



Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu Oy

Yksilön hyvinvointia edistämässä -

Tavoitteellisen hyvinvointiohjelman avulla

Riitta Johansson

19.4.2018



Tekijä(t) Riitta Johansson	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Yksilön hyvinvointia edistämässä- Tavoitteellisen hyvinvointiohjelman avulla	Sivu- ja liitesivumäärä 44 + 10
<p>Työhyvinvointi on noussut erittäin ajankohtaiseksi nopeasti muuttuvassa maailmassa ja se koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Työhyvinvointi ja työssäkäyvien terveyden edistäminen ovatkin yhteiskunnallisesti merkittäviä asioita, jotka aiheuttavat keskusteluja päivittäin.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia ainutlaatuinen työhyvinvointia tukeva ohjelma työyhteisön tarpeista käsin. Uniikin ohjelman avulla pyrittiin löytämään työkaluja yksilöiden hyvinvoinnin kasvattamiseksi. Opinnäytetyössä oli mukana kaksi toimeksiantajaa, 4event Oy ja Yliopiston Apteekki. 4event Oy oli mukana työhyvinvointiohjelman tuottamisessa ja ohjelma puolestaan laadittiin asiakaslähtöisesti Yliopiston Apteekin Lahden toimipisteen henkilökunnalle.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen ja se sisältää teoriaosuuden lisäksi käytännön toimenpiteet, johtopäätökset ja pohdinnan. Työn teoriaosuudessa käsitellään tarkemmin työhyvinvointia sekä yksilön hyvinvointia ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Työn teoreettisena viitekehystenä on toiminut muun muassa työhyvinvoinnin portaat, työkykytalo sekä Marja-Liisa Mankan kehittämä malli työhyvinvoinnin osatekijöistä. Yksilön hyvinvoinnissa keskitytään erityisesti tekijöihin, jotka vaikuttavat terveyteen ja työkykyyn.</p> <p>Työn toiminnallisessa osuudessa kerrotaan toimenpiteistä, joita tehtiin yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Ohjelman alkaessa työntekijöille tehtiin Kehon Ikä- kuntokartoitus sekä terveystyökalun kysely, joiden avulla selvitettiin muun muassa terveyskuntoa, työkykyä ja koettua vireyttä. Kuntokartoitusten perusteella esille nousseita tarpeita olivat mm. ravitsemuksen parantaminen, fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja henkisten voimavarojen kasvattaminen. Näihin tarpeisiin pyrittiin vastaamaan monipuolisesti ohjelman aikana.</p> <p>Työhyvinvoinnin ohjelma kosketti koko työyhteisöä (noin 40 henkilöä) ja kaikilla vakituisilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua tarjottuihin palveluihin. Lisäksi ohjelman aikana tarjottiin kohdennettua palvelua henkilöille, joiden terveyskunto oli kartoitusten perusteella heikentynyt. Kartoitusten mukaan nämä henkilöt kuuluivat terveysryhmään eli heidän kehon ikä oli +5 vuotta tai enemmän kuin kronologinen ikä. Terveysryhmään kuului noin 20% kaikista kartoitetuista ja heistä valmennukseen osallistui viisi henkilöä.</p> <p>Johtopäätöksissä esitettyjen tulosten perusteella työhyvinvoinnin ohjelma oli kokonaisuudessaan edistänyt yksilöiden hyvinvointia. Ohjelman avulla saatiin kasvatettua merkittävästi työyhteisön kokemusta siitä, että heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan. Yksilötasolla aikaansaatiin moniakin muutoksia ja löydettiin uusia työkaluja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Monet henkilöistä alkoivat liikkua aktiivisemmin ja vähintäänkin tiedostamaan hyvinvoinnin tekijöitä. Lisäksi useimmat henkilöt tekivät muutoksia ravitsemukseen ja lisäsivät muun muassa kasvisten käyttöä. Saatujen kokemusten ja palautteiden perusteella ohjelma oli yleisesti ottaen hyödyllinen.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, yksilön hyvinvointi, työkyky, fyysinen vireystaso, motivaatio	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	3
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	3
2.2	Työhyvinvoinnin edistäminen ja tavoitteet	4
2.3	Työhyvinvoinnin mallit	5
2.4	Työhyvinvoinnin osa-alueet	8
2.4.1	Organisaatio ja johtaminen	9
2.4.2	Työ ja työyhteisö	11
3	Yksilön hyvinvointi	12
3.1	Terveys ja työkyky	13
3.2	Vireys	14
3.3	Motivaatio	14
3.4	Arvot ja asenne	16
4	Työn tavoite ja toteutus	17
4.1	Työn tavoite	17
4.2	Toimeksiantajat	17
4.3	Työn tausta	18
4.4	Työhyvinvoinnin arvioinnissa käytetyt menetelmät	19
4.5	Suunnitteluprosessi ja ohjelman lanseeraus	20
5	Käytännön toimenpiteet	22
5.1	Kehon Ikä -kartoitus	22
5.2	Arvotyöskentely ja henkiset voimavarat	23
5.3	Hyvinvointibingo	24
5.4	Elämä on joukkuepeliä	24
5.5	Psykologinen joustavuus	25
5.6	Lajikokeilut	26
5.7	Muut toteutukset	29
5.8	Terveysryhmälle kohdennettu liikunta- ja terveysneuvonta	31
6	Johtopäätökset	33
6.1	Henkilöstötutkimus	34
6.2	Kehon Ikä	34
6.3	Väliraportti	35
6.4	Terveysryhmälle kohdennettu palvelu	36
7	Pohdinta	38
8	Lähteet	41
	Liitteet	45

1 Johdanto

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Nykyinen työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja työ hallitsee ihmisten elämää vahvemmin kuin koskaan aiemmin. Työelämä asettaa työntekijöilleen paljon vaatimuksia ja yksilöt toimivat jopa jaksamisensa ääri rajoilla. Työntekijöiltä odotetaan muun muassa tehokkuutta, joustavuutta, sopeutumista ja uudistamishalukkuutta. Lisääntyneet odotukset ja tehtävät eivät välttämättä edistä työhyvinvointia, vaan saattavat vähentää työmotivaatiota tai johtaa pahimmillaan työpa-hoinvointiin. (Työterveyslaitos 2007, 7; Manka 2016, 2-5.)

”Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken” (Virolainen 2012, 12). Yhteiskunnan tehtävänä on luoda mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle tukemalla toimintaa, jolla edistetään terveyttä, oppimista ja työssä osaamista. Työelämän lainsäädännöstä sekä työsuojelu- ja hyvinvointipolitiikan kehittämistä vastaa Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö. Organisaatioiden vastuulla ovat lainsäädännön noudattaminen ja työturvallisuudesta vastaaminen. Yksilö sen sijaan vastaa omasta hyvinvoinnistaan sekä sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvointi syntyy yhteistyössä ja siitä huolehtiminen kuuluu kaikille työelämän toimijoille. Pohjana työhyvinvoinnille on kuitenkin yksilön henkilökohtainen hyvinvointi, joka pitää sisällään samat tekijät kuin työhyvinvointi. Yksilön ja työyhteisön ulkopuolisia tekijöitä ovat puolestaan väestömuutokset, teknologian nopea kehitys, digitalisoituminen, työelämän lisääntyneet vaatimukset, globalisaatio sekä kansanterveydellisesti merkittävät seikat. Työhyvinvointi ja työssäkäyvien terveyden edistäminen ovatkin yhteiskunnallisesti merkittäviä asioita, jotka aiheuttavat keskusteluja päivittäin. (Suonsivu 2017, 7-12; Virolainen 2012, 11.)

Työntekijöiden hyvinvointi on välttämätön lähtökohta toimivalle työyhteisölle. Sen merkitystä ei tule vähätellä, sillä hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Hyvinvoiva työntekijä vaikuttaa tulokseen, jonka yritys toiminnallaan tuottaa. Kun yritys satsaa hyvinvointiin, vaikutukset voidaan nähdä koko työyhteisössä, ja silloin on mahdollista saavuttaa tuloksia pidemmälläkin aikavälillä. Onneksi useat organisaatiot ovat ymmärtäneet työhyvinvoinnin merkityksen ja Suomessa meillä on useita yrityksiä, joilla on työhyvinvoinnin ohjelmia käytössä. Työhyvinvointi on kannattava investointi, sillä näyttöjen mukaan suuret yritykset ovat saaneet merkittäviä hyötyjä sekä taloudellisia säästöjä ohjelmien

avulla. Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. (Kauhanen 2016,17.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on esitellä työhyvinvoinnin ohjelma, jossa toteutettiin 4eventin palvelukonseptista mukailtu hyvinvointiohjelma Yliopiston Apteekin Lahden (YA Lahti) toimipisteen henkilökunnalle. Työn tausta ja toimeksiantajien tarkempi esittely on toiminnallisen osuuden alussa. Opinnäytetyössä yhdistyvät teoreettinen tieto, 4eventin vuosien kokemus työhyvinvoinnista, opiskelijan toteuttamat käytännön toimenpiteet sekä raportointi johtopäätöksineen.

Opinnäytetyö alkaa teoriaosuudella, jossa käsitellään tarkemmin sekä työhyvinvointia että yksilön hyvinvointia ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Teoriaosuudessa käydään myös läpi työn yhteiskunnallista tarvetta sekä merkitystä yksilöille. Työn teoreettisena viitekehyksenä on toiminut työhyvinvoinnin portaavat, työkykotalo sekä Marja-Liisa Mankan kehittämä malli työhyvinvoinnin osatekijöistä. Yksilön hyvinvoinnissa keskitytään terveyteen vaikuttaviin tekijöihin sekä terveyden edistämisen keinoihin. Teoriaosuuden jälkeen esitellään varsinaisen työn taustaa ja tarvetta.

Toiminnallisen osuuden alussa kerrotaan tarkemmin ohjelman suunnittelussa ja arvioinnissa käytetyistä menetelmistä. Tässä kerrotaan myös käytännön toimenpiteistä, jotka ovat tukeneet hyvinvoinnin ohjelmaa. Työhyvinvointiohjelmaan liittyvillä toteutuksilla on tavoiteltu hyvinvoinnin kasvattamista yksilön kautta. Toiminnallisen osuuden lopussa esitellään erikseen tietylle ryhmälle kohdennettua palvelua, joka on osa opinnäytetyön kokonaisuutta. Opinnäytetyön lopussa esitellään vielä johtopäätökset työn tavoitteista ja tekijöistä, jotka ovat mahdollisesti vaikuttaneet lopputulokseen.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi voidaan määrittää lukuisin eri tavoin, eikä se käsitteenä ole yksiselitteinen. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvästä johtamisesta, ammattitaidosta, muutosten hallinnasta ja työn organisoinnista työyhteisön tuesta yksilölle sekä siitä, miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammatti tai- ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen” (Työturvallisuuskeskus 2018).

Työhyvinvointia määriteltäessä on kuitenkin huomioitava, että siihen vaikuttavat edellä mainittujen lisäksi merkittävästi yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi ja asenne. Hyvinvointi puolestaan on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat työyhteisön ilmapiirin ja ihmissuhteiden ohella persoonallisuus, elämäntilanne, voimavarat ja työn vaatimus (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 169). Vaikka jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, voi organisaatio tarjota työntekijöille erilaisia keinoja ja työkaluja vaikuttaa henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Toisin sanoen työnantaja voi tarjota avaimet työhyvinvointiin, mutta yksilö on vastuussa omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan. (Mäkikangas ym. 2017, 11-32.)

Vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä on sekä työnantajalla että jokaisella työntekijällä itsellään. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina yhteistyössä työntekijöiden ja esimiesten välillä. Kuitenkin panostukset työhyvinvointiin täytyy lähteä johdosta käsin, sillä johtaminen on keskeisin toiminto työyhteisön hyvinvoinnille. Sen keskeisyys johtuu siitä, että työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen vaativat muun muassa päätösvaltaa, tahtoa, aktiivisuutta ja johtamisosaamista. Yleisperiaatteena hyvinvointia tukevalle johtamiselle on vuorovaikutuksellisuus. Keskusteleva johtaminen tukee työyhteisön hyvinvointia ottaen huomioon ihmisten mielipiteet. (Juuti & Vuorela 2004, 18-19; Tarkkonen 2012, 74-84.)

Työyhteisössä tärkeitä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Lisäksi työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan keskeinen yhteistyökumppani on työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa ja siinä säädetään työnantajalle kattava vastuu huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä (Työturvallisuuskeskus 2011, 2).

Työterveyslain perusteella työnantajalla on velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuh- teessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Työterveyshuolto on työssä- käyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa, ja sen tärkeimpiä tehtäviä ovat terveyden sekä työkyvyn edistäminen sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy. Li- säksi työterveyshuollon perustarkoituksena on varmistaa yhdessä työnantajan kanssa työntekijöille terveellinen ja turvallinen toimintaympäristö. (Kauhanen 2016, 83; Rauramo 2012, 37-42.)

Työntekijöiden terveyden edistäminen on osa työhyvinvointia ja liikunnan edistäminen puolestaan osa terveyden edistämisen kokonaisuutta (Aura & Sahi 2016, 102). Työpaik- kaliikunta on yksi tapa, jolla pyritään edistämään näitä molempia. Terveysliikuntaa tulisikin edistää työterveyshuollossa, mutta siihen ei välttämättä ole resursseja eikä työnantajan antamaa taloudellista tukea. (Aura & Sahi 2016, 102-107.)

Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi silloin kun työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen vireystila ja vai- kuttaa merkittävästi sekä yksilöön että organisaatioon. Organisaation kannalta hyvinvoiva henkilöstö on toiminnan elinehto ja yrityksen tärkein voimavara. Hyvinvoiva työntekijä on puolestaan motivoitunut kehittämään itseään ja sitoutunut pysymään työyhteisössä. Tä- män vuoksi henkilöstön hyvinvointiin kannattaa satsata, sillä se vaikuttaa suoraan organi- saation tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. (Hurme 2017, sivut; So- siaali- ja terveysministeriö 2017.)

2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja tavoitteet

Työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon sitoutuminen on ensiarvoisen tärkeää. Johto toimii esimerkkinä ja viestii toiminnallaan asian tärkeydestä. Kehittämistoimenpiteet vaativat kui- tenkin organisaatiossa kaikkien resursseja, sillä taloudellisen panostuksen lisäksi kehittä- misen edellytyksenä ovat henkilöstön panos ja sitoutuminen yhteiseen tahtoon. Yhteisellä tahtotilalla on merkittävä vaikutus aikaansaannoksiin. Kun organisaation johto näkee ke- hittämistoimenpiteet investointina, voidaan odottaa toimenpiteiden tuottavan pitkällä aika- välillä positiivisia seurauksia. (Virolainen 2012, 134-137.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisikin olla koko työyhteisöä koskeva prosessi, joka on luonteeltaan suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. Toiminnan suunnitteluun ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on hyvä perustaa työryhmä, joka toimii yhteistyössä johdon kanssa. Toi- menpiteet ja mahdolliset hyvinvointiohjelmat on järkevää kytkeä osaksi organisaation kult-

tuuria. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ohjelmista tehdään organisaation itsensä näköisiä ja sen tarpeita palvelevia kokonaisuuksia. Jos esimerkiksi organisaatio koostuu nuorista työntekijöistä, voidaan ohjelman puitteissa lähteä kokeilemaan vaikka haasteellisempia urheilulajeja. Johonkin toiseen työkuultuuriin voi sen sijaan sopia esimerkiksi luonnossa liikkuminen. Oli toteutustapa mikä hyvänsä, on hyvinvointiohjelman vaikuttavuutta hyvä seurata aivan kuten muutakin organisaation toimintaa. (Virolainen 2012, 134-137.)

Työhyvinvoinnin tavoitteena ovat työpaikan tehokas ja laadukas toiminta sekä työtä tekevien ihmisten hyvä terveys ja työkyky. Tärkeinä tavoitteina ovat myös ihmisen psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn vahvistaminen sekä kyky toimia yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa niin työssä kuin vapaa-ajalla. Työhyvinvoinnille asetettuja tavoitteita on hyvä arvioida säännöllisesti. Työhyvinvointi vaatii suunnitelmallisuutta, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä sosiaalisesti että fyysisesti turvallista ja mielekästä työympäristöä. (Suonsivu 2014, 58-62.)

Työhyvinvointi on nykyään monelle yritykselle myös kilpailuetu. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. ”Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen (mukaan lukien työnantajamaine)” (Kauhanen 2016, 17). Näin ollen henkilöstön hyvinvoinnilla sekä yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. Tuottavuuden lisäksi työhyvinvoinnilla saadaan positiivista vaikuttavuutta asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Ojala & Ahonen 2003, 69-77; Kehusmaa 2011, 75).

