

Hälsa Hyvinvointiohjelman™ vaikuttavuus asiantuntijaorganisaation liikunta-aktiivisuuteen sekä stressin hallintaan ja mielialaan

Heidi Klinga

Tekijä(t)	
Heidi Klinga	
Koulutusohjelma	
Liikunnan – ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi	Sivu- ja liitesivumäärä
Hälsa Hyvinvointiohjelman™ vaikuttavuus asiantuntijaorganisaation liikunta-aktiivisuuteen sekä stressin hallintaan ja mielialaan	38 + 1
<p>Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Hälsa Hyvinvointiohjelman vaikutuksia asiantuntijaorganisaation työhyvinvointiin kevästä 2016 kesään 2017. Tarkoituksena oli selvittää tilastollisesti, millaisia muutoksia valmennuksella saatiin asiakasyrityksen stressin hallintaan ja mielialaan sekä fyysiseen aktiivisuuteen.</p> <p>Tutkimukseen osallistui 32 henkilöä, ikäjakaumaltaan 27-64-vuotiaita naisia ja miehiä. Valmennuksen alussa toteutetun kyselyn perusteella Hälsa kohdensi hyvinvointiohjelman sisällön asiakasyrityksen tarpeiden mukaan. Tulokset kerättiin sähköisen kysymyspatteriston avulla valmennuksen alussa ja sen lopussa. Tässä tutkimuksessa käsitellään valmennuksen johdosta tapahtuneita muutoksia asiakasyrityksen liikunta-aktiivisuudessa kahden muuttujakokonaisuuden, liikunnan harrastamistiheyden ja liikunnan määrän, avulla sekä stressin ja mielialan muutoksissa kokonaisotannasta sekä kahden ikäryhmän otoksista. Tutkimuksessa ikäryhmäjaottelu oli alle 41-vuotiaat (n = 14, ikä 27-40v.) sekä yli 41-vuotiaat (n = 18, ikä 41-64v.).</p> <p>Tärkeimpinä tuloksina tutkimuksesta voidaan pitää fyysisen aktiivisuuden muutoksia positiiviseen suuntaan. Kokonaisotannassa liikunnan harrastamistiheys kasvoi 22,2% (P < 0.01, n = 32) ja yli 41-vuotiaiden ryhmällä se kasvoi valmennuksen aikana 39,3% (P < 0.01, n = 18). Liikunnan määrä lisääntyi kestävyysliikunnan osalta kokonaisotannassa 24,5% (P < 0.01, n = 32) ja alle 41-vuotiailla tilastollisesti erittäin merkittävästi 34,1% (P < 0.001, n = 14), kun yli 41-vuotiailla muutosprosentti oli 17% (P < 0.01, n = 18). Työmatkaliikunnan muutos kokonaisotannassa oli tilastollisesti merkittävä 9,9% (P < 0.01, n = 32). Myös molemmissa ikäryhmissä tapahtui tilastollisesti melko merkittävää muutosta: alle 41-vuotiailla 16,4% (P < 0.05, n = 14) ja yli 41-vuotiailla 5,2% (P < 0.05, n = 18). Stressin hallinnassa ja mielialassa ei valmennuksen myötä tapahtunut muutosta. Suurimmaksi psykiseen toimintakykyyn vaikuttavaksi tekijäksi nostettiin suuri työkuorma suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan todeta, että 14 kuukauden mittainen Hälsa Hyvinvointiohjelma näyttäisi lisäävän asiantuntijaorganisaation työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta, mutta ei näyttäisi muuttavan työntekijöiden arviota stressistä, mielialasta ja työkuormituksesta.</p>	
Asiasanat	
Työhyvinvointi, työhyvinvointivalmennus, liikunta, stressi, hyvinvointi	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Fyysinen työhyvinvointi	6
2.2	Sosiaalinen työhyvinvointi	7
2.3	Psykologinen työhyvinvointi	8
2.4	Stressi.....	10
2.4.1	Positiivinen stressi.....	10
2.4.2	Negatiivinen stressi, uupumus ja masennus.....	10
3	Henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi	12
4	Työhyvinvoinnin mittaaminen	14
5	Toimeksiantajan esittely	16
5.1	Hyvinvointivalmennus Hälsa Oy	16
5.2	Hälsa Hyvinvointiprofiili	16
5.3	Hälsa Hyvinvointiohjelma	17
6	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	18
7	Tutkimusmenetelmät	19
7.1	Tutkimusasetelma	19
7.2	Kyselyn sisältö	20
7.3	Tilastolliset tarkastelut.....	21
8	Tulokset	22
8.1	Stressi ja mieliala	22
8.1.1	Stressin ja mielialan ikäryhmävertailu.....	22
8.2	Liikunta ja fyysinen aktiivisuus	24
8.2.1	Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden ikäryhmävertailu	25
8.3	Asiakasryhmältä nousseita kehityskohtia	26
8.3.1	Stressi ja mieliala	26
8.3.2	Liikunta ja fyysinen aktiivisuus.....	27
9	Pohdinta.....	28
9.1	Tutkimuksen luotettavuus ja menetelmät	31
9.2	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	33
	Lähteet	35
	Liitteet.....	39
	Liite 1. Hälsa kysymyspatteristo: Stressi ja mieliala sekä liikunta	39

1 Johdanto

Työhyvinvointia on lähdetty tutkimaan jo 1920-luvulla lääketieteellisellä stressitutkimuksella. Uskottiin, että stressin syntyyn vaikutti yksilön fysiologiset reaktiot työn vaatimuksiin. Myöhemmin mukaan tulivat psykologiset reaktiot sekä työn kuormittavuudesta johtuvat vaikutukset, jotka pahimmillaan johtivat sairauspoissaoloihin. Tämän jälkeen mukaan liitettiin sosiaalinen tuki, sillä sen todettiin olevan yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Uusin viitekehys on kuitenkin laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite, jonka mukaan työorganisaatiossa, työn organisoinnissa, esimiestoiminnassa/ryhmän toiminnassa ilmenevät kehittämistarpeet käynnistävät muutoksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja mahdollistavat oppimisen. Viime aikoina tähän on liitetty lisäksi työhyvinvoinnin yhteys tuloksellisuuteen, sillä hyvinvoivat ihmiset tekevät parempaa tulosta. (Docendum.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, kun työ on mielekästä, terveellistä ja turvallista. Hyvällä ja motivoivalla johtamisella on työhyvinvointia edistävää vaikutusta. Myös työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito vaikuttavat siihen positiivisesti, sillä ihmisen ollessa motivoitunut, osaava, aktiivinen ja luova kasvaa työn mielekkyys sekä asiakastyytyväisyys, kustannustehokkuus paranee sekä sairauskulut pienenevät. Työhyvinvointi on avain tuloksellisuuteen, mutta se pidentää myös työuria. Keskimääräinen eläköitymisikä on alle 61 vuotta, vaikka vanhuuseläkkeelle jääetään yli 63-vuotiaana. Tämä johtuu siitä, että työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään keskimäärin 52 vuoden iässä. (Jyty.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä ja sen osa-alueita ovat 1. organisaatio, mikä kattaa tavoitteellisuuden, joustavan rakenteen, jatkuvan kehittymisen sekä toimivan työympäristön, 2. johtaminen, mikä on kannustavaa ja osallistuvaa, 3. työyhteisö, jossa toimii avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot, pelisäännöt ovat selkeät sekä ryhmä toimii yhteen, 4. itse työ ja siihen vaikuttamismahdollisuudet sekä oppiminen ja ammattitaidon kehittyminen sekä 5. minä itse; psykologinen pääoma eli sisäinen voimavara kohdata vaikeita tilanteita ja ehkäistä niihin liittyviä turvattomuuden tunteita ja ahdistusta sekä terveys ja fyysinen kunto. Psykologinen pääoma kattaa neljä osaa, joita ovat itseluottamus, toiveikkaus, realistinen optimismi sekä sitkeys. Esimiehellä on vaikutusta näihin, sillä toiminnallaan hän pystyy vähentämään työntekijöiden epävarmuutta ja lisäämään hallinnan tunnetta ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia. Henkiseen ja fyysiseen kuntoon vaikuttavat työn rasittavuus, työstä palautuminen, terveydentila, ravitsemus ja sen laatu sekä uni. Nämä vaikuttavat olennaisesti koettuun työkykyyn. (Docendum.)

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimi työhyvinvointivalmennuksiin erikoistunut Hyvinvointivalmennus Hälsa Oy. Sen toiminta keskittyy työyhteisöjen ja yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseen asiakasorganisaation tarpeista käsin. Toiminnan ydin on tavoitteellisuus ja tulokellisuus. Hälsän palveluihin kuuluvat Hälsä Esimiesvalmennus, Hälsä Hyvinvointiprofiili, Hälsa Hyvinvointipäivä, InBody-kehonkoostumusmittaus, Firstbeat-mittaukset, energia-testi-kuntotestit sekä Hälsa Hyvinvointiohjelma, joka koostuu kaikista edellä mainituista palveluista. (Henri Karjula 18.8.2017; Hälsa 2017a.)

Tämän työn tavoitteena on tutkia Hälsa Hyvinvointiohjelman vaikutuksia asiantuntijaorganisaation työhyvinvointiin reilun vuoden valmennussuhteen aikana kevästä 2016 keuhään 2017. Tarkoituksena on selvittää kahden liikunta-aktiivisuutta kuvaavan muuttujakonaisuuden avulla, mikä vaikutus valmennuksella on asiakasyrityksen fyysiseen aktiivisuuteen sekä millaisia muutoksia saadaan stressin hallintaan ja mielialaan sekä kokonaisuotannassa että kahden eri ikäryhmän välillä.

2 Työhyvinvointi

Työ on ihmisille tärkeää, koska se antaa mahdollisuuksia sekä parhaimmillaan tuottaa elämälle merkityksiä. Työn muodot ja sen roolit ihmisten elämässä vaihtelevat eikä työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ole itsestäänselvyys. Se on ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti vaihteleva ilmiö, mutta työ ja hyvinvointi liittyvät vahvasti toisiinsa. Työ on kaikissa kulttuureissa taloudellisen järjestelmän perusta, joten sillä on yhteiskunnassa valtava merkitys. Ilman työtä yhteiskunta hajoaisi, joten ei ole yhdentekevää, miten työssään viihtyy. (Virtanen & Sinokki 2014, 9, 17.) Työhyvinvointi vaikuttaa suoranaisesti niin menestykseen kuin tulokseenkin, koska se on kilpailutekijä. Sillä on taloudellisia vaikutuksia yrityksen, yksilön ja jopa yhteiskunnan tasolla. (Ojala & Ahonen 2003, 23-24.)

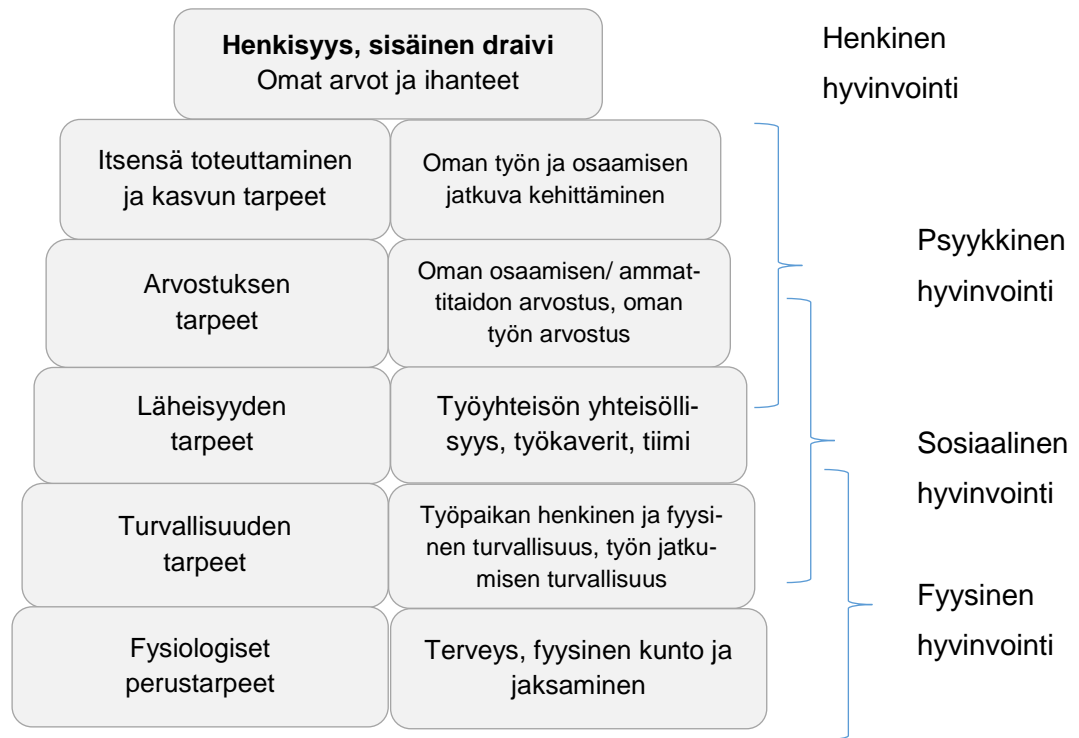
Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. Kun työhyvinvointi kasvaa myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat, koska sillä on vaikutusta muun muassa työssäjaksamiseen. Lisäksi sairaspotilaiden määrä laskee. Työhyvinvoinnista huolenpito ja sen edistäminen kuuluvat yhtä lailla työntekijälle kuin työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.) Työhyvinvointia on kuitenkin vaikea määritellä tarkasti, sillä hyvinvoinnin merkitys on kaikille ihmisille eri (Ojala & Ahonen 2003, 28).

Työnantaja on vastuussa työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä yhdenvertaisesta kohtelusta työntekijöitä kohtaan, kun taas työntekijä omalta osaltaan on vastuussa oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Työpaikan myönteiseen ilmapiiriin pystyy kaikki vaikuttamaan itse. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työterveyslaitoksen (2017) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä aisoissa
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2017a.)

Työhyvinvointia yksilön kannalta voidaan kuvata Maslowin tarvehierarkian kautta vertauskuvallisesti työhyvinvoinnin portailla (kuvio 1). Tarvehierarkia on Maslowin vuonna 1954 kehittämä motivoiva teoria, joka koostuu viidestä portaasta. Portaavat lähtevät alatasolta ja etenevät ylemmäs porraskerrallaan. (McLeod 2016.) Näiden viiden portaan päälle voidaan asettaa vielä yksi porras, mikä koostuu henkisyydestä ja sisäisestä draivista kattaen omat arvot, motiivit sekä oman sisäisen energiaa. Näiden avulla ohjataan ihmisen sitoutumista ja innostumista eri asioihin. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaavat Maslowin tarvehierarkian avulla (Mukailtu Ojala & Ahonen 2003, 29).

