



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Karoliina Rautiainen

## Työntekijöiden kokemuksia hyvinvointiohjelman vaikutuksista työssä jaksamiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Toukokuu 2020

Tekijä Otsikko	Karoliina Rautiainen Työntekijöiden kokemuksia hyvinvointiohjelman vaikutuksista työssä jaksamiseen
Sivumäärä Aika	34 sivua + 1 liite Toukokuu 2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli tutkia, onko asiantuntijaorganisaatioissa olevasta hyvinvointiohjelmasta ollut vaikutuksia henkilöstön työkykyyn. Tavoitteena oli myös tutkia, hyvinvointiohjelman vaikutuksia työssä jaksamiseen sekä sisäiseen motivaatioon.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsitteli työhyvinvointia käsitteenä, sisäisen motivaation sekä fysiologisten tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä lähteinä käytettiin alan kirjallisuutta ja internetartikkeleita.</p> <p>Työssä hyödynnettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aineisto kerättiin anonyymilla kyselylomakkeella. Kysely tehtiin 56 asiantuntijaorganisaation työntekijälle, jotka kaikki olivat osallistuneet hyvinvointiohjelmaan. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään hyvinvointi ohjelman vaikutuksia työkykyyn sekä sisäiseen motivaatioon.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että hyvinvointiohjelmalla oli ollut positiivista vaikutusta työntekijöiden työkykyyn. Lisäksi hyvinvointiohjelma oli vaikuttanut positiivisella tavalla työntekijöiden liikuntaintoon, unenmäärään ja stressitasoon työtä kohtaan.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työkyky, sisäinen motivaatio, määrällinen tutkimus

Author(s) Title	Karoliina Rautiainen Employees' experiences on the impact of the welfare programme to work
Number of Pages Date	34 pages + 1 appendix May 2020
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The main objective of this thesis was to examine whether a well-being programme in an expert organisation has had a positive impact on the employees' work ability. In addition, the aim was also to study the effects of the programme on on-the-work and internal motivation.</p> <p>The theoretical framework of the thesis dealt with well-being at work as a concept, the effects of internal motivation, as well as physiological factors on well-being at work. This thesis used literature and internet articles as sources.</p> <p>The work utilized a quantitative research method. The data for the study was collected using an anonymous questionnaire. The survey was conducted for 56 employees of the organization, all of whom had participated in the wellness program. The survey was used to clarify the effects of the wellness program on ability to work and internal motivation.</p> <p>The results of the study showed that the wellness program had a positive impact on the employees' ability to work. In addition, the wellness program had a positive impact on the employees' physical activity, sleep rate, and stress levels towards work.</p>	
Keywords	well-being at work, working capacity, internal motivation, quantitative research

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinnan tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma	1
1.3	Aiheen rajaus	2
2	Työhyvinvointi ja motivaatio	2
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	2
2.2	Työkyky	3
2.3	Työn kuormittavuus ja voimavarat	4
2.4	Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä	6
2.5	Motiivit	7
2.6	Sisäinen motivaatio ja työnimu työhyvinvoinnin edistäjänä	7
2.7	Käyttäytymisvaihteoret	9
3	Fysiologisten tekijöiden vaikutus työkykyyn	10
3.1	Liikunnan hyödyt työnteolle	10
3.2	Ennaltaehkäisevä ajatusmalli	11
3.3	Liikunnan vaikutukset työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon	12
3.4	Ravinto	13
3.5	Palautuminen ja uni	13
4	Toteutus	14
4.1	Tutkimusmenetelmä	14
4.2	Kyselylomake	15
4.3	Toteutuksen kuvaus	15
5	Tulokset	16
5.1	Vastaajien taustatiedot	16
5.2	Tulokset kyselyn osa-alueiden mukaan	18
5.2.1	Liikunta	18
5.2.2	Uni	21
5.2.3	Jaksaminen töissä	23
5.2.4	Sisäinen motivaatio	25
6	Johtopäätökset	27
6.1	Liikunta	27

6.2	Uni ja palautuminen	28
6.3	Jaksaminen töissä	29
6.4	Sisäinen motivaatio	29
6.5	Yhteenveto	30
7	Opinnäytetyön arviointi	31
7.1	Työn validiteetti ja realibiliteetti	31
7.2	Tavoitteiden ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi	32
	Lähteet	33

## Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

## 1 Johdanto

### 1.1 Aiheen valinnan tausta

Työelämään kohdistuu nykypäivänä jatkuvasti yhä enemmän paineita muuttuvan toimintaympäristön takia. Organisaatiot, niin yksityiset, kuin julkisetkin joutuvat miettimään toimintatapojaan uudelleen. Vanhat toimintamallit eivät auta enää organisaatiota pärjäämään muuttuvassa ympäristössä samalla tavalla, kuin ennen ja säilyttämään kilpailuasemaa markkinoilla. (Manka & Manka 2016, 13.)

Aineeton pääoma on nykypäivänä yksi tärkeimpiä kansantalouden kehitykseen ja kasvuun vaikuttavista tekijöistä. Aineellisen pääoman kehittämällä sekä aktiivisella käytöllä on tutkittu olevan tulevaisuudessa vain 10-50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen. Aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on taas ennustettu olevan 50-90 prosentin vaikutus arvoon. Jokaisen organisaation onkin kannattavaa pohtia, miten aineettomasta pääomasta huolehditaan ja miten sitä ylläpidetään ja kehitetään yrityksessä. (Manka & Manka 2016, 51-52.)

Työssä käyvä aikuinen ihminen viettää elämästään noin kolmasosan töissä. Siksi onkin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten työntekijät viihtyvät töissä. Uudenaikaista ja entistä itseohjautuvampaa asennetta työntekoon voidaan kehittää ja ylläpitää motivoivalla, arvostavalla ja pysyvällä henkilöstöpolitiikalla sekä henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisella. (Jarenko & Martela 2015, 48.)

### 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko asiantuntijaorganisaatiossa käytössä olevasta hyvinvointiohjelmasta ollut positiivista vaikutusta organisaation työntekijöiden työkykyyn, työssä jaksamiselle sekä sisäiseen motivaatioon. Lisäksi työn tavoitteena on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin: "Mitkä hyvinvoinnin tekijät vaikuttavat työkykyyn?" ja "Miten yksilön sisäinen motivaatio vaikuttaa työhyvinvointiin?".

Työ on toteutettu tutkimustyyppisenä opinnäytetyönä, jonka tarkoituksena on saada vastauksia tutkimusongelmaan asiantuntijaorganisaation henkilöstölle tehtävällä kyselyllä. Kohderyhmänä toimivat hyvinvointi ohjelmaan osallistuvat työntekijät.

Kiinnostus opinnäytetyön aiheeseen syntyi koulussa käytyjen työhyvinvointi kurssien myötä. Henkilöstölle tehtävä kysely tuntui mielekkäältä vaihtoehdolta, sillä kyselyiden

tuottaminen sekä tulosten analysointi tuo opinnäytetyöhön monipuolisuutta sekä uusia näkökulmia pelkän kirjoittamisen sijasta. Uskon myös tästä aiheesta olevan hyötyä itselleni tulevaisuuden kannalta työuraani ajatellen, sillä työhyvinvointi tulee todennäköisesti aina olemaan jollain tasolla ajankohtainen aihe.

### 1.3 Aiheen rajaus

Työhyvinvoinnista on tehty useita opinnäytetöitä. Monissa opinnäytetöissä on tutkittu esimerkiksi työhyvinvointia käsitteenä ja sitä mitkä tekijät vaikuttavat siihen, työhyvinvoinnin tilaa kohdeyrityksessä sekä työhyvinvointia organisaatiomuutoksessa.

Tämä opinnäytetyö on rajattu tutkimaan asiantuntijaorganisaation työhyvinvointiohjelman vaikutuksia henkilöstön työkykyyn. Viitekehyksessä tullaan keskittymään työhyvinvointiin käsitteenä ja siihen kuinka sisäinen motivaatio ja fysiologiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

## 2 Työhyvinvointi ja motivaatio

### 2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnille löytyy runsaasti eri määritelmiä, koska se, miten työhyvinvointi koetaan, on täysin yksilöllistä. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työ ja sen merkityksellisyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi muodostavat kokonaisuuden, jota kutsutaan työhyvinvoinniksi. Tärkeitä tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä lisäävät työhyvinvointia, ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Sekä kansantalouden että organisaatioiden näkökulmista työhyvinvointi ja sen johtaminen ovat nykypäivänä tärkeässä asemassa. (Alahautala & Huhta 2018, 16.)

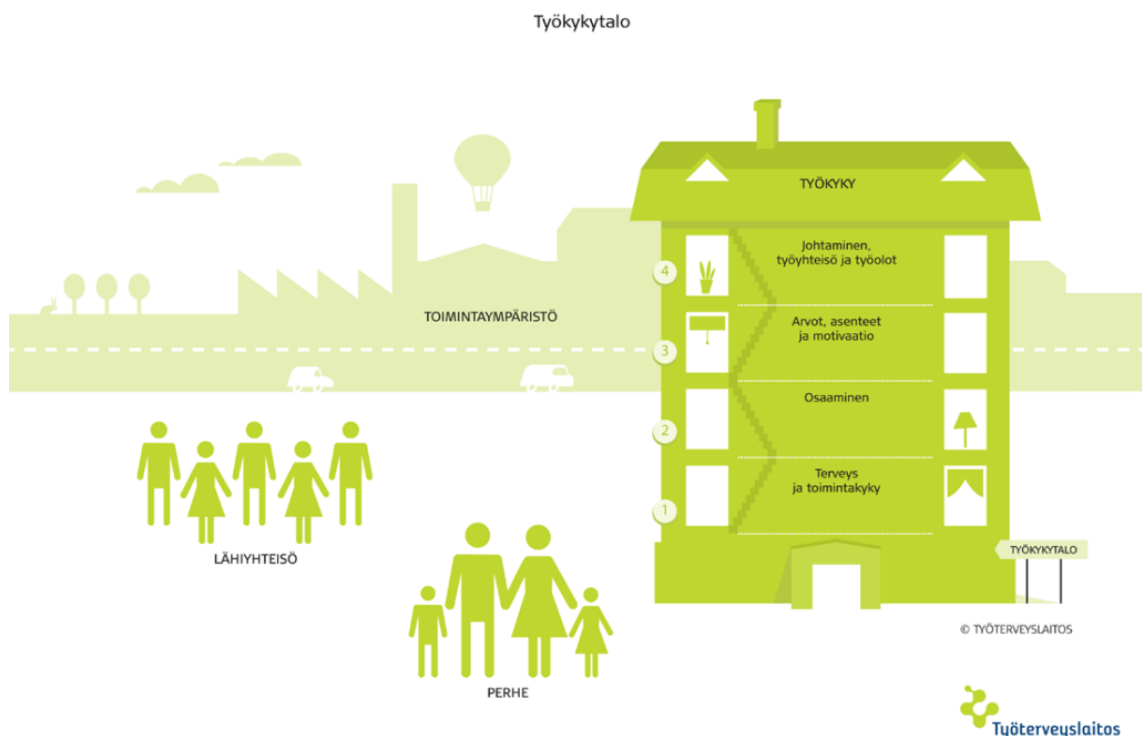
Organisaatioiden toimintaympäristön muuttuessa jatkuvasti, on yhä tärkeämpää osata reagoida henkilöstön tarpeisiin ja toiveisiin. Kun henkilöstöpalveluita kehitetään, on syytä olla herkeämättömästi valppaana ja tuottaa sekä tarjota palveluita, joista on aidosti hyötyä organisaatiolle sekä henkilöstölle. On tärkeää, että henkilöstöpalvelut tukevat organisaation henkilöstöstrategiaa sekä on sulautuvat osaksi organisaation henkilöstöpolitiikkaa. (Kauhanen 2012, 210.)

Työhyvinvoinnin suuret haasteet liittyvät yleensä työyhteisön arvoihin, kulttuuriin sekä ihmisten toimintatapoihin. Organisaatioissa on keskeistä ymmärtää, että terveyden ja turvallisuuden eteen täytyy tehdä töitä. (Rauramo 2012, 43–44.)

Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluvat terve ja turvallinen työympäristö. Pelkkä fyysisesti turvallinen työympäristö ei riitä, vaan on tärkeää, että työympäristö on myös sosiaalisesti ja psyykkisesti vakaa. Tämä korostuu myös entisestään lähiaikoina uusitulla alan lainsäädännöllä. (Kauhanen 2012, 196.)