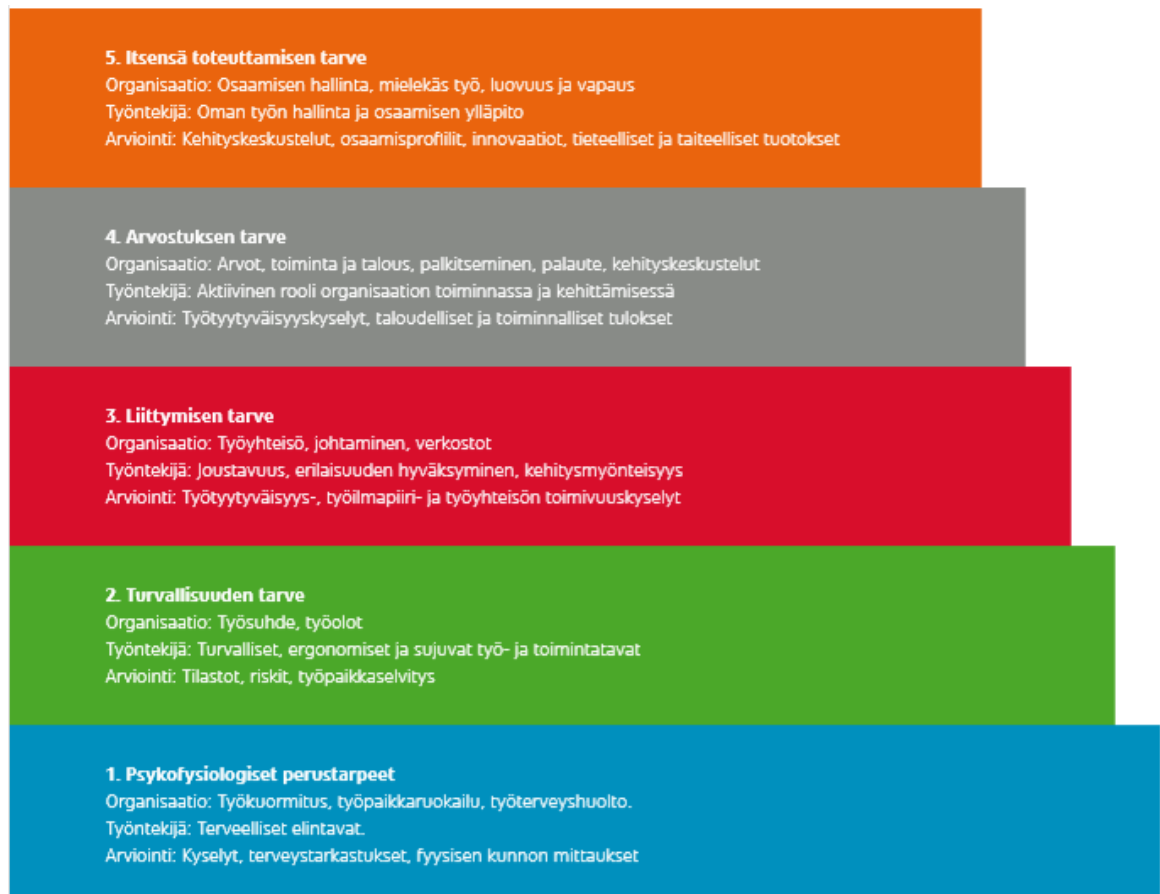
”Työelämä on suurten muutosten edessä. Vain sellainen yritys pärjää, joka kykenee luomaan työyhteisön, jossa luovuus kukoistaa ja jokainen voi laittaa itsensä likoon” (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3). Työhyvinvointi on nimenomaan kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä. Pitkällä aikavälillä hyvinvointi edistää organisaation jaksamista, uudistumista ja tuloksentekeyttä. Lisäksi työhyvinvointi on kilpailuetu rekrytoitaessa uusia työntekijöitä, sillä joissakin tutkimuksissa ilmapiiri on nuorten mielestä tärkein peruste työpaikan valinnassa (Manka ym. 2007, 3).

2.3 Työhyvinvoinnin mallit

Työhyvinvoinnin kehittämiseen on olemassa monenlaisia toimintamalleja, jotka tarkastelevat työhyvinvointia eri näkökulmista. Toimintamallit tarjoavat työkaluja henkilöille, jotka toimivat organisaatioiden johto- ja esimiestehtävissä sekä työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohta-

misen parissa. Esimerkkejä työhyvinvoinnin malleista ovat Rauramon työhyvinvoinnin portaat, työkykytalo ja Marja-Leena Mangan työhyvinvoinnin tekijät. (Docendum 2017; Rauramo 2012, 12-16; Työterveyslaitos 2018.)

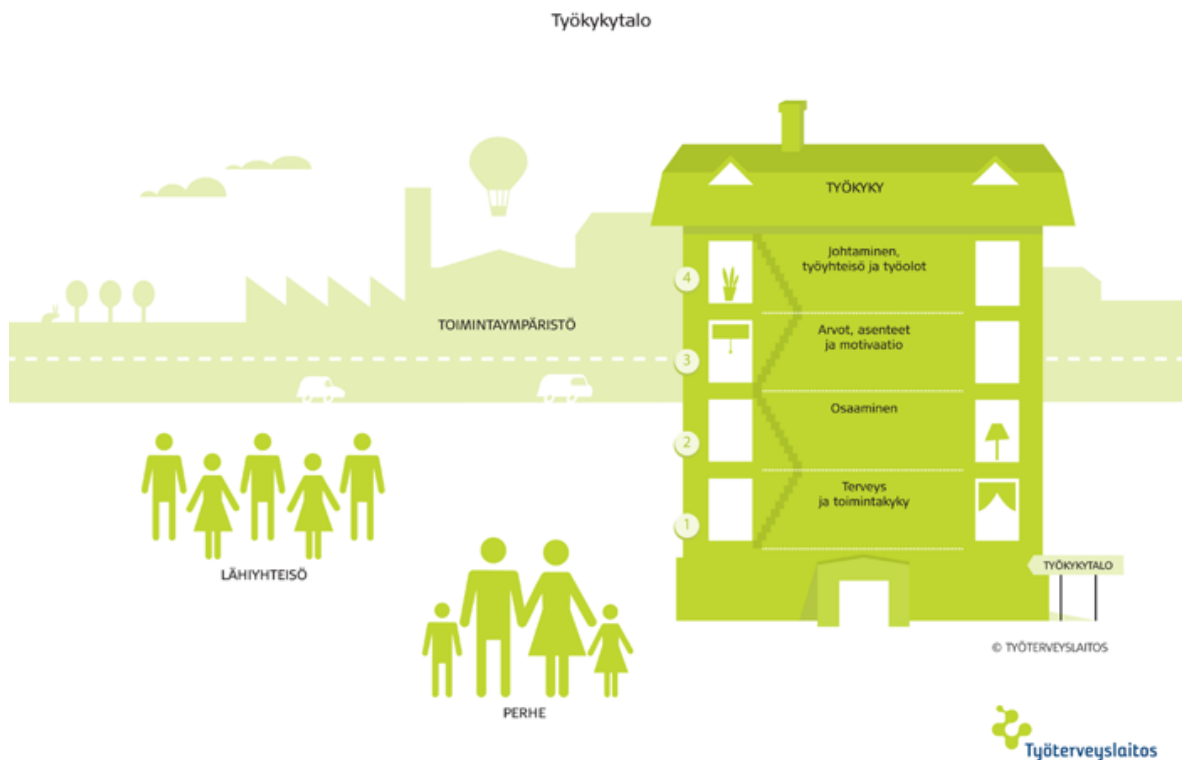
”Työhyvinvoinnin portaat” –malli koostuu viidestä eri portaasta, jotka tarjoavat työhyvinvoinnin kehittämiseen soveltuvan käytännönläheisen toimintamallin. Mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli perustuu Abraham Maslowin kehittämään motivaatioteoriaan, joka on ihmisen tarvehierarkiaan perustuva malli. Maslowin tarveteorian mukaan on olemassa viisi perustarvetta, joita ihminen pyrkii tyydyttämään. Näitä ovat fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaattmallissa (kuvio 1.) jokainen porraskuvaa tarvetta ja ne rakentuvat siten, että jokaisella portaalla on mahdollista löytää keskeisimmät tekijät työhyvinvoinnin tukemiseksi. (Rauramo 2012, 12-16.)



Kuvio 1. Rauramon työhyvinvoinnin portaat (TTK 2009)

Työkykytalo kuvaa työkykyä talon muodossa, ja sen on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Se kokoaa yhteen kaikki tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat sekä työkykyyn että työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin talossa (kuvio 2.) on neljä kerrosta, joista ensimmäinen kerros kuvaa terveyttä ja toimintakykyä. Tämän kerroksen perustana on terveys ja työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta toimintakyvystä.

Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus ja ammatillinen tietotaito. Varsinkin viime vuosina tämän kerroksen merkitys on korostunut, sillä nyky-yhteiskunnassa osaaminen, elinikäinen oppiminen ja tietojen jatkuva päivittäminen on lähes välttämätöntä. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa kohtaavat työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Omat arvot ja asenteet suhteessa työn mielekkyyteen vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa ja tänne kuuluvat johtaminen, työyhteisö ja työolot. (Työterveyslaitos 2018.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2018)

Marja-Leena Mankan (2017) mukaan työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Hän on kuvannut työhyvinvoinnin tekijöitä yksilön, työyhteisön ja esimiehen vuorovaikuttamisen, organisaation toiminnan sekä työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien kautta. Mangan mukaan työhyvinvoinnin tekijät (kuvio 3.) voidaan jakaa karkeasti seuraaviin osa-alueisiin; yksilö, organisaatio, työyhteisö, johtaminen ja työ. (Docendum 2017.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum 2017)

2.4 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Kuten edellä kuvatuista malleista voidaan huomata, työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvointi ymmärretään osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja kaikissa malleissa henkilökohtaiset tekijät ovat avainasemassa. Perusta työhyvinvoinnille luodaan työntekijän itsensä toimesta ja hyvinvoinnin keskiössä ovat yksilön terveys ja työkyky. Kun perusta on kunnossa, on päälle mahdollista rakentaa muita työhyvinvoinnin osa-alueita. Näistä keskeisiä tekijöitä ovat organisaatio, johtaminen, työ ja työyhteisö. (Docendum 2017; TTK 2018.)

Jos henkilökohtaiset tekijät eivät ole tasapainossa, on vaikea saada kokonaisuutta hallintaan ja työhyvinvointia toimimaan. Organisaatio ja yhteiskunta eivät voi ottaa kaikkea vastuuta yksilöiden hyvinvoinnista (Kauhanen 2016, 87). Ei riitä, että puitteet ovat ensiluokkaisia, jos yksilö voi huonosti. Toisaalta asia voidaan kääntää myös päinvastoin. Jos muut työhyvinvoinnin osa-alueet ovat huonosti, ei yksilön henkilökohtainen hyvinvointi yksinään riitä. Yksilön hyvinvointia käsitellään perusteellisemmin teoriaosuuden myöhemmässä vaiheessa. (Kauhanen 2016, 87-96.)

2.4.1 Organisaatio ja johtaminen

Menestyvä ja tavoitteellinen yritys tuntee visionsa, strategiansa ja arvonsa. Visio on tahtotila, jonka suuntaan yritystä halutaan viedä. Strategiat ovat keinoja, joilla toimintaa ohjataan tavoitteita kohti. Työtä koskevien tavoitteiden on oltava myös kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa, jotta jokainen tietää vastuunsa niiden toteuttamisessa. Arvot ovat ryhmäeettisiä tai moraalisia periaatteita, jotka ohjaavat yrityksen toimintaa. Ne ilmenevät yrityksen kaikessa toiminnassa ja toimivat ikään kuin kompassina. Arvot eivät ole pelkästään organisaation sisällä kirjoitettuja korulauseita, vaan yhteisesti sovittuja askelmerkkejä, joiden mukaisesti yritys toimii. (Manka 2011, s. 78-80.)

”Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia” (Manka 2011, s.80). Työhyvinvointi on aina yhteisössä johtoon ja organisaatiossa voidaan johtamisen kautta vaikuttaa suoraan sekä myönteisesti että kielteisesti työyhteisöjen hyvinvointiin (Tarkkonen 2012., 74-84).

Tarkkosen (2014, 90.) mukaan työhyvinvoinnin kannalta ihanteellinen on työorganisaatio, jossa

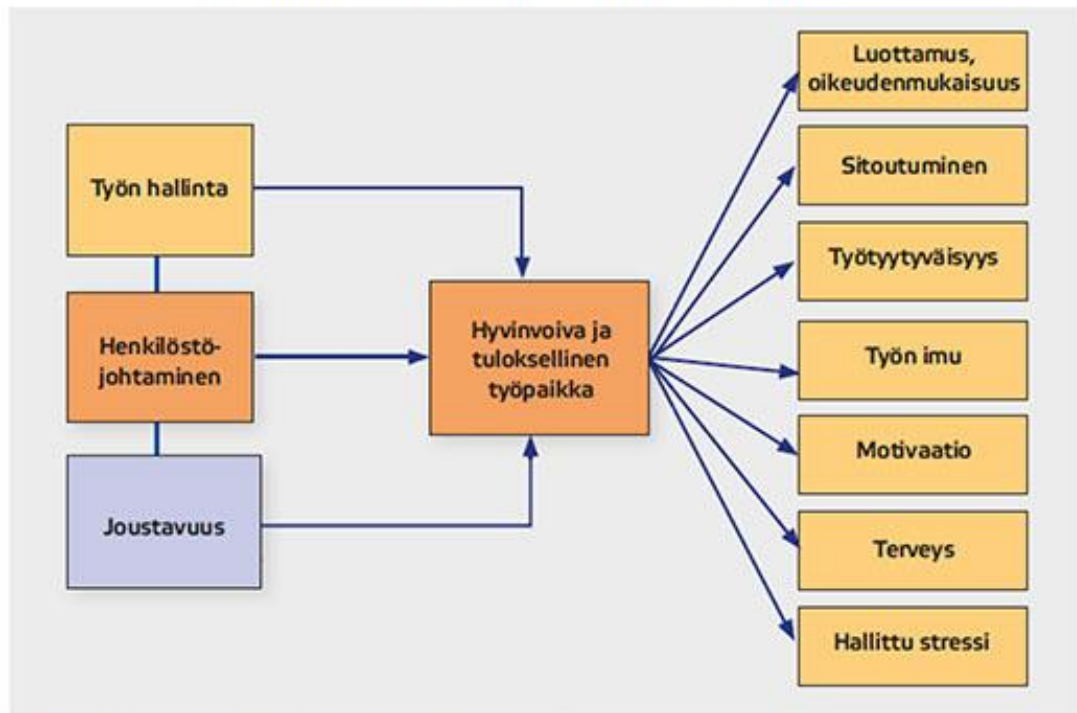
- työhyvinvointi sisältää työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen sekä henkilön hyvinvoinnin
- työhyvinvointi on strateginen tavoite
- työhyvinvoinnin päämäärät on selkeästi määritelty ja ohjaavat toimintaa
- työhyvinvointia johdetaan läpi organisaation samoilla periaatteilla
- työyhteisölliset pelisäännöt on määritelty
- henkilöstöä osallistetaan työn ja työolojen kehittämiseen

Tiivistetysti esimerkillinen työorganisaatio on järkiperäisesti toimiva kokonaisuus, joka kykenee huolehtimaan hyvinvoinnista ja aikaansaannoskyvystä parhaalla mahdollisella tavalla. (Tarkkonen 2014. 89-102.)

Työpaikoilla on pystyttävä johtamaan työhyvinvointia sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Lisäksi työhyvinvoinnille täytyy määritellä organisaatiossa selkeät tavoitteet ja arvioida niiden saavuttamista osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. ”Työhyvinvointia tulisikin johtaa osana normaalia johtamistyötä niin, että kaikki ylimmästä johdosta lähtien ovat sitoutuneita siihen” (Kuntatyönantajat 2017). Jokaisen organisaation vastuulla on huolehtia työhyvinvoinnin johtamisesta, sillä se on oleellinen osa strategista henkilöstöjohtamista. (Tarkkonen 2012., 74-84.)

Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara ja voimavarojen johtamisessa on monta osa-aluetta. Viime vuosina henkilöstöjohtamisen yhdeksi keskeisimmäksi tekijäksi on noussut henkilöstön työhyvinvointi. ”Henkilöstöjohtamisella tavoitellaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista” (Suonsivu 2014,135). Alla olevassa kuviossa (kuvio 4.) on esitetty tekijät, jotka luovat edellytyksiä tulokseen ja työssä jaksamiseen. (Kauhanen 2016, 12; Suonsivu 2014, 134-135.)

Henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi



Terttu Pakarinen, mukailien Guest 2006, Hakanen 2006

Kuvio 4. Henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi (Suonsivu 2014, 136)

Strategisessa työhyvinvoinnin johtamisessa yksittäiset työhyvinvointia tukevat toiminnot ovat osa suunniteltua kokonaisuutta ja linkittyvät olennaisesti organisaation strategiaan, visioon ja arvoihin. Työhyvinvoinnin johtamisessa painottuvat organisaation toiminnan tavoitteiden asettaminen, työsuoritusten seuranta ja arviointi sekä ammatilliset kehityssuunnitelmat. Työhyvinvointiosaamisen ydin on siinä, että johto on aidosti kiinnostunut hyvinvoinnin edistämisestä. (Suonsivu 2014, 164-170.)

Työhyvinvoinnin johtaminen sujuu parhaiten voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella, ja se mahdollistuu koko organisaation välisestä myönteisestä vuorovaikutuksesta (Manka, M-L. & Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007, 7). Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee tietää oman työnsä tavoitteet ja olla myös vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, joten sitä ei yksinään voi säilyttää esimiehen harteille. (Suonsivu 2014, 164-170.)

”Tärkeä osa työhyvinvoinnin johtamista on vaikuttaa työhyvinvointiajattelun jalkauttamiseen käytännössä eli ns. kulttuuriasenteen muutokseen. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja työhyvinvointityön sitominen osaksi päivittäistä johtamista parantavat organisaation tuloksellisuutta” (Ilmarinen 2018).

2.4.2 Työ ja työyhteisö

Hyvinvoivassa työyhteisössä keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus, kannustava ja innostava ilmapiiri. Lisäksi työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen, pidetään työmäärä kohtuullisena, annetaan palautetta ja uskalletaan puhua myös hankalistakin asioista. Hyvä ryhmähenki syntyy toisten työn arvostamisesta, auttamishalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Tuloksellisuutta ja tuottavuutta voidaan lisätä työn kehittämällä, suunnittelulla ja järjestämisellä sekä yhteisellä vastuulla tavoitteiden saavuttamisesta. (Docendum 2017; TTL 2017.)

Tärkeänä tekijänä työelämässä on yhteisöllisyys, sillä se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarjoaa työntekijöille turvaa. Lisäksi yhteisöllisyys ja sen jäsenten välinen vuorovaikutus kasvattavat sosiaalista pääomaa ja edistävät työyhteisön luottamusta. Sosiaalinen pääoma on yhteisön yhteinen voimavara ja vaikuttaa myös yksilöiden terveyteen. Sosiaalista pääomaa lisäävät yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi. Siksi työpaikoilla tulee kannustaa toimintaan, joka lisää luottamusta ja vuorovaikutusta kaikkien työyhteisön jäsenten välillä. (Manka 2011, 115-118.)

Hyvään työhön sisältyvät vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä koskeviin tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Kannustearvo tarkoittaa työn sisällön monipuolisuutta ja kehittymismahdollisuuksia. Ulkoiset palkkiot tarkoittavat työstä saatavaa korvausta ja kannustepalkkioita. Onnistuneesta työstä syntyy työhallinnan tunne, joka vähentää stressiä, sairastumisriskiä ja motivaation puutetta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 9.)

Fyysinen työympäristö vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja sen vuoksi työtilojen sekä kaikkien työkalujen tulee olla kunnossa. Jos työympäristön toimivuudessa havaitaan epäkohtia, kannattaa ne huomioida ja korjata asianmukaisesti. Työympäristön turvallisuuteen ja uhkattomuuteen velvoittavat myös työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvontalaki. Kun työympäristö on toimiva ja turvallinen, on helpompi kehittää muita hyvinvoinnin osa-alueita. (Manka 2011, 85; Docendum 2017.)