Alimmalla tasolla kuvataan ihmisen fysiologisia perustarpeita, mikä kattaa ravinnon, nesteen sekä riittävän unen saannin. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin avain, joten näihin perustarpeisiin on hyvä verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. (Ojala & Ahonen 2003, 29). Toisella portaalla kuvataan turvallisuuden tarpeita, niin fyysistä työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, kuin henkistä turvallisuutta turvallisen työilmapiirin puitteissa ilman kiusaamista ja pelkoa epäonnistumisen seurauksista. Tähän turvallisuuteen kuuluu myös luottamus työn jatkumiseen. Kun tämä taso on kunnossa, aina seuraava taso on se, mikä motivoi toimimaan. (Ojala & Ahonen 2003, 28-29; McLeod 2016.)

Seuraavat kaksi porrasta läheisyyden tarpeet ja arvostuksen tarpeet ovat sosiaalisen hyvinvoinnin tasoja, mitkä kattavat yhteenkuuluvuuden tunteen ja hyvän työilmapiirin sekä

oman työn ja ammattitaidon arvostus. Nämä ovat erittäin tärkeitä hyvän tuloksen saavuttamiseksi. Sosiaaliin suhteisiin työpaikan suhteiden lisäksi kuuluvat vapaa-ajan suhteet, kuten perhe, ystävät ja parisuhde. Kun yksityiselämän asiat ovat kunnossa on myös helpompi keskittyä itse työntekoon. Teoriassa siis pyritään välttämään työhön keskittymistä vaikeuttavia suhteita niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. (McLeod 2016.)

Viimeinen porraskuuluu psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueeseen, johon myös arvostuksen tarpeet kuuluvat osittain. Tämä taso koostuu itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista. Näitä tarpeita on mahdotonta saavuttaa täysin koskaan, sillä kun edellinen tavoite on saavutettu, haluaa ihminen kehittyä ja oppia lisää sekä kokeilla omia rajojaan. Näin ollen viimeisen portaan tarpeet muuttuvat jo saavutettujen tarpeiden myötä. (McLeod 2016.) Kaikkien näiden viiden portaan päälle on lisätty myös henkisen hyvinvoinnin osa-alue, mikä luo pohjan kaikelle. Jos henkinen hyvinvointi pettää, vaikuttaa se kaikkiin hyvinvoinnin portaiden osa-alueisiin. Ihmisten on itse otettava yhä enemmän vastuuta omasta hyvinvoinnistaan eikä työnantajan toimet vaikuta, mikäli ei ole valmis vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Maslowin teoria on saanut kritiikkiä sen tieteellisyyden puutteesta, sillä se perustuu täysin tutkijan mielipiteeseen eli on puolueellinen ja näin ollen vähentää tutkimuksessa saatujen tietojen oikeellisuutta. Maslow tutki 18 korkeasti koulutetun valkoisen mieshenkilön elämäntietoja ja kirjoituksia ja loi näistä ominaisuuksien luettelon, mitkä olivat tyypillisiä ominaispiirteitä näiden henkilöiden piirissä. Ei siis yleisesti ihmiskunnan keskuudessa. Toisena kritiikin kohteena on oletamus siitä, että ihmisen tulee täyttää ensin kaikki portaiden tarpeet, jotta oma potentiaali tulee täytettyä. Eri kulttuureja tutkimalla on tultu siihen tulokseen, että ihmiset ovat pystyneet saavuttamaan korkeamman tason saavutuksia kuten rakkautta ja omaisuutta, vaikka kulttuureissa eläisi suuri määrä köyhydessä. (McLeod 2016.)

Myös Rauramo (2009) kuvaa työhyvinvoinnin portaita samalla tyylillä. Portaikon mallina ovat ihmisen perustarpeet eli psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden ja liittymisen tarpeet sekä arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Näiden tarpeiden tyydyttyminen sekä työssä että elämässä ovat hyvinvoinnin edellytykset. Työhyvinvoinnin työpaikalla muodostavat työpaikan johto yhdessä työntekijöiden kanssa eli työorganisaatio. Työhyvinvointisuunnitelma tulee laatia työpaikan omista lähtökohdista ja tarpeista käsin. Tähän on syytä tehdä nykytilan kartoitus sekä selvittää aiemmin toteutetut käytännöt ja niistä saadut palautteet. (Rauramo 2009, 1.)

STTK:n teettämän tutkimuksen (2016) mukaan 57% vastanneista suomalaisista työntekijöistä kokee, että työpaikalla edistetään työhyvinvointia ja työssä jaksamista hyvin vähän tai ei ollenkaan. Alle 35-vuotiaiden ikäryhmä oli tyytymättömin työhyvinvoinnin edistämiseen, mutta ylemmistä toimihenkilöistä jopa 53% olivat tyytyväisiä. Yksityisen sektorin työntekijöistä 36%, kunnan puolella 41% ja valtiolla vain 57% olivat tyytyväisiä työpaikan työhyvinvoinnin tukemiseen. Työhyvinvointiin panostaminen on siis kaikilla työpaikoilla ja sektoreilla yhä riittämätöntä. Kysely toteutettiin sähköisenä ja vastuksia saatiin 1061 työsäikäyvältä henkilöltä ympäri Suomea. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2017, 2; Murto 2017.)

2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen toimintakyky yhdessä sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa vaikuttaa keskeisesti työkykyyn, ja monissa ammateissa fyysinen toimintakyky on työväline ja näin ollen välttämätön. Sen ylläpidolla on lisäksi todettu olevan positiivinen vaikutus sosiaaliin ja psyykkiseen toimintakykyyn, ja säännöllinen liikunta näkyykin työpaikalla sairauspoissaolojen laskuna ja työkyvyn paranemisena. Loppupeleissä omasta fyysisestä kunnosta huolta pitäminen on työntekijän omalla vastuulla. (Työterveyslaitos 2017b.)

Liikunnan ja arkiaktiivisuuden rooli työhyvinvoinnin kannalta on keskeinen, koska sillä voidaan ennaltaehkäistä ja hoitaa työ- ja toimintakykyä uhkaavia sairauksia sekä edistää työkykyä. Henkilökohtaisilla valinnoilla vaikutetaan niin omaan, kollegoiden kuin läheistenkin hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2017b; Valkeinen ym. 2011, 55.) Liikunnalla on myös stressiä lievittävä vaikutus, vaikka se ei vie pois sen syytä (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 69). Aktiivisuutta pystyy helposti lisäämään työmatkaliikunnalla, portaita nousemalla hissien sijaan ja korvaamalla auton polkupyörällä, mutta myös työpäivään on hyvä sisällyttää pieniä liikuntahetkiä (Työterveyslaitos 2017b).

Työhyvinvoinnin kannalta fyysinen kunto on helpoimpia ja konkreettisimpia lähestymiskohteita ja monen organisaation työhyvinvointitoiminta keskittyykin yksilöiden henkilökohtaisen fyysisen kunnan edistämiseen. Fyysistä kuntoa ja sen etenemisen tavoitteita on helppo mitata ja arvioida monin tavoin. Liikuntaseteleitä lunastavat todennäköisesti eniten ne, jotka liikkuvat vapaa-ajalla ilman niitä. Samat aktiiviset henkilöt osallistuvat myös yrityksen liikuntatapahtumiin. (Kehusmaa 2011, 38-39.)

Pelkästään fyysiseen hyvinvointiin keskittymällä suljetaan iso osa organisaation jäseniä ulkopuolelle. Joskus jopa fyysisesti aktiiviset ihmiset saattavat syyllistää vähemmän liikku-

via ihmisiä työpaikoilla. Liikkumisen salliminen työajalla sekä palkitseminen liikuntasuorituksista, jopa rahallisesti, ovat mahdollisesti tehokkaimpia keinoja aktivoida vähemmän liikkuviakin, mutta tämä ei välttämättä ole tarkoituksenmukaista ja toivottavaa panosta suhteessa muuhun työhyvinvointitoimintaan. (Kehusmaa 2011, 39.)

Hyvät ruokailutottumukset auttavat ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Työaikana nautittu terveellinen ruokailu heijastuu lisäksi kotiin ja muihin ruokavalintoihin. Liian tukeva ruokailu puolestaan aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta laskee työtehoa sekä lisää onnettomuusriskiä, ja aterioiden väliin jättämien altistaa napostelulle, jolloin tarvittavat vitamiinit ja hivenaineet jäävät saamatta. (Työterveyslaitos 2017b.)

Unen ja palautumisen rooli työhyvinvoinnissa on merkittävä, sillä virkeä ja levännyt ihminen on tehokas ja tarkkaavainen. Hyviä yöunia ja unen laatua voi haitata työasioista tai henkilökohtaisesta elämästä johtuva stressi. Myös toimimattomat työaikajärjestelyt vaikuttavat osaltaan. Unen kärsiessä myös tarkkaavaisuus, muisti, oppiminen, mieliala ja asioiden hallinta sekä mahdollisesti luovuus kärsivät. Palautuminen vaatii unen lisäksi sosiaalisen elämän vaihteluja, kuten oleskelu, urheilu, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaamisen, mutta myös henkistä palautumista, jota voidaan kutsua myös akun lataamiseksi. Työaikana tällaisia hetkiä ovat kahvitauot ja lounasaika, mutta yhtä tärkeää on poistua työpaikalta ajoissa ja jättää työasiat perässään. (Härmä, Sallinen & Puttonen 2017.)

2.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa voidaan puhua sosiaalisesta pääomasta, jota rikastuttavat yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus. Se muodostuu yhteisöllisistä piirteistä, jotka vahvistavat luottamusta yhteisön toiminnassa sekä vastavuoroisuudesta, osallistumisesta ja verkostoitumisesta. Sosiaalinen pääoma on niin työyhteisön kuin yksilön voimavara ja sillä voidaan tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Pohjan sille luo hyvä johtaminen sekä toimiva työyhteisö, johon jokainen voi vaikuttaa omalla käyttäytymisellään. (Manka 2015, 144; Manka & Manka 2016, 132, 134.) Aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi, yhteiset arvot, luottamus, tiedonkulku sekä vastavuoroisuus lisäävät sosiaalista pääomaa. Sen laatu ja määrä vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. (Manka 2015, 145-146.) Se, kenellä on työpaikalla valtaa, voi vaikuttaa muita enemmän työyhteisöön, joten esimiestoiminnalla on valtavat vaikutukset työorganisaatioon, organisaation oloihin sekä henkilöstön työhyvinvointiin (Tarkkonen 2012, 92, 94).

Oksanen (2009) teettämässä tutkimuksessa selvitettiin työyhteisön sosiaalisen pääoman ja kuntatyöntekijöiden terveyden välistä yhteyttä pitkätaimasetelmassa hyödyntäen Kuntasektorin henkilöstön seuranta tutkimuksen aineistoa vuosilta 2000-2005. Kyselyyn vastasi yhteensä 48598 kuntatyöntekijää vuosina 2000-2002, joista vielä 35914 osallistui vuosina 2004-2005 seuranta tutkimukseen. Työntekijän oman sosiaalisen pääoman arvion lisäksi mitattiin työyhteisön sosiaalista pääomaa muiden työyhteisön henkilökohtaisten arvioiden keskiarvolla. Terveyden mittaamiseen käytettiin kysymystä koetusta terveydestä, masennusta arvioitiin kysymällä lääkärin toteamasta masennuksesta sekä Kelan lääkerekisteristä masennuslääkeostoilla. Tutkimuksessa selvisi, että sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat työterveyteen huomattavasti. Jos se on jatkuvasti vähäistä, on terveyden huononemisen riski jopa 1.3 kertaa suurempi verrattuna korkean sosiaalisen pääoman työpaikkoihin. Vähäisen sosiaalisen pääomaan liitettiin myös 20-50% suurempi mahdollisuus sairastua masennukseen. (Oksanen 2009, 4, 48, 62-63.)

2.3 Psykologinen työhyvinvointi

Henkinen kuntomme eli miten koemme oman elämämme ja työmme on psykologista pääomaa. Sitä voidaan kuvata itseluottamuksena, sitkeytenä, toiveikkuutena sekä optimisminä ja siihen sisältyy mahdollisuus, jota voi kehittää ja oppia. Kun henkilöllä on itseluottamusta ja luottamusta omiin kykyihinsä onnistua suorituksissa, on hänellä hallinnan tunne. Sitkeydellä tarkoitetaan sitä, että ongelmien ja esteiden ilmaantuessa ei lannistuta, vaan keitetään ne ja aloitetaan alusta. Toiveikas ja optimistinen ihminen haluaa tavoitella unelmiaan ja löytää keinot niiden saavuttamiseen sekä ajattelee menestyvänsä niin nyt kuin tulevaisuudessakin. (Manka 2015, 163-164.)

Psykologisella pääomalla on merkitystä työkäyttäytymiseen sekä suoriutumiseen töissä. Henkilöt, joilla on psykologista pääomaa, ovat työtilanteissa myönteisempiä, sopeutuvat organisaatiomuutoksiin ja heillä on resursseja vastata työympäristön haasteisiin. Suuri psykologinen pääoma lisäksi ennustaa organisaatioon sitoutumista ja vähäisempiä lopettamisaikkeitä työssä, mutta myös suoja negatiiviselta stressiltä. (Manka 2015, 164-165.) Nykyään työpaikoilla työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat paljon omaan sekä lähiyhteisön työhön, mikä tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan kokemukseensa. Psykologinen pääoma ei ole pelkästään yksilöön sitoutunutta, vaan se voi olla ryhmästä johtuvaa ja sitä voidaan kehittää työyhteisöissä. Ryhmän keskuudessa tätä kutsutaan kollektiiviseksi psykologiseksi pääomaksi, jolla tarkoitetaan jäsenten vuorovaikutusta ja dynamiikkaa. Sen edistämiseksi esimiehellä on tärkeä rooli. (Manka 2016, 158-159, 170.)

Mahdollisuus oman elämänsä hallitsemisesta, mutta myös kyky tuntee mielenrauhaa ovat osa psykologista pääomaa (Manka 2016, 158). Myönteiset tuntemukset vaikuttavat positiivisesti tarkkaavaisuuteen ja huomiointikykyyn, mahdollistavat luovia ideoita, auttavat lisäämään henkilökohtaisia resursseja (hetkessä eläminen, hallinnan tunne, onnellisuus), kasvattavat kykyä antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea sekä vaikuttavat konkreettisesti terveydentilaan. (Manka 2015, 165.)