## 2.2 Työkyky

Tarkasteltaessa ja tutkittaessa työhyvinvointia Työterveyslaitoksen neljäkerroksinen työkykytalo auttaa hahmottamaan työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Talon kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros työtä, työoloja ja johtamista. (Työterveyslaitos c.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014).

Terveys ja toimintakyky ovat oleellinen osa työhyvinvointia ja ensimmäinen kerros työkykytalosta. Työhyvinvoinnin pohja muodostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ympärille. Toinen kerros muodostuu osaamisesta. Osaamisen perustana toimii peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Jatkuva oppiminen on tärkeä ja oleellinen osa työkykyvaatimuksia. Kolmas oleellinen osa-alue on arvot, asenteet ja motivaatio. Myös työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ovat tärkeä ottaa huomioon. Työ-

kyky vahvistuu työn mielekkyyden ja haasteellisuuden myötä. Jos työ tuntuu vain pakolliselta osalta arkea, eikä työ vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Johtaminen, työyhteisö sekä työolot kuvaavat talon neljättä eli viimeistä kerrosta. Tähän osa-alueeseen lukeutuvat myös työolot, työyhteisö ja organisaatio. Lisäksi esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa tämän osa-alueen toimintaa, sillä johto ja henkilöstöhallinto ovat vastuussa ja velvollisuudessa ylläpitää ja kehittää organisaation työhyvinvointia edistävää toimintaa. (Työterveyslaitos c.)

Työkyky koostuu ihmisen voimavarojen ja työn yhteensovittamisesta ja tasapainosta. Yllämainittujen osa-alueiden olisi hyvä tukea ja täydentää toisiaan. On tärkeää, että organisaatioissa kehitetään ja otetaan huomioon jatkuvasti työhyvinvoinnin eri osa-alueet. Tavoitteena on osa-alueiden yhteensovivuuden turvaaminen ihmisen sekä työympäristön muuttuessa. Yksilö on lähtökohtaisesti itse vastuussa omista voimavaroistaan. Työpaikan johdon ja tukioorganisaatioiden on tuettava yksilön voimavarojen kehittämistä. Paras tulos saadaan aikaan kun eri osapuolet, muun muassa henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojelutoimikunta tekevät yhteistyötä keskenään. (Työterveyslaitos b.)

### 2.3 Työn kuormittavuus ja voimavarat

Työntekijöiden hyvinvointia uhkaavat tekijät on tärkeää osata tunnistaa, sillä suuresti kuormittava työ voi vaarantaa työhyvinvointia. Kuormitustekijät voivat olla joko työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä, joiden vaikutuksesta työntekijä kuormittuu myönteisesti tai kielteisesti. Kun kuormitustekijät vaikuttavat työntekijään kielteisellä tavalla, työntekijän kyky hallita omaa työtään sekä siihen liittyviä kuormitustekijöitä heikkenee. Kun kuormitustekijät ovat taas myönteisiä, se auttaa työntekijää voimaan hyvin sekä kokemaan aikaansaamisen ja kehittymisen tunnetta. (Viitala 2013, 214.)

Kuormitustekijät voivat olla psyykkisiä tai fyysisiä, riippuen työnkuvasta sekä työtehtävistä. Kuormitustekijät voivat liittyä toisiinsa ja kiihdyttää toinen toistaan, jonka takia niiden erottaminen toisistaan voi olla haasteellista. (Viitala 2013, 214.) On hyvin yksilöllistä, mitkä asiat työntekijä kokee kuormittavina ja millaisia oireita ne aiheuttavat. Työn kuormittavuutta säätelee muun muassa työmotivaatio, aiemmat onnistumis- ja selviytymiskokemukset sekä työn palkitsevuus. Jos työntekijä altistuu pitkäksi aikaa haitalliseksi todetulle työnkuormitukselle ilman riittävää palautumista, saattaa se aiheuttaa työntekijälle terveysongelmia ja näin ollen myös mahdollisia kustannuksia työnantajalle. Työkuormitus voi ajaa pahimmillaan työntekijän myös työuupumukseen ja masennukseen, mikä

seurauksena voi joutua jättäytymään kokonaan pois työelämästä. (Työturvallisuuskeskus.)

Työ ei kuitenkaan aina ole vain haitallisesti kuormittavaa, vaan siihen sisältyy myös paljon myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Kun onnistutaan tunnistamaan työn voimavarat, se vähentää haitallisten kuormitustekijöiden vaikutusta. (Työturvallisuuskeskus.)

Työn voimavarat voidaan jakaa kategorioittain (katso kuvio 2). Yksilöön ominaisuuksiin liittyviä voimavaratekijöitä ovat muun muassa optimistisuus, sinnikkyys, joustavuus ja hyvä itsetunto. Voimavaratekijöitä, jotka liittyvät työtehtäviin on taas palkitsevuus, kehittävyys, merkityksellisyys, tulokset sekä asiakastyössä onnistuminen. Työjärjestelyihin liittyviä voimavaratekijöitä voidaan todeta olevan vaikuttamismahdollisuudet työssä, työaikojen joustavuus sekä roolien ja tavoitteiden selkeys. Työyhteisöön liittyvät voimavaratekijät ovat taas arvostus, vuorovaikutus, selkeä johtaminen, esimiehen ja työyhteisön tuki ja oikeudenmukaisuus sekä työstä saatu palaute. Organisaatiossa on myös monia voimavaratekijöitä kuten työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat ja työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytännöt. (Työturvallisuuskeskus.)



Kuvio 2. Työn voimavaratekijät (Työturvallisuuskeskus a).

## 2.4 Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä

Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen sekä taloudelliseen tulokseen. Suunnitelmallisesti tehty ja toteutettu hyvinvointi yrityksen sisällä on kannattava investointi yritykselle, joka voikin maksaa parhaassa tapauksessa itsensä monikertaisesti takaisin. Lisäksi työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti organisaation tuulosmittareihin kuten tuottavuuteen, voittoon, sairauspoissaoloihin sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos b.)

Hyvinvoivalla työyhteisöllä on suuri vaikutus myös työntekijään. Kun työilmapiiri on terve, turvallinen, mahdollistava ja kannustava, työntekijä on motivoituneempi sekä vastuuntuntoisempi. Lisäksi kun työntekijä tuntee työnsä tavoitteet paremmin, hän kokee itsensä tarpeelliseksi sekä onnistuu ja innostuu työssään, jolloin parhaimmassa tilanteessa työntekijällä on mahdollisuus kokea työn imua. Työhyvinvoinnin sekä hyvän ilmapiirin edesauttaminen, kehittäminen ja ylläpito ovat aina sekä työnantajan että työntekijän yhteistyöllä saavutettavia asioita. Muita tärkeitä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista ja menestyksestä organisaatiota. (Työterveyslaitos b.)

Kun halutaan edistää hyvinvointia on muistettava, että organisaatiota koskevien käytäntöjen muuttaminen on yksinkertaista verrattuna työntekijän kunnianhimon hallitsemiseen. Kunnianhimoisessa suhtautumisessa työhön ei ole mitään pahaa, mutta johdon ja HR:n olisi hyvä muistuttaa innokkaimpia työntekijöitä siitä, että riittävä palautuminen ja lepo ovat keskeinen osa turvallisuutta ja työssä jaksamista. Varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa olisi keskeistä omaksua näkemys, jossa ei tavoitella vain parhaimman mahdollisen tuottavuuden saavuttamista. Olennaista on myös panostaa koko työyhteisön hyvinvointiin ja työssä jaksamisen huolehtimiseen. (Pyöriä 2012, 15.)

## 2.5 Motiivit

Kun mietitään syitä, miksi työntekijä lähtee mukaan edistämään omaa ja muiden työhyvinvointia, on työntekijällä yleensä mielessä jonkin näköinen tahtotila, miksi hän haluaa parantaa omaa työkykyään ja terveyttään. Motiiveilla tarkoitetaan ihmisen tarpeita, haluja, palkkioita ja rangaistuksia. Motiivit toimivat perustana motivaatiolle. Motiivit voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Ne ovat aina päämääräsuuntautuneita. Motivaatio voidaan kuvata olevan yksilön tila, joka toimii määräämällä ihmisen toimintaa ja sitä mihin ihmisen mielenkiinto on suuntautunut. Se voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka poikkeavat toisistaan palkkioiden ja käyttäytymistä ohjaavien motiivien puolesta. (Ruohotie 1998, 36.)

## 2.6 Sisäinen motivaatio ja työnimu työhyvinvoinnin edistäjänä

Sisäinen motivaatio onkin tärkeässä asemassa yrityksen menestyksen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen suhteen. Kun ihmisen psykologiset perustarpeet ovat

kunnossa, syntyy sisäinen motivaatio. Sisäinen motivaatio on motivaatiota, jossa ihminen päätyy tekemään niitä asioita, joista on itse kiinnostunut, innostunut ja jotka tuntuvat itsestä arvokkailta ja tavoiteltavilta. Kyseinen tekeminen vetää ihmistä puoleensa, koska se on jotakin mitä ihminen haluaa tosissaan tehdä. Sisäisesti motivoitunut ihminen saa tekemiseen virtaa luonnostaan, joten se ei rasita yksilöä samalla lailla, kun ulkoisen motivaation kautta tuleva tekeminen. Voidaankin kuvata, että sisäinen motivaatio on proaktiivista ja se on lähtökohtaisesti lähtöisin omista kiinnostuksen ja arvostuksen kohteista. Se tuntuu innostavalta, energisoivalta ja uusilta mahdollisuuksilta. Sisäinen motivaatio myös edes auttaa työntekijän hyvinvointia, joka puolestaan tuottaa organisaatiolle enemmän lisäarvoa. (Martela & Jarenko 2015, 17.)

Yksi tärkeä teoria sisäisen motivaation syntymiselle ja ylläpidolle on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin itsemääräämisteoria. Teorian olennainen lähtökohta on, että ihminen on luonnostaan aktiivinen, itseään ohjaava sekä motivoituva, joka kuvastaa sitä, että ihmisellä on taipumusta asettaa itselleen tavoitteita, koettaa suoriutua ympäröivistä haasteista sekä linkittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaansa. Deci ja Ryan selittävät motivaatiota ajatuksesta, että yksilöt eivät eroa toisistaan vain sen suhteen, kuinka kiinnostuneita he ovat jostakin asiasta, vaan myös sen suhteen, minkä vuoksi he ovat valmiita ja motivoituneita tekemään jotain. Itsemääräämisteorian mukaan esimerkiksi yksilön hyvinvoinnin, terveyden tai hyvän suorituksen näkökulmasta motivaation lähde on tärkeämmässä asemassa kuin motivaation määrä. (Salmela-Aro & Nurmi 2019, 72-74.) Työntekijä saattaa esimerkiksi haluta osallistua työnantajan tarjoamaan hyvinvointiohjelmaan, jotta pysyisi eläkevuosiin saakka ja mahdollisesti sen jälkeenkin terveenä sekä hyväkuntoisena.