3 Yksilön hyvinvointi

Yksilön hyvinvointi on jokaisen subjektiivinen kokemus, joka koostuu monista tekijöistä. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöitä ovat muun muassa terveydentila, elinolot, sosiaalinen pääoma sekä koettu elämänlaatu ja onnellisuus. Muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden toteuttaminen, motivaatio sekä henkilökohtaiset arvot. Lisäksi kokonaisuuteen liittyvät keskeisesti myös yksityiselämään kuuluvat asiat ja tapahtumat kuten perhe, elämäntilanne ja taloudellinen asema. Jokaisella ihmisellä on oikeus määrittellä hyvinvointinsa itse, mutta myös mahdollisuus vaikuttaa siihen omilla valinnoillaan (Docendum 2018; Rauramo 2012, 10-11; THL 2015.)

Filosofian tohtori Pentti Sydänmaalakka käsittelee hyvinvointia itsensä johtamisen näkökulmasta. Sydänmaalakan (2011) mukaan yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi eli kokonaiskuntoisuus voidaan nähdä yhtenä älykkään itsensä johtamisen päämääränä. Hänen mukaansa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin elementit ovat uudistumiskunto, fyysinen kunto, psyykinen kunto, sosiaalinen kunto, henkinen kunto ja ammatillinen kunto. Itsensä johtaminen on ennen kaikkea psyykkistä ja fyysistä henkilökohtaista hyvinvointia, stressin ja ajankäytön hallintaa, tunneälykkyyttä, tunteiden hallintaa, muutosvalmiutta ja muutosten hallintaa. (Sydänmaalakka 2011, 28-30.)

Keho ja fyysinen kunto ovat tärkeimmät tekijät jaksamisen kannalta, sillä keho hoitaa kaikkia fyysisiä toimintojamme (Sydänmaalakka 2011, 30.) Sosiaalinen hyvinvointi pitää sisällään tunteet, ihmissuhteet, harrastukset ja tunneälykkyyden. Tunneälykkyys on kykyä tunnistaa ja tulkita omia sekä muiden tunteita. Tunneälyä on osata käyttää näitä tietojaan hyödyksi omassa toiminnassaan ja sosiaalisissa tilanteissa. (Sydänmaalakka 2011, 30.)

Sydänmaalakan (2011) mukaan psyykinen kunto koostuu seuraavista asioista: muisti, oppiminen, havaitseminen, luovuus, motivaatio ja itsensä toteuttamisen tarve. Psyykkistä hyvinvointia määrittävät lisäksi yksilön omat arvot. (Sydänmaalakka 2011, 31.) Henkinen kunto puolestaan tarkoittaa tietoisuutta omista arvoistaan ja periaatteistaan sekä niiden soveltamista käytäntöön (Sydänmaalakka 2011, 32). Ammatillinen kunto puolestaan rakentuu osaamisen ja motivaation pohjalta, ja se tarkoittaa kykyä pärjätä ja edetä omalla urallaan. Näihin vaikuttavia tekijöitä ovat selkeät työtehtävät ja tavoitteet, riittävä osaaminen, kehittymismahdollisuus, palautteen saaminen, sekä työroolin ja muiden roolien tasapaino. Tärkeintä on oma arvostava asenne työtämme kohtaan ja työn merkityksen oivaltaminen. (Sydänmaalakka 2011, 31-32.)

3.1 Terveys ja työkyky

Keskeinen hyvinvoinnin tekijä on yksilön terveys ja terveyttä pidetäänkin tärkeänä arvona kaikkialla maailmassa (Rauramo 2012, 26-64). Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, eikä vain sairauden tai vamman puuttumista (Virolainen 2012, 11).

Myös Suomalaiset arvostavat terveyttä ja sen arvostamista voidaan pitää lähtökohtana terveydestä huolehtimiselle (4event 2017). Hyvä terveys ja fyysinen toimintakyky luovat perustan kaikelle toiminnalle ja terveys onkin voimavara, jota on syytä vaalia. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan terveyteen ja hyvinvointiin terveellisillä elämäntavoilla, joita ovat muun muassa terveellinen ravinto, säännöllinen liikunta sekä riittävä lepo ja uni. (Rauramo 2012, 26-33.)

Tänä päivänä työssäkäyvien terveyden edistäminen ja työhyvinvointi ovat yhteiskunnallisesti keskeisiä kysymyksiä, jotka synnyttävät puheenaiheita päivittäin (Suonsivu 2014, 9). ”Terveyden edistäminen on arvoihin perustuvaa tavoitteellista toimintaa ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi” (Rauramo 2012, 26). Työpaikoilla terveyden edistäminen tarkoittaa toimintaa, jonka päämääränä ovat terveyden ja toimintakyvyn lisääminen, kansantautien, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentäminen sekä ennaltaehkäisy (Rauramo 2012, 26).

Riittävä toimintakyky liittyy keskeisesti terveyteen ja on edellytys työnteolle. Hyvä työkyky puolestaan on jokaisen työntekijän tärkein resurssi ja sillä on selvä yhteys työssä jaksamiseen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. Myös fyysisellä kunnolla on selvä yhteys työssä jaksamiseen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. (Sydänmaalakka 2006, 98; 4event). Erityisesti fyysisen hyvinvoinnin edistäminen on tärkeää, sillä liikunnan lisääminen ja istumisen vähentäminen ovat merkittäviä tekijöitä terveyden edistämässä. Vähäinen fyysinen aktiivisuus on myös maailmanlaajuisesti tunnistettu terveysongelma ja se on noussut isoksi yksittäiseksi riskitekijäksi lihavuuden ja tupakoimisen rinnalle. Tässä fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan kaikkea toimintaa, mikä lisää energian kulutusta. (Kangasniemi 2017, 11.)

Suurin osa suomalaisista liikkuu terveytensä kannalta liian vähän ja yhä useammalla iso osa päivästä kuluu istuen. Rungas istuminen ja liikkumattomuus tutkitusti vaikuttavat merkittävästi useiden kansansairauksien kehittymisessä. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat usein seurausta vähäisestä liikkeestä ja epäergonomisista työasennoista. Vaivat korostuvat erityisesti työssä, joka on enimmäkseen istumista. (Vasankari & Kolu 2018, 8-9.)

Myös suomalaisten työkyky on haasteiden edessä ja yhteiskunnassamme liikunnan lisäämiselle ja istumisen vähentämiselle on selkeä tarve. Liikunta ei ole enää niin luonnollinen osa ihmisten arkea kuin aiemmin, koska arkeamme on helpotettu pitkälti teknologian avulla. Työn fyysinen vaativuus on myös vähentynyt ja yhä useammin työtä tehdään tietokoneen ääressä. Useiden lähteiden mukaan ihmisten fyysinen kunto on koko ajan menossa huonompaan suuntaan ja fyysisen kunnan heikkeneminen on koko väestöä koskeva mittava riski. (Vasankari & Kolu 2018, 8.)

Liikkumattomuudesta aiheutuu myös valtavia kustannuksia sekä muita haittoja. WHO (2011) on todennut liian vähäisen liikunnan olevan neljänneksi yleisin syy ennenaikaiseen kuolemaan korkean elintason maissa. Liikunta on lääke, jolla voidaan merkittävästi pienentää näitä terveysriskejä. Terveelliset elintavat ja terveyden edistäminen liikunnan avulla ovat tehokkaita keinoja ehkäistä sairauksia. (Vasankari & Kolu 2018, 15-19.)

3.2 Vireys

Terveellisten elämäntapojen lisäksi koettuun terveyteen vaikuttavia tekijöitä ovat elämän hallinta, koettu elämänlaatu, sosiaaliset suhteet, yhteenkuuluvuuden tunne sekä vireys. Myös vireystilaan on mahdollista vaikuttaa terveellisten elämäntapojen avulla. Vireys vaikuttaa puolestaan koettuun työkykyyn, stressiin, fyysiseen suoritukseen, palautumiseen ja unen laatuun. ”Riittävä vireystaso on edellytyksenä aivojen normaalille toiminnalle, hereillä pysymiselle ja tehtävistä suunnitellusti suoriutumiseksi” (Partinen 2012). 4eventin (2017) näkemyksen ja kokemuksen mukaan koettu vireys on oleellinen henkilöstön hyvinvoinnin mittari varsinkin sellaisessa työssä, jossa vaaditaan kokonaisuuksien hallintaa, tarkkaavaisuutta ja asiantuntijuutta. (4event 2017; Duodecim 2012.)

3.3 Motivaatio

Kuten useammassa mallissa on tullut esille, tärkeitä tekijöitä hyvinvoinnille ovat asenne ja motivaatio. Yleensä motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan halua tehdä jotakin. Motivaation perustana ovat motiivit, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit ovat pyrkimyksiä tai psykologisia tarpeita, joita ihminen pyrkii tavoittelemaan. Motivaatio puolestaan voidaan jakaa sisäiseen sekä ulkoiseen motivaatioon ja ne eroavat toisistaan ohjaavien motiivien puolesta. (Mayor & Risku 2015, 37-39.)

Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä, ja sen välittää jokin muu kuin yksilö itse. Ulkoisesti motivoituneena ihminen pyrkii yleensä saavuttamaan jonkin esineellisen tavoitteen. Sisäinen motivaatio on puolestaan sisäisesti syntynyt ja ihminen toimii omasta tahdostaan ilman palkkioita tai pakotteita. Sisäisen motivaation avulla yksilö kokee iloa ja

tyytytystä toiminnastaan ja näin siitä voi tulla pysyvä motivaation lähde. (Hakanen 2011, 30.)

Sisäinen motivaatio on ensiarvoisen tärkeä tekijä hyvinvoinnissa, sillä se näkyy innostuksena saada asioita aikaan niin työssä kuin vapaa-ajalla. Sisäinen motivaatio heijastuu myös koettuun työkykyyn sekä koettuun fiilikseen (4event 2017). Lisäksi sisäinen motivaatio on aina edellytys mielekkäälle elämäntapamuutokselle. Hyvinvoinnin ja pysyvän motivaation kannalta onkin tärkeää, että motivaatio syntyy omasta tahdosta (Kangasniemi 2017, 43). Ideaalitulanteessa sisäiset motiivimme ovat tasapainossa tavoitteiden ja elämäntilanteen kanssa. (Hakanen 2011, 30; 4event 2017.)

Vaikka sisäistä motivaatiota ei ole mahdollista antaa suoraan yksilöille, on sen syntyyn tutkitusti mahdollista vaikuttaa. Sisäistä motivaatiota on mahdollista lisätä psykologisten perustarpeiden avulla, joita ovat pystyvyyden tunne, autonomian kokemus ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne. Sisäistä motivaatiota voidaan synnyttää tukemalla ja vahvistamalla asiakkaan omia valintoja sekä arvoja. Usein sisäisen motivaation herääminen on edellytys käyttäytymisen pysyvälle muutokselle. Sisäisen motivaation syntyminen yksilön tuleekin kokea, että hänellä on mahdollisuus tehdä omia ratkaisuja. (Kangasniemi & Kau-ravaara 2016, 18; Mayor & Risku 2015, 37-44.)

Myös työtä voi tehdä sisäisesti tai ulkoisesti motivoituneena. Joskus kolmantena vaihtoehtona on tehdä työtä ilman minkäänlaista motivaatiota, mikä ei ainakaan pidemmässä juok-sussa kasvata hyvinvointia. (Hakanen 2011, 30). Motivointi onkin tärkeä työkalu, jota voi-daan käyttää muun muassa terveyden edistämässä, muutostilanteessa, itsensä johtami-ssa sekä työyhteisön johtamisessa ja kehittämisessä. (Mayor & Risku 2015, 37-44.)

Terveyden edistämässä motivoiva haastattelu on yksi motivoinnin menetelmistä. Se on ammattilaisen ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen perustuva ohjausmenetelmä, jonka avulla pyritään tukemaan yksilön motivaatiota elämäntapamuutokseen. Menetelmä on alun perin kehitetty erilaisten riippuvuuksien hoitoon, mutta se sopii käytettäväksi erin-omaisesti myös elintapaohjauksissa. Motivoiva haastattelu on tutkitusti vaikuttava mene-telmä ja sen hyödyt ovat suhteellisen pienet ajalliset investoinnit ja pitkäkestoiset vaikutuk-set. Menetelmän keskeiset tekniikat ovat aktiivinen kuuntelu, avoimet kysymykset, reflek-tio ja muutospuheen tukeminen. (Absetz & Hankonen 2011; Turku 2007, 50-53.)

Motivoivan haastattelun menetelmään liitetään usein muutosvaihemalli. Muutosvaihemal-lissa ihmisen terveystietoisuus muuttuu tiettyjen vaiheiden kautta. Ensimmäistä vai-hetta kutsutaan **esiharkintavaiheeksi**, jossa muutoksen tarvetta ei vielä tunnisteta. Tietoi-

suuden lisääntymisen myötä muutostarve on todettu ja siitä seuraa **harkintavaihe**. Harkintavaiheessa henkilö myöntää muutostarpeen jostakin itselle tärkeästä syystä. Harkinnan jälkeen syntyy päätös ja muutosta aletaan valmistelemaan. Tätä vaihetta kutsutaan **suunnitteluvaiheeksi** ja siinä ollaan jo lähempänä muutoksen toteutusta. Suunnittelua seuraa **toimintavaihe**, jossa siirrytään tekoihin. Muutoksesta alkaa tulla kokemuksia ja toiminta on muuttunut tavoitteen mukaiseksi. Vakiinnuttamisen jälkeen siirrytään ylläpito-vaiheeseen, jolloin käyttäytymisen muutos on kestänyt jo pidemmän aikaa. Muutos ei kuitenkaan aina jää pysyväksi ja silloin tapahtuu lipsahdus tai retkahdus. **Repsahdusvaihe** on oleellinen osa muutosvaihemallia. Repsahdus ei tarkoita kuitenkaan automaattisesti epäonnistumista, vaan se on väliaikainen paluu entiseen. (Turku 2007, 55-63.)

3.4 Arvot ja asenne

Arvot ovat valintoja ja ohjaavat yksilön käyttäytymistä, ajatuksia ja tunteita, vaikka emme aina tiedostaisi niitä. Henkilökohtaisia arvoja ei voida määritellä ennalta kuten yrityksissä, vaan ne ovat osa meidän omaa persoonaamme. Ne eivät ole kenenkään toisen henkilön laatima toivelista suotavista asioista, vaan meistä itsestämme kumpuava tahtotila. Arvo-maailmamme ohjaa sitä, mikä on meille mielekästä ja tärkeää. Arvot aikaansaavat myös voimakkaita tunteita ja aina arvojen mukainen toiminta ei ole helppoa. Henkinen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että yksilö tunnistaa omat arvonsa sekä pyrkii toimimaan niiden mukaisesti. (Sydänmaalakka 2006, 207-224.)

Terveiden edistämiseksi voidaan hyödyntää arvoihin perustuvaa työskentelyä. **Arvo- ja hyväksyntäpohjaisessa** lähestymistavassa edistetään ja tuetaan asiakkaan käyttäytymisen joustavuutta ja sisäistä motivaatiota muutokseen. Keskeistä tässä mallissa ovat ohjattavan omat arvot, tarpeet ja käsitys mielekkästä elämästä. Asiakkaan käyttäytymisen muutosta ohjataan hänelle merkityksellisten asioiden kautta ja pyritään sitoutumaan niihin. Useinkaan pelkkä tieto tai tietoisuus terveellisistä elintavoista ei johda toivottuun käyttäytymisen muutokseen. Mallissa muutoksen tueksi opetellaan taitoja, jotka auttavat oman käyttäytymisen säätelyssä ja ymmärtämisessä. (Kangasniemi 2017, 7-10; Kangasniemi & Kauravaara 2016, 9.)

Käyttäytymisen muutos yleensä on suhteellisen helppoa, mutta muutokseen sitoutuminen pysyvästi on huomattavasti vaikeampaa. Lähestymistavassa korostuvat asiakkaan vastuu ja valinnat. Lisäksi lähestymistavassa hyväksytään ajatus, että muutokseen sisältyy myös haasteita, eikä muutos ole aina helppoa ja mukavaa. Työskentelyssä käytetään apuna erilaisia metaforia ja mielikuvapohjaisia harjoituksia. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 9.)

4 Työn tavoite ja toteutus

4.1 Työn tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia ainutlaatuinen työhyvinvointia tukeva ohjelma työyhteisön tarpeista käsin. 4event Oy oli mukana työhyvinvointiohjelman tuottamisessa ja ohjelma puolestaan laadittiin asiakaslähtöisesti Yliopiston Apteekin Lahden toimipisteen henkilökunnalle. Uniikin ohjelman avulla pyrittiin löytämään työkaluja yksilöiden hyvinvoinnin kasvattamiseksi. Lisäksi tavoitteena oli tarkastella, onko kuvatun laisella ohjelman avulla mahdollista kasvattaa yksilön hyvinvointia ja vaikuttaa fyysisen vireystasoon.

4.2 Toimeksiantajat

Yliopiston Apteekki on apteekkkonserni, joka toimii Suomessa ja Venäjällä. Suomessa toimipisteitä on 17 ja ne työllistävät yhteensä noin 900 henkilöä. Toimipisteiden lisäksi asiakkaita palvelee verkkoapteekki valtakunnallisesti ympäri vuorokauden. Yksityisasiakkaiden lisäksi Yliopiston Apteekki tarjoaa eri palveluita terveydenhuoltoalan yrityksille ja organisaatioille. Näitä ovat muun muassa annosjakelu ja lääkkeiden valmistus. Yliopiston Apteekin omistaa Helsingin yliopisto ja vuosittainen tuotto käytetään opetuksen ja tutkimuksen hyväksi. Muita yhteiskunnallisia tehtäviä ovat harvinaisten lääkkeiden valmistus, opeusapteekkeina toimiminen ja lääkehuoltoon liittyvä tutkimus. (Yliopiston Apteekki 2017.)