Psykologisen pääoman kehittämistä on tutkittu vuosina 2012-2014 Jamit-hankkeen avulla. Hankkeen aikana on kehitetty uusia keinoja tukea sekä lisätä jäljellä olevaa työkykyä ja helpottaa työssä jaksamista osatyökykyisillä. Hankkeessa toteutui kolme valmennusta, joiden sisällöt vaihtelivat, mutta tavoitteet olivat samat. Valmennuskerrat koostuivat sekä etä- että verkko-opetuksesta. Valmennuskokeilut pitivät sisällään viisi tapaamista, jotka koostuivat jokainen eri psykologisen pääoman osa-alueista. Ensimmäisellä tapaamisella käsiteltiin psykologista pääomaa sekä hyvinvoinnin merkitystä. Toisella tapaamisella käsiteltiin itseluottamusta ja sitkeyttä. Kolmas tapaaminen piti sisällään optimistisuuden ja toiveikkuuden harjoituksia. Neljäs kerta koski työyhteisön sosiaalista pääomaa ja puolen vuoden päästä aloituksesta pidetty viimeinen tapaaminen oli seurantakerta, jossa mietittiin miten edetä eteenpäin ja kuinka hyvinvointia voidaan kehittää jatkossa. Valmennuspilottien tarkoituksena oli arvioida vuorovaikutteisen pienryhmävalmennuksen soveltuvuutta osatyökykyisten työhyvinvoinnin parantamiseen sekä testata ja kehittää käytännönläheisiä harjoituksia, jotka sopivat valmennuskokonaisuuksiin tai itsenäisesti tehtäviksi. (Manka, Larjovuori, Heikkilä-Tammi, & Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos 2014, 4-5, 16-17.)

Jamit-hankkeen lopussa huomattiin, että monet asiakkaat olivat olleet sitoutuneita ja edistymistä tapahtui. Vain harva keskeytti kokeilun aikana, mutta osassa tapauksista asiakas ei kokenut hyötyvänsä tilanteensa käsittelystä. Nämä tilanteet johtuivat suurilta osin pitkäkestoisesta kuormituksesta sekä pettymyksistä. Edistymistä ja ratkaisuja koettiin, kun kokeiluja toteutettiin omalla työpaikalla tai muualla, työaika lyhennettiin, siirryttiin osa-aikatyöhön tai kokoaikatyöhön muuhun työhön tai kouluttauduttiin uuteen ammattiin. Myös toiveikkaammat ajatukset ja vaihtoehtojen löytäminen omaan tilanteeseen merkitsivät edistymistä. Merkittävänä onnistumisina koettiin tapaukset, joissa sekä esimies että työyhteisö yhdessä olivat tukemassa työssä jaksamista, vaikka onnistumisia koettiin myös yksilötasolla. (Mäkelä-Pusa 2014, 98-99.)

2.4 Stressi

Stressiä lähdettiin tutkimaan 1900-luvun alussa fysiologisessa mielessä. Sen uskottiin aiheutuvan yksilön fysiologisista reaktioista eri kuormitustekijöihin. Näitä fysiologisia reaktioita edelsi yksilön kielteiset tuntemukset ja myöhemmin teoriaan liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Stressiä voidaan kuvata tilanteeksi, jossa yksilö kokee itsensä jännittyneeksi, ahdistuneeksi, levottomaksi tai hermostuneeksi tai potee nukkumisvaikeuksia mieltä painavista asioista johtuen. Stressiä tulisi kuitenkin katsoa laajasti eri puolilta, kuten positiivisten vaikutusten kautta, ajatusten, tunteiden ja motivaation kautta sekä käyttäytymisen näkökulmasta. Sen vaikutukset näkyvät työpaikalla yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. (Manka 2015, 21-22, 24, 57.)

2.4.1 Positiivinen stressi

Stressi liittyy tavalliseen arkeen, mutta se voidaan nähdä positiivisena (Manka 2015, 21). Psykologisesti tervettä on kokea haastava tilanne positiivisena, vaikka se aiheuttaakin jonkinasteista painetta. Tällaiset tekijät ovat työntekijää kehittäviä sekä tarjoavat mahdollisuuden aikaansaamiseen. Työhyvinvointia haastavia/edistäviä paineita ovat työn kuormitus, ylimääräinen vastuu, johon koulutetaan ja annetaan tukea, aikapaineet, työn moninaisuus ja tavoitteet, joilla on merkitystä sekä tiukat aikarajat. Mikäli nämä ovat epäselviä, koetaan se työhyvinvointia heikentävänä/estävänä paineena. (Manka & Manka 2016, 174.) Sopiva määrä stressiä parantaa työstä suoriutumista ja tuottaa työhyvinvointia. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011, 14; Manka & Manka 2016, 175). Stressireaktio on hyödyllinen, sillä se varoittaa, kun olemme kuormittamassa itseämme liikaa ja sitä kautta menettämässä työkykyä ja terveyttä (Manka 2015, 13).

2.4.2 Negatiivinen stressi, uupumus ja masennus

Työperäistä haitallista stressiä, uupumusta tai masennusta voi esiintyä työpaikasta riippumatta ja sillä voi olla negatiivisia vaikutuksia keneen tahansa työntekijään yrityksen kokoon, toiminta-alueeseen tai työsuhteen muotoon katsomatta. Kaikkea työpaikalla ilmenevää stressiä ei voida pitää työperäisenä, vaan se voi olla työpaikan ulkopuolista, mutta ilmaantua töissä. Tämän takia työpaikalla on tärkeää tunnistaa merkit, jotka viittaavat työperäiseen stressiin, uupumukseen tai masennukseen. Hyviä mittareita näiden mittaukseen ovat sairauspoissaolojen määrät, suuri vaihtuvuus työntekijöissä, työntekijöiden antamat palautteet liiallisesta kuormituksesta sekä henkilöstöriridat. Johtamisella on suuri vaikutus näihin, sillä lyhytjänteinen, työntekijät huomiotta jättävä esimies aiheuttaa kriisejä

työyhteisöön. Myös äkilliset muutosvaiheet, osaamisen puute, huonot ja riittämättömät resurssit, ohjauksen sekä tuen puute ja byrokraattisuus edesauttavat kriisiytymistä. (Suosivu 2014, 33.)

Negatiivinen stressi syntyy silloin, kun työ asettaa epäsuhdan haasteiden ja annettujen tehtävien sekä käytettävissä olevien voimavarojen välillä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011, 14). Se voi syntyä hiljalleen eikä ihminen välttämättä tiedosta sitä itse. Ylikuormittuneen työntekijän keho alkaa oireilla fyysisesti, uni häiriintyy, esiintyy ärtymistä ja lyhytjänteisyyttä sekä muistimuutoksia eikä toivottuja tuloksia synny töissä, sillä negatiivinen stressi heikentää suorituskykyä. Myös ammatillinen itsetunto heikkenee stressin pitkittymisen seurauksena. (Manka & Manka 2016, 176-177.) Ylipitkillä työpäivillä ja työviikoilla saattaa olla yhteys terveydellisiin haittoihin samoin kuin työsuhteen epävarmuudella sekä epäasiallisella kohtelulla (Tarkkonen 2012, 65).

Muutokset nykyisessä yhteiskunnassa näkyvät myös muutoksina työorganisaation tasolla. Se, vaikuttaako muutos työhyvinvointiin suotuisasti, riippuu siitä, miten muutokset toteutetaan ja millä tavalla henkilöstölle annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa muutoksen analysointiin, suunnitteluun ja sisältöön sekä toteutukseen. Esimiehen on lisäksi kyettävä perustelemaan muutoksen tarve uskottavalla tavalla, sillä pelkkä puhe vaikuttamismahdollisuuksista ei riitä. Onnistuneessa muutoksessa toteutuu mielekkyyden kokemus, riittävä itsemääräämisoikeus sekä sosiaalisen tuen tarve. Nämä ovat psykologisia tarpeita, joilla on yhteys työhyvinvointiin. (Tarkkonen 2012, 64-65.)

Parhaita keinoja ehkäistä työperäistä pahoinvointia on ennaltaehkäisy. Työpaikalla olisi hyvä kiinnittää huomiota ennalta ehkäisevästi muun muassa työjärjestelyihin ja menettelytapoihin, työoloihin ja -ympäristöön, viestintään sekä yksilökohtaisiin tekijöihin, kuten paineisiin ja tukeen. Organisaation tulisi edistää koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia sekä varmistaa osaamista, antaa henkilöstölle riittävät mahdollisuudet osallistua, kehittää toimintatapoja sekä tarjota terveystarkastukset ja vastaanottokäynnit työterveyshuollossa ennalta ehkäisyä tukeakseen. Työnantajan vastuulla on huolehtia siitä, että työ ei ole jatkuvasti kohtuuttoman kuormittavaa työntekijälle ja siihen on puututtava jo ennen ongelmien syntymistä. (Suosivu 2014, 35.)

3 Henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi

Hyvä johtaminen sekä tiedonkulku liittyvät vahvasti työhyvinvointiin, ja hyvä johtaminen koetaankin tutkimusten mukaan tärkeimmäksi työhyvinvoinnin lähteeksi (Ojala & Ahonen 2003, 172). Merkittävä osa yrityksen johtamista ja esimiestyötä ovat työkyvyn edistäminen ja työn voimavarojen vahvistaminen. Työnantajalle on tärkeää selvittää vuosittain sairauspoissaolojen määrä, työtapaturmat sekä ammattitaudit, jotta voidaan arvioida ja kartoittaa työturvallisuutta ja -terveyttä. Näihin panostamalla voidaan vähentää sairauspoissaoloja, ehkäistä työkyvyttömyyseläkettä sekä edistää pidempiä työuria, eli työkykyjohtamisella saadaan laatua ja pituutta työuriin. Muita keinoja työkykyjohtamiseen ovat terveyttä edistävien elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta, mutta ensisijainen vastuu työnantajalla on työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. (Schugk & Wärn 2017.)

Työkykyjohtamisessa terveyden edistämisen ja sairauksien hallinnan rinnalla ovat tärkeinä selkeät johtamiskäytännöt, esimiehen tuki, positiivinen sekä rakentava palaute ja arvostus, työn mielekkyys, palkitsevuus sekä luottamus, hyvä tiedonkulku ja kannustava työilmapiiri sekä innostaminen tavoitteiden saavuttamiseen (Manka & Manka 2016, 141; Schugk & Wärn 2017). Työkyky- ja työhyvinvointijohtamiseen yhdistetään myös talous, sillä yritysten on tehtävä tulosta. Ajan ja rahankäyttö työhyvinvointiin on investointi, joka maksaa itsensä takaisin esimerkiksi alentuneina työkyvyttömyyskustannuksina, vähäisempinä sairaushoitokuluina sekä parantuneena tuottavuutena. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011, 4.)

Keskustelevan johtamistyylin tiedetään lisäävän työyhteisön hyvinvointia. Keskeistä on, että esimies keskustelee alaistensa kanssa ja huomioi heidän mielipiteensä, ja sitä kautta sitouttaa ja motivoi heitä työhönsä. Jokaisen keskustelun esimiehen ja alaisen välillä tulisi siis johtaa yhteisiin sopimuksiin saavuttaakseen keskustelevan johtamistyylin tavoitteet. Esimiehen on myös huomioitava, että jokaisella on oma mielipiteensä ja jokaisen näkökulma on ”oikea” eikä yhtä oikeaa todellisuutta ole olemassa. Kun vuorovaikutus on hyvää lisää se luottamusta ja avoimuutta. (Juuti & Vuorela 2015.) Hyviä positiivisen vuorovaikutuksen keinoja ovat katsekontakti, nyökytteleminen ja hymyily. Niillä luodaan yhteys keskustelukumppaniin. Mikäli vuorovaikutus aloitetaan negatiivisella äänenpainolla, kääntyy koko keskustelu helposti negatiiviseksi. Neutraalit eleet, viestit ja asenteet ovat hyviä kriittisissä tilanteissa keskusteltaessa, mutta silloin kun neutraalius on ainoa tapa kommunikoida, muuttuu se negatiiviseksi. (Manka & Manka 2016, 143.)

Nykyään työelämässä muita tärkeitä esimiestaitoja ovat tunteiden huomaaminen, oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen tunteen luominen sekä toiveikkuuden virittäminen, sillä

näillä suuri merkitys yksilön terveydelle, työilmapiirille sekä tuloksellisuudelle. Tästä käytetään myös nimitystä tunneäly tai tunneosaaminen, mikä on kehitettävissä oleva taito. Kun havaitsee omia ja muiden tunteita, helpottaa se niiden ymmärtämistä ja säätelyä. (Manka 2015, 131-132.)

Esimiesten tunneosaamisen kehittämisestä on tehty LeadEmo-hanke vuonna 2014 yhteistyössä Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston kanssa. Tavoitteena oli edistää liiketoiminnan tuloksellisuutta sekä työelämän laatua kehittämällä menetelmä esimiesten tunne – ja johtamisosaamisen sekä vuorovaikutustaitojen parantamiseksi tutkimalla esimiesten toimintaa aidoissa johtamistilanteissa. Apuna käytettiin videoanalyysijä, edistyneitä neuropsykofysiologisia mittauksia sekä tunne-, vuorovaikutus- ja johtamisosaamisen testejä ja kartoituksia. Esimiesten käyttöjakso kesti kuusi viikkoa, jonka aikana he tutustuivat aineistoihinsa ja tekivät tehtäviä. (Ravaja ym. 2014, 4.)

Hankkeen tulosten mukaan neutraali viestintä oli yleisintä alaisen ja esimiehen välisessä keskustelussa. Yksi keskeisin tutkimuskysymys hankkeessa oli, millainen merkitys tunneosaamisella on menestyksellisesti arvioidussa johtamisessa ja työilmapiirissä. Positiivinen löydös oli, että ilmapiiri oli hyvä yksiköissä, joissa esimiehen arvioitiin olevan tunneälykäs. Esimiehen ollessa tunneälykäs saa hän rohkaistua alaisensa kokemaan ja esittämään sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. (Ravaja ym. 2014, 31.)

Heikolla esimiestyöllä on suurin vaikutus työpaikan vaihtoon, mutta se myös estää alaisia sitoutumasta työhönsä, kouluttautumasta tai kehittymästä sekä kokemasta onnistumisia ja työniloa (Ojala & Ahonen 2003, 172). Käskyvaltainen johtamistyyli aiheuttaa henkilöstössä vihamielisiä tunteita, kadottaa oma-aloitteisuuden sekä työnilon. Nämä muuttuvat pelokkuudeksi ja suosion tavoitteluksi. Lisäksi tilanteet, joissa työntekijä joutuu sivuuttamaan omat ideansa ja ajatukset esimiehen näkökulmat hyväksymällä, alentavat työmotivaatiota ja heikentävät työilmapiiriä. (Juuti & Vuorela 2015.)

4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii pidempiaikaista työtä ja sen seuraamiseen tarvitaan monipuolisia mittareita. Henkilöstöä voidaan kuvata osaamisen, ajankäytön, työsuhteen, terveyden, yhteisöllisyyden ja tuloksellisuuden mukaan. Työhyvinvointia voidaan mitata monenlaisilla mittareilla, jotka mittaavat tiettyä asiaa tai ilmiötä tai kokonaisvaltaisilla kyselyillä. Tällöin niitä voidaan hyvin arvioida, mutta itsessään henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei riitä, vaan tuloksia on myös analysoitava ja tulkittava johtoportaan käsien. Mittaamista tärkeämpää on toteuttaa myös seuranta, koska sillä tavoin nähdään, millaisia vaikutuksia toimenpiteillä on saavutettu ja mihin suuntaan ollaan menossa. (Ojala & Ahonen 2003, 232.)