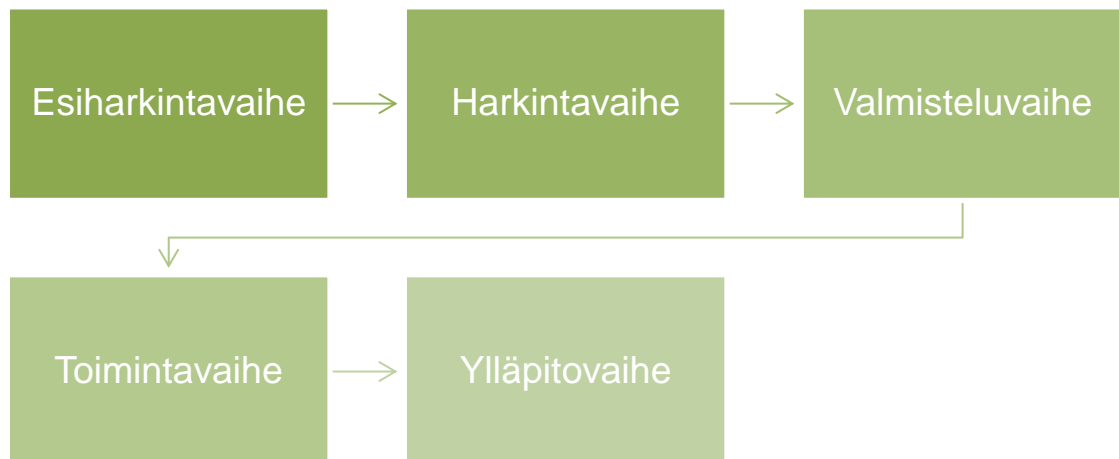
Tulevaisuudessa organisaatioiden onkin tärkeää panostaa työntekijöiden sisäiseen motivaatioon. Kun työntekijä on sisäisesti motivoitunut, on hän innostunut itse työstä, eikä ainoastaan ulkoisista palkinnoista, kuten palkasta tai muista hyödykkeistä, joita työ hänelle tuottaa. Yksilöt, jotka ovat sisäisesti motivoituneita voivat paremmin. Tämä tuo yksilölle suuria terveysvaikutuksia: nämä yksilöt kokevat esimerkiksi 125 prosenttia harvemmin loppuun palamisen. Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat mielikuvituksellisimpia, tehokkaampia ja sitoutuneempia työhönsä. (Martela & Jarenko 2015, 21.)

Parasta hyvinvointia työntekijälle pitkällä tähtäimellä tuottaa myös se, että hän voi toteuttaa elämässään omia mahdollisuuksia sekä tehdä sitä, mikä on arvokasta ja motivoivaa.

Kun työntekijä saavuttaa työn imun, on se merkki työtoiminnan mielekkyydestä. Se kertoo siitä, että työntekijällä on halua ponnistaa menestymisen eteen sekä riittävästä energiatasosta, jotta tuloksia voidaan saada aikaan työssä. Työyhteisössä on siis keskeistä ottaa käyttöön ne keinot ja työn voimavarat, joilla työntekijät tulevat aidosti onnellisemmaksi. Ei ole nimittäin yhdentekevää kenenkään työntekijän hyvinvoinnille, kuinka työssä puolet arjen hereilläoloajasta käyttää. Tällöin saavutetaan tilanne, jossa päästään tarkastelemaan sitä mikä tekee työstä merkityksellistä sekä mielekästä. Tilanne voi parhaimmillaan johtaa siihen että työhyvinvointi on kaikkien työpaikan toimijoiden selvä etu sekä vahvuus (Hakanen 2011, 19-20.)

## 2.7 Käyttäytymisvaiheteoriat

Liikuntaa ja terveyttä edistäviä hankkeita voidaan kuvata käyttäytymisvaiheteorioiden kautta. Teorioiden lähtökohtana on, että yksilön muutos tapahtuu toiminnallisesti vaiheesta toiseen. Kuviossa 3 käy ilmi muutosvaihemallin jakautuminen viiteen vaiheeseen: esiharkinta-, harkinta-, valmistelu-, toiminta- ja ylläpitovaiheeseen. Vaiheiden välillä ilmenee muutosta estäviä sekä haittaavia tekijöitä, joiden yli on tärkeää päästä, jotta voi siirtyä seuraavaan vaiheeseen. (Vuori 2003, 73 - 75.)



Kuvio 3. Käyttäytymisvaiheteoriat.

Harkintavaiheen keskeinen osa on terveysongelman myöntäminen itselleen kuten liikkumattomuus. Ennen harkintavaihetta on esiharkintavaihe, jolle ominaista on, ettei muutostarvetta haluta myöntää itselleen tai muutostarvetta ei havaita ollenkaan. Tässä vaiheessa yksilö ei ole vielä kiinnostunut liikunnasta ja hän voi suhtautua liikuntaan jopa kielteisesti. Yksilön positiiviset kokemukset ja uudet tiedot liikunnasta voivat olla syitä, jotka johtavat esivaiheesta siirtymisen harkintavaiheeseen. Harkintavaiheessa yksilö tiedostaa sekä myöntää itselleen tarvitsevansa muutosta jostakin itselle olennaisesta syystä ja on myös valmis keskustelemaan asiasta ulkopuolisen ihmisen kanssa. (Vuori 2003, 73 - 75.)

Harkintavaihetta seuraa suunnitteluvaihe, jossa yksilö on jo voinut kokeilla uutta toimintatapaa ja on valmis muutokseen. Tässä vaiheessa tyypillistä on punnita erilaisia vaihtoehtoja sekä niiden sopivuutta. Harkintavaiheessa tehdään vielä tarvittavia valmisteluja muutoksen onnistumiseksi. (Vuori 2003, 73 - 75.)

Toimintavaiheessa siirrytään jo itse toimintaan ja tekoihin. Yleistä on, että hyötyjä, joita yksilö on odottanut saavuttavan, ei välttämättä saavuteta nopeasti. Yksilö alkaa pikkuhiljaa sulauttamaan muutoksen pysyväksi osaksi elämäntapojaan. Liikunta ei enää tunnu väliaikaiselta ilmiöltä elämässä. (Vuori 2003, 73 - 75.)

Toiseksi viimeinen käyttäytymisteorian vaihe on ylläpitovaihe, jossa yksilön ymmärrys kausiluontoisten muutosyritysten kestämyydestä kasvaa. Tyypillistä on, ettei kaikki muutoksen tehneet pysty välttämättä tekemään pysyvää muutosta. On mahdollista, että yritys taantuu, keskeytyy tai repsahtaa vielä pitkänkin ajan jälkeen. Repsahtaminen on tärkeä osa muutosvaihemallia. Se voi tapahtua joko väliaikaisesti tai pysyvästi missä tahansa muutoksen vaiheessa. Repsahduksen ei kannata ajatella olevan epäonnistuminen vaan normaali osa prosessia. On tärkeä sisäistää, että repsahdus vie muutosta eteenpäin ja ottaa se oppimisen kannalta kokemuksena. (Vuori 2003, 73 - 75.)

### **3 Fysiologisten tekijöiden vaikutus työkykyyn**

#### **3.1 Liikunnan hyödyt työnteolle**

Liikunta on tärkeässä asemassa, kun halutaan ehkäistä työ- ja toimintakykyä heikentäviä sairauksia. Liikunnalla on suuri vaikutus sekä fyysisten että psyykkisten voimavarojen

vahvistumisessa ja työntekijöiden sairauspoissaolojen vähenemisessä. Työkyvyn kannalta on tärkeää ylläpitää hyvää toimintakykyä sekä kuntoa. (Työterveyslaitos a.)

Työntekijän liikkua säännöllisesti se edesauttaa hallitsemaan työstressiä sekä rentoutumaan, lisäksi liikunta vaikuttaa positiivisella tavalla työsuoritukseen sekä työkykyyn ja parantaa itsetuntoa ja elämäntilannetta. Fyysisestä toimintakyvystä voi huolehtia liikkumalla töissä sekä vapaa-ajalla monipuolisesti ja paljon. On olennaista, että työpäiviin saisi mahdutettua pieniä liikkumishetkiä. Fyysisen toimintakyvyn parantaminen vaikuttaa myös positiivisella tavalla psyykkiseen sekä sosiaaliseen toimintakykyyn. Työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea liikuntaa sekä mahdollistaa työntekijöille monipuolisia ja mielekkäitä liikuntavaihtoehtoja, mutta loppujen lopuksi työntekijä on itse vastuussa omasta aktiivisuudestaan ja fyysisestä toimintakyvystä. (Työterveyslaitos a.)

Nyky päivänä useiden tuki- ja liikuntaelimestön vaivojen yleinen aiheuttaja on pitkäkestoinen istuminen, iästä riippumatta. Mitä enemmän ihminen käyttää päivästä aikaa istumiseen, sitä suurempi riski on saada metabolinen oireyhtymä eli aineenvaihduntaan liittyvä ongelmayhtymä. Energiankulutus istuessa on melkein yhtä matalalla tasolla, kuin levossa maataessa. Tämän takia onkin ensiarvoisen tärkeää yrittää vähentää istumista ja aloittaa tai lisätä vähintään kohtalaisen kuormittava säännöllinen liikunta. (Vuorinen & Laukkanen 2010.)

### 3.2 Ennaltaehkäisevä ajatusmalli

Urheilulääkäri Aki Hintsan mukaan hyvinvointia voi edistää pelkästään ennaltaehkäisevällä ajatusmallilla. Hintsan ideologiasta alkunsa saanut hyvinvointiohjelma on myös opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa käytössä. Hintsan mallin tavoitteena on lisätä hyvinvointia, elämäntilannetta sekä energiaa. Ajatusmallia tukee vahvasti Hintsan kehittämä kuusi osainen hyvinvointimalli (kuvio 4), joka jakautuu: yleiseen terveyteen, biomekaniikkaan eli kehon ja sen tukirakenteiden toimintaan, palautumiseen, ravintoon, fyysiseen aktiivisuuteen sekä henkiseen energiaan. Nämä kuusi osaa koostavat menestyksen ympyrän, jonka keskellä on "core" eli ydin. Ydin viittaa ihmisten minuuteen ja henkiseen profiiliin. Hintsan mukaan yksilön on olennaista ymmärtää ja tunnistaa omat lähtökohdat ja se, kuka yksilö oikeasti on kun unohdetaan ulkoiset paineet ja ihanteet. On tärkeää selvittää mitä oikeasti haluaa saavuttaa, jotta asetetut hyvinvointia tukevat tavoitteet ovat linjassa prioriteettien kanssa. Vasta sen jälkeen on kannattavaa keskittyä hyvinvoinnin

ulkokehän asioihin eli yllämainittuihin kuuteen hyvinvoinnin osaan. Yksilön saavuttaessa hallinnan ja tasapainon, se auttaa pitämään kiinni asetetuista tavoitteista. (Hintsä.)



Kuvio 4. Menestyksen ympyrä (Hintsä).

### 3.3 Liikunnan vaikutukset työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen kuntoon

Työkykyä on yhä enenevässä määrin alettu menestyksekkäästi kehittämään monissa organisaatioissa liikunnan avulla. Liikunta liittyy pääosin ihmisen fyysiseen kuntoon. Se edistää positiivisesti aineenvaihduntaa, hapenottoa sekä hermoston ja aistien yhteistyötä. Liikunnalla on tämän lisäksi tärkeitä vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen olotilaan. (Juuti 2015, 106-111.)

Liikunta antaa ihmiselle itseluottamusta saavutettujen tavoitteiden kautta. Liikkumalla ihminen tyhjentää mieltä ja vapautuu mieltä painavista asioista, esimerkiksi työhön liittyvästä stressistä ja paineesta. Liikunnan tuoma mielihyvä ja onnistumisen tunne edesauttaa positiivisen itsearvostuksen syntyä. (Juuti 2015, 106-111.)

Samoin kun mieli, myös keho tarvitsee haasteita. Mikäli yksilö ei saa haasteita, ihminen helposti katkeroituu ja soimaa itseään. Ihmisen on siis tärkeää kohdata sekä henkisiä,

että fyysisiä haasteita. Fyysiset haasteet tarkoittavat liikunnan suorittamista, joista on mahdollista tuntea saavansa liikkumisen iloa. Liikunnan ei ole tarkoitus tuntua rankalta pakkomielteiseltä tekemiseltä, vaan haasteelta, josta tuntee saavansa tyydytystä. (Juuti 2015, 106-111.)

Monet nykypäivän työtehtävät kuormittavat ihmistä joko henkisesti tai sosiaalisesti. Suorituspaineen lisäksi työntekijä saattaa tuntea helposti ihmissuhdekuormitusta sekä henkistä ponnistelua töitä tehdessään. Mielen ollessa suuren työkuorman ja aikapaineiden takia stressaantunut, ei mikään auta sitä paremmin palautumaan ja nollaantumaan, kuin liikunta. Oman kehon hallinnan lisääminen edesauttaa kohottamaan itsetuntoa ja lisäämään elämän arvostusta. (Juuti 2015, 106-111.)

### 3.4 Ravinto

Myös ravinnolla on vahva vaikutus työssä jaksamiseen. Kunnollinen ja monipuolinen ravinto vaikuttaa pitkällä aikavälillä terveydentilaan. Esimerkiksi kroonisten sairauksien kuten diabeteksen ja sydän- ja verisuonisairauksien riski pienenee. Lisäksi ravinnolla on vaikutuksia mielialaan, vastustuskykyyn ja aivojen kapasiteettikykyyn suorittaa erilaisia haasteita. (Saari 2015, 133.)