4event Oy on valtakunnallisesti toimiva asiantuntijayritys, joka tarjoaa innostavia tapahtumia ja tavoitteellisia hyvinvointiohjelmiä. 4event Oy:n päätoimipaikka sijaitsee Lahdessa. Lisäksi yrityksellä on Jyväskylän Laajavuoressa hyvinvointikeskus ja toimistotiloja. Tapahtumiin tarvittava kalusto liikkuu ympäri Suomen tarpeen mukaan. Tapahtumapalveluita tuotetaan laajan asiantuntija-, hyvinvointivalmentaja- ja yhteistyökumppaniverkoston avulla. Palvelukonseptiin kuuluvat lisäksi erilaiset valmennuspalvelut, kartoitukset ja kohdennetut työhyvinvointipalvelut. Yrityksen tavoitteena on saada yhä useampi ihminen tuntemaan itsensä vireäksi ja energiseksi. 4eventin filosofian mukaan: *”Omaan elämään ja hyvinvointiin on yhtä monta suhtautumistapaa kuin on ihmisiäkin. Meidän filosofiassamme energisempi ja vireämpi elämä ei tarkoita nopeampaa tai tehokkaampaa toimintaa, vaan arjen tasapainoa, jossa arjen työt ja harrasteet, itsestä huolehtiminen ja elämäntavat ovat tasapainossa ja samassa suunnassa arvojesi kanssa. Kuvainnollisesti energisyys ja viireys tarkoittavat olotilaa, joka tuntuu itsestä kevyeltä, vapautuneelta ja hyvältä”* (4event 2017).

4.3 Työn tausta

Työhyvinvoinnin aihepiiri valikoitui opinnäytetyöntekijän omasta kiinnostuksesta aiheeseen sekä aiemmasta farmaseutin taustasta ja pitkästä työurasta Yliopiston Apteekissa. Opinnäytetyön tarkempi aihe rajautui lopulta kysynnän ja tarjonnan kohdatessa oikeaan aikaan, sillä molemmat toimeksiantajat tarjosivat opiskelijalle työhyvinvointiin liittyvää opinnäytetyön aihetta. Koska ei ollut esteitä tehdä työtä kahden työnantajatahon kanssa, lopullinen päätös työhyvinvointiohjelman toteuttamisesta syntyi keväällä 2017.

Yliopiston Apteekissa on tehty jo pitkään perusteellista työhyvinvointia edistävää toimintaa. Hyvinvointia on aiemmin tuettu muun muassa liikuntaseteleillä ja yksittäisillä työhyvinvoinnin tapahtumilla toimipistekohtaisesti. Jokaisessa toimipisteessä toimiikin työhyvinvointia edistävä tiimi, joka on koottu henkilökunnasta. Tiimi suunnittelee työhyvinvointia edistävää toimintaa ja toimintaan on budjetoitu vuosittain tietty määrä rahaa. Aiemmin toiminta on perustunut enemmän henkilöstön toiveisiin kuin tarpeisiin. Tämä opinnäytetyönä toteutettu ohjelma oli ensimmäinen tavoitteellisempi ja tarvelähtöinen hyvinvointiohjelma.

Opinnäytetyön ideointivaiheessa Yliopiston Apteekin henkilöstölle teetettiin henkilöstötutkimus, jonka avulla saatiin alustavaa tietoa hyvinvoinnin tilasta sekä jaksamisesta työyhteisössä. Kyselyn perusteella YA Lahden vuoden 2017 tärkeimmäksi kehityskohteeksi valikoitui henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen. Tähän pyrimme opinnäytetyönä toteutettavan hyvinvointiohjelman avulla vastaamaan. Lisäksi Lahden toimipisteeseen perustettiin työhyvinvointistrategiatiimi, joka oli ohjelmassa aktiivisesti mukana tukemassa ja seuraamassa asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. (Yliopiston Apteekki 2017.)

Hyvinvointiohjelman pilotointi tehtiin YA Lahdessa, koska ohjelmalle koettiin olevan tarvetta. Kuten farmasian alalla yleensäkin, myös YA Lahdessa on naisvaltainen työyhteisö. Noin puolet henkilökunnasta on farmaseutteja ja he toimivat pääasiassa asiakaspalvelutehtävissä. Farmaseuttien lisäksi apteekissa työskentelee teknistä henkilökuntaa ja heidän työtehtävänsä vaihtelevat monipuolisesti. Esimiestehtävissä työskentelee proviisorit. Ohjelman alkaessa YA Lahdessa työntekijöitä oli kaiken kaikkiaan 43 henkilöä. Henkilöiden määrä vaihteli jonkin verran ohjelman aikana.

Yliopiston Apteekissa on valtakunnallisesti kattava työterveyshuolto ja myös YA Lahdessa yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistä. Yhteistyössä panostetaan ennaltaehkäisyyn monilla tavoilla ja tässäkin projektissa mukana oli työterveyshuolto. Näin saatiin yhdessä rakennettua hyvinvointiohjelma, joka mahdollisti asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Lisäksi työssä olivat vahvasti mukana YA Lahden apteekinhoitaja ja Yliopiston Apteekin henkilöstöjohtaja.

4.4 Työhyvinvoinnin arvioinnissa käytetyt menetelmät

Työhyvinvointiohjelman tavoitteita arvioitiin kahdella eri menetelmällä. Toinen menetelmä oli 4eventin ohjelman Kehon Ikä kartoitus, joka tehtiin henkilökunnalle ohjelman alussa ja lopussa. Toinen arviointiin käytetyistä menetelmistä oli Yliopiston Apteekissa vuosittain tehtävä laaja henkilöstötutkimus, jossa työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia arvioidaan monipuolisen kyselyn avulla. Henkilöstötutkimus tehtiin alkuvuodesta 2017 ja uudelleen helmikuussa 2018.

Menetelmien tarkastelussa on huomioitava se, että vuoden interventio on suhteellisen lyhyt vaikuttavuuden ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Myöskään arviointi ei perustu suoraan käytettyjen menetelmien tuloksiin, vaan johtopäätöksissä tarkastellaan saavutettuja asioita yleisellä tasolla.

Kehon Ikä -kartoitus (liite 3.) on monipuolinen terveystutkimuksen kartoitusmenetelmä. Kartoitus on osallistujille vaivatonta, sillä se toteutetaan työpaikalla ja sinne voi tulla työvaatteissa. Kartoituksessa tehtävät osiot ovat helppoja suorittaa ja kartoitukseen ei tarvitse valmistautua mitenkään etukäteen. Kartoitusosiot ovat paino, pituus, painoindeksi, leposyketesti, verenpaine, liikkuvuus ja lihaskunto sisältäen; kädet, vatsa ja jalat. Lisäksi kartoituksessa täytetään 4eventin käyttämä vireys-, ilmapiiri- ja muutoshalukkuuskysely. Sen avulla saadaan lisätietoa henkisistä voimavaroista ja jaksamisesta ylipäätään. Kartoituksen jälkeen jokainen osallistuja saa kattavan raportin terveystutkimuksesta sekä sykeliikuntaohjelman. Kehon Ikä-kartoitus on usein lähtölaukaus elämän mittaiselle hyvinvointimatkalle. Kartoitus itsessään ei kohenna kuntoa tai terveysarvoja, mutta se toimii monille asiakkaille ponnahduslautana kohti terveempää ja vireämpää elämää. (Kehon Ikä 2017.)

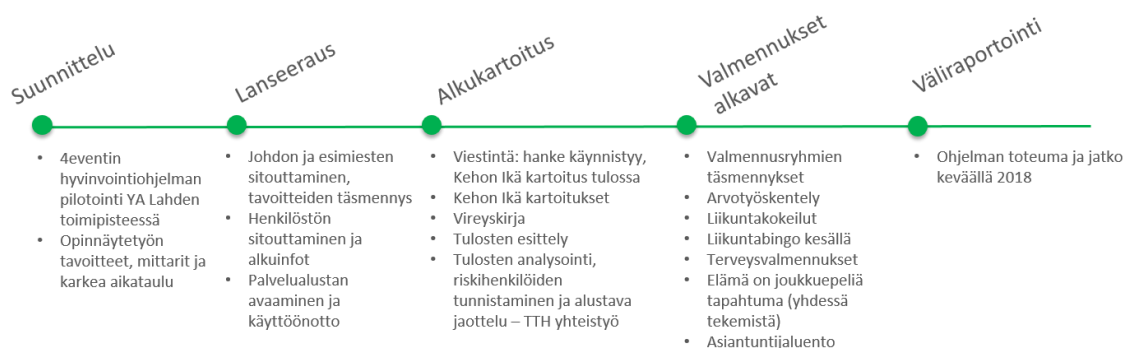
Yliopiston Apteekissa on tehty vuosina 2016-2018 **henkilöstötutkimus**, jonka tuottaja on HR Promenade. Nykyään henkilöstötutkimukset ovat tärkeässä roolissa työyhteisön ja asiakaskokemuksen kehittämisessä. Apteekin henkilöstölle teetetystä kyselyssä arvioidaan seuraavia osa-alueita; kokonaisindeksi, mielekäs työ, hyvinvointi, johtaminen, yhdessä tekeminen, oppiminen ja uudistuminen sekä työnantaja. Jokainen osa-alue koostuu useammasta pienemmästä tekijästä. Tutkimuksen avulla tarkasteltiin muuttuneita tuloksia edelliseen vuoteen verrattuna.

4.5 Suunnitteluprosessi ja ohjelman lanseeraus

Työhyvinvointiprojektin käynnistyessä suunnitteluvastuu oli opiskelijalla, vaikka koordinoinnissa oli 4eventin vahva tuki ja osaaminen. Koska työnkuva ja työympäristö olivat opiskelijalle entuudestaan tuttuja, auttoi se ennakoimaan jo suunnitteluvaiheessa työn tuomia haasteita sekä mahdollisuuksia. Suunnittelun lisäksi kaikista käytännön toteutuksista vastasi opinnäytetyöntekijä itse.

Toteutusten aikataulujen koordinoitua ja suunnittelua tehtiin yhdessä Lahden toimipisteen apteekinhoitajan kanssa. Aikataulujen lisäksi sovittiin muista yksityiskohdista liittyen toteutuksiin. Näitä olivat muun muassa toteutuksissa tarjottavat syömiset, tarkemmat toiveet sisällöistä sekä ajankäytöstä. Työnantaja halusi tukea ohjelmaa myös tässä ja osa toteutuksista sisällytettiin työaikaan kuuluvaksi.

Työhyvinvointiohjelman varsinainen suunnitteluprosessi aloitettiin vuoden 2017 keväällä. Prosessissa hyödynnettiin 4event Oy:n tutkittua ja käytännössä testattua osaamista, jonka pohjalta luotiin ohjelman runko. Suunnitteluprosessi onnistui kiitettävästi ja kuviossa 5. on tarkemmin eriteltyinä suunnitteluun liittyviä toimenpiteitä. Kuviossa 6. on esitelty suunnittelussa käytetty dokumentaatioyökalu. (4event 2017.)



Kuvio 5. Suunnittelu- jalkauttamisprosessin vaiheet (4event 2017)



Kuvio 6. Suunnitteluprosessin ja ohjelman vuosikello (4event 2017)

Opinnäytetyö ja 4eventin hyvinvointiohjelma sekä vuosisuunnitelma esiteltiin henkilöstölle kuukausi-infojen yhteydessä. Infoissa kerrottiin hyvinvointiohjelman sisällöstä ja tulevista toteutuksista alustavan aikataulun mukaan. Näin jokaisella työyhteisön jäsenellä oli mahdollisuus kuulla projektin sisällöstä samalla tavalla sekä kysyä mieltä askarruttavista asioista. Infon lopussa jokainen osallistuja sai vielä 4eventin ”matkalipun” (liite 1.), joka oikeutti osallistumaan elämän mittaiselle hyvinvointimatkalle.

Infojen jälkeen ohjelmaan kuuluville lähetettiin postissa henkilökohtainen kirje, joka sisälsi 4eventin tuottaman vireyskirjan sekä saatekirjeen (liite 2.). Vireyskirja on matkaopas 4eventin filosofiaan, joka tarjoaa kattavasti tietoa terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Saatekirjeeseen tiivistettiin vielä ydinkohdat tulevasta ”hyvinvointimatkasta” sekä esiteltiin yhteistyötahot ja kerrottiin työnantajan panostuksesta tulevaan ohjelmaan. Näiden materiaalien tavoitteena oli painottaa ohjelman yksilöllisyyttä sekä kannustaa jokaista arvostamaan omaa terveyttään ja huolehtimaan omasta jaksamisestaan.

Kaikesta ohjelmaan liittyvästä viestinnästä pyrittiin vastaamaan monikanavaisesti. Asiakasryhmän sisäisiin tiedottamis- ja tiedonkulku haasteisiin vastattiin ohjelmassa kattavasti sekä perinteisin että nykyaikaisin menetelmin. Käytössä olivat sähköposti, whatsapp-ryhmä, tekstiviestit, yrityksen sisäinen 4eventin palvelualusta ja työyhteisön oma intranet. Lisäksi taukotilan seinällä oli 4eventin A1 juliste, jonka muovitaskussa vaihtuivat A4 tiedotteet tulevista toteutuksista.

5 Käytännön toimenpiteet

5.1 Kehon Ikä -kartoitus

Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittiin lisätietoa tekijöistä, jotka vaikuttivat koettuun työkykyyn ja hyvinvointiin. Tärkeää oli myös selvittää mahdolliset ongelmakohtat ja esteet hyvinvoinnin toteutumiselle. Kaikki edellä mainitut tekijät puhuivat sen puolesta, että 4eventin palvelukonseptin mukaan hyvinvointiohjelma aloitettiin Kehon Ikä -kartoituksilla. Ensimmäinen Kehon Ikä -kartoitus tehtiin koko YA Lahden henkilöstölle toukokuussa 2017 ja kartoitukseen osallistui 41 henkilöä. Jokainen osallistuja sai omista tuloksistaan henkilökohtaisen raportin, jonka parametrit käytiin pienryhmissä yhdessä läpi.

Kartoituksista laadittiin 4event 365- analyysi, joka sisälsi kartoituksen keskeisimmät tulokset ja ehdotuksen tarjottavista palveluista. 4event 365-analyysi on työkalu Kehon Ikä tulosten käyttämiseen koko organisaation työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Analyysi antaa selkeän kuvan työyhteisön terveystilasta, ilmapiiristä ja koetuista kuormitustekijäistä. Analyysissä tarkastellaan myös koettua fiilistä, työkykyä, motivaatiota ja muutoshalukkuutta. ”4event analyysin pohjalta on mahdollista suunnitella pitkäjänteinen tavoitteellinen hyvinvointiohjelma yrityksen johdon, 4event asiantuntijoiden sekä työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiöiden kanssa” (4event 2017).

Alkukartoitusten perusteella tarvetta terveyden edistämiseksi sekä liikunnan lisäämiselle löytyi ja näihin tulevaisuudessa toteutuksissa pyrittiin vastaamaan. Kyselyissä kohdennettuna tarpeena nousivat esille erityisesti henkisten voimavarojen kasvattaminen sekä tuki- ja liikuntaelinten vaivojen ennaltaehkäisy. Tulevaisuudessa toteutuksissa tarjottiinkin monipuolisesti eri lajikoelijoita, sillä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat usein seurausta vähäisestä liikkeestä ja epäergonomisista työasennoista.

Kartoitusten ja analyysin avulla henkilöt jaettiin terveys-, kunto- ja taitoryhmiin. Taitoryhmällä kehon ikä on pienempi tai yhtä suuri kuin kronologinen ikä. Kuntoryhmällä kehon ikä on +1 - +5 vuotta suurempi kuin kronologinen ikä ja terveysryhmällä kehon ikä on yli viisi vuotta kronologista ikää suurempi. 4event 365-analyysin johtopäätöksissä terveysryhmälle suositeltiin yksilöllisempää valmennusta. Valmennuspalvelu sopii kaikille henkilöille, jotka kaipaavat henkilökohtaista tukea elämäntapamuutokseen.

Kyselyn perusteella yli puolet vastaajista olivat halukkaita tekemään elämäntapamuutoksen, mutta kaikki eivät uskoneet sen olevan edes mahdollista. Tässä konkreettisesti tuli esille sisäisen motivaation puute ja henkilökohtaisen tuen tarve. Henkisten voimavarojen

lisäksi toteutuksissa kiinnitettiin huomiota motivaatioon ja pyrittiin vastaamaan tarpeeseen. Myös ravitsemukseen ja vireystason kasvattamiseen kaivattiin työkaluja. Tämä oli huomionarvoista, sillä koettuun vireyteen voi pääasiassa itse vaikuttaa omilla valinnoillaan. Tulevissa tapaamisissa huomioitiin tämä ja vahvistettiin asiakkaita tekemään valintoja, jotka edistävät omaa hyvinvointia.

Kehon Ikä kartoitukset tehtiin uudelleen ohjelman lopussa, ja aikaa kartoitusten välillä oli noin vuosi. Lopussa tehtyihin kartoituksiin osallistui vain alle puolet koko pilottiryhmästä.

5.2 Arvotyöskentely ja henkiset voimavarat

Ensimmäinen varsinainen toteutus pidettiin pienryhmissä. Työskentelyn tavoitteena oli aloittaa pohdinta hyvinvoinnin edistämiseksi arvotyöskentelyn ja tietoisuustaitojen kautta. Toteutuksiin sai osallistua työajalla ja ne pidettiin apteekin tiloissa. Lisäksi tarjolla oli pientä iltapalaa. Edellä mainituilla toimenpiteillä pyrimme madaltamaan osallistumiskynnystä ja kasvattamaan osallistumisprosenttia. Ryhmiin osallistui 24 henkilöä, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena.

Pienryhmissä pohdittiin itselle merkityksellisiä asioita ja arvoja. Ohjauskertojen pohjana käytettiin arvo- ja hyväksyntäpohjaista lähestymistapaa. Arvotyöskentelyn avulla pohdittiin yhdessä suhdetta omaan hyvinvointiin ja etsittiin työkaluja sen lisäämiseen. Ryhmämuotoisten ohjausten tavoitteena oli löytää uudenlainen lähestymistapa ja muutosmotivaatiota itselle tärkeiden asioiden avulla. Työskentelyn aikana käytiin läpi myös sitä, kuinka arvot vaikuttavat vahvasti käyttäytymisen ja arjen valintoihin. Kun itselle tärkeät arvot ja merkitykselliset asiat oli tehty harjoitteiden avulla näkyväksi, pohdittiin vielä niihin sitoutumista. Työskentelyn aikana henkilöitä rohkaistiin myös pohtimaan heidän omien elämäntapojensa merkitystä elämässään.

