

Pauliina Hänninen

ASIAKKAIDEN KOKEMUKSIA
TYÖNOHJAUKSESTA

Opinnäytetyö
Liiketalous

Marraskuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

| | | | | | |
|---|--|--------------|------------|-------|--|
|  MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences | Opinnäytetyön päivämäärä | | | | |
| Tekijä(t) Pauliina Hänninen | Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma | | | | |
| Nimeke Asiakkaiden kokemuksia työnohjauksesta. | | | | | |
| Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kokemuksia, joita työnohjaukseen osallistujilla oli työnohjauksesta. Kokemuksia tutkittiin kyselyn avulla. Opinnäytetyössä käsitellään myös työhyvinvointia ja stressiä ja sitä miten työntekijä voi itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Opinnäytetyössä avataan <i>työnohjaus</i> -käsitettä, esitellään työnohjaukseen liittyviä taustateorioita ja työnohjausta muistuttavia metodeja, kuten <i>coaching</i>, <i>mentorointi</i> ja <i>valmennus</i>. Hyvinvointi-osiossa käsitellään muun muassa sitä, kuinka ravinto, liikunta, ihmissuhteet ja uni vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyön empiirisessä osassa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kysely lähetettiin sähköpostitse helmikuussa 2011. Kyselyyn vastasi kymmenen henkilöä. Tutkimukseen osallistujat toimivat kaupallisella-, metalli- ja rakennusaloilla. Heistä kahdeksan oli miehiä ja kaksi naista. Tutkimukseen osallistujat sain työnohjaaja Merja Laituri-Korhosen kautta. Tutkimukseen osallistuneiden vastaukset analysoitiin induktiivisesti ja deduktiivisesti. Lopuksi aineisto kvalifioitiin.</p> <p>Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työnohjaus koettiin pääsääntöisesti positiivisesti. Työnohjaukseen osallistuneiden odotukset toteutuivat lähes aina. Tämä tutkimustulos korostaa työnohjaukseen liittyvien tavoitteiden asettamisen tärkeyttä ja odotusten huomioimista työnohjausta aloitettaessa. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi yhdessä keskustellen. Suurin osa osallistujista koki, että työnohjauksessa kiinnitettiin huomiota sopivasti työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin.</p> | | | | | |
| Asiasanat (avainsanat) Työnohjaus, työhyvinvointi, kvalitatiivinen tutkimus | | | | | |
| Sivumäärä 43+liitteet 4s | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Kieli</td> <td style="width: 50%;">URN</td> </tr> <tr> <td>Suomi</td> <td></td> </tr> </table> | Kieli | URN | Suomi | |
| Kieli | URN | | | | |
| Suomi | | | | | |
| Huomautus (huomautukset liitteistä) | | | | | |
| Ohjaavan opettajan nimi Kirsti Kurki | Opinnäytetyön toimeksiantaja Merja Laituri-Korhonen | | | | |

DESCRIPTION

| | | | |
|--|---------------------|---|--|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | Date of the bachelor's thesis | |
| Author(s) Pauliina Hänninen | | Degree programme and option Degree Programme in Business Management Bachelor of Business Administration | |
| Name of the bachelor's thesis Employees' experiences of supervision of work. | | | |
| <p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to research into employees' experiences of supervision of work and how they feel about supervision of work. The study material was collected through an enquiry. Other themes present in this thesis are wellbeing at work, stress and how the employees themselves can affect their own wellbeing. The theoretical framework unravels the concept of supervision of work and presents background theories of supervision of work and methods resembling supervision of work, such as <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> and <i>training</i>. The section on personal wellbeing discusses how food, sports, social contacts and sleeping affect our well-being.</p> <p>The empirical part of the study was accomplished by qualitative analysis. The enquiries were sent out to the respondents in February 2011 by email. Ten people answered the enquiry, two of them females and eight males. The respondents worked in the fields of commerce, construction and metal industry. The bachelor's thesis was assigned by supervisor of work Merja Laituri-Korhonen, who also suggested the respondents for this study. The data was analyzed inductively and deductively and finally it was qualified.</p> <p>The research results showed that supervision of work was usually experienced positively by the employees. Their expectations were nearly always fulfilled. The results also highlight the importance of paying attention to goal-setting and expectations of supervision of work at the beginning of supervision, for example through a face-to-face discussion. The majority of the respondents felt that during supervision of work a sufficient amount of attention was paid to the factors that affect the wellbeing of employees.</p> | | | |
| Subject headings, (keywords) Supervision of work, the wellbeing of employees, qualitative research | | | |
| Pages 43 p. + app. 4 pages | Language Finnish | URN | |
| Remarks, notes on appendices | | | |
| Tutor Kirsti Kurki | | Bachelor's thesis assigned by Merja Laituri-Korhonen | |