### 3.5 Palautuminen ja uni

Haluttaessa edistää työhyvinvointia, myös riittävä uni on keskeisessä asemassa työkyvyn ylläpidon ja suorituskyvyn paranemisen kannalta. Unenpuutteella on monenlaisia negatiivisia vaikutuksia ihmiseen. Ensimmäinen unenpuutteesta aiheutuva oire on väsymys, joka voi monissa tapauksissa aiheuttaa tarkkaavaisuuden ja suorituskyvyn heikkenemistä. Lisäksi esimerkiksi kielellinen ja matemaattinen ongelmanratkaisukyky voi kärsiä jo kolmesta huonosti nukutusta yöstä. Mitä vähemmän ihminen nukkuu, sitä isomalla todennäköisyydellä hän myös lihoo sekä altistuu ylipainon mukana tuleville terveyshaitoille. Suositeltava unenmäärä on noin 7,5 h- 8,5 h tuntia yössä. Riittävä unenmäärä on kuitenkin yksilöllistä. (Saari 2015, 108-109.)

Unen aikana mieli käsittelee paljon tunteita, jotka päivän aikana on voinut jäädä huomioidatta. Unen tärkeitä tehtäviä on muun muassa palauttaa elimistön voimatasapaino, ehkäistä stressiä ja ylläpitää vastustuskykyä, palauttaa henkinen voima ja vireys sekä ylläpitää muistin ja oppimisen edellytyksiä. (Työturvallisuuskeskus b.)

Kehon palautuminen työn tuomista rasituksista on kehollista ja mielensisäistä toimintaa. Työntekijä, joka on palautunut rasituksesta hyvin, saa työpäivässä aikaan enemmän sekä tarttuu aktiivisesti työtehtäviin ja on kykeneväinen oppimaan uutta. Keskeistä palautumisen kannalta on, ettei ajattele työasioita töiden ulkopuolella ja pyrkii tekemään palautumista edistäviä asioita, kuten urheilua, mielekkäitä harrastuksia ja ystävien tapaamista. (Työterveyslaitos d.)

## 4 Toteutus

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tavoitteena on ratkoa lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumiseksi tarvitaan tarpeeksi suuri otos. Yleensä aineiston keruu tapahtuu tutkimuslomakkeella, jossa vastaajalle löytyy valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan sekä havainnollistetaan numeeristen suureiden, taulukoiden ja kuvioiden avulla. Lisäksi tavanomaista kvantitatiiviselle tutkimusmenetelmälle on tutkia eri asioiden välisiä riippuvuuksia ja muutoksia, joita tutkittavassa ilmiössä on tapahtunut. Määrällisen tutkimuksen avulla on mahdollista selvittää olemassa oleva nykytilanne, mutta syitä ei ole välttämättä mahdollista selvittää riittävän tarkasti. (Heikkilä 2008, 16.)

Kvantitatiiviset tutkimukset voidaan jakaa joko havainnoiviin tai kokeellisiin tutkimuksiin. Havainnoivat tutkimukset voivat olla retrospektiivisiä tai prospektiivisiä. Retrospektiivinen tarkoittaa sitä, että seurataan jonkin ilmiön kehittymistä takautuvasti kun taas prospektiivisuudella tarkoitetaan sitä, että seurataan jonkin ilmiön kehittymistä tulevaisuudessa pitkän aikavälin kuluessa. Molemmat näistä tutkimuksista ovat pitkittäistutkimuksia. Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä käytetään kuitenkin empiiristä poikkeikkaustutkimusta, jossa tutkitaan tietynä ajankohtana ilmiön eri puolia. Tavanomaisin tällaisesta tutkimuksesta on kysely- tai haastattelututkimus. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 15 - 17.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kysely haluttiin tehdä mahdollisimman suurelle otokselle, joten määrällinen tutkimus oliärkevin valinta. Lisäksi pohdittaessa tutkimusmuotoa, oli

kannattavaa toteuttaa mieluummin anonyymikysely, kuin haastattelu, jotta vastaajilta saisi mahdollisimman rehellistä tutkimustietoa.

#### 4.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeen laatimisessa olennaista on kiinnittää huomiota lomakkeen kohtuulliseen pituuteen sekä ulkoasun selkeyteen. Nämä ominaisuudet ovat tärkeitä sekä vastaajan että tietojen tallennuksen kannalta. Kyselylomakkeen ollessa liian pitkä, se karkottaa helposti vastaamishalun. On siis keskeistä säilyttää vastaajan mielenkiinto kyselyä kohtaan alusta loppuun. (KvantiMOTV 2008 a.)

Tutkimuksessa, jossa hyödynnetään kyselylomaketta, on pyrittävä tutkimusongelman kannalta kattavaan sisältöön, mutta samalla pidettävä kiinni yksinkertaisesta ja helppotajuisesta kysymystenasettelusta. Vastaamishalua sekä tietosuojanäkökohtia ajatellen kyselylomake tulee laatia niin, että vastaajan ei tarvitse miettiä tietojen väärinkäyttömahdollisuutta. On tärkeää ottaa huomioon vastaajien anonymiteetin säilyminen jo heti kysymysten laadintavaiheessa. Lisäksi kartoittaessa vastaajien taustatietoja, on hyvä mainita, että tietoja tiedustellaan vastausten tilastollista käsittelyä ja hyödyntämistä varten. (KvantiMOTV 2008 a.)

#### 4.3 Toteutuksen kuvaus

Asiantuntijaorganisaatiossa käytössä olevaan hyvinvointiohjelmaan osallistui yhteensä 56 henkilöä. Hyvinvointiohjelman tavoitteena on ollut huippusuoritusten löytäminen, itsensä johtaminen, energiatasojen kartuttaminen sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttaminen. Hyvinvointiohjelma sisälsi osallistuneille tehtävän hyvinvointikyselyn, luentoja ja työpajoja, kehonkoostumus ja firstbeat-mittauksia sekä muutaman tapaamisen valmentajan kanssa. Ohjelman kesto oli kaiken kaikkiaan kahdeksan kuukautta.

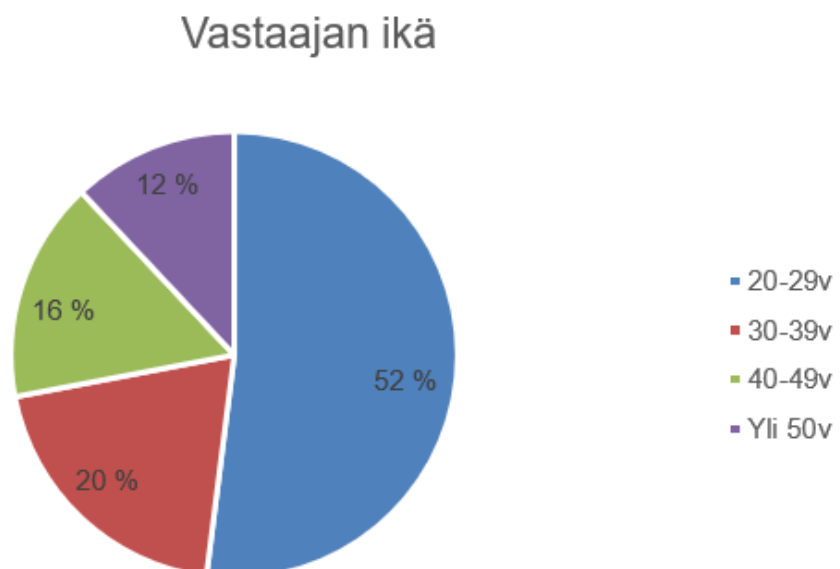
Kvantitatiivisen otantatutkimuksen perusjoukkona tässä tutkimuksessa ovat asiantuntijaorganisaation 56 henkilöä, jotka kaikki osallistuivat hyvinvointiohjelmaan. Kyselyyn osallistui sekä mies- että naispuolisia henkilöitä. Kysely toteutettiin kohderyhmälle keväällä maaliskuussa 2020. Kyselyyn vastasi yhteensä 25 henkilöä eli vastausprosentiksi muodostui 44 prosenttia. Määrällisen tutkimuksen avulla saadut tulokset analysoidaan seuraavassa luvussa läpi numeraalisesti. Vastaukset käydään kyselylomakkeen kysymysten asettelujärjestyksen mukaisessa järjestyksessä läpi.

Kyselylomakkeessa käytettiin suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä, jotta kohderyhmän olisi mahdollisimman helppoa ja vaivatonta vastata kysymyksiin. Strukturoidut kysymykset olivat joko vaihtoehto- tai asteikkokysymyksiä, jossa vastausvaihtoehdot oli laadittu vastaajalle valmiiksi. Lisäksi kyselyn loppuun lisättiin yksi avoin kommenttikenttä, johon sai avoimesti kertoa omia mielteitä ja kokemuksia hyvinvointiohjelman vaikutuksista. Tämän kommenttikentän sisältö jäi ainoastaan asiantuntijaorganisaation omaan käyttöön, joten kommenttikentän sisältöä ei analysoida tässä opinnäytetyössä. Kysely oli standardoitu eli vakioitu, joka varmisti sen että kaikilta vastaajilta kysyttiin täsmälleen sama asia sisältö samassa kysymys järjestyksessä (Vilkkä 2015, 94).

## 5 Tulokset

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

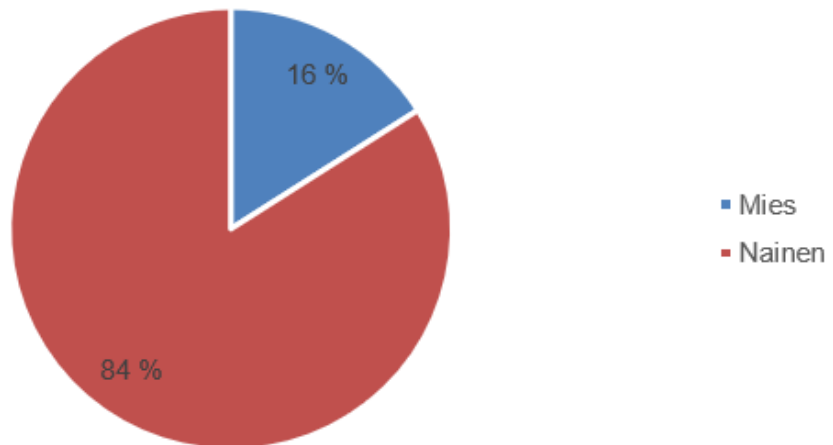
Kysely alkoi vastaajien taustatietojen selvittämällä. Taustatiedoista ilmeni vastaajien ikä, sukupuoli ja työtehtävä. Selvästi eniten vastanneita eli noin puolet 52 prosenttia edusti ikäryhmää 20 - 29-vuotiaat. Toiseksi eniten vastanneita oli ikäryhmässä 30-39-vuotiaat. Vähiten vastanneita oli ikäryhmissä 40 - 49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat, joissa vastausprosentteiksi muodostui 16 prosenttia ja 12 prosenttia.



Kuvio 5. Vastaajan ikä.

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin vastaajien sukupuolta. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli jakaantui selvästi. Enemmistö vastanneista eli 84 prosenttia oli naisia. Miesvastaajia oli vain 4 eli 16 prosenttia.

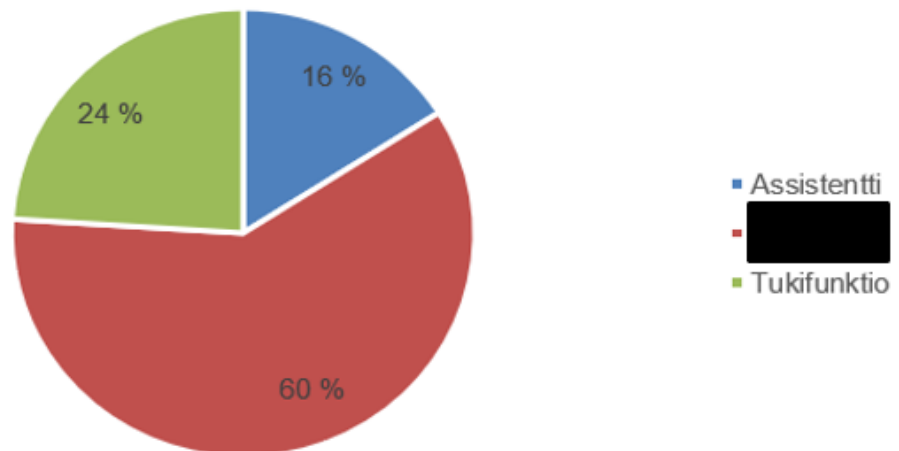
### Vastaajan sukupuoli



Kuvio 6. Vastaajan sukupuoli.