Ryhmissä opeteltiin myös taitoja, joiden avulla pyrittiin tunnistamaan muutokseen ja liikuntaan liittyviä esteitä. Lisäksi ryhmissä käsiteltiin tietoisuustaitoja ja joustavaa suhtautumista asioihin. Psykologisen joustavuuden taitoihin palattiin uudelleen syksyllä, jolloin ulkopuolinen kouluttaja tuli jatkamaan valmennusta kyseisestä aihepiiristä.

Lopuksi keskusteltiin vielä tavoitteesta sekä muutoksesta ja jokainen sai asettaa oman tavoitteen hyvinvointiohjelman ajalle. Muutostavoitteen asettelussa kannustettiin pidemmän aikavälin muutokseen, joka olisi mahdollista ottaa osaksi omaa arkea. Tässä korostettiin muutostavoitteen maltillisuutta ja kannustettiin tavoittelemaan asioita, jotka edistävät

omaa tavoitetta. Suurimmalla osalla tavoitteeksi nousi liikunnan lisääminen ja painonhallinta. Nämä huomioitiin tulevien toteutusten sisällöissä.

Ryhmätyöskentelystä saatu suullinen palaute oli hyvää, ja osallistujat olivat kokeneet ryhmätyöskentelyn antoisana. Perinteisen elämäntapaohjauksen sijaan tällä ryhmätyöskentelyllä pyrittiin herättelemään ajatuksia ja lisäämään tietoisuutta omasta toiminnasta. Toteutus pidettiin tarkoituksella ennen kesälomia, jotta henkilöillä oli mahdollisuus kesälomien aikana syventää ajatuksiaan aihepiiristä ja aloittaa loman aikana tekemään asioita omaa tavoitetta kohti.

5.3 Hyvinvointibingo

Kesäloman ajalle kehitettiin hyvinvointibingo (liite 4.), jonka avulla annettiin vinkkejä muun muassa ravitsemukseen, keuhonhuoltoon ja liikuntaan. Bingossa oli tehtäviä liittyen liikkumiseen, ulkoliikuntapaikkoihin, rentoutumiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Hyvinvointibingon päämäärä oli antaa pieniä konkreettisia työkaluja hyvinvoinnin edistämiseksi ja niillä pyrittiin aktivoimaan osallistujat huolehtimaan itsenäisesti omasta hyvinvoinnistaan huomioiden psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen osa-alueen. Hyvinvointibingosta tuli paljon positiivista palautetta suullisesti, ja bingon palauttikin lähes puolet henkilökunnasta. Palkintona kaikille bingon palauttaneille oli ylimääräinen lajikokeilu, jossa pääsi kokeilemaan frisbeegolfia.

5.4 Elämä on joukkuepelejä

Kesälomien jälkeen vuorossa oli ”Elämä on joukkuepelejä” (kuva 1.) tapahtuma, jonka tavoitteena oli yhdessä tekeminen ja tiiminä onnistuminen. Alun perin suunnitelmassa oli toteuttaa kaksi identtistä tapahtumaa siten, että jokaisella oli halutessaan mahdollisuus osallistua. Vähäisen osallistujamäärän vuoksi suunnitelmaa muutettiin ja tapahtuma toteutettiin yhtenä tapahtumana.

Elämä on joukkuepelejä

Elämä on Joukkuepelejä -ohjelmassa kisaillaan leikkimielisesti pienissä joukkueissa taitoa ja tiimityötä vaativissa tehtävissä. Tehtävät vaihtelevat kevyesti liikunnallisista tehtävistä haastaviin ongelmanratkaisutehtäviin. Lajeina voivat olla muun muassa sokkosuunnistus, sillan rakennus, äänetön viestintä, erilaiset viestikisailut ja köysitehtävät – tärkeintä on joukkueena tekeminen ja onnistuminen. Ohjelmassa korostuvat mukava yhdessä tekeminen, viihtyminen ja joukkueena onnistuminen. Elämä on Joukkuepelejä -ohjelma sopii niin kokouspäivän jälkeen kuin osaksi TYKY-päivää.

Kenelle? Sopii kaikille.

4event

www.4event.fi



Aika: 9.9.2017

Paikka: Messilä, Hollola

Info: Päivän aikana 2 vastaavaa toteutusta, että kaikilla on mahdollisuus osallistua, ryhmät klo 10-13 ja 15-18. Ohjelmaan kuuluu ruoka.

Kuva 1. (4event palvelukuvaus)

5.5 Psykologinen joustavuus

Lokakuussa teemana olivat henkiset voimavarat, ja asiantuntijavalmennuksen aiheeksi valittiin psykologinen joustavuus (kuva 2.). Aiheeseen päädyttiin kesällä aloitetun arvo-työskentelyn perusteella, sillä psykologisen joustavuuden perustana toimivat ihmisen omat arvot. Tähän koulutukseen käytettiin ulkopuolista asiantuntijaa. Kouluttajana toimi sosiaalipsykologi, kouluttaja ja työhyvinvoinnin asiantuntija Emilia Kujala. Valmennus toteutettiin jälleen työpaikalla, ja tähänkin toteutukseen sai osallistua työajalla. Lisäksi tarjolla oli iltapalaa. Näillä toimenpiteillä haluttiin kasvattaa osallistumisprosenttia ja siinä myös onnistuttiin, sillä puolet henkilökunnasta osallistui. Työskentelyn tavoitteena oli lisätä psykologista joustavuutta ja mahdollistaa pysyvä muutos käyttäytymiseen. Vaikka saadun palautteen perusteella aihe tuntui hieman vieraalta, lisäänty useimmilla tietoisuus psykologisesta joustavuudesta. Tämä puolestaan tuki kokonaisuudessaan hyvinvointiohjelmää, sillä psykologisen joustavuuden avulla ihmisen elämään tulee joustavuutta, leveyttä ja vaihtoehtoja. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 40-42.)

Mind full vai mindful? Treenaa mieli joustavaksi.

Psykologinen joustavuus on psyykkisen hyvinvoinnin ydintaito, joka tukee työhyvinvointia ja myönteisen työn imun syntymistä. Jäykkä mieli puolestaan on taipuvainen ahdistumaan ja kuormittumaan kiireen, muutosten ja epävarmuuden keskellä. Tule mukaan kuulemaan lisää siitä, mitä psyykkinen joustavuus on ja miten sitä voi harjoitella. Koska psyykkistä joustavuutta ei voi oppia vain kirjoja lukemalla tai luentoja kuuntelemalla, luvassa on teoriaa ja käytännön harjoittelua yhdistävä puolitoistatuntinen. Kouluttajana toimii sosiaalipsykologi, kouluttaja ja työhyvinvoinnin asiantuntija Emilia Kujala.

4event
www.4event.fi



Aika: 17.10 ja 19.10 kello 18-19.30
Paikka: Apteekin neuvotteluhuone

Kuva 2. (4event palvelukuvaus)

5.6 Lajikokeilut

Yksilöiden fyysisen aktiivisuuden ja vireystason lisääminen oli yksi ohjelman tavoitteista. Varsinkin farmaseutin työ on paljon päätteen ääressä istumista, eikä ylimääräistä liikettä reseptitiskissä välttämättä tule. Vaikka pitkiä istumisrupeamia on pyritty lyhentämään tauoilla ja työn vaihtelulla, voi istumatyö ja huono työergonomia aiheuttaa ongelmia. Tästä syystä ohjelmassa haluttiin tarjota useita lajikokeiluja. Lisäksi kokeiluja puolsivat se, että kartoitusten perusteella tuki- ja liikuntaelinten vaivoja esiintyi yli puolella.

Lajivalintojen suunnittelussa pyrittiin huomioimaan ja tekemään valinnat monipuolisesti siten, että ne soveltuivat kaikille. Lajivalinnoissa pyrittiin myös siihen, että niihin oli matala kynnyksellä osallistua. Ohjattuja liikuntakokeiluja oli ohjelman aikana yhteensä viisi kertaa.

Ensimmäisen lajikokeiluna oli ”**Luontobongaus**” (kuva 3.), johon osallistui 9 henkilöä. Luonnossa liikkuminen vaikuttaa tutkitusti myönteisesti hyvinvointiin ja tämän toteutuksen tavoitteena oli tutustuttaa osallistujat lähiseudun upeisiin maastoihin. Vaihtelevassa maastossa liikkuminen kehittää fyysisiä ominaisuuksia, koska tasapainotoiminnot aktivoituvat automaattisesti ja luonnossa liikumme huomaamattamme reippaammin kuin sisätiloissa. (Metsähallitus 2017.)

Lajileirit ja elämysmatkat

Retkeily - Luontobongaus

Kiire ja suorittaminen kuuluvat monen nykyajan ihmisen elämään ja välillä on hyvä hiljentää hieman tahtia ja keskittyä havainnoimaan ympäröivää maailmaa. Mikä tähän olisi parempi ympäristö kuin raikas ja elinvoimainen luonto? Luontobongauksessa lähdetään etsimään erilaisia luontokappaleita vihjeiden avulla ja pysähdytään välillä nautiskelemaan eväitä nuotiotulen lämpimässä henkäyksessä. Tule mukaan viettämään virkistävää retkeä luonnonhelmaan.

4event
www.4event.fi



Aika: 21.9 klo 18-20

Paikka: Lahden seutu, tarkentuu lähempänä

Tarvitset mukaasi retkeilyyn sopivat varusteet. Aika ja paikka tarkentuu myöhemmin.

Kuva 3. (4event palvelukuvaus)

Seuraavaksi lajikoikeiluksi valikoitui kuntosaliharjoittelu, sillä sen terveyshyödyt ovat merkittäviä arjen toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Lajikoikeilu (kuva 4.) toteutettiin yhteistyössä paikallisen kuntosaliryttäjän kanssa. Yrittäjä oli myös itse paikalla ohjaamassa tutustumisen ajan ja käynnin aikana oli mahdollisuus yksilölliseen ohjaukseen. Työnantaja kustansi tämän aktiviteetin osallistujille ja palaute kuntosalikäynnistä oli erittäin positiivista.

Liikunta ja ravitsemus

Yhteinen lajikoikeilu - Kuntosali

Hyvä lihaskunto auttaa arjessa ja sillä on selkeä terveyshyöty. Lihaskuntoa tulisi harjoittaa vähintään kerran viikossa, sillä se suojaa monilta tuki- ja liikuntaelinvaivoilta. Nyt sinulla on mahdollista saada vinkkejä kuntosaliharjoitteluun ja yksilöllistä ohjausta mallisuoritusten avulla.

4event
www.4event.fi



Aika: 5.10 kello 18.00

Paikka: Lahden Kuntohoito

Info: Valmennus on maksuton. Jokainen osallistuja saa jaanalta smartumsetelin, jolla kuntosali maksetaan (omavastuu 1 euro). Mukaasi tarvitset sisäliikuntavaatteet ja juomapullon.

Kuva 4. (4event palvelukuvaus)

Vesiliikuntaa (kuva 5.) tarjottiin lajikoeluna marraskuussa. Ajankohta valikoitui tarkoituksella pimeään ja märkään vuodenaikaan. Viestinnässä oli tavoitteena kannustamaa kaikkia rohkeasti mukaan, sillä vesiliikunta sopii ihan jokaiselle. Vesiliikunta on hyvä harjoittelumuoto lähtötasosta riippumatta ja sopii myös tuki- ja liikuntaelinten ongelmista kärsiville. Nämä tekijät puolsivat lajivalintaa. Valitettavasti kokeiluun osallistui vain 3 henkilöä.

Liikunta ja ravitseminen

Yhteinen lajikoelu - vesiliikunta

Vesiliikunta on mainio harjoittelumuoto ihan kaikille, sillä se on hauskaa ja tehokasta. Veden vastus tehostaa liikkeitä ja antaa haastetta tasapainoille. Toteutuksen aikana tutustumme vesijuoksuun ja lisäksi on mahdollista saada muutama vinkki uintitekniikkaan.

4event
www.4event.fi



Aika: 9.11 klo 18.00
Paikka: Hollolan uimahalli.
Info: Valmennus on maksuton, omavastuuosuus uimahallimaksusta 5,50e (tai smartumseteli + 50 cnt) Mukaan uimapuku ja juomapullo.

Kuva 5. (4event palvelukuvaus)

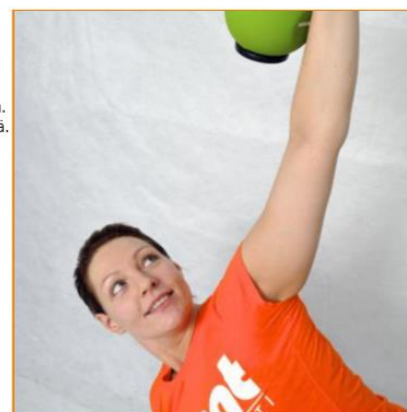
Kahvakuulaa ja kehonhuoltoa (kuva 6.) tarjottiin tammikuun lopussa. Tunnin rakenne oli suunniteltu kaikille sopivaksi ja liikkeet valittiin siten, että koko kehon lihakset tuli käytyä läpi. Kahvakuula saikin hyvän vastaanoton ja toteutukseen saatiin mukavasti osallistujia.

Liikunta ja ravitseminen

Yhteinen lajikoelu - kahvakuula ja kehonhuolto

Kahvakuula tunnilla keskitytään voiman, lihaskestävyyden ja aerobisen kunnon kehittämiseen. Koko kehoa kuormittava tunti, joka sisältää erilaisia nostoja, heilautuksia ja yhdistelmäliikkeitä. Tunti soveltuu kaikille. Kahvakuula on helppo tapa kehittää lihaskuntoa myös kotona, sillä kuula ei vie paljon tilaa. Tunnin lopussa huolletaan vielä kehoa.

4event
www.4event.fi



Aika: 29.1.2018 kello 18.00
Paikka: Renkomäen koulu
Tarvitset mukaasi sisäliikuntavaatteet, juomapullon ja hikipyyhkeen. Valmennus on maksuton.

Kuva 6. (4event palvelukuvaus)

Viimeinen liikunnallinen toteutus oli talviurheilu (kuva 7.), jossa oli mahdollisuus kokeilla lumikenkäilyä ja luistelua. Talviurheiluun oli alun perin suunniteltu hiihtoa, mutta alustavan kyselyn perusteella hiihtoon ei ollut halukkaita osallistujia. Lumikenkäily toteutettiin helppossa maastossa ja järven jäällä. Luistelu toteutettiin Lahden kisapuistossa, jossa jään kunto oli erinomainen.

Liikunta ja ravitseminen

Yhteinen lajikokeilu - talviurheilu

Lähdemme nauttimaan talven riemuista ja kokeilemaan yhdessä talvisia tapoja liikkua. Tällä kerralla voit kokeilla sekä luistelua että lumikenkäilyä, vaihtoehtoisesti voit osallistua vain toiseen. Olemme luonnollisesti riippuvaisia lumi- ja jäätilanteesta, joten toteutus tarkentuu lähempänä.

4event
www.4event.fi



Aika: 15.2.2018 kello 18.00-19.30

Paikka: Lahti

Säänmukainen varustus eli lämmintä mukaan ja liikkumiseen soveltuvat vaatteet. Jos haluat luistella, tarvitset mukaasi omat luistimet. Lumikengät saamme varastolta.

Kuva 7. (4event palvelukuvaus)

5.7 Muut toteutukset

Kartoituksessa olleen kyselyn perusteella ilmeni halukkuutta tehdä muutoksia ravitsemukseen. Lisäksi moni oli asettanut omaksi tavoitteeksi painonhallinnan ja terveellisemmän ruokavalion. Näiden pohjalta suunniteltiin ravitsemusilta (kuva 8.), joka pidettiin apteekin tiloissa. Illan aikana osallistujille tarjottiin erilaisia ruokaisia salaatteja, joihin oli käytetty monipuolisesti raaka-aineita. Ravitsemusillan aikana saatiin paljon hyvää keskustelua aikaiseksi. Osallistujat olivat innoissaan käytännönläheisestä toteutuksesta ja iloitsivat arkea helpottavista vinkeistä. Luennon lopussa osallistujat toivoivat ”reseptipankkia” kaikista luennon aikana esille tulleista ruokavinkeistä. Toiveesta syntyi idea erilaisesta joulukalenterista, joka lanseerattiin joulukuun ensimmäisenä päivänä. Joulukalenterin luukut jaettiin päivittäin whatsapp-ryhmän kautta ja jokaisessa luukussa oli terveellinen resepti kuvan kera. Joulukalenterista saatiin todella paljon kiitosta ja hyvää palautetta.

Liikunta ja ravitsemus

Ravitsemus

Ravitsemus on meille on jokapäiväinen asia ja siksi tarvitsemme mielekkään sekä stressittömän tavan suhtautua syömiseen. Pohditaan yhdessä hyvän syömisen periaatteita käytännössä, sekä niiden tapojen ottamista osaksi omaa arkea. Lisäksi teemme kuvitteellisen kauppareissun ja tarkastelemme jääkaapin sisältöä.



www.4event.fi



Kuva 8. (4event palvelukuvaus)

Vireystori (kuva 9.) pidettiin huhtikuun alussa, ja se oli samalla viimeinen yhteinen toteutus. Vireystori pidettiin apteekin tiloissa ja mukana oli myös työterveyshuolto. Siellä oli mahdollisuus keskustella kahden kesken sekä hyvinvointivalmentajan että työterveyshoitajan kanssa mieltä askarruttavista kysymyksistä. Työterveyshoitaja mittasi myös tapahtumassa verenpainetta ja puristusvoimaa. Sen lisäksi vireystorilla sai mittauttaa kehonkoostumuksen InBody-laitteella.

Liikunta ja ravitsemus

Vireystori

Vireystori on erinomainen valinta esim. yrityksen omissa tiloissa työpäivän aikana toteutettavaksi hyvinvointiohjelmaksi. Vireystorilta löydät vinkkejä oman hyvinvoinnin hoitamiseen. Torilla voi mittauttaa itseään kiinnostavia terveysarvoja, täyttää pikatestit liikunta- ja syömistottumusten selvittämiseksi tai keskustella rauhassa 4eventin hyvinvointivalmentajien kanssa omaan terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista. Virkistävän ja hauskan mausteen torille tuovat erilaiset taitoon, tarkkuuteen ja tasapainoon liittyvät aktiviteetit. Palveluun suositellaan yhdistettäväksi työterveyshuollon asiantuntemus ja 4eventin Vireyskirja.