Hyviä määrällisiä ja yksiselitteisiä työhyvinvoinnin mittareita ovat sairauspoissaolot, työtaturmatilastot, vaihtuvuus sekä asiakaspalautteet ja asiakastytyväisyyskyselyt. Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella niin lyhytaikaisina (1-3vrk) kuin pitkäaikaisina poissaoloina (yli 9vrk). Pitkäaikaiset poissaolot kertovat henkilöstön objektiivisesta terveydentilasta eli lääketieteellisesti mitattavissa olevasta terveydentilasta, kun taas lyhytaikaiset kertovat työyhteisön toiminnasta. (Ojala & Ahonen 2003, 233.)

Kokonaisvaltaisina työhyvinvointia mittaavina mittareina ovat kyselyt, joissa selvitetään henkilöstön tuntemusta erilaisista asioista, kuten työilmapiiri, työn kuormitus- ja stressitekijät, tyytyväisyys ja työtyytyväisyys, työn muutokset, organisaation jaksaminen, koetut kehittämistarpeet sekä johtajuus ja johtaminen. Hyviä kokonaisvaltaisia arviointimittareita ovat muun muassa työterveyslaitoksen Terve organisaatio-kysely ja työstressikysely, Kuopion aluetyöterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön yhdessä kehittämä kvantitatiivinen asteikkopohjainen kysely sekä Taitovire Valmennus Oy:n kehittämä Vire-mittari. Työhyvinvointia ja se kehittymistä tulee arvioida myös tuloksellisuuden kannalta, jolloin tuottavuutta, vaikuttavuutta ja tehokkuutta kuvaavia mittareita. (Ojala & Ahonen 2003, 233-236.)

Oili Kettusen (2015) väitöskirjassa ”Liikunta-aktiivisuuden ja fyysisen kunnan yhteys henkiseen hyvinvointiin nuorilla miehillä ja työikäisillä: yhteydet stressioireisiin, henkisiin voimavaroihin, ylipainoon ja työkykyyn” arvioitiin liikunta-aktiivisuuden ja mitatun fyysisen kunnan vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin. Kohderyhmänä olivat nuoret miehet (otos 831, ikä ± 4 25 vuotta) sekä pienten ja keskisuurten yritysten työntekijät (otos 371, joista kontrolliryhmän kuului 33 henkilöä keski-ikältään 41 vuotiaita ja liikuntaryhmään 338 henkilöä keski-ikältään 45 vuotiaita). Nuorten miesten ryhmä osallistui Puolustusvoimien kertausharjoitusten yhteydessä toteutettuun tutkimukseen, jossa heille tehtiin maksimaalisen

hapenottokyvyn sekä lihaskunnan testaukset. Tutkimuksessa teetettiin myös laaja terveystarkastus, jossa arvioitiin liikunta-aktiivisuutta sekä henkistä hyvinvointia. (Kettunen 2015, 23-25.)

Työikäisten ryhmä osallistui 12 kuukautta kestäväseen liikuntainterventioon, jossa liikunta-aktiivisuutta arvioitiin kyselyllä sekä 12 min epäsuoralla polkupyöräergometritestillä. Henkisen hyvinvoinnin ja stressin arviointiin käytettiin puolestaan Työstressikyselyä. Liikuntainterventio toteutettiin kaksi päiväisenä liikuntaleirinä Suomen Urheiluopistolla intervention alussa, 4-, 8-, 12- ja 24 kuukauden kuluttua sekä ohjatulla ryhmäliikunnalla, jota oli 1-2 kertaa kuukaudessa. Jokaisella liikuntaryhmään kuuluvalla oli myös henkilökohtainen harjoitusohjelma, joka oli keskittynyt kestävyyskunnan parantamiseen. Stressikyselyssä kysyttiin mm. koettua stressiä, terveyttä verrattuna muihin saman ikäisiin, kuinka tyytyväinen on nykyiseen työhön ja elämään. Henkisiä voimavaroja tutkittiin kolmen kysymyksen avulla: Oletko ollut aktiivinen ja energinen viime aikoina, tunnetko itsesi kykeneväksi ja itsevarmaksi sekä koetko hoitaneesi päivittäiset askareesi hyvin viime aikoina. Vastauskaala oli 1-5. Henkisen hyvinvoinnin mittaukset sekä polkupyöräergometritestit toteutettiin kontrolliryhmän työntekijöille, mutta ilman ohjattua liikuntaa. (Kettunen 2015, 25, 27.)

Kertausharjoitusten yhteydessä toteutetun tutkimuksen mukaan runsas liikunta ja fyysinen kunto olivat yhteydessä korkeampiin henkisiin voimavaroihin sekä matalampaan stressitasoon. Työikäisten tutkimuksessa liikuntaryhmä lisäsi 12 kuukauteen mennessä fyysistä aktiivisuuttaan vapaa-ajalla (71%), kohottivat kuntoaan, mutta myös henkiset voimavarat kasvoivat (8%) ja stressioireet vähenivät (16%). Työkyky parani 3%. Myös vuoden seurannan jälkeen tulokset olivat positiivisia. Kontrolliryhmällä, jonka tutkimukseen ei kuulunut ohjattua liikuntaa, ei havaittu samoja muutoksia. (Kettunen 2015, 32, 37-39.)

Tutkimuksen yhdessä osassa miehet oli jaettu painoindeksin mukaan normaalipainoisiin (BMI <24.99) ja ylipainoisiin (BMI ≥ 25). Tässä tutkimuksessa selvisi, että normaalipainoisilla miehillä korkeampi henkinen hyvinvointi ja stressitaso olivat yhteydessä hyvään fyysiseen kuntoon, mutta samaa ei ilmennyt ylipainoisten ryhmässä. Merkittäviä eroja ei löydetty kontrolliryhmän normaalipainoisten ja ylipainoisten tuloksissa. (Kettunen 2015, 35.)

5 Toimeksiantajan esittely

5.1 Hyvinvointivalmennus Hälsa Oy

Hyvinvointivalmennus Hälsa Oy on kokonaisvaltainen ja uudenlainen vaihtoehto työhyvinvoinnin kehittämiseen. Se on kolmen veljeksensä vuonna 2016 perustama yritys. Hälsa keskittyy työyhteisöjen ja yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseen, sillä hyvinvoivat ja energiset yksilöt ovat työyhteisön hyvinvoinnin ja menestymisen voimavara. Hälsän laaja valmentajatiimi rakentuu energisistä ja nuorekkaista ammattilaisista, jotka yhdessä asiakkaiden kanssa tähtäävät pitkäjänteisellä toiminnan kehittämällä parempaan tehokkuuteen työyhteisöissä, niin henkilökohtaisella kuin esimiestasollakin. Yrityksen toimintamalleja on kehitetty vuoden 2017 aikana muutamien asiakasyritysten kanssa. (Karjula 18.8.2017.)

Hälsa erottuu muista alan toimijoista sateenvarjonomaisen työhyvinvointialan ammattilaisten palveluntarjoajana sekä yrityksen valmennusfilosofian avulla. Toimintafilosofian ydin on tavoitteellisuus ja tuloksellisuus: työhyvinvointia kehitetään organisaation tarpeista käsin. Henkilöstön korkea motivaatio työhyvinvoinnin kehittämiseen muodostuu osallistavan valmennusprosessin tuloksena. Hälsän valmennusfilosofian punaisena lankana toimii tutkimustietoon pohjautuen osallistava valmennus sekä fyysinen hyvinvointi osana jokaista valmennusprosessia. (Karjula 18.8.2017.)

Yrityksen palveluihin kuuluvat Hälsä Esimiesvalmennus, Hälsä Hyvinvointiprofiili, Hälsa Hyvinvointipäivä, InBody-kehonkoostumusmittaus, Firstbeat-mittaukset, energiatesti-kuntotestit sekä Hälsa Hyvinvointiohjelma, joka koostuu kaikista edellä mainituista palveluista. (Hälsa Oy 2017a.) Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Hälsa hyvinvointiprofiilin ja Hälsa hyvinvointiohjelman tuloksia. (Hälsa 2017a.)

5.2 Hälsa Hyvinvointiprofiili

Hyvinvointiprofiili on koko organisaation ja työntekijöiden kehittämisprosessi, jonka alussa mitataan työhyvinvoinnin nykytila. Sen perusteella hyvinvointipalvelut pystytään kohdentamaan asiakkaan tarpeiden mukaan ja seuraava vaihe voikin tarpeen mukaan olla Hälsa Hyvinvointiohjelma. Hyvinvointiprofiilivalmennus tarjoaa konkreettisia kehittämiskohteita sekä näyttää henkilökohtaiset vahvuudet työhyvinvoinnin kehittämiseen. Myös organisaatio- ja tiimitason raportit mahdollistavat toimenpiteiden käynnistämisen kohdennetusti työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hyvinvointiprofiililla tavoitellaan tyytyväisempiä, sitoutuneempia sekä tuottavampia työntekijöitä. (Hälsa Oy 2017b.)

Valmennusprosessin kulku:

1. Lähtötilannekartoitus.
2. Yksilölliset hyvinvointivalmennukset ja -suunnitelmat.
3. Johtoryhmätyöskentely.
4. Organisaatiotason kehityssuunnitelma.
5. Muutosten tekeminen työssä ja vapaa-ajalla.
6. Valmennuksen vaikuttavuuden seuranta.
7. Kattava raportointi koko työyhteisötasolla. (Hälsa Oy 2017b.)

5.3 Hälsa Hyvinvointiohjelma

Hälsa hyvinvointiohjelma on 6-18 kuukautta kestävä organisaation kokonaisvaltainen kehittämisen prosessi, jolla saadaan yrityksen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisen kautta aikaan kannattavampaa liiketoimintaa. Ohjelma räätälöidään täysin organisaation toiveiden ja tarpeiden pohjalta, ja se voi pitää sisällään esimiesvalmennusta, henkilökotaisia hyvinvointivalmennuksia, työhyvinvointiaiheisia workshoppeja, työhyvinvoinnin mitauspäiviä sekä johtoryhmätyöskentelyä. Hyvinvointiohjelman on useimmiten jatkoa hyvinvointiprofiilille ja sieltä nousseisiin tarpeisiin. (Hälsa Oy 2017c.)

Valmennusprosessin kulku:

1. Alkukartoitus
2. Räätälöity ohjelma, jonka kesto muutamasta kuukaudesta useampaan vuoteen.
3. Hyvinvointiohjelman toteutus.
4. Säännöllinen seuranta ja arviointi Hälsan sähköisiä valmennustyökaluja hyödyntäen. (Hälsa Oy 2017c.)

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Työssä tarkasteltiin Hälsa Hyvinvointiohjelman vaikutuksia asiantuntijaorganisaation työhyvinvointiin reilun vuoden valmennussuhteen aikana kevästä 2016 kesään 2017. Tarkoituksena oli selvittää kahden liikunta-aktiivisuutta kuvaavan muuttujakonaisuuden avulla, mikä vaikutus valmennuksella oli asiakasyrityksen fyysiseen aktiivisuuteen sekä millaisia muutoksia saatiin stressin hallintaan ja mielialaan. Tulokset kerättiin toimeksiantajan valmiin sähköisen kysymyspatteriston avulla.

Tutkimusongelmana olivat

- 1.) Millaisia muutoksia valmennuksella saatiin asiakasyrityksen stressi ja mielialaosion osa-alueisiin? Tapahtuiko ikäryhmittäin erilaisia muutoksia?
- 2.) Mikä vaikutus valmennuksella oli fyysisen aktiivisuuden lisääntymiseen? Olivatko ikäryhmien fyysisen aktiivisuuden muutokset erilaiset?
- 3.) Millaisia valmennukseen liittyviä kehityskohteita asiakkaat nostivat esille?

7 Tutkimusmenetelmät

Hyvinvointiohjelmaan osallistunut yritys on asiantuntijayritys, joka on erikoistunut kehittämis-, suunnittelu-, insinööri-, konsultointi- ja testauspalveluihin. Yrityksen 43 työntekijästä 95,3% eli 41 työntekijää vastasivat kyselyyn huhtikuussa 2016 hyvinvointiprofiilivaiheessa. Hyvinvointiprofiilivaiheessa Hälsa sai kartoitettua yrityksen silloisen hyvinvointitilanteen, jonka pohjalta he pystyivät rakentamaan hyvinvointiohjelman. Hyvinvointiohjelma starttasi marraskuussa 2016, jolloin noin neljäsosa henkilöstöstä aloittivat lisäksi henkilökohtaisen muutosprosessin. Kaikki työntekijät sitoutuivat marraskuusta eteenpäin kolmeksi kuukaudeksi muutosprosessille. Ohjelman lopussa kesäkuussa 2017 kyselyyn vastanneita henkilöstöstä oli enää 81,4 % eli 35 henkilöä, joista 32 henkilöä olivat vastanneet kyselyyn myös ensimmäisellä kerralla. Vastaajien ikäjakauma oli 27 – 64 vuotta ja vastanneissa oli sekä naisia että miehiä.

7.1 Tutkimusasetelma

Tässä koeasetelmassa tutkitaan kohderyhmä ennen valmennusta, mutta myös sen jälkeen. Näin ollen saadaan tietoon muutokset suuntaan tai toiseen ja näin saadaan tutkimustulokset. (Tuomi 2007, 104.) Kohderyhmä tutkittiin ennen hyvinvointiohjelman alkua Hälsan valmiin kysymyspatteriston avulla ja sama kysymyspatteristo täytettiin myös hyvinvointiohjelman lopussa, jolloin tilastolliset tulokset eli muutokset kohderyhmän työhyvinvoinnissa olivat selvillä. Tutkimuksessa otettiin huomioon vain henkilöt, jotka olivat vastanneet kyselyyn niin valmennuksen alussa kuin lopussa, sillä henkilöstön vaihtuvuutta tapahtui valmennuksen aikana. Tämän lisäksi tutkimuksessa eroteltiin tulokset kahteen ikäryhmään; alle 41-vuotiaat, mikä kattoi 27-40-vuotiaat. Tähän ryhmään kuului 14 kyselyyn vastannutta henkilöä. Toinen ryhmä oli yli 41-vuotiaat, mikä kattoi 41-64-vuotiaiden vastaukset. Tämän ryhmän otos oli 18 vastannutta henkilöä. Näiden kyselyiden välissä Hälsa toteutti hyvinvointiohjelman asiakasyritykselle ensimmäisen kyselyn toiveiden ja tavoitteiden perusteella.

Hyvinvointiohjelman kesto oli 8 kuukautta, mikä oli jatkoa hyvinvointiprofiilille (kevät 2016) ja sieltä nousseisiin tarpeisiin. Pää tavoitteeksi hyvinvointiohjelmalle nousivat oman fyysisen hyvinvoinnin kehittämisen mahdollistaminen sekä palautumisen ja stressinhallinnan kehittäminen. Ohjelma piti sisällään kaksi kappaletta kehonkoostumusmittauksia, ensimmäinen hyvinvointiprofiilivaiheessa marras-joulukuussa ja toinen mittaus maaliskuussa, yhden kohdennetun asiantuntijainfon stressin hallintaan sekä yhden tapaamisen johtoryhmän kanssa toukokuussa, joka käsitti palautteen henkilöstöltä sekä kehityskohtien

tarkastamisen. Hyvinvointiohjelman onnistumisen avaimiksi nousivat henkilökohtaisten tavoitteiden asettelu, niiden seuranta ja näkyväksi tekeminen sekä työyhteisön tuki ja säännöllinen seuranta.