Viimeisenä taustatiedoissa selvitettiin mitä työtehtävää vastaajat edustavat. Vaihtoehtoja oli yhteensä kolme. Kuviosta 7 on nähtävissä, että suurin joukko vastanneista oli asiantuntijoita. Heitä oli yhteensä 60 prosenttia. Toiseksi eniten eli 24 prosenttia edusti työtehtävää tukifunktio. Vastanneista 4 eli 16 prosenttia oli assistentteja.

## Mitä työtehtävää edustat?



Kuvio 7. Mitä työtehtävää edustat.

### 5.2 Tulokset kyselyn osa-alueiden mukaan

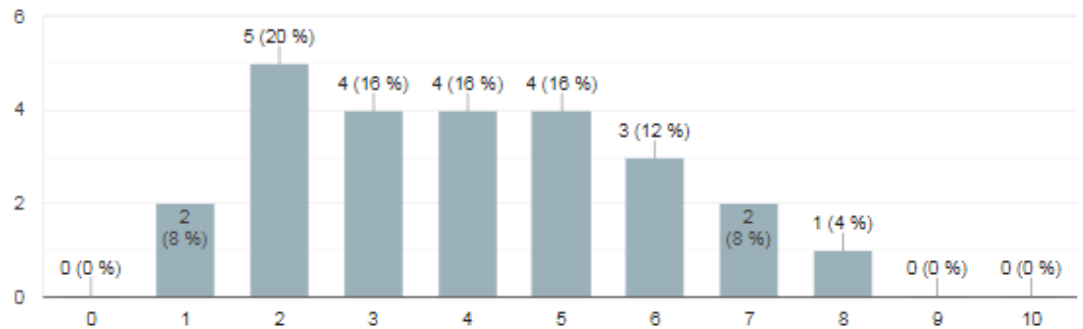
Seuraavissa luvuissa tulokset käydään läpi kyselyn osa-alueiden mukaan. Kyselyn osa-alueet jakautuivat seuraavasti: liikunta, uni, jaksaminen töissä ja sisäinen motivaatio.

#### 5.2.1 Liikunta

Ensimmäisessä osa-alueessa haluttiin selvittää vastaajien liikuntatottumuksia ennen hyvinvointiohjelmaan osallistumista ja liikunnassa tapahtuvia muutoksia ohjelman aikana. Kuvioista 8 käy ilmi kuinka monta tuntia vastaaja harrasti liikuntaa keskimäärin ennen hyvinvointi ohjelman alkamista. Kaikista eniten vastaajista (20,8 prosenttia) harrasti liikuntaa keskimäärin 2 tuntia viikossa. Toiseksi eniten vastanneita oli 3,4 ja 5 tuntia viikossa vaihtoehtoisissa. Näihin kaikkiin kolmeen vaihtoehtoon muodostui vastausprosentti 16% eli näiden välille vastaukset jakaantuivat hyvinkin tasaisesti. Keskimäärin 3 tuntia viikossa liikuntaa harrastavia oli 12 prosenttia vastaajista. Alle 10 prosenttia vastaajista (8 prosenttia ja 4 prosenttia) harrasti liikuntaa viikossa keskimäärin 1, 7 tai 8 tuntia.

#### 4. Kuinka monta tuntia harrastit viikossa liikuntaa keskimäärin ennen Hintsan ohjelman alkamista?

25 vastausta

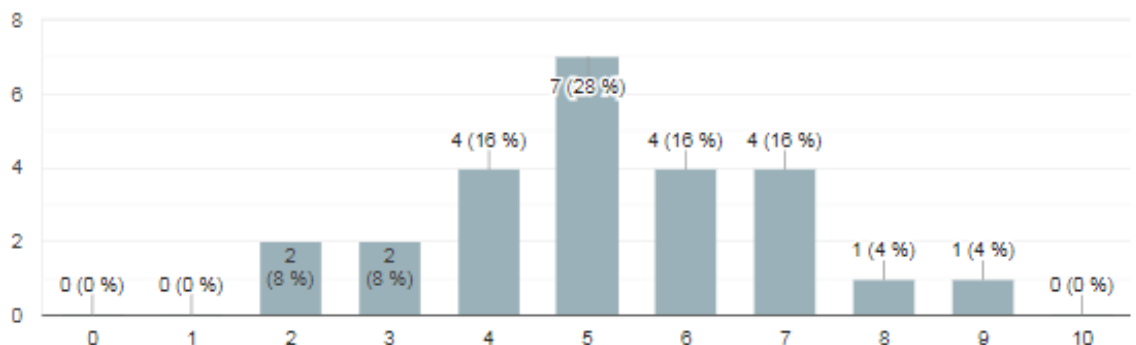


Kuvio 8. Keskimääräinen liikunta-aika viikossa ennen Hintsan ohjelman alkamista.

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, kuinka paljon keskimäärin vastaaja harrasti liikuntaa aloitettuaan hyvinvointiohjelman. Eli kysymyksessä haluttiin selvittää oliko keskimääräinen liikunta-aika viikossa lisääntynyt ohjelman myötä. Eniten vastaajista (28 prosenttia) eli melkein kolmannes harrasti liikuntaa 5 tuntia viikossa. Tässäkin osiossa vastaukset jakaantuivat suhteellisen tasaisesti, sillä 4, 6 ja 7 tuntia keskimäärin viikossa harrastaneita oli kaikkia 16 prosenttia vastanneista. Vastaajista 8 prosenttia kertoi harrastavansa 2 tai 3 tuntia viikossa liikuntaa. Vain yksi vastaajista eli 4 prosenttia harrasti liikuntaa joko 8 tai 9 tuntia viikossa.

#### 5. Kuinka monta tuntia viikossa olet keskimäärin harrastanut liikuntaa aloitettuaasi Hintsan ohjelman?

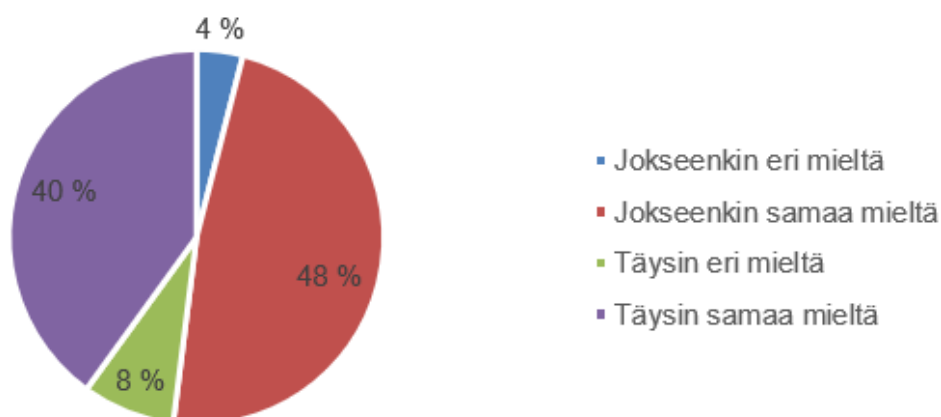
25 vastausta



Kuvio 9. Keskimääräinen liikunta-aika viikossa Hintsan ohjelman myötä

Seuraavaksi haluttiin selvittää uskooko vastaaja, että hyvinvointiohjelma on vaikuttanut positiivisesti motivaatioon harrastaa liikuntaa. 48 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että ohjelmalla on positiivista vaikutusta liikunnan harrastukseen. 40 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä, että ohjelma on vaikuttanut motivaatioon harrastaa liikuntaa. 8 prosenttia eli 2 henkilöä on sitä mieltä, ettei ohjelmalla ole ollut vaikutuksia liikunta motivaatioon. Ja 1 henkilö (4 prosenttia) oli jokseenkin eri mieltä.

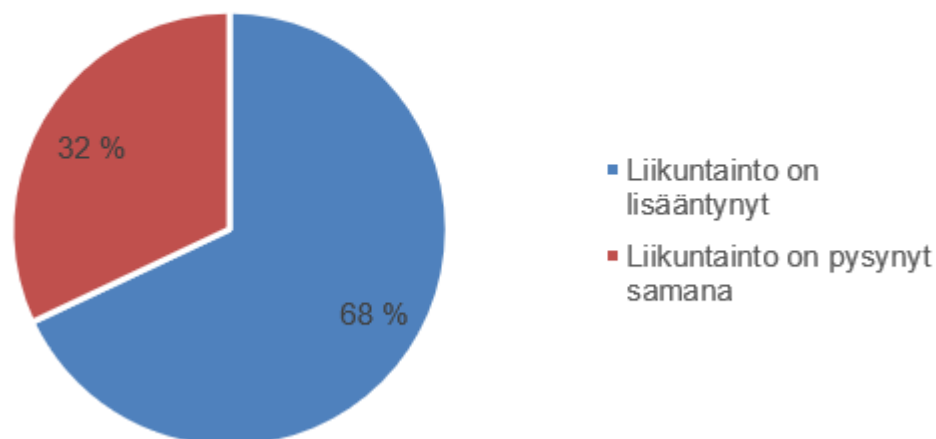
### Uskotko Hintsa ohjelman vaikuttaneen positiivisesti motivaatioosi harrastaa liikuntaa?



Kuvio 10. Uskotko Hintsa ohjelman vaikuttaneen positiivisesti motivaatioosi harrastaa liikuntaa.

Viimeisessä liikunta aiheisessa kysymyksessä haluttiin selvittää vastaajien liikuntaintoa hyvinvointiohjelman myötä. Suuriosa vastaajista 68 prosenttia oli sitä mieltä, että liikuntainto on lisääntynyt ohjelman aikana. 32 prosenttia oli sitä mieltä, että liikuntainto on pysynyt samana kuin ennen ohjelmaan osallistumista. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että liikuntainto olisi vähentynyt.

## Miten koet liikuntainnon muuttuneen Hintsan ohjelman myötä?

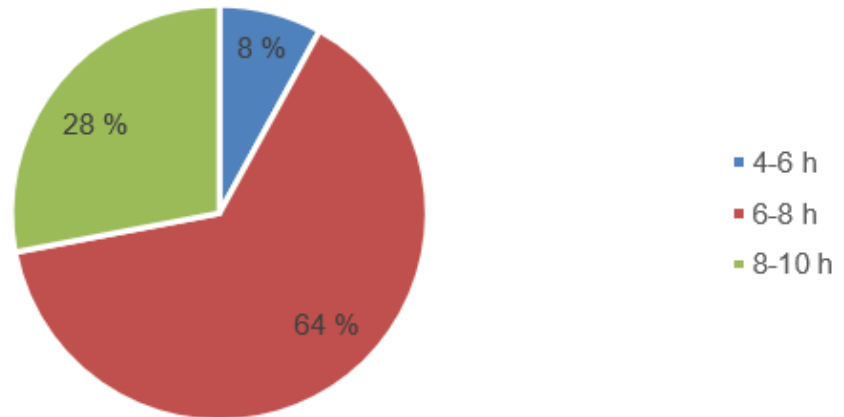


Kuvio 11. Miten koet liikuntainnon muuttuneen Hintsan ohjelman myötä.

### 5.2.2 Uni

Seuraavassa osa-alueessa haluttiin selvittää palautumista eli sitä minkälaisia vaikutuksia ohjelmalla on ollut osallistuneiden unenlaatuun. Ensin selvitettiin kuinka paljon vastaajat nukkuivat keskimäärin yössä ennen hyvinvointiohjelman osallistumista. Yli puolet eli 64 prosenttia nukkui keskimäärin 6-8 tuntia yössä ennen ohjelman alkua. Noin kolmannes vastaajista eli 28 prosenttia nukkui 8-10 tuntia yössä ja kaksi vastaajaa eli 8 prosenttia nukkui vain 4-6 tuntia yössä.