SISÄLTÖ

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 1.1 | Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen hyödyllisyys..... | 2 |
| 1.2 | Aikaisempia tutkimuksia | 3 |
| 2 | TYÖNOHJAUS | 6 |
| 2.1 | Työnohjauksen historiaa..... | 7 |
| 2.2 | Eettiset periaatteet työnohjauksessa | 7 |
| 2.3 | Työnohjauksessa käytettyjä teorioita..... | 8 |
| 2.3.1 | Psykoanalyttinen | 8 |
| 2.3.2 | Systeemiteoreettinen..... | 10 |
| 2.3.3 | Oppimisteoreettinen..... | 10 |
| 2.3.4 | Vuorovaikutteinen..... | 11 |
| 2.3.5 | Eksistentiaalinen näkökulma | 13 |
| 2.4 | Työnohjausta muistuttavia suuntauksia..... | 13 |
| 3 | HYVINVOINTI..... | 16 |
| 3.1 | Työhyvinvointi | 16 |
| 3.2 | Työelämän muutos..... | 17 |
| 3.3 | Stressi..... | 18 |
| 3.4 | Työhyvinvointi tuloksentekijänä | 18 |
| 3.5 | Ihminen oman hyvinvoinnin tukijana..... | 19 |
| 4 | TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 23 |
| 4.1 | Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä..... | 23 |
| 4.2 | Kysely | 25 |
| 4.3 | Aineisto..... | 27 |
| 4.4 | Tutkimuksen luotettavuus..... | 28 |
| 5 | TUTKIMUS TYÖNOHJAUKSESTA..... | 28 |
| 5.1 | Työnohjaaja | 28 |
| 5.2 | Toteutus | 29 |
| 5.3 | Tulokset | 29 |
| 5.4 | Päätelmiä tutkimustuloksista | 35 |
| 6 | POHDINTA | 37 |
| | LIITE/LIITTEET | |

- 1 Yksisivuinen liite
- 2 Monisivuinen liite

1 JOHDANTO

Tausta

Työvoiman terveydentila heijastaa koko väestön terveyttä. Työvoiman työkyky, terveys ja osaaminen ovat yhä tärkeämpiä tekijöitä tuotannossa. Työelämään osallistuminen ehkäisee myös tehokkaasti syrjäytymistä. Uusia toimintatapoja tarvitaan parantamaan psyykkistä hyvinvointia työpaikoilla, ikääntyvien ihmisten työkyvyn takaamiseksi ja muutoksen hallitsemiseksi työpaikoilla. Useiden tutkimusten mukaan Suomessa työvoiman terveys muihin Pohjoismaihin verrattuna on huonompi. Monitautisuus, työkyvyttömyys, ennenaikainen kuolleisuus ja krooninen sairastavuus ovat yleisempiä kuin läntisissä naapurimaissa. Myönteistä kehitystä on tapahtunut viime vuosina ja Suomi saavuttanut muita Pohjoismaita. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on Suomessa 59 vuotta, joka on kuusi vuotta lakisääteistä eläkeikää vähemmän. Tässäkin on tapahtunut positiivista kehitystä ja eläkkeellesiirtymisikä on noussut 1990-luvulta. Kiinnittämällä huomiota elintapoihin, työoloihin ja työhön voidaan edistää työkyvyn säilymistä. Suurimmalla osalla (80 %) suomalaisista työpaikoista on järjestetty työkykyä tukevaa toimintaa. Nämä koetaan positiivisina asioina. (Terveyskirjasto 2012.)

Opinnäytetyön tavoite

Tavoitteena tieteellisessä tutkimuksessa on tuottaa uutta tietoa. Uutta tietoa on myös tieto, joka saadaan käyttämällä aikaisempaa tietoa jonkin asian kehittämässä tai yhdistämällä uudella tavalla aiempaa tietoa. Tällaisista tutkimuksista on merkittävää hyötyä työelämässä. Vuosisatojen saatossa useita ammatillisia käytäntöjä on suunniteltu ja kehitelty pitkälle ja nämä ovat olleet hyvin toimivia. Teknologian ja yhteiskunnan jatkuva muutos haastaa kuitenkin aikaisemmin keksityt ammatilliset käytännöt. (Vilka 2005, 23.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on:

- selvittää käsitettä työnohjaus,
- esitellä aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia,
- tutustuttaa käsitteeseen työhyvinvointi,
- esitellä työohjausta muistuttavia metodeja,

- esitellä teorioita, jotka vaikuttavat työnohjaukseen
- esitellä sitä miten työntekijä voi itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa,
- selvittää miten työnohjaukseen osallistujat ovat kokeneet työnohjauksen ja mitä hyötyä työnohjauksesta on ollut ja
- selvittää mitkä ovat työnohjauksen kehityspisteet.