7.2 Kyselyn sisältö

Hälsa kysymyspatteristo (liite 1) on Hälsan luoma ja sitä käytetään sekä valmennuksen alussa, että sen lopussa vaikutusten arvioimiseksi. Kysely oli sähköisessä muodossa Hälsan sähköisessä valmennustyökalussa. Kysely sisälsi kysymyksiä yhdeksästä eri osa-alueesta, joita olivat työkyky, työolot, työviihtyvyys, stressi ja mieliala, terveys, liikunta, ravinto, uni ja lepo sekä nautintoaineet ja päihteet. Näissä osa-alueissa kysymysten vastausliukuma oli 0-10 ja nämä numerot 0-10 ovat suoraan käännettävissä prosenteiksi kyselyssä eli 0 = 0% ja 10 = 100%. Lisäksi kyselyssä oli tarkentavia avoimia kysymyksiä osa-alueita kohden. Kaiken kaikkiaan kysymyksiä osa-alueita kohden oli noin neljästä kymmeneen. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen osa-alueiksi valikoituivat stressi ja mieliala sekä liikunta, sillä ne olivat osa-alueita, joihin toivottiin eniten apua asiakasyrityksen henkilöstön toimesta.

Tutkimuksessa tarkasteltiin kuuden eri kysymyksen perusteella stressiä ja mielialaa asiakasyrityksessä. Näitä olivat:

- Koetko, että mielialasi on matalampi kuin keskimäärin elämäsi aikana? 0=kyllä, mielialani on matala ja 10=mielialani on oikein hyvä
- Oletko ollut huolissasi mielialastasi viime aikoina? 0=kyllä ja 10=en lainkaan
- Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa koet itsesi jännittyneeksi, levottomaksi, ahdistuneeksi, hermostuneeksi tai sinun on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltäsi kaiken aikaa. Koetko tällaista stressiä? 0=erittäin paljon ja 10=en lainkaan
- Työ, lepo ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään. 0=täysin eri mieltä ja 10=täysin samaa mieltä
- Ovatko työpanoksesi ja työn palkitsevuus mielestäsi tasapainossa? 0=täysin eri mieltä ja 10=täysin samaa mieltä
- Palaudutko riittävästi vapaa-ajallasi? 0=täysin eri mieltä ja 10=täysin samaa mieltä.

Lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä osa-alueeseen, joita käsitellään asiakasryhmältä nousseita kehityskohtia-osiossa:

- Mitkä asiat koet kuormittavina tekijöinä työssä psyykkiseen hyvinvointiisi liittyen?

- Mitkä osa-alueet koet voimavarana työssä psyykkiseen hyvinvointiisi liittyen?
- Vapaa sana osa-alueeseen stressi ja mieliala.

Fyysistä aktiivisuutta ja liikuntatottumuksia mitattiin seuraavin kysymyksiin, joista kolme ensimmäistä kysymystä valittiin tutkimuksen kohteeksi:

- Mieti tyypillistä viikkoasi. Merkitse, kuinka monena päivänä olet liikkunut vähintään 30 minuuttia päivässä.
- Kuinka monta tuntia harrasta kestävyysliikuntaa viikon aikana? 0=en yhtään ja 10=vähintään 2,5h.
- Kuinka paljon liikuntaa saat keskimäärin työmatkasi aikana? 0=en lainkaan ja 10=vähintään 20 minuuttia
- Kuinka ison ajan työajasta istut keskimäärin työpäiväsi aikana? 0=100% työajasta ja 10=0% työajasta.
- Olen motivoitunut lisäämään liikuntaa arjessani. 0=täysin eri mieltä, 10=täysin sama mieltä.

Lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä, joita käsitellään asiakasryhmältä nousseita kehityskohtia-osiossa:

- Millaiset liikuntamuodot motivoivat sinua?
- Vapaa sana osa-alueeseen liikunta.

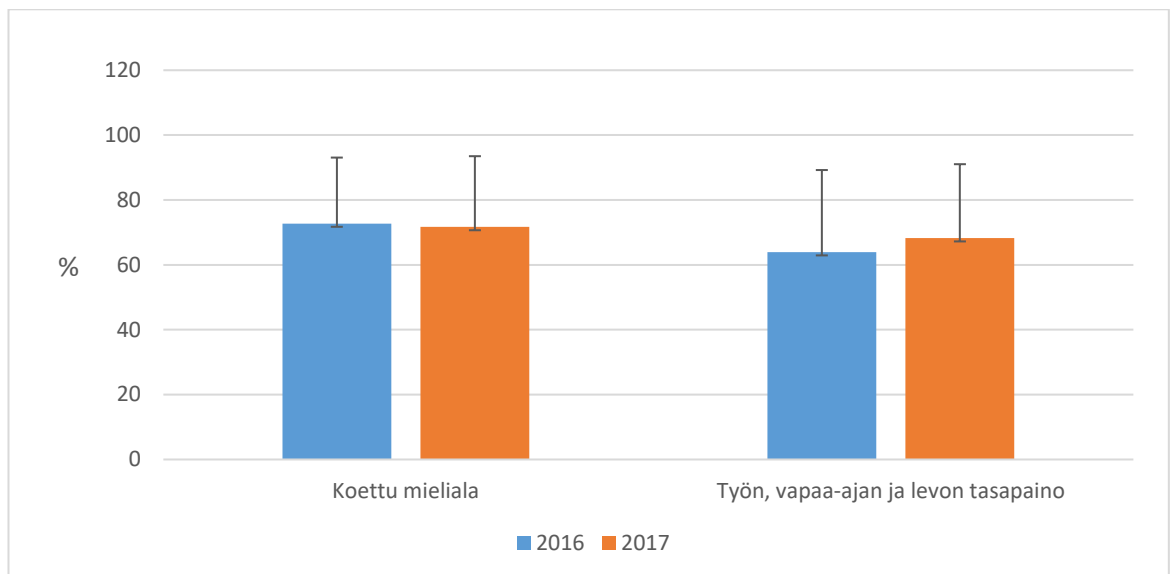
Vuoden 2017 kyselyyn oli liikuntaosioon lisätty kysymys: Kuinka monta kertaa viikossa harjoitat lihaskuntoa tai liikehallintaa? Tätä kysymystä ei käsitellä tutkimuksessa, sillä siihen ei ole vastattu vuonna 2016.

7.3 Tilastolliset tarkastelut

Jatkuvalla asteikolla mitattujen muuttujien osalta tuloksia tarkasteltiin keskiarvoina ja keskihajontoina. Alku- ja loppumittausten välisten keskiarvojen eroja testattiin kaksisuuntaisella parillisten otosten t-testillä. Lisäksi muutoksia tutkittiin alle 41-vuotiaiden sekä yli 41-vuotiaiden vastausten keskiarvoina, keskihajontoina sekä muutosprosenttein.

8 Tulokset

8.1 Stressi ja mieliala



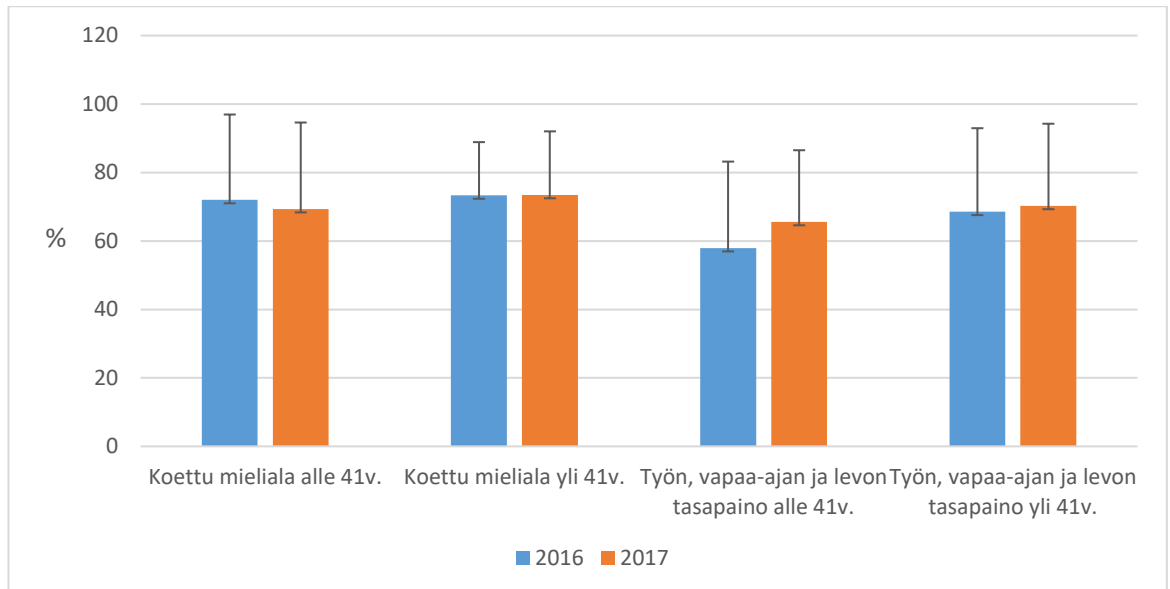
Kuvio 2. Kahden stressin hallintaan ja mielialaan liittyvän muuttujan osalta tulokset vuosina 2016 ja 2017 (n = 32).

Tässä tutkimuksessa käytetyllä asteikolla 0-100% koetun mielialan tulos oli -1% (72,7% ± 20,3% vs. 71,7% ± 21,8%, n = 32) ja työn, vapaa-ajan ja levon tulos puolestaan oli 4,3% (63,9% ± 25,3% vs. 68,2% ± 22,8%, n = 32). (Kuvio 2.)

Kokonaisotannassa muiden tämän osa-alueen tulosten vertailuiden (2016 vs. 2017) perusteella muutosta ei tapahtunut: omasta mielialasta huolestuneisuus 0,6%, koettu stressi 0,5%, työn panoksen ja palkitsevuuden 0,9% ja vapaa-aikana palautuminen -1,4%.

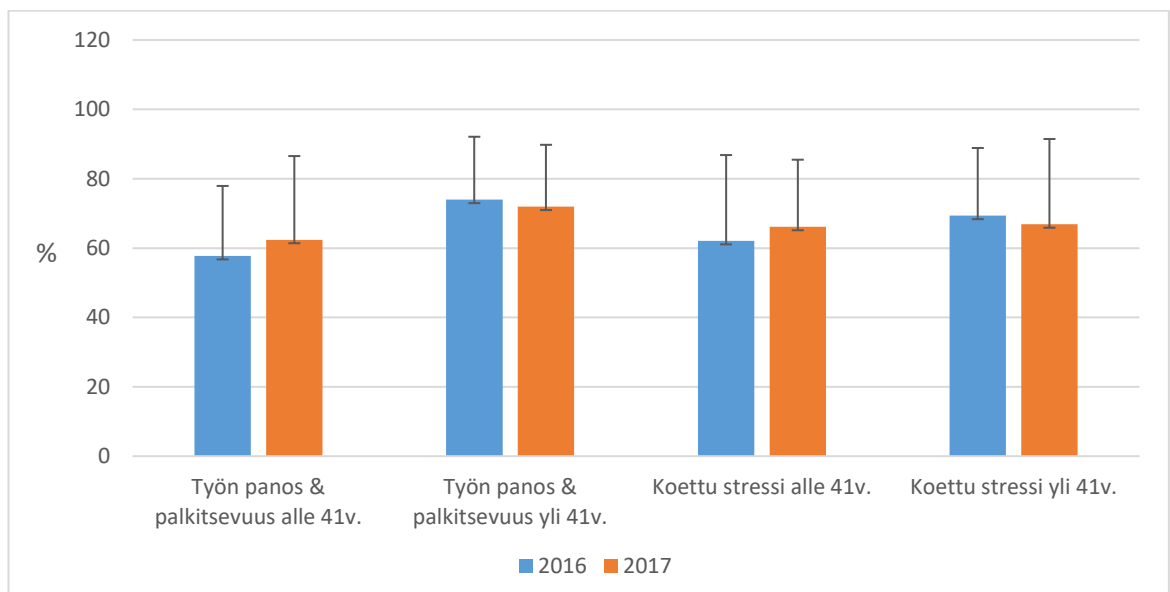
8.1.1 Stressin ja mielialan ikäryhmävertailu

Alle 41-vuotiaiden ryhmän koetun mielialan tulos oli -2,6% (72% ± 24,9% vs. 69,4% ± 25,3%, n = 14) ja yli 41-vuotiailla 0,2% (73,3% ± 15,5% vs. 73,5% ± 18,6%, n = 18). (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Alle ja yli 41-vuotiaiden kahden stressin hallintaan ja mielialaan liittyvän muuttujan osalta tulokset vuosina 2016 ja 2017 (alle 41v. n =14, yli 41v. n = 18).

Ikäryhmän alle 41-vuotiaiden työn, vapaa-ajan ja levon tasapainon tulos oli 7,6% (58% ± 25,2% vs. 65,6% ± 20,9%, n = 14) ja yli 41-vuotiaiden ikäryhmällä tulos oli 1,7% (68,6% ± 24,4% vs. 70,3% ± 24%, n = 18). (Kuvio 3.)

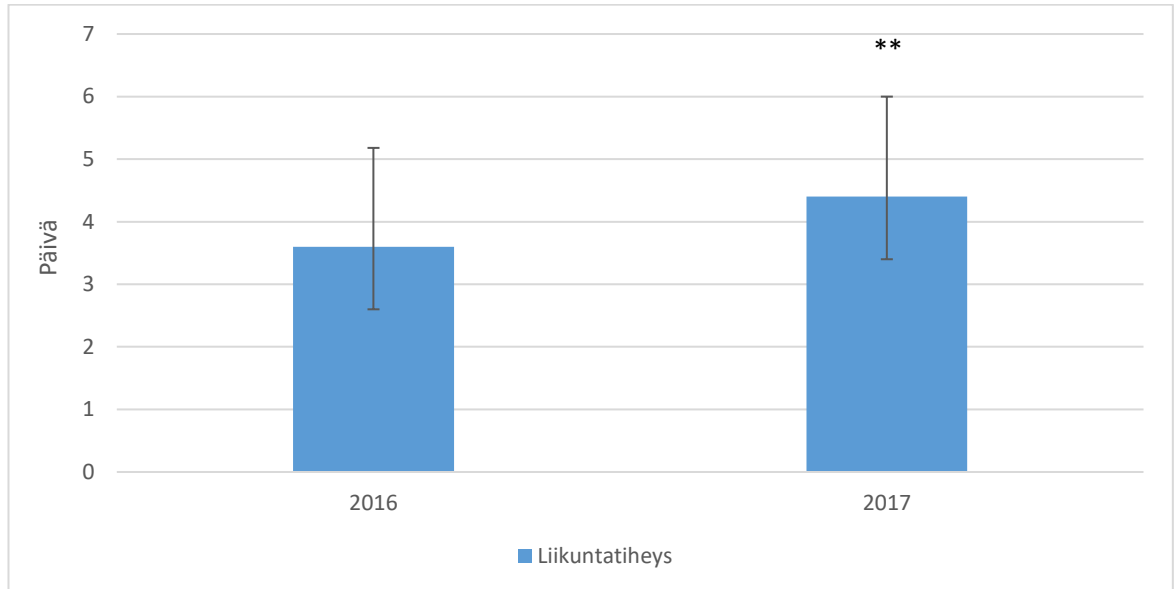


Kuvio 4. Alle ja yli 41-vuotiaiden kahden stressin hallintaan ja mielialaan liittyvän muuttujan osalta tulokset vuosina 2016 ja 2017 (alle 41v. n =14, yli 41v. n = 18).