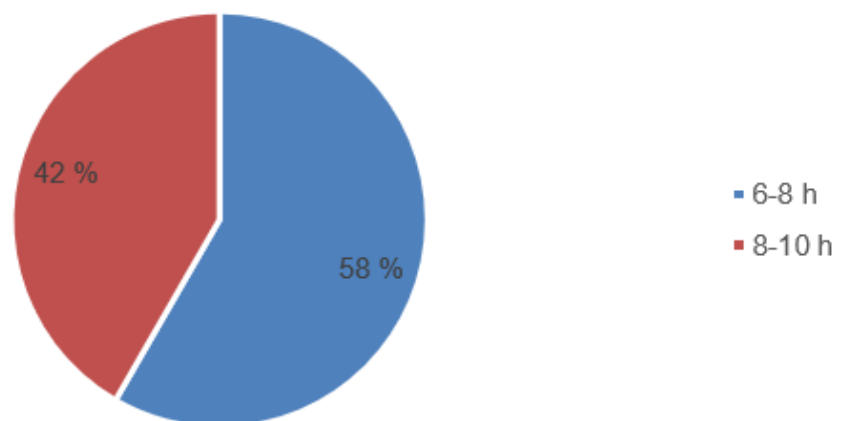
## Kuinka monta tuntia yössä nukuit keskimäärin ennen Hintsia ohjelman alkua?



Kuvio 12. Kuinka monta tuntia yössä nukuit keskimäärin ennen Hintsia ohjelman alkua.

Tämän jälkeen selvitettiin oliko unen määrä muuttunut hyvinvointi ohjelmaan osallistumisen myötä. Vastaajista yli puolet 58 prosenttia kertoi nukkuvansa 6-8 tuntia yössä ja 41 prosenttia vastasi nukkuvansa 8-10 tuntia yössä. Kukaan vastaajista ei siis ilmoittanut nukkuvansa alle 6 tuntia yössä.

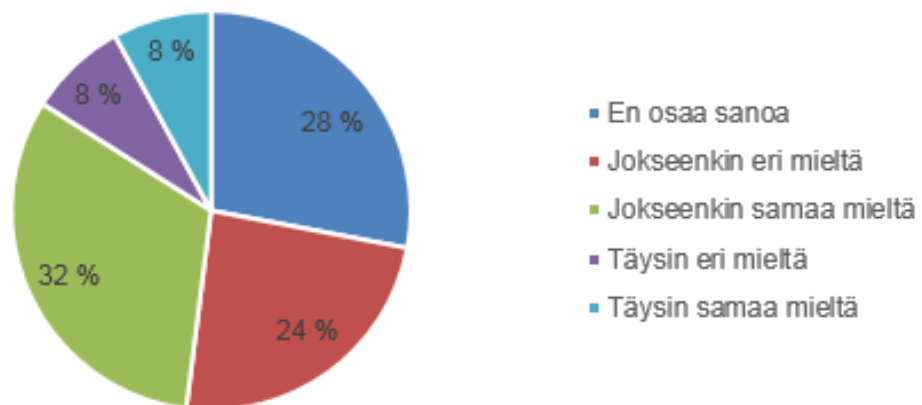
## Kuinka monta tuntia yössä olet nukkunut keskimäärin Hintsia ohjelman aikana?



Kuvio 13. Kuinka monta tuntia yössä olet nukkunut keskimäärin Hintsia ohjelman aikana.

Kyselyssä haluttiin vielä selvittää kokiko työntekijät, että unenlaatu olisi parantunut ohjelmaan osallistumisen myötä. Tässä kysymyksessä oli suurta hajontaa vastaajien kesken. 32 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä, että unenlaatu oli parantunut. Noin neljännes vastaajista eli 24 prosenttia oli osittain eri mieltä unenlaadun parantumisesta. 28 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa oliko unenlaatu parantunut ohjelman myötä. 8 prosenttia oli täysin samaa mieltä, että unenlaatu oli parantunut ja toiset 8 prosenttia vahvasti sitä mieltä, että hyvinvointiohjelmalla ei ollut vaikutuksia unenlaadun parantamiseen.

### Koetko unenlaatusi parantuneen Hintsan ohjelman myötä?

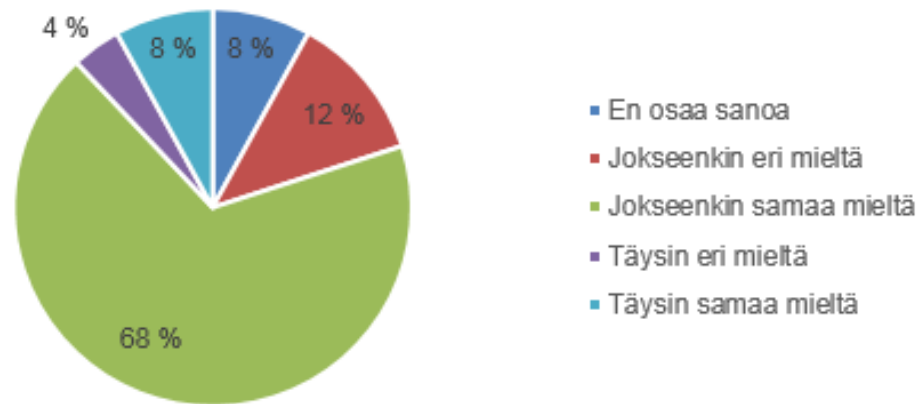


Kuvio 14. Koetko unenlaatusi parantuneen Hintsan ohjelman myötä.

#### 5.2.3 Jaksaminen töissä

Jaksaminen töissä osiossa haluttiin selvittää hyvinvointiohjelman vaikutuksia työkykyyn. Kuviosta 14 käy ilmi, kuinka työntekijät ovat kokeneet hyvinvointi ohjelman vaikutukset työpaikalla koettuun energiatasoon. Suuriosa vastanneista eli 68 prosenttia koki olevansa osittain energisempi hyvinvointi ohjelman myötä. 12 prosenttia koki olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että ohjelma olisi vaikuttanut energisyyteen töissä. Kaksi vastanneista 8 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että oli energisempi töissä ja toiset 8 prosenttia ei osannut sanoa. 4,2 prosenttia oli sitä mieltä, että ohjelmalla ei ollut vaikutuksia työssä koetun energisyyden parantumiselle.

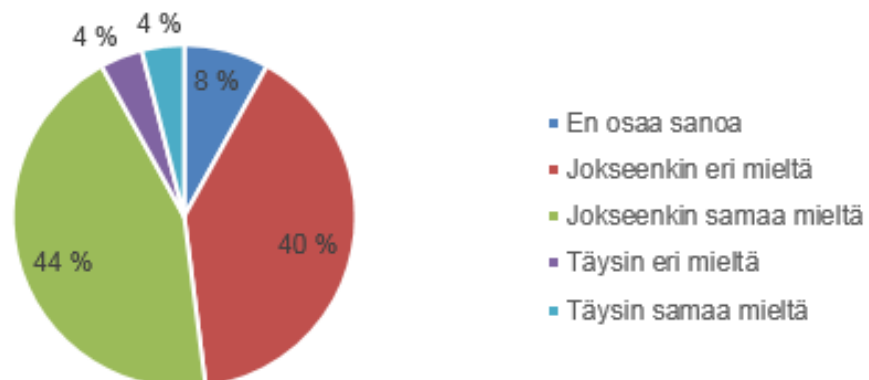
### Koetko olleesi energisempi töissä hyvinvointiohjelman myötä?



Kuvio 15. Koetko olleesi energisempi töissä hyvinvointiohjelman myötä.

Seuraavassa kysymyksessä tarkasteltiin, oliko osallistujat kokeneet työnteosta vähemmän stressiä ja kuormitusta ohjelman myötä. Tässä kysymyksessä vastaukset jakautuivat hyvinkin tasaisesti. 44 prosenttia vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että stressitasot ja kuormitus oli vähentynyt. Toiset 40 prosenttia taas oli osittain sitä mieltä, että ohjelma ei ollut vaikuttanut stressin ja kuormituksen määrään. 8 prosenttia vastanneista ei osannut ottaa tähän kysymykseen kantaa. Lisäksi 4 prosenttia eli yksi vastanneista oli täysin samaa mieltä, että stressi ja työnkuormitus oli vähentynyt ohjelman myötä ja toinen 4 prosenttia oli täysin eri mieltä, että ohjelmalla ei ollut vaikutuksia tähän laisinkaan.

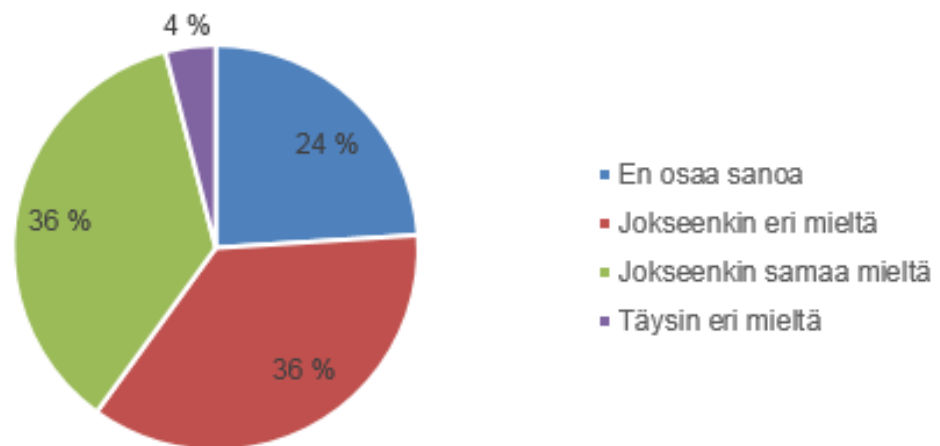
### Onko työstä koitunut sinulle vähemmän stressiä ja kuormitusta Hintsan ohjelman myötä?



Kuvio 16. Onko työstä koitunut sinulle vähemmän stressiä ja kuormitusta Hintsan ohjelman myötä.

Lisäksi haluttiin selvittää oliko ohjelmaan osallistuneiden keskittymiskyky parantunut ohjelman myötä. 36 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että keskittymiskyky oli parantunut ohjelman myötä. Toiset 36 prosenttia vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, ettei ohjelmalla ollut ollut vaikutuksia keskittymiskyvyn parantumiseen. Vastaajista 24 prosenttia ei osannut sanoa ja yksi vastaajista eli 4 prosenttia oli sitä mieltä, että ohjelmalla ei ollut ollut vaikutuksia ollenkaan keskittymiskyvyn parantumiseen.

### Onko keskittymiskyky parantunut Hintsan ohjelman myötä?

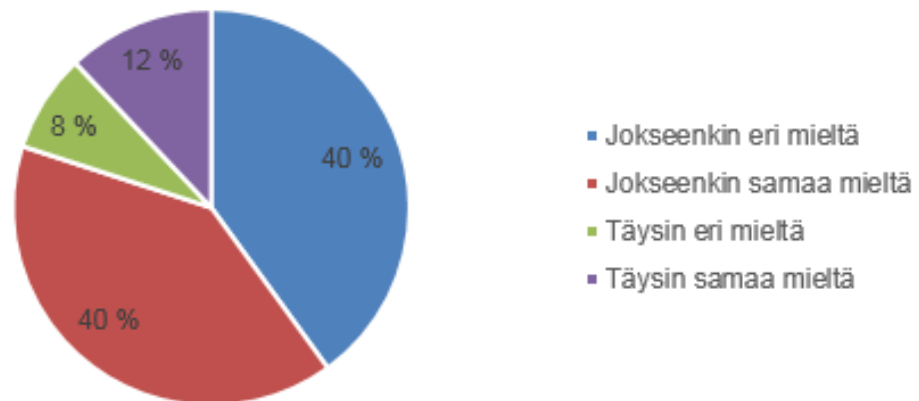


Kuvio 17. Onko keskittymiskyky parantunut Hintsan ohjelman myötä.

#### 5.2.4 Sisäinen motivaatio

Viimeisen osa-alueen kysymykset käsittelivät sisäistä motivaatiota. Ensin haluttiin selvittää, oliko vastaaja löytänyt ohjelman myötä uudenlaista innostusta työhön. Vastaajista 10 eli 40 prosenttia oli jokseenkin sitä mieltä, että uudenlaista innostusta oli löytynyt. Toiset 10 vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, että ohjelma ei ollut vaikuttanut työtä kohtaan kokemaan innostukseen. 12 prosenttia vastaajista osasi sanoa täysin varmaksi, että oli löytänyt uudenlaista intoa työtä kohtaan ja 8 prosenttia oli täysin varmoja siitä, että uutta intoa ei ollut löytynyt.