Kenelle? Sopii kaikille.



www.4event.fi



Kuva 9. (4event palvelukuvaus)

5.8 Terveysryhmälle kohdennettu liikunta- ja terveysneuvonta

Kunto- ja terveysliikunnan valinnaisiin opintoihin kuuluu yhtenä osana terveyden ja liikunnan edistämisen kokonaisuus. Tässä kokonaisuudessa oppimisen tavoitteita ovat: vaikuttava terveyden ja liikunnan edistäminen, terveys- ja kuntoliikunnan strateginen kehittäminen, johtaminen ja moniammatillinen yhteistyö. Tämä opintokokonaisuus liitettiin opinnäytetyöhön, sillä siihen oli olemassa jo sopiva kohderyhmä.

Kohderyhmäksi valittiin Kehon Ikä kartoitusten perusteella jaoteltu terveysryhmä. Myös 4event 365-analyysin johtopäätöksissä terveysryhmälle suositeltiin yksilöllisempää valmennusta ja tämän opintokokonaisuuden myötä tähän tarjoutui hyvä tilaisuus. Projektissa tarjottiin henkilökohtaisempaa tukea ja kohdennettiin valmennusta vieläkin yksilöllisemmin. Kohderyhmälle suunniteltiin terveyden edistämiseen liittyvä ohjaukokonaisuus. Terveysryhmään kuului alun perin noin 20% kaikista kartoitetuista. Kartoitusten jälkeen työyhteisössä tapahtuneiden muutosten jälkeen kutsuttuja henkilöitä oli seitsemän.

Yleisesti ottaen 4eventin kokemuksen mukaan terveysryhmän henkilöillä on omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen riittämätöntä tai voimavarat niistä huolehtimiseen ovat varsin vähäiset. Liikunnallinen elämäntapa ja terveelliset ravitsemustottumukset eivät useinkaan kuulu arkeen ja alhainen kuntotaso näkyy kartoituksissa. Mahdollisesti myös työkyky on jo alentunut ja sairauspoissaoloja on kasautunut. Tässäkin projektissa terveysryhmään kuuluvat henkilöt liikkuvat terveytensä kannalta liian vähän. Liikunnan määrää arvioitiin UKK-instituutin liikuntapiirakan (liite 9.) sekä sen hetkisten liikuntatottumusten avulla.

Päämääränä terveysryhmän henkilöille oli löytää enemmän liikettä arkeen ja muuttaa suhtautumista liikuntaa kohtaan positiivisemmaksi. Tavoitteena oli myös kasvattaa motivaatiota liikunnan lisäämiseksi ja tunnistaa esteitä liikkumiselle. Ohjaukset olivat pääasiassa henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta. Tässä henkilökohtaisuudella tarkoitetaan liikunnan suhteen tavoiteltavien asioiden sovittamista yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteen mukaan. Tarkoituksena ohjauksissa oli, ettei liikunnasta tehty pelkästään erillistä elämäntilannetta, vaan se pyrittiin sisällyttämään osallistujien arkeen. Tämän myötä pyrittiin kasvattamaan vireystasoa ja lisäämään tietoa liikunnan merkityksestä terveyden edistämisessä. Pienin tavoite oli saada henkilöt pohtimaan itse, kuinka omilla valinnoilla voi vaikuttaa omaan terveyteen. Jokaisen henkilön kanssa yritettiin saada jokin realistinen muutos osaksi omaa arkea ja sen myötä mahdollisesti parannusta Kehon Ikään. On kuitenkin hyvä muistaa, että yksittäinen kartoitus on monen tekijän summa ja tulos voi vaihdella jopa päivästä riippuen.

Projektin päämäärää määriteltäessä hyödynnettiin kesällä toteutettuja ryhmämuotoisia ohjauksia. Ryhmissä jokainen osallistunut henkilö laitoi jonkin maltillisen tavoitteen tämän hyvinvointiohjelman ajalle. Suurimmalla osalla tavoitteeksi nousi liikunnan lisääminen ja terveellisempi ruokavalio. Myös kaikki terveysryhmään kuuluvat olivat laittaneet itselleen tavoitteen. Niiden pohjalta oli luontevaa miettiä tarpeita näille yksilöohjauksille. Kaikki edellä mainitut tekijät puolsivat ajatusta siitä, että liikunta- ja terveysneuvontaa tarjottiin henkilökohtaisesti.

Varsinaiseen prosessiin kuuluivat tilannearvio, liikuntasuunnitelman tekeminen, henkilökohtainen liikuntakokeilu ja loppuarvio sekä jatkosuunnitelma. Ohjauksissa terveyden edistämisen teoriana käytettiin motivoivaa haastattelua sekä arvo- ja hyväksyntäpohjaista lähestymistapaa. Motivoiva haastattelu toimi hyvin ja avoimilla kysymyksillä saatiin hyviä pohdintoja aikaan. Näiden pohjalta jokaiselle löytyi vahvuuksia ja osallistujia rohkaistiin vielä sitoutumaan omiin arvoihin.

Suunnitellut yksilöohjaukset noudattelivat pitkälti normaalia liikuntaneuvontaa, joka on yksilöön kohdistuvaa terveyden edistämistä ja tarkoitettu erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville. Liikuntaneuvonnan tavoitteena on, että asiakas motivoituu liikkumaan itselleen mieluisalla tavalla, omaa terveyttään ja hyvinvointiaan edistäen.

Projektissa tehtiin yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Ensimmäisessä vaiheessa työterveyshoitaja oli yhteydessä terveysryhmän henkilöihin ja kutsui heidät terveystarkastukseen. Käynnin aikana asiakas ja työterveyshoitaja täyttivät liikkumislähetteen (liite 8.), jonka hoitaja lähetti sähköisesti suoraan opiskelijalle. Tähän kysyttiin kaikilta henkilöiltä lupa. Seitsemästä henkilöstä 5 ilmoittautui mukaan projektiin ja osallistui ohjauksiin.

Käytännön ohjauksia oli jokaiselle henkilölle kolme kertaa. Ohjausten aikana pohdittiin liikuntatottumuksia ja sen hetkistä suhtautumista liikuntaa kohtaan. Jokaisen henkilön kanssa käytiin keskimmaisella kerralla liikkumassa heidän toiveen mukaisesti. Ohjauksissa pohdittiin myös ravitsemukseen liittyviä asioita ja tehtiin muutamia tehtäviä, joiden avulla havainnollistettiin ravitsemuskäyttäytymisetä. Ravitsemuksen suhteen pyrittiin löytämään helppoutta arkeen tekemällä kuitenkin terveellisiä valintoja. Yhdessä mietittiin keinoja, miten sitä käytännössä olisi mahdollista toteuttaa. Ennen viimeistä tapaamista henkilöihin oltiin vielä yhden kerran puhelinkontaktissa ja käytiin läpi sen hetkisiä kuulumisia sekä liikuntatottumuksia. Viimeisellä kerralla tehtiin vielä loppuarviointi sekä annettiin jatkosuunnitelma.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyöhön liittyvän ohjelman pilotoinnissa ei asetettu vaikuttavuudelle erillistä tavoitetta, joten yksittäisiä tuloksia ei tässä tulla esittämään. Ohjelman onnistumista arvioidaan johtopäätöksissä väliraportin, henkilöstötutkimuksen, osallistujamäärien, Kehon Ikä-kartoitusten sekä saatujen palautteiden perusteella.

Ohjelman aikana kerättiin myös palautetta eri tavoilla. Saatujen suullisten ja kirjallisten palautteiden perusteella ohjelmasta pidettiin huolimatta siitä, oliko osallistunut toteutuksiin lainkaan. Palautteissa yhteisenä tekijänä nousi esille se, että ohjelma oli antanut paljon eväitä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Moni oli kokenut ohjelman sisällöt hyödyllisiksi ja erityisesti asioita oli tapahtunut ajatuksen tasolla. Väliraportista saadut vapaamuotoiset palautteet (liite 5.) ovat luettavissa raportin lopussa.

Osallistujamääriä seurattiin koko ohjelman ajan säännöllisesti. Alla olevaan taulukkoon (taulukko 1.) on koottu osallistujien määrä eri toteutuksissa. Taulukosta voidaan suoraan nähdä, että työaikaan kuuluvat toteutukset lisäsivät osallistumisprosenttia merkittävästi. Kaikkien toteutusten ajankohdat oli sovittu niin hyvissä ajoin, että niihin oli jokaisen mahdollista toivoa työvuoroa. Tästäkin huolimatta muutamassa toteutuksessa osallistujamäärä jäi valitettavan pieniksi. 4eventin kokemuksen mukaan tämä ei ole kuitenkaan epätavallista tällaisessa interventiossa.

Taulukko 1. Osallistujat toteutuksissa.

Tapahtuma	Osallistujat
Kehon Ikä - alkukartoitus	41
Arvotyöskentely	26
Hyvinvointibingon palauttaneet	16
Elämä on joukkuepeliä	7
Psykologinen joustavuus	20
Luontobongaus	9
Kuntosali	10
Vesiliikunta	3
Ravitsemus	11
Kahvakuula	9
Talvinen lajikokeilu	9
Vireystori	16
Kehon Ikä -loppukartoitus	17

6.1 Henkilöstötutkimus

Tässä osiossa esitellään YA Lahden keskeisimmät tulokset vuodelta 2017 ja 2018. Henkilöstötutkimuksen (2017) perusteella työyhteisön yhteishenki oli hyvä, mutta yhteistä tekemistä kaivattiin lisää. Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä esille nousivat jaksaminen sekä tyytyväisyys työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Molemmissa kohdissa tulokset olivat heikentyneet jonkin verran edelliseen vuoteen (2016) verrattuna. Kokonaisuudessaan työ koettiin kuitenkin mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Vaikka 2017 teetetyin kyselyn perusteella tulokset olivat heikentyneet edelliseen vuoteen verrattuna, ei kokonaistulos ollut mitenkään huono. Laskeneiden tulosten perusteella haluttiin kuitenkin panostaa työntekijöihin ja sen vuoksi kehittämiskohteeksi valikoitui hyvinvointi.

Henkilöstötutkimuksessa vastaukset jakautuvat asteikolle 1-5 ja hyvinvoinnin kokonaisarvo koostuu useammasta väittämästä. Hyvinvointi kokonaisuutena sai 2017 arvon 3,25 ja nyt vuoden 2018 tuloksissa sama arvo oli 3,57. Yhtenä esimerkkinä kyselystä on seuraava väittämä: ”Yliopiston Apteekissa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista”. Vuonna 2017 kyseinen väittämä sai arvon 3,05 ja vuonna 2018 sama väittämä sai arvon 3,92. Tämä väittämä olikin YA Lahdessa eniten noussut arvo vuoden 2018 tutkimuksessa. Muita hyvinvointiin liittyviä väittämiä olivat muun muassa: ”Tunnen jaksavani työssäni hyvin” ja ”Olen tyytyväinen työni ja vapaa-aikani tasapainoon”. Molempien väittämien kohdalla arvot olivat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna.

Yleisesti ottaen YA Lahdessa kaikki kyselyssä esitetyt väittämät olivat parantuneet edelliseen vuoteen verrattuna, mikä kertoo työyhteisön hyvästä ilmapiiristä ja positiivisesta tekemisen meiningsistä. Yhdessä tekeminen on ollut jo kauan YA Lahden vahvuus ja yhteishenki koettiin myös 2018 kyselyssä erittäin hyväksi. Lisäksi työ koettiin mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Yhteenvetona voidaankin todeta, että henkilöstötutkimuksen (2018) perusteella YA Lahdessa on tehty paljon oikeita asioita ja pilotoidulla ohjelmalla on ollut kokonaisuudessaan positiivinen vaikutus.

6.2 Kehon Ikä

Kehon Ikä kartoitus koostui varsinaisista terveystutkimuksen muuttujien mittaamisesta sekä kyselystä. Kyselyssä selvitettiin mm. työkykyä, sisäistä motivaatiota ja koettua vireyttä. Kartoituksista laadittiin 4event analyysi, jonka aineisto on kerätty seuraavista muuttujista:

- terveystutkimuksen kartoituksesta (Polar Body Age)
- terveystutkimuksen kyselystä (Jyväskylän ja Helsingin yliopisto)
- suomalaisen aikuisväestön terveystutkimuskyselyn osista (THL)
- vireys-, ilmapiiri ja muutoshalukkuuskyselystä (4event)

Tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 22 -ohjelmalla. SSPS on tilastolliseen analyysiin suunniteltu ohjelmisto ja tilastollisia merkitsevyyksiä kuvataan p-arvoilla (4event analyysi 2017):

$p < 0,001$	tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä
$0,001 \leq p < 0,01$	tulos on tilastollisesti merkitsevä
$0,01 \leq p < 0,05$	tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä
$0,05 \leq p < 0,10$	tulos on suuntaa antava

Alkukartoituksista tehdyn analyysin perusteella työntekijöiden Kehon Ikä oli -0,05 vuotta pienempi kuin työntekijöiden kronologisen iän keskiarvo. Keskiarvojen perusteella tulosta voidaan pitää poikkeuksellisen hyvänä ja on epätyypillinen tulos suomalaisessa työyhteisössä. Huomionarvoista onkin se, että aineisto jakautui aika tavalla ja näin pienessä otoksessa muutamat yksittäiset erittäin hyväkuntoiset henkilöt vaikuttavat merkittävästi keskiarvoon.

Kartoitusten perusteella henkilöt jaettiin edelleen terveys-, kunto- ja taitoryhmiin. Tuloksissa huomioitavaa jatkosuunnitelman kannalta oli se, että terveysryhmän osuus oli 19,5%. Toisaalta positiivista tuloksissa oli taitoryhmän suuri osuus eli 59 %. Tuloksissa tilastollisesti merkittäviä olivat henkisten voimavarojen, koetun terveyden ja työn sujuvuuden yhteys koettuun fiilikseen ($p < 0,01$). Myös oman elämän energisyyteen ja vireyteen liittyvät kysymykset olivat merkitsevästi yhteydessä koettuun fiilikseen. Tulosten perusteella huolestuttavan moni koki itsensä vireäksi vain harvoin (4event analyysi 2017).

Ohjelman lopussa tehtyihin kartoituksiin osallistui alle puolet työntekijöistä. Tämän vuoksi loppukartoitusten tulokset eivät ole vertailukelpoisia alkukartoitusten kanssa. Tulokset olivat tällä pienellä porukalla erittäin hyvät, sillä lähes kaikki kuuluivat taitoryhmään.

6.3 Väliraportti

Ohjelman puolella välissä osallistujille teetettiin kysely, joista laadittiin väliraportti. Väliraportissa arvioitiin prosessin suunnittelua, jalkauttamista, viestintää ja vaikuttavuutta. Väliraportin aineisto kerättiin suunnittelu- ja jalkauttamisvaiheen palaverimuistioden, 4eventin dokumentointiin liittyvien prosessien, 4eventin suorittamien kyselyiden ja terveyskuntokartoitusten ja lähetettyjen kyselyiden avulla. Raportin perusteella ohjelman suunnittelussa ja jalkautuksessa onnistuttiin hyvin. Alkukartoitusten perusteella kohdennustarpeet löytyivät ja pystyimme vastaamaan niihin. (4event 2017.)

6.4 Terveysryhmälle kohdennettu palvelu

Tämän osion vaikuttavuutta arvioitaessa on huomioitava, että interventioaika oli lyhyt. Toisaalta yksikin kerta voi olla merkityksellinen, jos motivaatio, voimavarat ja elämäntilanne ovat siihen suotuisia. Tavoitteiden saavuttamista arvioitiin seuraavien asioiden avulla:

- Olivatko liikuntatottumukset ja tyytyväisyys niihin muuttuneet tapaamisten aikana? (omaseuranta liikunnan määrästä) (liite 8.)
- Oliko Psykologinen joustavuus muuttunut suhteessa liikuntaan? (liite 7.)
- Oliko fyysiseen vireystasoon tullut muutosta? (liite 6.)
- Keskustelujen perusteella arvioitiin, olivatko neuvontakäynnit herättänyt motivaatiota tai muuttanut tietoista ajattelua?

Alku- ja loppukyselyn tuloksia verrattaessa henkilöt kokivat liikuntatottumukset ja tyytyväisyyden omaan liikkumiseen melko samoina ja konkreettiset muutokset liikuntatottumuksissa jäivät melko vähäisiksi. Kokonaisuutta tarkastellessa myöskään vireystasossa ja suhtautumistavassa omaan liikkumiseen ei tullut juurikaan muutoksia. Muutamien kohdalla lopussa tuntemukset olivat jopa heikentyneet. Tämä todennäköisesti johtui siitä, että asiakkaat olivat ohjausten aikana tulleet tietoisemmaksi omasta käyttäytymisestä.

Ainoastaan yksi henkilö viidestä oli muuttanut liikuntatottumuksia merkittävästi ja hänen kohdallaan kaikki tulokset olivat muuttuneet merkittävästi. Tässä tapauksessa saatiin myös konkreettisia muutoksia terveyteen, sillä pitkään vaivanneet selkä- ja polvivaiva helpottivat ohjausten aikana. Viimeisen käynnin yhteydessä henkilö kertoi, että muutettuaan liikuntatottumuksia ohjeiden avulla hän oli päässyt toistaiseksi eroon vaivoista.

Kokonaisuutta tarkastellessa ravitsemuksen suhteen oli muutosten tekeminen huomattavasti helpompaa. Oikeastaan jokainen asiakas oli onnistunut tekemään ravitsemuksessa jonkin muutoksen. Moni oli mm. tietoisesti muuttanut ruokailutottumuksiaan ja jokainen oli saanut lisättyä kasviksia päivittäiseen ruokavalioon. Hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta tämä oli merkittävää, sillä liikunnan lisäksi tavoite oli edetä pienin askelin kohti terveellisempää elämää. Huomionarvoista onkin, että liikuntaneuvonta ei ole pelkästään ohjaamista liikunnan suhteen, vaan isossa roolissa ovat myös elintapa- ja terveysneuvonta.

Vaikka tämän projektin ohjaukset noudattelivat pitkälti perinteistä liikuntaneuvontaa, onnistuttiin siinä löytämään henkilöille uusia toiminta- ja ajatusmalleja erilaisten työtapojen avulla. Perinteisesti terveys- ja liikuntaneuvonta on keskittynyt tiedon antamiseen, liikunta-

suosituksiin ja erilaisiin mittauksiin. Tutkimustiedon valossa niistä on yleensä käyttäytymisen muuttamiseksi apua vain vähäksi aikaa. Tämän vuoksi usein pysyvään muutokseen tarvitaan myös toisenlaisia taitoja muuttaa käyttäytymistä. (Kangasniemi 2017, 8).

