, M., Madsen, I. E., Marmot, M. G., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Siegrist, J., Singh-Manoux, A., Suominen, S. B., Väänänen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., Westerholm, P. J., Westerlund, H., Zins, M., Steptoe, A. & Theorell, T.; IPD-Work Consortium. 2012. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet* 380 (9852) 1491–1497.



Korpela, K. & Kinnunen, U. 2010. How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences* 33 (1) 1–14.

Kouvonen, A., Vahtera, J., Oksanen, T., Pentti, J., Väänänen, A. K., Heponiemi, T., Salo, P., Virtanen, M. & Kivimäki, M. 2013. Chronic workplace stress and insufficient physical activity: A cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 70 (1) 3–8.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja. Akateeminen väitöskirja. Saatavilla verkossa: <https://www.doria.fi/handle/10024/9368>

Lampio, L., Saaresranta, T., Polo, O. & Polo-Kantola, P. 2013 Subjective sleep in premenopausal and postmenopausal women during workdays and leisure days: A sleep diary study. *Menopause* 20 (6) 655–660.

Martinsson, C., Lohela-Karlsson, M., Kwak, L., Bergström, G. & Hellman, T. 2016. What incentives influence employers to engage in workplace health interventions? *BMC Public Health* 16 (1) 854.

McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A. & Glanz, K. 1988. An ecological perspective on health promotion programs. *Health Education Quarterly* 15 (4) 351–377.

Myllymäki, T. & Kaartinen, J. 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

Mäntyniemi, A., Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Sjösten, N., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2012. Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: A prospective cohort study of 69 842 employees. *Occupational and Environmental Medicine* 69 (8) 574–581.

Määttänen, I., Keltikangas-Järvinen, L., Pulkki-Råback, L., Hintsanen, M., Swan, H., Toivonen, L., Kontula, K., Raitakari, O. & Hintsala, T. 2012. Stressful work involvement and inherited long QT-syndrom. *British Journal of Medicine & Medical Research* 2 (1) 31–38.

Poscia, A., Moscato, U., La Milia, DI., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., Collamati, A., Ricciardi, W. & Magnavita, N. 2016. Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC Health Services Research* 16 Supplement 5 329.

Richard, L., Gauvin, L. & Raine, K. 2011 Ecological models revisited: their uses and evolution in health promotion over two decades. *Annual Review of Public Health* (32) 307–326.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. *Psykologia* 48 (3) 196–210.

Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., Ahola, K., Hakanen, J. & Virtanen, M. 2012. Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. *Journal of Applied Arts & Health* 2 (3) 273–287.