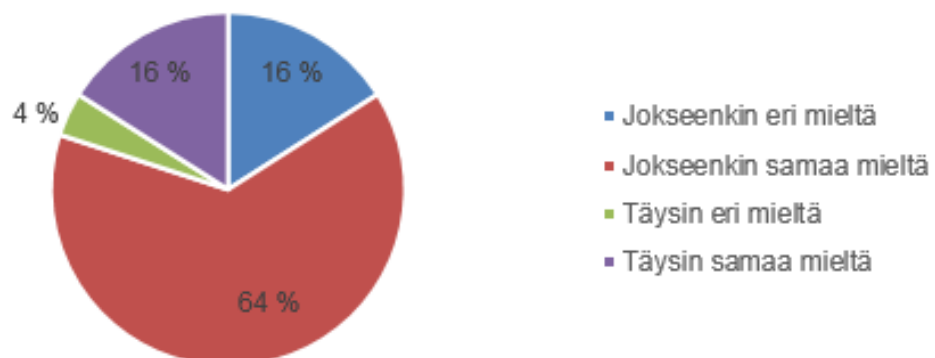
### Oletko Hintsan ohjelman myötä löytänyt uudenlaista innostusta työhösi?



Kuvio 18. Oletko Hintsan ohjelman myötä löytänyt uudenlaista innostusta työhösi.

Kyselyssä haluttiin selvittää myös oliko ohjelma vaikuttanut uudenlaisen merkityksen löytämiseen elämässä työn ulkopuolella. Yli puolet 64 prosenttia vastanneista oli osittain sitä mieltä, että oli löytänyt uudenlaista merkitystä elämässä työn ulkopuolella. Lisäksi 16 prosenttia osasi sanoa täysin varmaksi, että uutta merkitystä työn ulkopuolella oli löytynyt. Toiset 16 prosenttia oli osittain eri mieltä, että ohjelma olisi vaikuttanut merkityksen tunteen löytämiseen ja yksi vastanneista eli 4 prosenttia oli täysin eri mieltä että ohjelman kautta olisi löytänyt uudenlaista merkitystä elämään työn ulkopuolella.

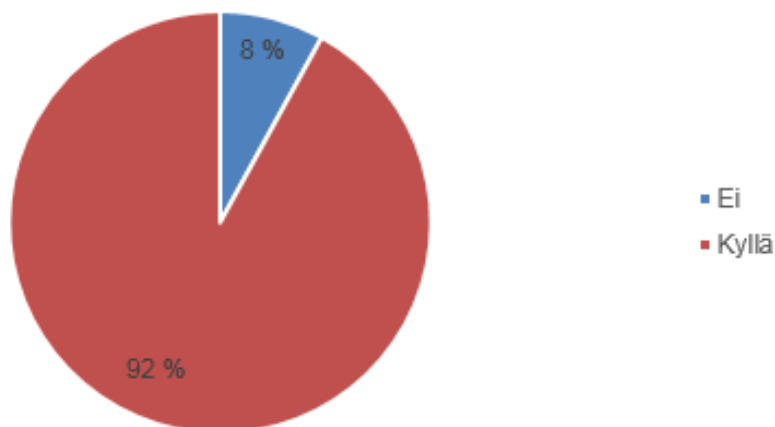
### Oletko Hintsan ohjelman myötä löytänyt uudenlaista merkitystä elämässäsi työn ulkopuolella?



Kuvio 19. Oletko Hintsan ohjelman myötä löytänyt uudenlaista merkitystä elämässäsi työn ulkopuolella.

Kyselyn lopussa haluttiin vielä selvittää osallistuisiko työntekijät uudestaan hyvinvointi ohjelmaan. 92 prosenttia vastaajista osallistuisi ohjelmaan vielä uudelleenkin. 8 prosenttia vastaajista eli kaksi henkilöä ei osallistuisi ohjelmaan enää uudestaan.

### Osallistuisitko uudestaan Hintsan ohjelmaan?



Kuvio 20. Osallistuisitko uudestaan Hintsan ohjelmaan.

## 6 Johtopäätökset

### 6.1 Liikunta

Tutkimustuloksista selvisi, että työntekijät olivat lisänneet liikunnan määrää hyvinvointiohjelman myötä. Kaikista eniten vastanneista kertoi harrastavansa liikuntaa keskimäärin 5 tuntia viikossa ohjelman myötä. Oli hienoa huomata, että myös 6 tuntia ja 7 tuntia viikossa harrastaneita oli muutama enemmän, kuin ennen ohjelman alkua. Kuviosta 21 voidaan todeta, että ennen Hintsan ohjelman alkua työntekijät harrastivat keskimäärin 3,9 tuntia viikossa liikuntaa.

Taulukko 1. Liikuntamäärä ennen Hintsan ohjelman alkua.

Liikuntamäärä ennen Hintsan ohjelman alkua	
Keskiarvo	3,9
Keskihajonta	2,0

Kuvasta 22 nähdään, että Hintsan ohjelman myötä liikuntamäärän keskiarvo nousi 5,1 tuntiin per viikko. Voidaankin siis todeta, että keskimääräinen liikuntamäärä on kasvanut yli tunnin Hintsan ohjelman myötä. Molemmissa tapauksissa keskihajonta on suhteellisen pieni, joten vastaajien välillä ei ole ollut paljon hajontaa.

Taulukko 2. Liikuntamäärä Hintsan ohjelman myötä.

<b>Liikuntamäärä Hintsan ohjelman myötä</b>	
<b>Keskiarvo</b>	<b>5,1</b>
<b>Keskihajonta</b>	<b>1,8</b>

Terveysliikunnan tutkimus- ja asiantuntijakeskus UKK-instituutin mukaan olisi suositeltavaa, että aikuinen ihminen harrastaa reipasta liikuntaa 2 tuntia ja 30 minuuttia viikossa. (UKK-instituutti, 2020). Tutkimuksesta selvisikin, että vain 8 prosenttia kyselyyn vastanneista jäi alle tämän liikuntasuosituksen. Opinnäytetyön viitekehys osiolla saatiin lisäksi selvitettyä, että liikunnalla on vahvoja vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn. Liikunnalla on suuri vaikutus sekä fyysisten että psyykkisten voimavarojen vahvistumiseen ja sairaspotilaiden vähentymiseen. Lisäksi teoreettinen viitekehys tuki ajatusta, että hyvän työkyvyn säilymisen kannalta on tärkeää ylläpitää säännöllisellä liikunnalla omaa kuntoa.

## 6.2 Uni ja palautuminen

Tutkimuksen avulla on pääteltävissä, että hyvinvointiohjelmalla on ollut vaikutusta myös työntekijöiden palautumiseen. Teoreettisen viitekehysten avulla saatiin selville, että suositeltava unenmäärä palautumisen kannalta on 7,5-8,5 tuntia per yö. (Saari 2015). Kyselystä selvisi, että ennen hyvinvointiohjelman alkamista 8 prosenttia vastanneista kertoi nukkuvansa alle 6 tuntia per yö eli reilusti alle suositeltavan unenmäärän. Hyvinvointiohjelman myötä kukaan kyselyyn vastanneista ei enää nukkunut keskimäärin alle 6 tuntia per yö. Lisäksi kyselyllä saatiin selvitettyä, että 8-10 tuntia per yö nukkuvia vastanneita oli ennen ohjelman alkua 28 prosenttia kun ohjelman myötä 41,7 prosenttia kertoi nukkuvansa tämän verran keskimäärin yössä eli yli suositeltavan unenmäärän. Lisäksi 40 prosenttia kyselyyn vastanneista koki, että unenlaatu oli parantunut ainakin jonkin verran ohjelmaan osallistumisen myötä. Viitekehys myös tuki ajatusta, että kun halutaan edistää työhyvinvointia, on riittävä uni tärkeässä asemassa työkyvyn ylläpidon sekä suorituskyvyn parantumisen kannalta. Riittävä lepo ja palautuminen nimittäin ehkäisee stressiä, palauttaa henkisen voiman ja vireyden sekä ylläpitää muistin ja oppimisen edellytyksiä.

(Työturvallisuuskeskus b.) Lisäksi on tärkeää tehdä palautumista edistäviä asioita, kuten urheilua. Kyselyn perusteella voidaankin siis todeta, että hyvinvointiohjelma on vaikuttanut useamman työntekijän työstä palautumisen parantumiseen.

### 6.3 Jaksaminen töissä

Työntekijöille tehtävällä kyselyllä haluttiin myös selvittää oliko hyvinvointiohjelmalla ollut vaikutuksia työssä jaksamiseen. Kyselystä selvisi, että 76 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että oli tuntenut itsensä ainakin osittain energisemmäksi ohjelman myötä. Myös 48 prosentin mielestä työstä oli koitunut ainakin jokseenkin vähemmän stressiä ja kuormitusta, kuin ennen ohjelmaan osallistumista. Myös viitekehys tukee tätä ajatusta sillä, Työterveyslaitoksen mukaan säännöllinen liikunnan harrastaminen edesauttaa hallitsemaan työstressiä sekä rentoutumaan. Lisäksi liikunnalla on positiivisia vaikutuksia työsuoritukseen ja työkykyyn. Liikkumalla ihminen tyhjentää mieltä sekä samalla vapautuu mieltä painavista asioista. Työtehtävät kuormittavat ihmistä joko henkisesti tai sosiaalisesti. Kun mieli on suuren työkuorman ja aikapaineiden takia stressaantunut, liikunta on paras keino palauttaa ja nollata mieli. Voidaankin siis todeta, että hyvinvointi ohjelman mahdollistama liikunnan määrän lisäys on vaikuttanut moneen asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevän työssä jaksamiseen positiivisella tavalla.

### 6.4 Sisäinen motivaatio

Tässä opinnäytetyössä haluttiin myös selvittää sisäisen motivaation vaikutuksia työhyvinvointiin. Kyselyn avulla saatiin selvitettyä työntekijöiden motivaatiota ja innostuneisuutta liikuntaa kohtaan. Peräti 88 prosenttia vastaajista oli vähintään osittain sitä mieltä, että hyvinvointiohjelmalla oli ollut positiivista vaikutusta motivaatioon harrastaa liikuntaa. Lisäksi 68 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että liikuntainto oli lisääntynyt ohjelman myötä. Työntekijöiden käyttäytyminen tukee hyvin viitekehyksessä todettuja asioita, sillä sisäisessä motivaatiossa ominaista onkin juuri päätyä tekemään niitä asioita, joista on itse kiinnostunut ja innostunut. Tekeminen tuntuu tällöin energisoivalta ja uusilta mahdollisuuksilta. (Martela & Jarenko 2015, 17.) Voidaankin siis todeta sisäisellä motivaatiolla olevan selviä yhteyksiä työhyvinvoinnin ylläpidon kannalta, sillä 76 prosenttia vastanneista oli nimenomaisesti kokenut itsensä energisemmäksi ohjelman myötä.

Kyselyn perusteella pystyttiin myös selvittämään, että 80 prosenttia vastaajista oli löytänyt uudenlaista merkitystä elämäänsä työn ulkopuolella. Tästä voidaankin päätellä, että

hyvinvointi ohjelma oli mahdollistanut suurelle osalle osallistuneista innostavaa ja merkityksellistä tekemistä myös vapaa-ajalle. Tämä vapaa-ajalla toteutuva hyvinvointia edistävä tekeminen vetää ihmistä puoleensa, koska se on jotain mitä haluaa tosissaan tehdä, eikä ainoastaan sen takia, että työnantaja on tarjonnut kyseisen mahdollisuuden. Tämä kuvastaa sitä, että moni hyvinvointiohjelmaan osallistuneista harrastaa liikuntaa ja pitää yllä omaa hyvinvointia ja työkykyä myös vapaa-ajalla omasta tahdosta ja motivaatiosta, joka kertoo sisäiselle motivaatiolle ominaisesta päämääräsuuntautuneisuudesta.