Alle 41-vuotiaiden työn panoksen ja palkitsevuuden tulos oli 4,9% (57,7% ± 20,2% vs. 62,4% ± 24,1%, n = 14) ja koetun stressin 4% (62,1% ± 24,7% vs. 66,1% ± 19,3%, n = 14). (Kuvio 4.) Yli 41-vuotiaiden työn panoksen ja palkitsevuuden tulos oli -2% (74% ±

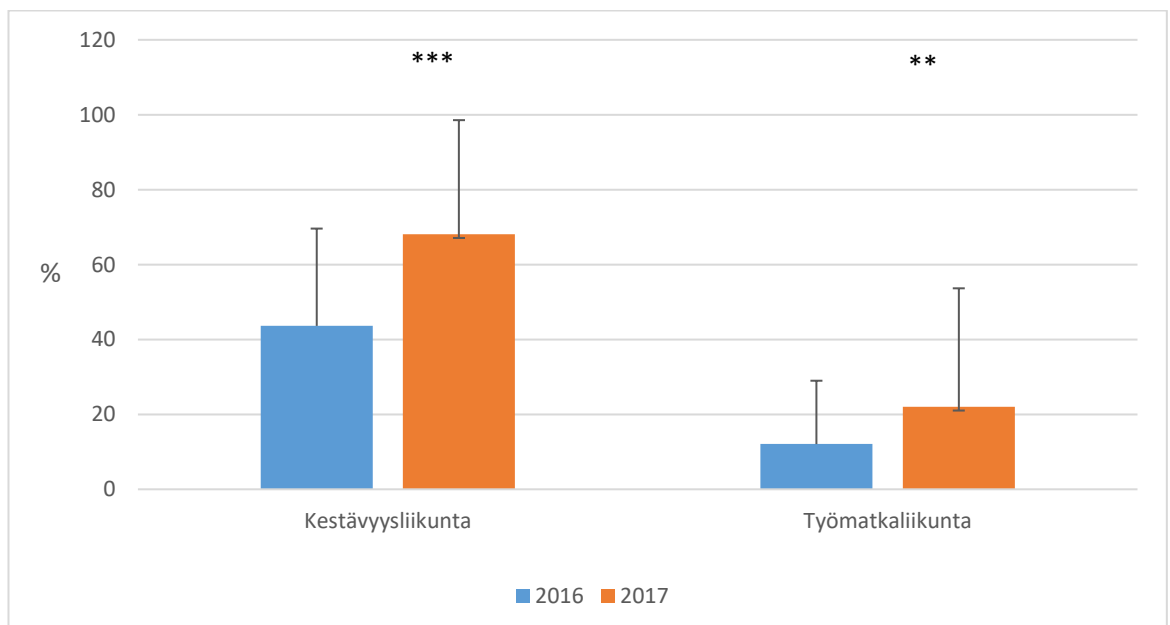
18,1% vs. 72% \pm 17,8%, n = 18) ja koetun stressin tulos -2,4% (69,3% \pm 19,5% vs. 66,9% \pm 24,6%, n = 18). (Kuvio 4.)

8.2 Liikunta ja fyysinen aktiivisuus



Kuvio 5. Liikunnan harrastamistiheyden muutokset vuosina 2016 ja 2017: vähintään 30 minuuttia liikuntaa päivässä. **P < 0.01. (n = 32.)

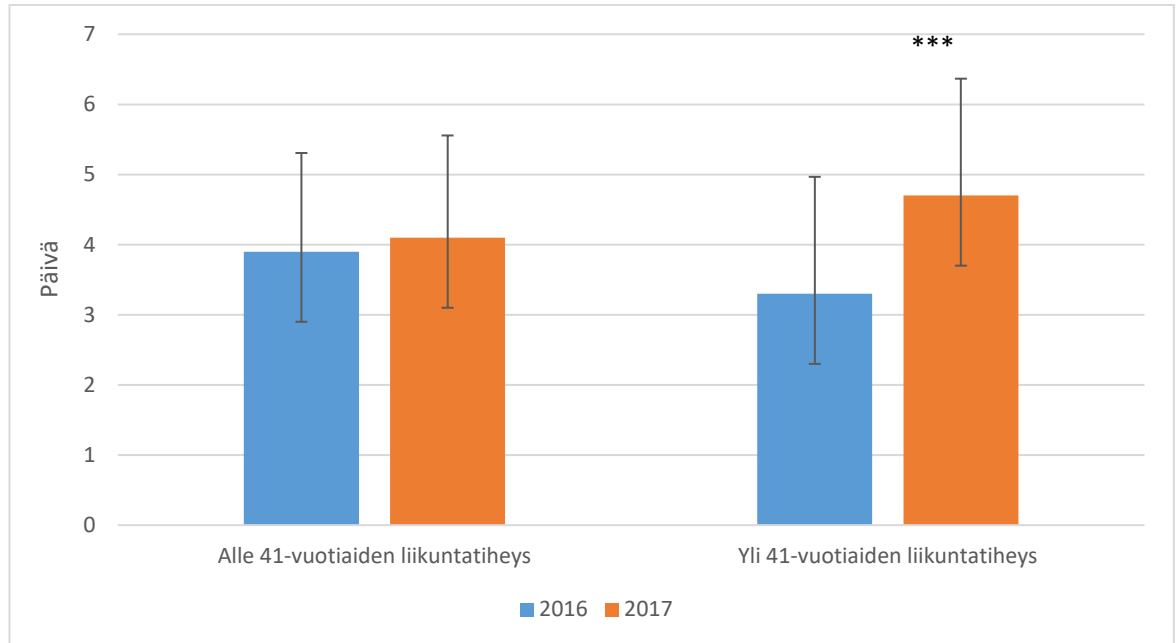
Kokonaisotannassa liikunnan harrastamistiheys kasvoi vuosien 2016 ja 2017 välillä 22,2% (3,6 \pm 1,6 vs. 4,4 \pm 1,6, P < 0.01, n = 32). (Kuvio 5.)



Kuvio 6. Kahden liikkumiseen liittyvän muuttujan osalta tulokset vuosina 2016 ja 2017. **P < 0.01, ***P < 0.001 (n = 32).

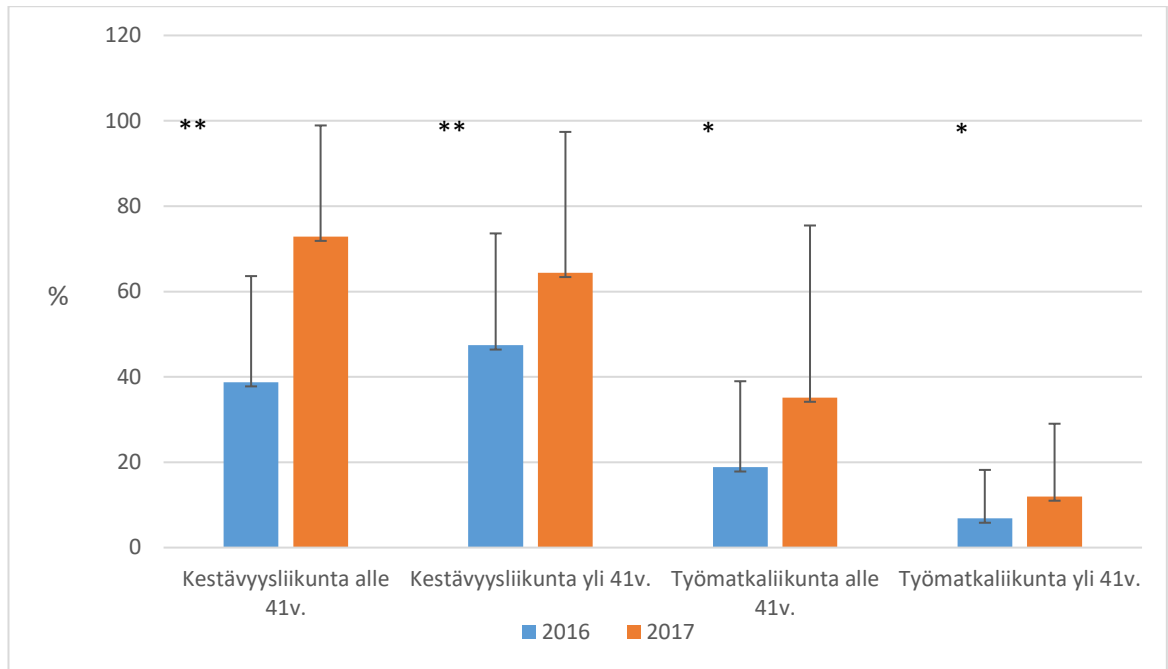
Kestävyysliikunnan määrä lisääntyi kokonaisotannassa 24,5% ($43,6\% \pm 26\%$ vs. $68,1\% \pm 30,5\%$, $P < 0.001$, $n = 32$) ja työmatkaliikunnan muutosta tapahtui 9,9% ($12,1\% \pm 16,9\%$ vs. $22\% \pm 31,6\%$, $P < 0.01$, $n = 32$). (Kuvio 6.)

8.2.1 Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden ikäryhmävertailu



Kuvio 7. Alle ja yli 41-vuotiaiden liikunnan harrastamistiheyden muutokset vuosina 2016 ja 2017: vähintään 30 minuuttia liikuntaa päivässä. *** $P < 0.001$. (alle 41v. $n = 14$, yli 41v. $n = 18$.)

Alle 41-vuotiaiden ryhmän liikunnan harrastamistiheyden tulos pysyi samassa suuruusluokassa, 5,1% ($3,9 \pm 1,4$ vs. $4,1 \pm 1,5$, $n = 14$) ja yli 41-vuotiaiden ryhmällä muutosta tapahtui tilastollisesti erittäin merkittävästi 39,3% ($3,3 \pm 1,7$ vs. $4,6 \pm 1,7$, $P < 0.001$, $n = 18$). (Kuvio 7.)



Kuvio 8. Alle 41-vuotiaiden ja yli 41-vuotiaiden kahden liikumiseen liittyvän muuttujan osalta tulokset vuosina 2016 ja 2017. * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$. (alle 41v. $n = 14$, yli 41v. $n = 18$.)

Kestävyysliikunnan muutos alle 41-vuotiailla oli 34,1% ($38,8\% \pm 24,8\%$ vs. $72,9\% \pm 26\%$, $P < 0.01$, $n = 14$) ja yli 41-vuotiaiden ryhmällä muutosta tapahtui 17% ($47,4\% \pm 26,2\%$ vs. $64,4\% \pm 33\%$, $P < 0.01$, $n = 18$). Molemmilla ikäryhmillä muutos oli tilastollisesti merkittävää ($P < 0.01$). (Kuvio 8.)

Työmatkaliikunnan muutos alle 41-vuotiaiden ryhmällä oli 16,4% ($18,8\% \pm 20,2$ vs. $35,2\% \pm 40,3\%$, $P < 0.05$, $n = 14$) ja yli 41-vuotiailla muutosta tapahtui 5,2% ($6,8\% \pm 11,4\%$ vs. $12\% \pm 17\%$, $P < 0.05$, $n = 18$). Työmatkaliikunnassa tapahtui tilastollisesti melko merkittävää muutosta molemmissa ikäryhmissä ($P < 0.05$). (Kuvio 8.)

8.3 Asiakasryhmältä nousseita kehityskohtia

Kyselyssä oli jokaisen osa-alueen lopussa aiheeseen liittyviä avoimia kysymyksiä, joihin koehenkilöt halutessaan pystyivät kertomaan lisätietoja.

8.3.1 Stressi ja mieliala

Valmennuksen alussa keväällä 2016 psyykkisesti kuormittaviksi tekijöiksi työssä koettiin kiire, epäkiinnostavat, epämotivoivat ja tylsät työtehtävät, vaikuttaminen asioihin, joista joku muu on sopinut, väsymys, kommunikoinnin ja tiedottamisen puute, päällekkäiset kiireiset asiat ja aikataulu, yleinen ilmapiiri sekä suuri työkuorma, jonka koettiin osittain myös

vaikuttavan työtehokkuuteen positiivisesti. Monissa vastauksissa löytyi myös yksityiselämän kuormittavia asioita, joiden koetaan vaikuttavan työssäjaksamiseen. Muita huomioita vastauksista esille nousseita huomioita oli, että yrityksessä on ennen ollut joustavammat työajat ja työkuorma saattanut olla hetkellisesti koholla, mutta sen jälkeen on helpottanut ja on pystytty tekemään lyhyempää päivää. Keväällä 2016 koettiin, että työkuorma on jatkuvasti koholla ja samalla työn laatu on heikentynyt huomattavasti. Valmennuksen lopussa kesäkuussa 2017 psyykkisiksi kuormitustekijöiksi nousivat edelleen liian suuri työkuorma ja päällekkäiset projektit, liian myöhään annetut epämääräiset työtehtävät, kiinnostuksen puute, työn laatu, aikataulut ja osaamispaineet, pitkät projektit, ryhmän ei koeta olevan kiinteä, muiden ohjaaminen oman työn ohella sekä oman työpanoksen epäily. Myös henkilökohtaisen elämän tilanteet vaikuttivat stressiin ja sitä kautta työelämään.

Keväällä 2016 voimavaroiksi koettiin työkokemus, työyhteisö, jolta saa apua ja tukea, mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät, asioita ei ote liian vakavasti, mielikuvituksen käyttö ja monialainen osaaminen, onnistumiset, etätöiden tekeminen, omat harrastukset ja liikunta arjessa, kotiasiat ovat kunnossa sekä työn kiinnostavuus, rakentava palaute tehdystä työstä, positiivinen asenne, vaikuttaminen asioihin, oman oppimisen ja kehittymisen näkeminen. Valmennuksen lopussa voimavaroiksi merkittiin työyhteisön hyvä henki ja kannustava ilmapiiri, työtehtäville sanotaan ei, jos työkuorma on jo liian suuri, työn monimuotoisuus, vapaa-ajan vietto ja terveys, onnistumiset ja töiden valmistuminen, työkokemus, positiivinen palaute, mielekäs työ, yrityksen kiinnostus työhyvinvoinnista sekä työtehtävien mahdollinen delegoiminen. Myös valmennuksen aikana tehdyt korjaukset työympäristössä ja työhyvinvoinnissa koettiin tärkeäksi avuksi.