Siitä huolimatta, että kyselyjen perusteella liikkumistottumuksissa ei tapahtunut paljokaan muutosta, saadun palautteen perusteella ohjauksista oli hyötyä. Jokaisen mielestä ohjaukset olivat olleet tarpeellisia ja herätelleet paljon ajatuksia omista elintavoista. Moni oli mm. tietoisesti muuttanut ruokailutottumuksiaan ja luopunut joistakin jäykistä ajatusmalleista. Tästä näkökulmasta peilattuna ohjauksilla oli merkitystä ja asiakkaiden antaman suullisen palautteen mukaan he olivat hyötyneet näistä. Yksi asiakas kertoikin odotta-neensa enemmän liikkumiseen liittyvää ohjausta, mutta huomasi hyötyvänsä tästä enemmän. Vaikka tulosten perusteella ei tapahtunut merkittäviä konkreettisia muutoksia, on perusteltua antaa tämän kaltaista terveys- ja liikuntaneuvontaa.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön päätavoitteessa onnistuttiin, sillä työn avulla saatiin luotua hyvinvointiohjelma, joka vastasi työyhteisön tarpeisiin. Myös toimeksiantajalta (YA Lahti) saadun palautteen perusteella opinnäytetyö oli hyödyllinen. Hyvinvointiprojekti oli hyödyttänyt henkilöstön hyvinvointia monella tapaa. Arkeen oli kokemusten mukaan tullut parempaa virettä ja aktiivisuutta usean henkilön kohdalla. Palautteen perusteella projekti oli monipuolinen ja pitkäkestoinen, ja se mahdollisti muutosten toteuttamisen ainakin ajatustasolla.

Asiakaslähtöisen ohjelman aikana saatiin kasvatettua merkittävästi työyhteisön kokemusta siitä, että heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan. Myös yksilötasolla saatiin aikaan moniakin muutoksia ja löydettiin uusia työkaluja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Monet henkilöistä alkoivat liikkua aktiivisemmin ja vähintäänkin tiedostamaan hyvinvoinnin tekijöitä. Lisäksi useimmat henkilöt tekivät muutoksia ravitsemukseen ja lisäsivät muun muassa kasvisten käyttöä. Johtopäätösten perusteella opinnäytetyönä tehty ohjelma oli kaikkiaan hyödyllinen, vaikka se ei kaikkia henkilöitä tavoittanutkaan.

Työhyvinvointiohjelmalla kokonaisuudessaan oli vaikutusta ja työntekijöiden antaman palautteen perusteella ohjelma hyödytti sekä yksilöitä että koko työyhteisöä. Vaikka osallistuminen jäi joidenkin kohdalla vähäiseksi, on perusteltua, että työhyvinvointiin panostetaan myös yksilötasolla. Jos tarkastellaan käyttäytymisen muutosta muutosvaihemallin avulla, varmasti jokainen työyhteisön jäsen tuli ohjelman aikana enemmän tietoiseksi omasta käyttäytymisestään ja pääsi vähintäänkin harkintavaiheeseen. Jotkut pääsivät ohjelman aikana suunnitteluvaiheeseen ja toiset etenivät jopa toimintavaiheeseen.

Työssä käytettyjen lähteiden mukaan melko usein työhyvinvoinnista tehdyt tutkimukset ovat painottuneet melko voimakkaasti työpahoinvoinnin tekijöihin, vaikka työhyvinvointi tulisikin nähdä positiivisena mahdollisuutena ja organisaation voimavarana. Ohjelman perusteella yksilötasolla hyvinvoinnin haasteita aiheuttivat koettu vireys, työkyky ja motivaatio. Kun pohditaan ohjelman tavoitteita, voidaan todeta, että yksilön hyvinvointiin vaikuttaminen ei ole yksinkertaista. Suurin haaste yksilötasolla on se, että tällaisella ohjelmalla ja tarjotuilla palveluilla kilpailemme pääasiassa ihmisten vapaa-ajasta. Kaikki työaikaan sisältyvät toteutukset kasvattivat osallistumisprosenttia ja osallistumiskynnystä madalsivat sellaiset toteutukset, joihin oli helppo osallistua pienellä vaivalla. Tämä on huomion arvoista, vaikkakaan se ei taannut edelleenkaan kaikkien osallistumista.

Pohdittavaksi jääkin, voisiko jatkossa tällaiset toimenpiteet sisältyä työhön samalla tavalla kuin esimerkiksi yhteiset koulutuspäivät. Näin kaikki työyhteisön työntekijät saataisiin osallistumaan. Lisäämällä tällaisella toiminnalla yhteenkuuluvuuden ja pystyvyyden tunnetta, voisimme kenties saada lisää motivoituneita henkilöitä ja pidemmällä aikavälillä osallistumaan myös jatkossa. Toisaalta kerättyjen palautteiden perusteella todella moni oli kokenut ohjelman erittäin hyödyllisenä, vaikka ei ollut käynyt yhdessäkään tapahtumassa. Tämä puolestaan kertoo siitä, että tarjotut työkalut sekä toimintamallit olivat toimivia, ja saivat muutoksia aikaan vähintäänkin ajatuksen tasolla.

Kuten useammasta lähteestä nousi esille, vastuu hyvinvoinnista on yksilöllä itsellään. Vaikka tässäkin ohjelmassa työkaluja tarjottiin monipuolisesti, ei kaikki kokeneet ohjelmaa tarpeelliseksi. Luonnollisesti sillä on iso merkitys, kokevatko henkilöt oman hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tärkeäksi. Tulevaisuuden kannalta olisikin syytä pohtia sitä, kuinka osallistumisprosenttia voisi kasvattaa. Olisiko sitä mahdollista kasvattaa esimerkiksi kannustimien avulla. Kannustimet voisivat olla jotakin liikuntaa tukevia asioita kuten kuntosalikortti tai vaikka aktiivisuusranneke.

Yksittäisistä toteutuksista pohdittavaksi jäi, olisiko esimerkiksi psykologisesta joustavuudesta useamman kerran koulutus tavoittanut paremmin osallistujat. Silloin myös teoriaa olisi voinut soveltaa paremmin käytäntöön. Haaste tämän kaltaisessa valmennuksessa oli kohdentaa vieraalle työyhteisölle yleisen tason viestiä niin, että se koettaisiin henkilökohtaisesti merkitykselliseksi. Vaikka valmennus sai hyvää palautetta, joillekin tiivis teoriapaketti jäi paikoitellen irralliseksi

Loppukartoitusten osallistujamäärää on myöskin syytä tarkastella, sillä se jäi alkukartoitukseen nähden huomattavasti pienemmäksi. Kartoituksen ajankohta oli tiedossa hyvissä ajoin ja siihen sai osallistua työajalla. Myös osallistuminen oli tehty helpoksi, sillä se suoritettiin työpaikalla. Kaikesta huolimatta moni jätti tämän kartoituksen väliin. Tässä onkin hyvä pohtia, oliko viestinnässä jotain mennyt pieleen vai aiheuttiko testaaminen vääränlaisen, kenties negatiivisen mielikuvan. Joskus voi olla vaikea nähdä totuutta, ja se saattaa aiheuttaa jopa epäonnistumisen pelkoa.

Opinnäytetyönä tehty ohjelma oli kokonaisuudessaan toimiva, vaikka mahdollisia kehityskohteitakin löytyi. Työssä haasteeksi muodostuivat kohderyhmän tavoitettavuus ja työaikojen tuomat haasteet. Vaikka ennakoiva aikataulutus ja tiedottaminen pyrittiin tekemään oikea-aikaisesti ja riittävän ajoissa, olisi siinä ollut vielä kehitettävää. Lisäksi myös viestintää voisi kehittää, sillä se ei monikanavaisuudestaan huolimatta tavoittanut aina kaikkia. Viestintä olisi varmasti helpompaa, jos toimittaisiin yrityksen sisällä. Tällöin olisi

mahdollisuus kohdata ihmisiä työaikana, ja viestintä saavuttaisi paremmin kaikki työntekijät sisäisen intranetin kautta. Työaikojen suhteen olisi syytä pohtia sitä, kuinka huomioida pitkälle laaditut työvuorolistat haastavine työaikoineen.

Tehtyjen toimenpiteiden perusteella merkittävimmät vaikuttamismahdollisuudet olivat henkilökohtaisissa ohjauksissa. Saatujen kokemusten mukaan tällainen toiminta hyödyttäisi pidemmällä aikavälillä koko organisaatiota. Tulevaisuudessa kehittämiskohteena olisi myös vastaavan ohjelman tavoitteiden sitominen henkilöstöstrategiaan ja liiketoimintaan. Opinnäytetyö onkin tarkoitus tulevaisuudessa esitellä myös muille Yliopiston Apteekin toimipisteille ja johdolle. Tältä pohjalta on hyvä miettiä tulevaisuuden työhyvinvointia edistäviä aktiviteetteja.

8 Lähteet

Absetz, P. & Hankonen, N. 2011. Aikakausikirja Duodecim. Luettavissa: <http://www.duodecimlehti.fi/lehti///duo99873>. Luettu: 14.3.2018

Docendum 2017. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu: 13.5.2017

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere.

Hurme, S. 2017. Kunnan liiketoimintaa: Hyvinvoinnista bisnestä. Fitra Oy. Lahti.

Ilmarinen 2018. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>. Luettu: 14.3.2018

Kangasniemi, A. 2017. Tavoitteesta tavaksi Tietoisesti kohti terveyttä ja hyvinvointia. Kirjapaja. Helsinki.

Kangasniemi, A. & Kauravaara, K. 2016. Kohti muutosta – Arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämiseksi. Liikunta- ja hyvinvointiakatemia oy. Vantaa

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kauppakamari. Viro.

Kehonika 2017. Luettavissa: www.kehonika.fi. Luettu: 30.10.2017

KKI 2017. Liikuntaneuvonta. Luettavissa: <https://www.kkiohjelma.fi/liikuntaneuvonta> Luettu: 9.11.2017

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Kuntatyönantajat 2017. Luettavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. Luettu: 4.3.2018

Käypähoito 2014. Motivoiva haastattelu. Luettavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=nix02109>. Luettu: 2.11.2017.

Manka, M-L. & Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere. Luettavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>. Luettu: 13.5.2017

MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Talentum Media Oy. Liettua.

Metsähallitus.2017. Luonto ja terveys. Luettavissa: <http://www.metsa.fi/luonto-ja-terveys>. Luettu 14.4.2018

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. PS-kustannus. Juva.

Partinen, M. 2012. Duodecim Terveyskirjasto. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01007&p_hakusana=vireys
<https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi> Luettu: 1.3.2018

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu:13.5.2017

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä-Matkalla työhyvinvointiin. UNIPress. EU.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress. EU.

Sydänmaalakka, P. 2011. Älykäs itsensä johtaminen. Luettavissa: http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti_Sydanmaanlakka_Tyon-Tuuli_1-2011.pdf. Luettu: 15.3.2018

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. UNIPress. EU.

Terveystalo 2017. Työhyvinvointipalvelut. Luettavissa: www.terveystalo.com/tyohyvinvointi. Luettu: 2.11.2017

- THL. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Luettu 15.3.2018
- TTK 2011. Työturvallisuuskeskus Työhyvinvointia yhteistyöllä. Luettavissa: https://syketta-tyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf. Luettu: 13.5.2017
- TTK 2018. Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuden perusteet. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet. Luettu: 2.3.2018
- TTK 2009. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat Työkirja 2009. Luettavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. Luettu: 8.3.2018
- TTL 2017. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 13.5.2017
- TTL 2007. Työterveyslaitos. Visioita alueellisen työhyvinvoinnin ja työterveyden edistämisestä. Tampereen Yliopistopaino. Tampere.
- Turku, R. 2007. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- UKK-Instituutti 2018. Osaamista terveystiikunnan edistämiseen. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/ammattilaisille/>. Luettu: 16.1.2018
- Vasankari, T. & Kolu, P. 2018. Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 3/2018. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160724/31-2018-Liikkumattomuuden%20lasku%20kasvaa.pdf>. Luettu: 30.4.2018
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Suomi.
- Yliopiston Apteekki. 2017. Yritystiedot. Luettavissa: <https://www.yliopistonapteekki.fi/yritystiedot>. Luettu 14.4.2018.
- Yliopiston Apteekki. 2018. Henkilöstötutkimus. Intranet.
- Östberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Edita Publishing Oy. Helsinki.

4event Oy 2012. Kehon Ikä -kartoitusten aineistot vuosilta 2005-2016.

4event Oy 2017. 4event 365-analyysi.

4event Oy. 2018. Vireyskirja. Intranet.

Liitteet

Liite 1. 4event matkalippu

4event

Matkalippu
Ticket Biljett

Tämä matkalippu oikeuttaa elämän mittaiselle Hyvinvointimatkalle.

Nimi _____

Paikkakunta _____



Lippu vaihdetaan henkilökohtaiseen matkapassiin Yliopiston Apteekin hyvinvointiohjelman starttina toimivan Kehon ikä -kartoituksen yhteydessä.

Tervetuloa matkalle jota tehdään yhdessä!

 **Yliopiston
Apteekki**



Lisää terveyttä, parempi tulevaisuus

Minulla on opintojen puitteissa upea tilaisuus päästä toteuttamaan työhyvinvointiohjelmaa sinulle YA-lainen, sillä minä ja me 4eventillä olemme kiinnostuneita hyvinvointiasi ja jaksamisestasi. Haluamme varmistaa, että sinulla on riittävästi energiaa ja innostusta työn lisäksi mielekkäiden asioiden tekemiseen myös vapaa ajalla.

Omaan hyvinvointiin ja terveyteen on yhtä monta suhtautumistapaa kuin on ihmisiäkin. Energisempi ja vireämpi elämä ei tarkoita vain nopeampaa ja tehokkaampaa toimintaa arjessa vaan enemmänkin mielekästä arjen tasapainoa, jossa työ, yhteisöllisyys, liikunta, lepo sekä elämäntavat ovat tasapainossa ja samassa suunnassa arvojemme kanssa. Hyvinvointiasioissa jokainen meistä on pitkälti oman onnensa seppä.

Yliopiston Apteekki työnantajana haluaa omalta osaltaan tukea sinua ja mahdollistaa tämän hienon yhteistyön. Yliopiston Apteekin panos on merkittävä ja hyvinvointiohjelma onkin kokonaisvaltainen; yhteistyökumppaneitamme 4eventin lisäksi ovat Terveystalo sekä eläkevakuutusyhtiö Varma, jotka tukevat ohjelmaa.

Ohessa sinulle ”maistiaisiksi” 4eventin tuottama Vireyskirja, jossa vinkkejä hyvinvointiin ja arjen aktiivisuuteen. Toivottavasti sinulla on aikaa syventyä kirjaan hetkeksi ja miettiä asioita, joilla voit mahdollisesti vaikuttaa omaan arkeesi.

Järjestämme hyvinvointiohjelman startin Kehon Ikä -kartoituksella vaihtoehtoisina ajankohtina 17.5 ja 18.5, jolloin sinulla on mahdollisuus keskittyä oman hyvinvointisi vaalimiseen sekä asiantuntijoiden avulla hakea avaimia energiseen arkeen.

Lisätietoa ohjelmasta ja sen sisällöstä saat sähköpostilla lähipäivinä. Hyvinvointiohjelmaan ja sen aloittavaan kartoitukseen osallistuminen ovat luonnollisesti vapaaehtoisia.

Tervetuloa yhteiselle matkalle omaan hyvinvointiin!

Terveisin,
Riitta ja Yliopiston Apteekin puolesta Jaana



Mikä Kehon Ikä -kartoitus on?

Kehon Ikä -kartoitus on monipuolinen terveystieteen kartoitusmenetelmä. Kartoitus on miellyttävä ja helppo suorittaa riippumatta kuntotasosta. Palkinnoksi kartoitukseen osallistumisesta saat itsellesi kattavan raportin terveystieteesi ja sykeliikuntaohjelman. Kartoitusosiot ovat paino, pituus, painoindeksi, rasvaprosentti, Polarin lepotesti, verenpaine, liikkuvuus ja lihaskunto; kädet, vatsa, jalat.

Tarkempaa tietoa Kehon Ikä -kartoituksesta löytyy osoitteesta www.kehonika.fi



Kuinka valmistaudun?

Kehon Ikä -kartoituksen tuloa ei tarvitse jännittää tai stressata. Kartoituksessa tehtävät osiot ovat helppoja suorittaa ja hyvinvointivalmentajamme opastavat sinua kartoituksen aikana. Mikäli sinulla on lääkitys tai jokin kartoituksen tekemistä rajoittava tekijä, kerrothan siitä kartoituksen alussa. Luotettavan kartoitustuloksen saamiseksi on suositeltavaa, että

- Vältät voimakasta fyysistä rasitusta kartoitusta edeltävänä iltana sekä kartoituspäivänä.
- Varmistat riittävän unimäärän kartoitusta edeltävänä yönä.
- Vältät kofeiinin ym. piristävien aineiden nauttimista kahteen tuntiin ennen kartoitusta.
- Vältät raskaan aterian syömistä vähintään kahteen tuntiin ennen kartoitusta.
- Vältät alkoholin nauttimista 48 tuntiin ennen kartoitusta.
- Et tupakoi tai vältät tupakointia neljään tuntiin ennen kartoitusta.

Varustus ja pukeutuminen

Kehon Ikä -kartoitus on mahdollista tehdä minkälaisessa vaatetuksessa tahansa, mutta rennossa vapaa-ajan asussa se on miellyttävämpi. Vaatetuksessa on hyvä huomioida se, että sykepanta asetetaan kartoituksen alussa rintakehän ympärille ihoa vasten.

Yhteinen aloitus

Kartoituksen aikataulun ja alun yhteisen ohjeistuksen vuoksi toivomme, että ryhmänne on valmiina kartoitukseen sovittuna aikana.