Kyselyssä selvitettiin myös sisäisen motivaation vaikutuksia työntekoa kohtaan. 52 prosenttia eli reilu puolet vastanneista oli löytänyt uudenlaista innostusta omaa työtään kohtaan hyvinvointiohjelman myötä. Sisäisessä motivaatiossa onkin olennaista ja tärkeää työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen kannalta, että työntekijä on innostunut itse tehdystä työstä eikä pelkästään työstä saatavista palkkioista. Sisäisesti motivoitunut työntekijä voi paljon paremmin ja on paljon tehokkaampi ja sitoutuneempi työtä kohtaan, joka toimii hyvänä menestystekijänä myös organisaatiolle. (Martela & Jarenko 2015, 21.)

## 6.5 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä etsittiin vastausta tutkimusongelmaan: ”Onko asiantuntijaorganisaatiossa käytössä olevasta hyvinvointiohjelmasta ollut vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn”. Kyselyn avulla saatiin selvitettyä, että useampi työntekijöistä koki liikuntainnon ja liikuntamäärän lisääntyneen ohjelman myötä. Myös palautuminen oli parantunut useammalla ohjelmaan osallistuneista. Kyselystä saatiin lisäksi selville, että työntekijöistä iso osa oli kokenut itsensä energisemmäksi töissä sekä kantanut vähemmän stressiä ja kuormitusta työasioista ohjelman myötä. Voidaankin siis todeta, että hyvinvointiohjelmalla oli ollut vaikutuksia useamman työntekijän työkykyyn positiivisella tavalla.

Tässä opinnäytetyössä haettiin vastauksia tutkimusongelman lisäksi myös kolmeen alakysymykseen: ”Mitkä hyvinvoinnin tekijät vaikuttavat työkykyyn?” sekä ”Miten sisäinen motivaatio vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin?”. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen sekä kyselyn pohjalta saatiin molempiin kysymyksiin vastaukset. Hyvinvointiin vaikuttaa yllättävän moni tekijä. Kuten Hintsan ideologiasta käy ilmi, hyvinvointia on hyvä osata ylläpitää ennaltaehkäisevästi. Palautumisen, fyysisen aktiivisuuden sekä monipuolisen ravinnon lisäksi on ensiarvoisen tärkeää työkyvyn kannalta huolehtia myös henkisestä hyvinvoinnista. Tavoiteltaessa pitkää ja tervettä työuraa on hyvä keskittyä itseensä yksilönä ja omiin tavoitteisiin sekä voimavaroihin ja omaksua kyky unohtaa ulkoa tulevat paineet ja

ihanteet. Lisäksi on tärkeää antaa aikaa itselle tärkeille harrastuksille ja vapaa-ajan toiminnalle.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että sisäinen motivaatio ja työhyvinvointi linkittyvät vahvasti toisiinsa. Työntekijän tehdessä niitä asioita, joita hän on aidosti kiinnostunut ja motivoitunut tekemään omasta tahdosta ilman ulkoisia palkintoja, on sillä myös vahvasti vaikutusta työssä onnistumisen ja merkityksellisyyden tunteeseen. Tämä taas vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja arvokkuuden tunteeseen. Olennaista yksilön sisäisen motivaation ja työhyvinvoinnin yhteydellä on se, että yksilöllä on yleensä aina jokin tietty päämäärä tai motivaation lähde, jonka takia hän on valmis panostamaan omaan hyvinvointiinsa. Tämä saavutettava päämäärä voi olla esimerkiksi se, että työntekijä haluaa panostaa omaan työhyvinvointiinsa ja terveyteensä, jotta pysyisi terveenä mahdollisimman pitkään.

Sisäinen motivaatio tulee luonnostaan, joten se ei rasita yksilöä samalla tavalla, kuin ulkoinen motivaatio. Kun työntekijä voi ja viihtyy hyvin työssään, hän myös haluaa mielellään pysyä samassa organisaatiossa pitkään. Eli työntekijä voi itse yksilönä vaikuttaa organisaation menestykseen sisäisen motivaation kautta.

## 7 Opinnäytetyön arviointi

### 7.1 Työn validiteetti ja realibiliteetti

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin pätevyyttä. Eli mitataan niitä asioita, joita on tarkoituksin mitata mahdollisimman kattavasti ja tehokkaasti. Yksittäisen mittarin validiteetti on välttämätöntä olla hyvä tutkimuksen kokonaisvaliditeetin kannalta. Jotta voidaan saavuttaa mittarin hyvä validiteetti, on tärkeää määritellä käsitteet jo tutkimuksen alkuvaiheessa selkeästi. (KvantiMOTV 2008 b). Tähän opinnäytetyöhön tutkimusmenetelmä valittiin sopevuuden perusteella ja tutkimustulokset analysoitiin tieteelliseen viitekehykseen verraten. Tämän tutkimuksen validiteetti oli pääosin hyvä. Tutkimus mittasi asetettua tutkimusongelmaa ja vastasi tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimuksen tulokset ovat yhdenmukaisia teorian kanssa. Toisaalta absoluuttinen vastausmäärä jäi suhteellisen pieneksi (25 kappaletta), joten on hyvä muistaa, että vastaukset ovat suuntaan antavia.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta ja johdonmukaisuutta. Eli tutkimuksessa mitataan aina samaa asiaa ja esimerkiksi satunnaisvirheet ja olosuhteet eivät vaikuta siihen (KvantiMOTV 2008 b). Tarpeen vaatiessa reliabeli tutkimus voidaan myös toistaa muiden tutkijoiden tekemänä ja saavuttaa samat tulokset.

(Kananen 2008, 83.) Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa useat tekijät, kuten tutkimukseen vastaavaan henkilöön, aikaan ja ympäristöön liittyvät tekijät. Perusjoukko sekä otos oli määritelty ja valittu selkeästi. Kysymyslomake oli johdonmukainen ja mittarit mittasivat vastaajien kannalta samaa asiaa. Kyselylomake jaettiin neljään eri osioon ja kysymykset eivät olleet johdantelevia. Myös vastausprosentti oli suhteellisen hyvä 42 prosenttia. Kokonaisuudessa tutkimus oli reliabeli eli luotettava.

## 7.2 Tavoitteiden ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi

Tämä opinnäytetyö saavutti tavoitteet ja tehdyn tutkimuksen avulla onnistuttiin saamaan paljon arvokasta tietoa hyvinvointiohjelman vaikutuksista henkilöstön työkykyyn. Tuloksia analysoidessa kävi ilmi etenkin kuinka tärkeä ja suuri osa liikunnan harrastamisella on sekä fyysisen, että psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta.

Kokonaisuutena opinnäytetyö onnistui hyvin. Tutkimusongelma muodostui selkeästi teoriaosuuden ja tutkimustulosten pohjalta. Prosessin aloitus sujui helposti ja mutkattomasti ja koko opinnäytetyöprosessi eteni loogisessa järjestyksessä ja asetetun aikataulun mukaisesti. Teoreettiseen viitekehykseen löytyi mukavasti aineistoa, sillä työhyvinvointi on vuodesta toiseen hyvin ajankohtainen aihe. Tutkimusosion aloitus oli koko opinnäytetyön haastavin osuus. Kyselyn kysymyksiä joutui pyörittelemään päässä useamman viikon ajan, mutta lopulta kun ne sai valmiiksi, tutkimusosuus eteni mukavasti omalla painollaan.

Opinnäytetyöprosessi osoittautui hyväksi ja opettavaiseksi kokemukseksi, jossa pääsin haastamaan itseäni kirjoittajana ja kehittymään tutkimustyön toteuttajana. Olin tyytyväinen valittuun aiheeseen, joka osoittautui läpi koko prosessin mielenkiintoiseksi. Lisäksi uskon, että tulosten pohjalta asiantuntijaorganisaatio saa varmasti hyvää ja tärkeää tietoa siitä, onko hyvinvointiohjelma järkevää toteuttaa myös tulevaisuudessakin.

## Lähteet

Alahuhtala, Tiina & Huhta, Henna Riikka 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Alma Talent, Helsinki.

Hakanen, Jari & Työterveyslaitos 2011. Työn Imu.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita, Helsinki.

Hintsa. Metodi. <https://www.hintsa.com/metodi/>. Luettu 9.3.2020.

Juuti, Pauli 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Kananen Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent, Helsinki.

KvantiMOTV 2008 a. Kyselylomake. Laatiminen. Päivitetty 2.7.2008. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu 27.3.2020.

KvantiMOTV 2008 b. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus. Päivitetty 2.7.2008. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. Luettu 27.3.2020.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2017. Työhyvinvointi. Alma Talent, Helsinki.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Alma Talent, Helsinki.

Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka. 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Sanoma Pro Oy, Helsinki

Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki.

Rauramo, Päivi. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2. painos. Bookwell Oy, Porvoo.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Oy Edita Ab, Helsinki.

Saari, Oskari 2015. Aki Hintsa - Voittamisen anatomia. WSOY, Helsinki.

Salmela-Aro, Katriina & Nurmi, Jari-Erik 2019. Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Työterveyslaitos a. Elintavat ja hyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 9.3.2020.

Työterveyslaitos b. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 27.2.2020.

Työterveyslaitos c. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu 4.3.2020.

Työterveyslaitos d. Uni ja palautuminen. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Luettu 10.3.2020.

Työturvallisuuskeskus a. Psykososiaalinen kuormitus. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus). Luettu 27.4.2020.

Työturvallisuuskeskus b. Työaika ja palautuminen. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ ja\\_ palautuminen/unen\\_ ja\\_ levon\\_merkitys](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ ja_ palautuminen/unen_ ja_ levon_merkitys). Luettu 27.4.2020.

UKK-Instituutti. Liikkumisen suositus. Aikuisten liikkumisen suositus. <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>. Luettu 11.4.2020.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. PS-kustannus, Jyväskylä.

Vuori, Ilka 2003. Lisää liikuntaa! Edita Prima Oy, Helsinki.

Vuori, Ilka & Laukkanen, Raija 2010. Vaarantaako istuminen terveytesi? [http://www.suomentule.fi/SLL\\_istumisterveys.pdf](http://www.suomentule.fi/SLL_istumisterveys.pdf). Luettu 9.3.2020.

## Kyselylomake

### Opinnäytetyö kysely

Kyselyn tavoitteena on selvittää Hintsu Better Life hyvinvointiohjelman vaikutuksia sisäiseen motivaatioon, työkykyyn ja työssä jaksamiseen

#### Taustatiedot

##### 1. Ikä?

- 20-29v
- 30-39v
- 40-49v
- Yli 50v

##### 2. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen

##### 3. Mitä työtehtävää edustat?

- XXXXXXXXXX
- Assistentti
- Tukifunktio

## Liikunta

4. Kuinka monta tuntia harrastit viikossa liikuntaa keskimäärin ennen Hintsan ohjelman alkamista?

- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 

5. Kuinka monta tuntia viikossa olet keskimäärin harrastanut liikuntaa aloitettuaasi Hintsan ohjelman?

- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 

6. Uskotko Hintsan ohjelman vaikuttaneen positiivisesti motivaatioosi harrastaa liikuntaa?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

7. Miten koet liikuntainnon muuttuneen Hintsan ohjelman myötä?

- Liikuntainto on lisääntynyt
- Liikuntainto on vähentynyt
- Liikuntainto on pysynyt samana

Uni

8. Kuinka monta tuntia yössä nukuit keskimäärin ennen Hintsia ohjelman alkua?

Valitse



9. Kuinka monta tuntia yössä olet nukkunut keskimäärin Hintsia ohjelman aikana?

Valitse



10. Koetko unenlaatusi parantuneen Hintsia ohjelman myötä?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

Jaksaminen töissä

11. Koetko olleesi energisempi töissä hyvinvointi ohjelman myötä?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

12. Onko työstä koitunut sinulle vähemmän stressiä ja kuormitusta hintsa ohjelman myötä?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

13. Onko keskittymiskykyysi parantunut Hintsan ohjelman myötä?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

**Sisäinen motivaatio**

14. Oletko Hintsan ohjelman myötä löytänyt uudenlaista innostusta työhösi?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Oletko Hintsia ohjelman myötä löytänyt uudenlaista merkitystä elämässäsi työn ulkopuolella?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Osallistuisitko uudestaan Hintsia ohjelmaan?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Voit antaa vielä vapaasti palautetta tai mielipiteitä Hintsia ohjelman vaikutuksiin liittyen

Oma vastauksesi

---

**Kiitos!**

**Lähetä**