8.3.2 Liikunta ja fyysinen aktiivisuus

Valmennuksen alkuvaiheessa motivoivia liikuntamuotoja oli paljon, kuten joukkuepelit, kävely, kuntosaliharjoittelu, pilates, pyöräily, vesijuoksu ja uinti, voimistelu, kiipeily, golf sekä hyötyliikunta, kuten halonhakkuu, puutarhatyöt ja rakentaminen sekä paikasta toiseen pyörällä/kävellen siirtyminen. Myös luonnossa liikkuminen koettiin motivoivana ja stressiä lievittäväenä. Henkilökohtaiseksi tavoitteeksi nousi oman työmatkaliikunnan lisääminen esimerkiksi pyöräillen. Taukoliikuntaa työpäivän aikana ehdotettiin myös. Vastauksista nousi myös esille, että ala- ja yläaste ajan koululiikunta on vaikuttanut negatiivisesti etenkin joukkuelajien harrastamiseen. Osa koki liikunnan pakkopullana, epämiellyttävän tuntuksena sekä vastenmielisenä, mikäli kyseessä on muu kuin hyötyliikunta. Valmennuksen lopulla motivoivat lajit olivat pysyneet samana, hyötyliikunnasta pidettiin ja luonnossa liikkuminen koettiin tärkeäksi. Myös mahdollista työmatkaliikunnan lisäämistä nostettiin esille.

9 Pohdinta

Tämän tutkimuksen päälöydöksenä voidaan pitää fyysisen aktiivisuuden muutoksia positiiviseen suuntaan. Yli 41-vuotiaiden liikuntatiheys muuttui 39,3% eli tilastollisesti erittäin merkittävästi. Kestävyysliikunnan määrä nousi kokonaisuotannassa 24,5% ja työmatkaliikunta 9,9%. Muutoksia positiiviseen suuntaan saatiin myös muilla fyysisen aktiivisuuden osa-alueilla. Stressi ja mieliala-osiossa ei valmennuksen myötä tapahtunut muutoksia.

Hälsa hyvinvointiohjelmalla ei saatu muutoksia asiakasorganisaation stressin hallintaan ja mielialaan. Suurimmaksi stressiin vaikuttavaksi tekijäksi nostettiin työkuorma suhteessa työkapasiteettiin eli päällekkäiset projektit ja aikataulut. Koettiin, että työntekijöiltä vaadittiin sen hetkisiä resursseja enemmän. Kokonaisuotannassa (32 koehenkilöä) työn, vapaa-ajan ja levon tasapainon muutos oli 4,3% (kuvio 2). Alle 41-vuotiaiden ikäryhmä lisäsi kestävyysliikunnan määrää peräti 34,1%, joten työn, vapaa-ajan ja levon tasapainon parannukseen saattoi hyvin vaikuttaa se, sillä liikunnalla sekä fyysisellä aktiivisuudella yhdessä sosiaalisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa voidaan vaikuttaa keskeisesti työkykyyn (Työterveyslaitos 2017b). Yli 41-vuotiaiden kestävyysliikunnan parannus oli 17%, mikä on kuitenkin tilastollisesti merkittävä.

Työn, vapaa-ajan ja levon tasapainoon olisi ollut syytä tutkia myös unimäärän ja palautumisen muutoksia, sillä niiden rooli työhyvinvoinnissa on merkittävä: virkeä ja levännyt ihminen on tehokas ja tarkkaavainen. Unen laatuun ja määrään saattavat vaikuttaa työasioista koettu stressi sekä henkilökohtainen elämä, mutta myös toimimattomat työaikajärjestelyt, joita yrityksessä koettiin. (Härmä, Sallinen & Puttonen 2017.) Tutkimuksen edetessä unen tutkimiselle olisi ollut tarvetta myös siksi, että koetun mielialan tulos kokonaisuotannassa oli negatiivinen (kuvio 2). Unen laadun heikentyessä myös mieliala, tarkkaavaisuus, muisti, oppiminen, ja asioiden hallinta sekä mahdollisesti luovuus kärsivät (Härmä, Sallinen & Puttonen 2017). Tulosten analysoinnin kannalta olisi ollut hyvä nähdä oliko unen määrä/laatu huonontunut ja sitä kautta olisi mahdollisesti voinut tehdä johtopäätöksiä mielialan negatiivisemmaksi muuttumiselle.

Koetun stressin tulos alle 41-vuotiailla oli positiiviseen suuntaan, kun taas yli 41-vuotiailla tulos oli negatiiviseen suuntaan. Liikunnalla on todettu olevan myös stressiä lievittävä vaikutus, vaikka se ei vie pois sen syitä (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 69), joten tähän osioon saattaa myös olla vaikutusta kestävyysliikunnan lisäämisellä. Toisaalta yli 41-vuotiaiden ryhmän liikuntatiheyden muutos oli tilastollisesti erittäin merkittävä. Tästä voidaan päätellä osittain, että yli 41-vuotiaiden ikäryhmässä henkilöt ovat työskennelleet pidemmän aikaa yrityksen alaisena, joten työkuorma on saattanut kasaantua pidemmältä ajalta,

palautuminen työstä on jäänyt heikoksi ja positiivinen stressi on saattanut kääntyä negatiiviseksi stressiksi. Negatiivinen stressi syntyy, kun työ asettaa epäsuhdan haasteiden ja annettujen tehtävien sekä käytettävissä olevien voimavarojen välillä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011, 14). Se voi syntyä hiljalleen eikä ihminen välttämättä tiedosta sitä itse. Ylikuormittuneen työntekijän keho alkaa oireilla fyysisesti, uni häiriintyy, esiintyy ärtymistä ja lyhytjänteisyyttä sekä muistimuutoksia eikä toivottuja tuloksia synny töissä, sillä negatiivinen stressi heikentää suorituskkyä. (Manka & Manka 2016, 176-177.) Osalla on toisaalta voinut olla akuuttia stressiä, sillä osa koehenkilöistä listasi avoimiin kysymyksiin henkilökohtaisen elämän stressin vaikuttavan työkykyyn.

Ammatillinen itsetunto heikkenee stressin pitkittymisen seurauksena (Manka & Manka 2016, 176-177), mikä on saattanut vaikuttaa työn panos ja työn palkitsevuus-osion hie-man laskeneeseen tulokseen. Tämän perusteella voidaan päätellä myös, että osalla tästä ikäryhmästä stressi on saattanut kääntyä negatiiviseksi pitkittyneen kuorman takia ja omaa ammatillista osaamista saatetaan kyseenalaistaa. Alle 41-vuotiaiden ryhmässä vastaavan osa-alueen muutokset olivat positiivisempia, joten yhdessä koetun stressin sekä työn panoksen ja palkitsevuuden tulosten perusteella voidaan päätellä, että nuoremman ikäryhmän työntekijöillä stressi voi olla positiivista, sillä sopiva määrä stressiä parantaa työstä suoriutumista ja tuottaa työhyvinvointia. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011, 14; Manka & Manka 2016, 175). Kehityskohdissa nousikin esille, että sopivan määrän stressiä koetaan parantavan työkykyä ja työssä selviytymistä.

Tutkimuksessa olisi ollut hyvä tutkia myös sairauspoissaolojen määrien muutoksia vuosien 2016-2017 välillä, sillä se on hyvä mittari viittaamaan työperäiseen stressiin, uupumukseen tai masennukseen. Muita hyviä näitä tutkivia mittareita ovat suuri vaihtuvuus työntekijöissä, työntekijöiden antamat palautteet liiallisesta kuormituksesta sekä henkilöstörastiriidat. (Tarkkonen 2012, 65.) Valmennuksen aloitusvaiheessa kyselyyn vastanneita oli 45, joista 32 henkilöä vastasivat kyselyyn vuonna 2017 eli valmennuksen lopussa. Vaihtuvuutta oli yrityksen sisällä tapahtunut, mutta tästä ei voi suoraan päätellä sen johtuvan työuupumuksesta tai stressistä, sillä syitä vaihtuvuuteen ei ole tutkittu. Myös sen hetkinen työkuorma on osaltaan voinut vaikuttaa stressin hallintaan ja mieliala-osion tuloksiin eli päällä on saattanut olla akuutti kuormitus/stressi. Voi olla, että kyselyn hetkellä työkuorma on osalla ollut suurempi kuin toisilla, eikä siksi muutoksia pystytä tässä tutkimuksen osa-alueessa osoittamaan. Toisaalta, jos työntekijöillä on pitkäkestoista negatiivista stressiä, ei se myöskään katoa helpolla, mikäli lepoa ja palautumista ei tapahdu eikä työstä pystytä irtautumaan, kun sieltä lähdetään pois.

Muiden stressi ja mieliala-osa-alueen tulosten perusteella kokonaisotannassa ei tapahtunut muutoksia valmennuksen aikana. Tuloksista on vaikea tehdä johtopäätöksiä miksi tulokset pysyivät samassa suuruusluokassa, sillä tutkimuksessa ei tutkittu esimerkiksi työoloja, johtajuutta eikä työkykyä, joista olisi voinut saada arvokasta tietoa tulosten syille. Näiden tutkimusten perusteella olisi pystytty tutkimaan sitä, löytyykö näistä osa-alueista tekijöitä, joilla olisi vaikutusta stressiin ja mielialaan.

Työhyvinvoinnin kannalta fyysinen kunto on helpoimpia ja konkreettisimpia lähestymiskohteita ja monen organisaation työhyvinvointitoiminta keskittyykin yksilöiden henkilökohtaisen fyysisen kunnan edistämiseen (Kehusmaa 2011, 38-39). Asiakasyrityksessä on liikunta- ja kulttuurisetelimahdollisuus sekä virkistystoimikunta, joka suunnitteli mm. kuntosalin toteuttamista yritykseen. Myös johdon tuki työhyvinvoinnista huolehtimiseen ja tarpeisiin nopeasti reagoiminen nostettiin onnistumisiksi yrityksen puolelta. Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden muutokset hyvinvointivalmennuksen kautta olivat tilastollisesti merkittäviä ja aktiivisuus lisääntyi reilusti. Suurin vaikuttava tekijä on ollut tieto siitä, mitä on fyysinen aktiivisuus, sillä moni ei mieltänyt työmatkaliikuntaa osaksi sitä.

Kokonaisotannassa liikuntatiheys muuttui tilastollisesti merkittävästi. Lähes jokainen vastannut oli lisännyt aktiivisuutta viikossa, mutta vain kolmessa tapauksessa 32 vastaaneesta fyysisen aktiivisuuden määrä oli vähentynyt, toisessa jopa kuudesta päivästä kahteen päivään. Kaiken kaikkiaan tuloksissa on nähtävissä positiivista muutosta. (Kuvio 5.)

Muutokseen on voinut olla vaikutusta sillä, että yritys on tarjonnut liikunta- ja kulttuurisetelitä, mutta myös sillä, että yrityksessä työntekijöiden aktiivisuus on ollut valmiiksi hyvällä mallilla. Henkilökohtaisia tuloksia tarkastellessa huomattiin, että henkilöt, jotka harrastivat liikuntaa alun perin, pystyivät myös lisäämään sen määrää. Monelle liikkuminen vaikutti tulosten perusteella olevan elämäntapa, joten liikunnan lisääminen ei ollut suuren ponnistelun takana. Toisaalta, henkilöt, joiden fyysinen aktiivisuus oli alussa heikkoa, saattoivat myös innostua liikunnasta ja lisäsivät sitä reilusti. Tuloksissa kävi myös ilmi, että yksi henkilö ei liikkunut ennen valmennusta juurikaan, mutta ei myös sen jälkeen. Tähän voi olla syynä, että liikunta koetaan epämiellyttävänä, kuten avoimissa kysymyksissä nousi esille tai se, että liikunta ei ole ollut osana elämää aikaisemminkaan. Tämä voi viitata siihen, että asenteisiin on vaikea vaikuttaa, jos henkilö ei ole itse halukas muutokselle. Tässä olisi ollut syytä tutkia myös liikuntamotivaation vaikutuksia liikunnan lisäämiseen. Rajasin tämän osa-alueen pois, sillä se ei mittaa fyysistä aktiivisuutta. Jälkikäteen tuloksia pohtiessa tästä tutkimuksesta olisi saatu arvokasta tietoa siitä, kuinka motivoituneita henkilöt olivat olleet liikuntaa kohtaan, jolloin olisi voitu verrata liikuntamotivaatio vs. liikunta-aktiivisuus.

Kokonaisotannassa kestävyysliikunnan harrastamisessa tapahtui tilastollisesti erittäin merkittävää muutosta (kuvio 6). Myös muutokset ikäryhmittäin olivat tilastollisesti merkittäviä. Alle 41-vuotiaiden ikäryhmä harrasti alun perin vähemmän kestävyystyyppistä liikuntaa verrattuna yli 41-vuotiaiden ikäryhmään. Mahdollinen muutokseen vaikuttavat tekijä voi olla jo yli 41-vuotiaiden suurempi määrä liikuntaa, jolloin välttämättä ei koeta tarvetta lisätä sitä entisestään, vaikka kestävyysliikunnan määrä nousi tälläkin ryhmällä. Kestävyystyyppiseksi liikunnaksi laskettiin liikunta, jossa hengästyy ja hikoilee.

Avoimissa kysymyksissä nousi useaan otteeseen motivoivaksi liikunnaksi esille rauhallinen lenkkeily ja luonnossa liikkuminen. Tämä saattaa olla monelle koehenkilölle stressiä lievittävää liikuntaa, mikä puolestaan voi näkyä tutkimustuloksissa, jossa yli 41-vuotiaiden ryhmä nosti sekä liikuntatiheyttään että kestävyysharjoitteluaan. Saman ryhmän stressin ja mielialan tulokset pysyivät samassa suuruusluokassa kuin vuonna 2016. Voi olla, että aktiivisuutta on lisätty stressinlievityksen toivossa. Toisaalta, jos tämä koeryhmä kokee negatiivista stressiä, kuten aikaisemmin pohdittiin, ei liikunta välttämättä lievitä stressiä kuin hetkellisesti eikä vaikutukset heijastu pidemmälle.

Työmatkaliikunnan muutos kokonaisotannassa oli tilastollisesti merkittävää (kuvio 6). Työmatkaliikunnan osuus vuonna 2016 oli suurempi alle 41-vuotiailla verrattuna yli 41-vuotiaisiin, mutta molemmissa ikäryhmissä tapahtui tilastollisesti melko merkittävää muutosta (kuvio 8). Vaikka alle 41-vuotiaat hyödynsivät jo ennen valmennuksen alkua työmatkaliikuntaa, pystyivät he myös lisäämään sitä. Tuloksista voidaan päätellä, että heillä saattaa olla lyhyempi työmatka, mikä on taas helpommin vaihdettavissa autolla kulkemisesta pyöräilyyn/kävelyyn. Yli 41-vuotiaiden työmatkaliikunta oli alun perin vähäisempää ja muutoskin oli pienempää, joten oletettavissa on, että työmatkat saattavat olla pidempiä, jolloin työmatkaliikunnan lisääminen ei ole niin helppoa.