Tervetuloa Kehon Ikä -kartoitukseen!

t. 4eventin Hyvinvointivalmentajat

4event
OPI LIIKU NAUTI

4event Hyvinvointikeskukset

Aulanko | Helsinki | Laajavuori | Lahti | Levi | Tampere

palvelunumero: 0207 291 871

www.4event.fi

HYVINVOINTIBINGO

Osallistu ainakin kerran ohjattuun ulko-kuntoiluun (linkki liitteessä)	Valmista illalla tuorepuuro (ohje liitteessä) ja nauti se aamiaiseksi	Venyttelke koko keho kuunnel-len rauhoittavaa musiikkia	Mene aurinkoisena päivänä rannalle ja lue hyvää kirjaa	Tee heti herättyäsi tyhjällä vatsalla reipas kävelylenkki tai kevyt hölkkä
Osta kaupasta jokin kasvis, jota et yleensä käytä	Kokeile syödä ateriarytmin mukaan (esimerkki liitteessä)	Käy aurinkoisena päivänä juomassa kahvi/tee torilla	Käy pitkällä pyörälenkillä, muista kypärä ja vesipullo mukaan	Kokeile olla yksi päivä lomalla ilman puhelinta
Valmista smoothie (ohje liitteessä) tuoreista mansikoista/ marjoista	Tee ulkona/sisällä lihaskuntoliikkeitä (6 eri liikettä ja 3x15 toistoa per liike)	Tee yksin tai ystävän kanssa reipas sauvakävely-lenkki	Käy katsomassa kesäteatterissa jokin esitys	Tee rentoutumisharjoitus (youtubesta löytyy esim. Mielen rentoutus- Hetki unelmointia)
Käy tutustumassa maa-uimalaan. Ui matkaa tai kokeile vesijuoksua	Mene nukkumaan ajoissa ja nuku niin kauan kuin mahdollista	Tutustu alueesi ulkoliikuntalaitteisiin (linkki ohessa)	Mene metsään retkelle ja poimi marjoja tai sieniä	Käy pelaamassa minigolfia tai frisbeegolfia
Nauti pitkä aamiaisen ulkona	Tee keuhonhuolto (lämmittely + venyttely + kevyt hieronta esim. tennispallolla)	Syö lounaaksi ruokaisa salaatti, jonka maustat tuoreilla yrteillä.	Tee jokin asia, joka edistää juuri sinun Hyvinvointiasi (ota kuva tästä)	Tee kotijumppa esim. kuminauhalla tai keppiä apuna käyttäen

OHJATTUA ULKOLIIKUNTAA LAHDESSA

Alla olevasta osoitteesta löydät eri puolella Lahtea sijaitsevat ulkokuntolaitteet. Ne tarjoavat uusia mahdollisuuksia monipuolistaa omaa ulkona liikkumista esimerkiksi ulkoilun ja lenkkeilyn yhteydessä. Lisäksi sivulla on tämän kesän ohjatut ulkokuntoilut. Ne soveltuvat ovat MAKSUTTOMIA ja soveltuvat kaikille. Ryhmiä on joka arkipäivä, eikä niihin tarvitse ilmoittautua. Kannattaa hyödyntää tämä tilaisuus!!!

<https://www.lahti.fi/palvelut/liikunta-ja-ulkoilu/kuntosalit-ja-ulkokuntolaitteet/ulkokuntolaitteet>


LIITE 2. Vapaamuotoinen palaute

Mikä ohjelmassa on ollut parasta?

- Se, että olen saanut uutta innostusta laihduttamiseen ja liikkumiseen! Olen jatkanut Fiiliksessä ja aioin jatkaa edelleen.
- Monipuolinen tarjonta. Liikuntakokeilujen lajit ovat olleet hyvin valittuja ja monipuolisia.
- kuntosali käynti
- Mielen rentoutus, eli Mindfulness. Kivoja ruokaohjeita saatu. Saatu kokeilla eri urheilulajeja.
- Kokonaisvaltainen hyvinvointiin vaikuttaminen; liikunta, ravinto, mieli.
- monipuolisuus
- Yhdessä tekeminen, liikunnallisuus, järjestelyt on olleet loppuun asti mietittyjä
- Joulukalenteri on ollut kiva lisä, kun kaikkiin tapahtumiin ei vain ole mahdollista osallistua.
- Uusia ideoita ja ajatuksia liikkumisesta ja syömisestä, terveyttä edistävien tekojen lisääminen arkeen.
- yhdessä oleminen, hyvä fiilis porukassa, vireyskirja, monipuolisuus aktiviteeteissä, vaikka en kaikkeen olekaan päässyt, WU-ryhmän tuomat ruokaohjeet, kesäbingo. Ja sitten se että on laittanut miettimään omaa hyvinvointia ja sen perustaa.
- Yhdessä tekeminen
- Yhdessä tekeminen. Oppinut lisää.
- monipuolisuus, kaikille on varmasti löytynyt itseä kiinnostavaa ohjelmaa
- Monipuolisuus, kokonaisvaltaisuus.
- Positiivinen, kannustava valmentaja, hyviä ruokaohjevinkkejä!
- Ohjelma on kannustava ja siitä hehkuu yhdessä tekemisen meininki. Tarjonta on laajaa ja monipuolista
- Monipuolisuus ja mahdollisuus kokeilla erilaisia juttuja. On korostettu jokaisen omia mahdollisuuksia vaikuttaa hyvinvointiin (pieniä päätöksiä/ valintoja päivittäin). Ilmapiiri on ollut tosi kannustava! Joulukalenteri "lounas-, ilta ja välipalavinkkeineen" oli ihan huippu!!!!
- Monipuolisuus

Vapaa sana:

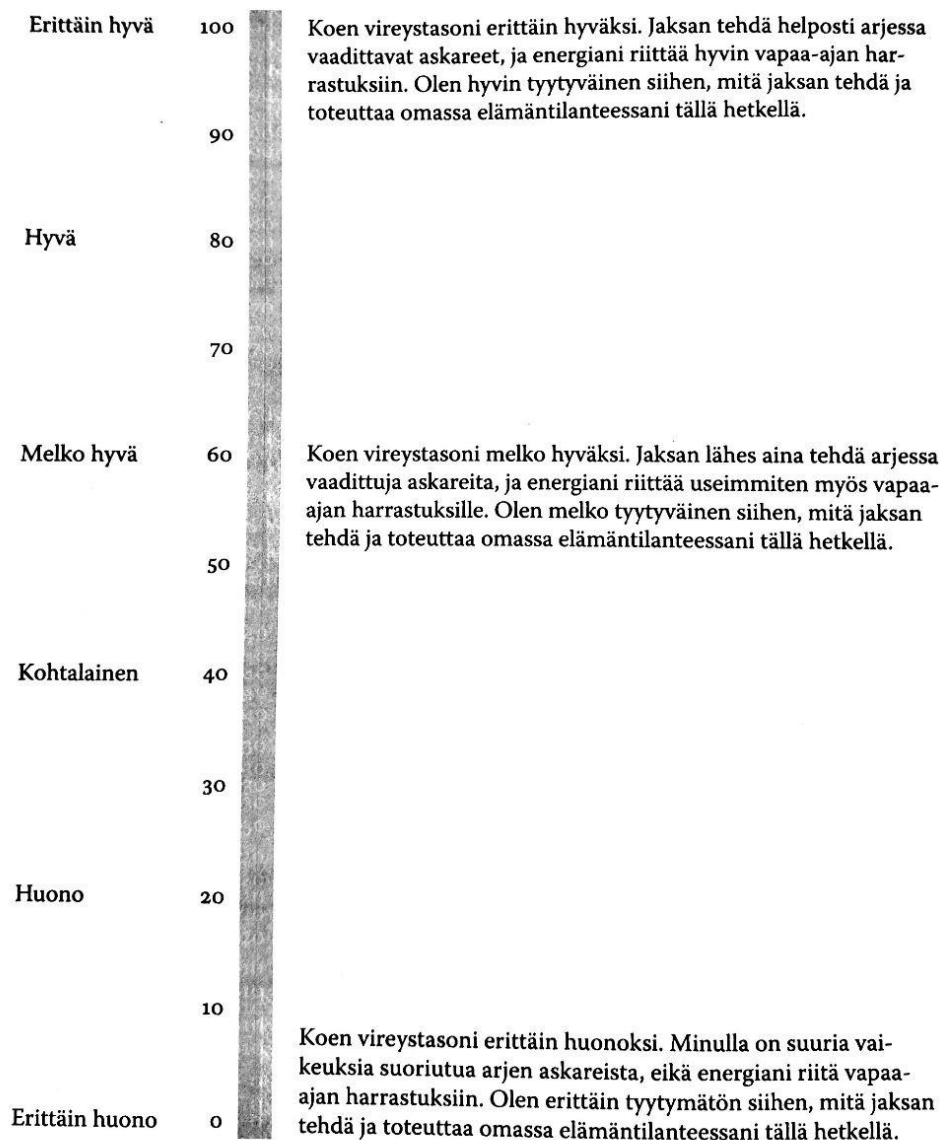
- olen iloinen, että käytiin Fiiliksellä! Olen jäänyt koukkuun!
- Liikuntajutut ovat olleet kivoja, mutta omat henkiset voimavarat ovat olleet hyvin koetuksella loppukesästä/syksystä, joten en ole pystynyt osallistumaan. Nyt tilanne on hyvä ja uskon keväällä paremmin pystyvänä osallistumaan.
- Kiitos kaikista neuvoista ja ohjeista!
- On ollut mukavaa pohdiskella asioita liittyen omaan hyvinvointiin ja sen parantamiseen.
- kysymys lähdän mielelläni liikkumaan: en lähde vapaa-ajalla juurikaan, mutta hyötyliikunnasta pidän esim. työmatkat kävelen mielelläni.
- Vuorotyön sovittaminen tähän (niin kuin muihinkin tietynä aikana oleviin tapahtumiin) on vaan niin hankalaa!
- "Vastasin ensimmäiseen kysymykseen ""kyllä"". Tarkemmin määriteltynä, minulla ei oikeastaan ollut odotuksia ohjelmaa kohtaan.
- Harmillisen vähän ollut osallistujia monessa ohjelmassa, mutta onhan se haastavaa näin isolle porukalle järjestää sopivia aikoja ja ainakin omalla kohdalla on sitten muita asioita elämässä, jotka menevät edelle esim. vuorotoiveita pyytäessä."
- Mukava ohjelma, toivoisin, että myös ne jotka eivät ole osallistuneet saataisiin innostumaan edes jostain osa-alueesta.
- Olen ollut vain yhdellä kerralla mukana, vaikka halua ja kiinnostusta on ollut enemmän. Tämän vuoksi kyselyyn oli hieman vaikeaa vastata. Kuntosalin suhteen ohjelma oli hyvin järjestetty ja treeni tuntui sopivalta.
- Kiitos Riitta! Olet nähnyt kovasti vaivaa tämän projektin eteen.

- 
- Kiitoksia hienosta mahdollisuudesta. :)
 - Kiitos, tää on ollut ihan huippu juttu! Harmittaa vaan että pari liikuntakertaa on jäänyt väliin, ja oman muutoksen tekeminen tuntuu haastavalta ja hitaasti käynnistyvältä. Tsemppi on kuitenkin kova!
 - Toivottavasti yhteistyö tulee jatkumaan vuoden 2018 aikana. Yritän päästä myös lajikoiluun sekä kahvakuula- tai kuntosalitreeneihin mukaan. Helposti sitä kangistuu kaavoihin, niin ruokakaupassa kuin treenatessa. Täten virkistävää että "joku" herättelee tekemään toisin. Kesän bingon ansiosta kävin esimerkiksi elämäni ensimmäisen kerran Lahden maa-uimalassa. Mahtava kokemus! ja kesällä 2018 tulen käymään siellä useamminkin :) Sekä välipalojen määrää olen tietoisesti lisännyt ja laatua parantanut, kiitos ideoista!
 - Harmittaa vietävästi kun en voinut osallistua eri tapahtumiin. Olisi kiva tietää oliko arjen tasapainoharjoittelua tms tai vinkkejä missä ja milloin tahansa tehtävään liikuntaan
 - Bingo oli minulle hyödyllinen lajikoilujen välissä. Siinä oli paljon toteutettavaa omatoimisesti. Hyvinvointivalmennusta pähkinänkuoressa.

Liite 6. Fyysinen vireystaso

LIITE 7 Fyysinen vireystaso

Millainen on fyysinen vireystasosi tällä hetkellä? Arvioi fyysistä vireystasoasi alla olevan asteikon avulla. Lue ensin alla olevan asteikon kaikki vaihtoehdot ja valitse sitten luku, joka kuvaa fyysistä vireystasoasi ja jaksamistasi mielestäsi parhaiten. Vedä lyhyt poikkiviiva pystysuoran janan yli ja kirjaa poikkiviivan viereen kirjain A (alus) tai L (loppu) riippuen siitä, onko kyseessä alku- vai loppuarvio.

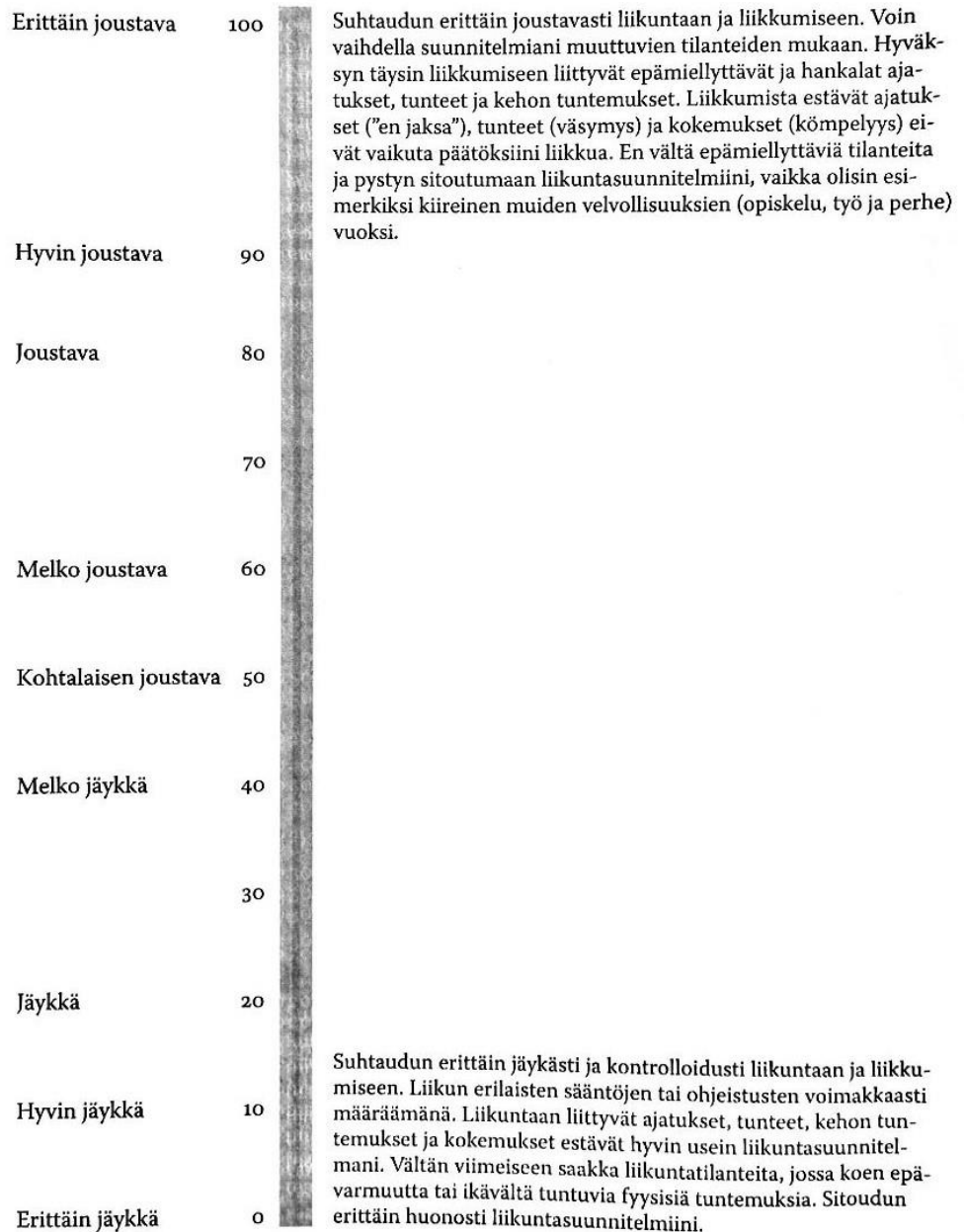


(Kangasniemi & Kauravaara 2016, 166.)

Liite 7. Psykologinen joustavuus suhteessa liikuntaan

LIITE 4 Psykologinen joustavuus suhteessa liikuntaan

Miten joustava ja hyväksyvä suhtautumistapasi liikkumiseen on tällä hetkellä? Arvioi psykologista joustavuuttasi ajattelun, tunteiden ja käyttäytymisen tasolla alla olevan asteikon avulla. Lue ensin janan ääripäät ja valitse sitten luku, joka kuvaa kokonaisuutta ja suhtautumistapaasi mielestäsi parhaiten. Vedä lyhyt poikkiviiva pystysuoran janan yli ja kirjaa poikkiviivan viereen kirjain A (alussa) tai L (lopussa) riippuen siitä, onko kyseessä alku- vai loppuarvio.



(Kangasniemi & Kauravaara 2016, 163.)



ASIAKKAALLE

LIIKUNTALÄHETE

MITÄ MIELTÄ OLET OMISTA LIIKUNTATOTTUMUKSISTASI?

	YLEENSÄ	JOSKUS	HARVOIN / EI KOSKAAN
1. Ulkoilen päivittäin (esim. kävely, pyöräily, pihatyöt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Käytän mahdollisuudet arkiliikuntaan hyödyksi (esim. portaat, asiointimatkat).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Liikun viikossa ainakin 2 tuntia 30 minuuttia hieman hengästyen (esim. uinti, sauvakävely, hölkkä, jumppa).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Päiväni kuluu suurimmaksi istuen			
5. Mitä liikuntaa harrastan?			
6. Miten tyytyväinen olen liikkumistottumuksiini?			7

LÄHETE LIIKUNTANEUVOJALLE

Voit saada lähetteen liikuntaneuvojalle terveydenhuollon ammattilaiselta tai voit varata itse ajan liikuntaneuvojalle.

ASIAKAS	<input type="text"/>	PUH	<input type="text"/>
LIIKUNTANEUVOJA	<input type="text"/>	VARATTU AIKA	<input type="text"/>
PVM	<input type="text"/>		
LÄHETTEEN TARVE	<input type="text"/>		
LÄHETTEEN ANTAJA, AMMATINIMIKE JA YHTEYSTIEDOT	<input type="text"/>		