9.1 Tutkimuksen luotettavuus ja menetelmät

Kokonaisvaltaisina työhyvinvointia mittaavina mittareina ovat kyselyt, joissa selvitetään henkilöstön tuntemusta erilaisista asioista, kuten työilmapiiri, työn kuormitus- ja stressitekijät, tyytyväisyys ja työtyytyväisyys, työn muutokset, organisaation jaksaminen, koetut kehittämistarpeet sekä johtajuus ja johtaminen. (Ojala & Ahonen 2003, 233-236.) Tässä tutkimuksessa toteutettu kysely oli Työhyvinvointivalmennus Hälsa Oy:n laatima kysymyspatteristo, jota he käyttävät valmennuksissaan. Kyselyssä on yhdeksän osa-aluetta, joita ovat työkyky, työolot, työiihtyvyys, stressi ja mieliala, terveys, liikunta, ravinto, uni ja lepo

sekä nautintoaineet ja päihteet. Tähän tutkimukseen valikoitui kaksi osa-aluetta, jotka olivat asiakasyrityksen mukaan suurimpia kehityskohtia työhyvinvoinnin kannalta. Nämä osa-alueet olivat liikunta sekä stressi ja mieliala.

Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä, sillä kohderyhmänä toimi tutkimuksen alussa 41 henkilöinen joukko eli tälle menetelmälle sopiva otos ja opinnäytetyön toimeksiantajan jo valmiiksi teettämän numeerisen kyselyn perusteella. Tutkimuksen lopullinen otos koostui 32 henkilöstä, sillä he olivat vastanneet kyselyyn sekä valmennuksen alussa, että sen lopussa. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä edellytetään tarpeeksi suurta ja edustavaa otosta, sillä siinä selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Aineisto on kyettävä koodaamaan numeeriseen muotoon ja analyysi on tilastollinen. (Tuomi 2007, 95.) Tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa erilaiset lomakekyselyt, internet-kyselyt, strukturoidut haastattelut, puhelinhaastattelut, systemaattiset havainnoinnit sekä kokeelliset tutkimukset (Heikkilä 2014, 6).

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus etenee selkeästi vaiheittain. Ensin kerätään aineisto, joka on selkeästi rajattu, sen jälkeen se muokataan tilastolliseen havaintomatriisin muotoon, kuten riveiksi ja sarakkeiksi. Tämän jälkeen näitä käsitellään tilastollisin menetelmin. Kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu vahvasti teorioiden koettelu tai testaaminen. (Uusitalo 2001, 80, 82.) Sen avulla pystytään kartoittamaan olevassa oleva tilanne, mutta ei saada riittävää selvyttä asioiden syille (Heikkilä 2014, 8).

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys on luotettava, sillä tutkimuskysymykset mittasivat juuri niitä asioita, joita tutkimuksessa haluttiin mitata. Toisaalta avoimissa kysymyksissä oli yhden fyysisen aktiivisuuden kysymyksen kohdalle lisätty, että vastaaja ei ymmärrä kysymystä. Tämä on voinut osaltaan vaikuttaa tutkimustulokseen kyseisen tutkittavan asian kohdalla, mutta toisaalta otos on ollut suuri ($n = 32$), joten tämä tuskin vaikuttaa merkittävästi tulokseen. Tuloksissa tulee myös ottaa huomioon, että reilun vuoden valmennussuhteen aikana on kerennyt tapahtuma erilaisia henkilökohtaisia muutoksia, kuten esimerkiksi ikääntyminen, asenteiden ja fyysisen tilan muuttuminen, kehittymistä sekä oppimista ja olosuhteiden muutoksia. Lisäksi voi olla, että kaikki osallistujat eivät olleet sitoutuneet valmennukseen eivätkä olleet vastaanottavaisilla mielin mukana.

9.2 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimustulosten perusteella pystytään toteamaan, että fyysinen aktiivisuus lisääntyi tilastollisesti merkittävästi niin kokonaisotannassa kuin molemmilla ikäryhmillä hyvinvointivalmennuksen myötä. Fyysistä aktiivisuutta on helpompi mitata kuin stressiä ja mielialaa, sillä fyysinen aktiivisuus on konkreettista toimintaa, kun taas stressiin ja mielialaan vaikuttaa niin moni asia ja se voi olla sekä akuuttia että pitkäkestoista ja uuvuttavaa. Lisäksi liikuntaa on helpompi lisätä, kun sitä on jo valmiiksi, jolloin asenteet liikuntaa kohtaan ovat positiivisemmat.

Stressin hallinnan ja mielialan tutkiminen kaiken kaikkiaan yksittäin on haastavaa näin rajatusti, sillä siihen vaikuttaa niin moni osatekijä, kuten esimerkiksi työympäristö ja -ergonomia, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö, fyysinen kunto ja terveys, palauteen anto ja vuorovaikutus, kehittymismahdollisuudet ja ammatillisen kehittymisen mahdollistaminen sekä henkilökohtainen elämä. Tutkimuksessa olisi pitänyt tutkia kaikkia ylläolevia muuttujia, jotta johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksille olisi voinut esittää luotettavammin sekä enemmän syy-seuraussuhtein.

Tätä tutkimusta verrattaessa Kettusen (2015, 25) väitöskirjan tutkimuksen tuloksiin, jossa todettiin runsaan liikunnan ja hyvän fyysisen kunnon olevan yhteydessä henkisiin voimavaroihin ja matalampaan stressitasoon, tässä tutkimuksessa ei voida todeta samoin. Syynä voi olla se, että tästä tutkimuksesta jäi pois normaalipainon ja ylipainon merkitys stressiin ja mielialaan sekä fyysiseen aktiivisuuteen, kun taas Kettusen väitöskirjassa huomattiin normaalipainoisilla stressitasojen ja henkisen hyvinvoinnin olevan yhteydessä hyvään fyysiseen kuntoon, mutta samaa ei huomattu ylipainoisilla (Kettunen 2015, 35). Vaikka koehenkilöt harrastivat kestävyysliikuntaa ja lisäsivät sitä tutkimuksen aikana, ei heidän kuntotasoaan ja kestävyyskunnan muutosta ole huomioitu tutkimuksessa eikä hapenottokykyä mitattu, joten ei tiedetä onko maksimaalinen hapenottokyky parantunut. Mikäli se olisi, niin tämä olisi saattanut näkyä myös stressi ja mieliala-osion tutkimustuloksissa tilastollisesti merkittävästi. Toisaalta tiedetään, että fyysisellä aktiivisuudella on suoranainen yhteys työkykyyn ja työsuoritukseen, sillä se vähentää sairauspoissaoloja, parantaa itsetuntoa ja elämänlaatua, vähentää unettomuutta sekä parantaa unen laatua, auttaa rentoutumaan ja hallitsemaan työstressiä (Karjula 23.10.2017).

Tiedetään myös, että säännöllisellä liikunnalla aloittelija voi parantaa maksimaalista hapenottokykyään 3-4 kuukaudessa jopa 30%. Tämä kuitenkin vaatii 2,5 h kevyesti hengästyttävää liikuntaa tai 1h 15min raskaasti hengästyttävää liikuntaa. (Haikarainen 2012.) Vaikka fyysistä aktiivisuutta oli tutkimuksen aikana lisätty, niin se ei välttämättä ole ollut

tarpeeksi kehittävää kestävyyskunnan kannalta, joten vaikutukset eivät senkään takia näy tutkimustuloksissa stressin ja mielialan muutoksina. Ei myöskään tiedetä, missä vaiheessa liikuntaa on alettu lisäämään tai kuinka säännöllistä se on ollut tämän reilun vuoden valmennuksen aikana ja kuinka moni koehenkilöistä on ollut aloittelija liikunnan suhteen.

Toisaalta tutkimustulokset ovat ne, mitä tutkimuksen perusteella saatiin tutkittavista asioista. Kuten kvantitatiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu, pystytään sen avulla kartoittamaan olevassa oleva tilanne, mutta ei saada kuitenkaan riittävää selvyyttä asioiden syille (Heikkilä 2014, 8). Jatkotutkimusten kannalta aiheista olisi hyvä tutkia esimerkiksi koetun stressin/mielialan lisäksi myös syitä, miksi stressiä koetaan tai miksi mieliala on matalana, jotta pystytään paremmin tekemään johtopäätöksiä itse syistä. Mahdollisesti myös stressin kestoa olisi hyvä tutkia, jolloin voitaisiin tehdä johtopäätöksiä siitä, onko stressi pitkittynyttä ja muuttunut negatiiviseksi vai vain akuuttia sen hetkisestä työkuormasta johtuen. Lisäksi vielä pidempiaikaisella valmennussuhteella pystytään toteuttamaan jatkoseurantaa siitä, onko valmennuksen opit otettu käytäntöön myös valmennuksen päätyttyä.

Lähteet

Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu: 11.10.2017.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. Helsinki. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisen-malli.pdf>. Luettu: 22.8.2017.

Haikarainen, T. 2012. Hyviä uutisia hikitreeniä empivälle: Aloittelijan kunto nousee kohisten. Luettavissa: https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/hyvia_uutisia_hikitreenia_empivalle_aloittelijan_k. Luettu: 13.10.2017.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita. Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu: 20.9.2017.

Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, jouta ja jaksaa – Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. s. 69. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Hälsa Oy. 2017b. Hälsa Hyvinvointiohjelma. Luettavissa: <http://www.halsa.fi/hyvinvointiohjelma/>. Luettu: 18.9.2017.

Hälsa Oy. 2017c. Hälsä Hyvinvointiprofiili. Luettavissa: <http://www.halsa.fi/hyvinvointiprofiili/>. Luettu: 18.9.2017.

Hälsa Oy. 2017a. Palvelut. Luettavissa: <http://www.halsa.fi/palvelut/>. Luettu: 18.8.2017.

Härmä, M., Sallinen, M. & Puttonen, S. 2017. Uni ja palautuminen. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Luettu: 25.8.2017.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. E-kirja. 5. uudistettu painos. PS-Kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagaheilia/978-952-451-682-2>. Luettu: 28.8.2017.

Jyty. 2017. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 11.10.2017.

Karjula, H. 18.8.2017. Hyvinvointijohtaja. Hälsa Oy. Sähköposti.

Karjula, H. 23.10.2017. Hyvinvointijohtaja. Hälsa Oy. Sähköposti.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari/ Helsingin Kamari Oy ja Kirsti Kehusmaa.

Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: Associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turun yliopisto. Väitöskirja. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6031-6>. Luettu: 4.9.2017.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja – Mistä virtaa? Talentum Pro. Helsinki.

Manka, M-L., Larjovuori, R-L., Heikkilä-Tammi, K. & Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. 2014. Voimavarat käyttöön – miten kehittää psykologista pääomaa? Työurien jatkamisen tuki. Jamit-hanke. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveysministeriö & Euroopan sosiaalirahasto. Luettavissa: http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/PsykologPO_esite_241014_VALMIS.pdf. Luettu: 28.8.2017.

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

McLeod, S. 2016. Maslow's hierarchy of needs. Luettavissa: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>. Luettu: 20.8.2017.

Murto, K. 2017. STTK: Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>. Luettu: 28.8.2017.

Mäkelä-Pusa, P. 2014. Työurien jatkamisen tuki. Kuntoutussäätiö. Helsinki. Luettavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/1786/Tyoseloste_47_2014.pdf. Luettu: 28.8.2017.

Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Turun yliopisto. Väitöskirja. Painosalama Oy. Turku. Luettavissa: <http://www.doria.fi/handle/10024/47617>. Luettu: 22.8.2017.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. painos. WSOYpro. Helsinki.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – Työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. 1. painos. Luettavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. Luettu: 22.8.2017.

Ravaja, N., Salminen, M., Saarinen, M., Manka, M-L., Bordi, L., Manka, M. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. LeadEmo. Edistynyt menetelmä esimiesten tunneosaamisen kehittämiseksi. Aalto-yliopisto ja Tampereen yliopisto. Hankkeen loppuraportti. Luettavissa: http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/julkaisut/LeadEmo-loppuraportti_web.pdf. Luettu: 22.8.2017.

Schugk, J. & Wärn, R. 2017. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Työhyvinvointi, työterveys ja työturvallisuus. Luettavissa: <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyohyvinvointi/>. Luettu: 22.8.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 18.8.2017.

Suosivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. UNIpress.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2017. Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittamisestä työpaikoilla. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%c3%b6hyvinvoinnin-ja-jaksamisen-edist%c3%a4minen-kysely.pdf>. Luettu: 28.8.2017.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jouni Tuomi ja Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. 2017b. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu: 24.8.2017.

Työterveyslaitos. 2017a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 18.8.2017.

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. 7. painos. WSOY.

Valkeinen, H., Borodulin, K., Mäkinen, T., Kestilä, L., Sipilä, N. & Prättälä, R. 2011. Liikunnan sosioekonomiset erot – faktaa vai fiktiota? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, jouta ja jaksaa – Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. s. 55. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

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

Liitteet

Liite 1. Hälsa kysymyspatteristo: Stressi ja mieliala sekä liikunta

Osio: Stressi ja mieliala (Suomi)	
Koetko että mielialasi on matalampi kuin keskimäärin elämäsi aikana?	SliderScale
Oletko ollut huolissasi mielialastasi viime aikoina?	SliderScale
Koetko stressiä?	SliderScale
Työ, lepo ja vapaa-aikasi ovat tasapainossa keskenään.	SliderScale
Ovatko työpanoksesi ja työn palkitsevuus mielestäsi tasapainossa?	SliderScale
Palaudutko työstäsi riittävästi vapaa-ajallasi?	SliderScale
Mitkä asiat koet kuormittavina tekijöinä työssäsi psyykkiseen hyvinvointiisi liittyen?	Open
Mitkä asiat koet voimavarana työssäsi psyykkiseen hyvinvointiisi liittyen?	Open
Millä keinoilla koettua stressiä voisi mielestäsi vähentää?	Open
Olen motivoitunut omalta osaltasi kehittämään tätä osa-aluetta	SliderScale
Vapaa palaute osa-alueeseen (stressi ja mieliala) liittyen	Open

Osio: Liikunta (Suomi)	
Mieti tyypillistä viikkoasi. Merkitse, kuinka monena päivänä olet liikkunut vähintään 30 minuuttia päivässä?	MultipleChoice
Kuinka monta tuntia harrastat kestävyysliikuntaa viikon aikana?	SliderScale
Kuinka monta kertaa viikossa harjoitat lihaskuntoa tai liikehallintaa?	SliderScale
Kuinka ison osan työajasta istut keskimäärin työpäiväsi aikana?	SliderScale
Millä tavalla kuljet useimmiten työmatkasi tai vastaavat päivittäiset matkat?	MultipleChoice
Millaiset liikuntamuodot motivoivat Sinua?	Open
Olen motivoitunut omalta osaltasi kehittämään tätä osa-aluetta	SliderScale
Vapaa palaute osa-alueeseen (liikunta) liittyen	Open