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Opinnäytetyössä tutkittiin työnohjaukseen osallistuneitten kokemuksia kyselyllä, johon vastasi kymmenen henkilöä. Työnohjausta on tutkittu paljon terveys- ja sosiaalialoilla. Liiketalouden alalla on tutkittu muun muassa coachingia, joka muistuttaa työnohjausta.

Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu kuudesta osiosta. Ensimmäisenä on johdanto, jossa esitellään työn tarkoitusta, rakennetta, tutkimuskysymyksiä ja jo aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. Toisessa osiossa avataan termiä työnohjaus ja esitellään psykologisia suuntauksia, jotka ovat vaikuttaneet työnohjaukseen. Kolmannessa osiossa esitellään Maslowin tarvehierarkia, joka on yksi opinnäytetyön taustateorioista. Lisäksi tässä osiossa kerrotaan miksi työhyvinvointi on tärkeä yritystalouden kannalta. Tämän jälkeen tarkastellaan työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja miten he itse voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Neljäs osio keskittyy tutkimusmenetelmiin ja viidennessä osiossa esitellään ja analysoidaan tutkimuksen tulokset. Kuudennessa osiossa pohditaan työn menetelmiä, tuloksia ja jatkotutkimusaiheita.

1.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen hyödyllisyys

Opinnäytteen tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Mitä työnohjaus on?
- Millainen kokemus työnohjaus oli työnohjaukseen osallistujalle?
- Miten työnohjausta tulisi kehittää?

Työnohjauksen onnistumisen arviointi on tärkeää. Tällä tavalla voidaan seurata, kuinka työnohjaus vaikuttaa niin organisaatio-, työryhmä- kuin yksilötasolla. Samalla voidaan kartoittaa miten asetettuihin tavoitteisiin on päästy. Lisäksi arvioinnilla motivoidaan pysymään asetetuissa tavoitteissa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 118 - 119.)

Työnohjauksen tukeminen on tärkeää, sillä se auttaa pysymään terveenä ja jaksamaan työssä (Suomen työnohjaajat ry 2011). Työelämä on muuttunut työntekijälle yhä vaativammaksi. Aikapaine, pätkätyöt, tiimit, vaihtuvat projektit ja sekä tarkemmat että paljastavammat tulostittarit tuovat vaativuutta työhön. Näiden vastapainoksi onkin kehitettävä sekä parempia välineitä, joilla hallita työtä, että kehittämismenetelmiä henkilöstölle. (Keskinen 2002, 5.) Tämä opinnäytetyö auttaa työnohjaajia kehittämään omaa työtään ja sitä kautta auttamaan työntekijöitä jaksamaan paremmin työssä. Lehtosen ja Puution (2011, 4) mukaan työnohjausta on syytä tutkia, sillä työnohjaus on nykyään laajamittaista toimintaa elinkeinoelämässä.

1.2 Aikaisempia tutkimuksia

Työnohjauksen vaikutusta hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin on tutkittu aikaisemmin monipuolisesti. Berg & Hallin (1999) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia sekä työnohjauksen että ohjattavan yksilöllisesti suunnitellun hoitotyön vaikutuksia hoitajan luovuuden tunteisiin, koherenssiin, työtyytyväisyyteen ja rasiukseen, jota hän kokee työssään. Keskeisinä tuloksina saatiin, että työssä koettu jännittyneisyyden tunne ja rasitus pienenevät. Turvallisuus ja luovuus lisääntyivät. Koherenssin tunteessa, työhön sitoutumisessa, työtyytyväisyydessä, kiinnostuksessa työhön tai työn joustavuudessa vaikutuksia ei havaittu. Severinsson & Kamakerin (1999) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia kokemuksia, joita hoitajilla on työnohjauksen vaikutuksista tyytyväisyyteen ja työympäristöön liittyvään stressiin. Tutkimuksen keskeinen tulos oli, että työnohjausta saavat hoitajat kokevat itsensä vähemmän ahdistuneiksi, mutta enemmän stressaantuneiksi. Arvidsson, Löfgren & Fridlundin (2000) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia käsityksiä on ryhmätyönohjauksen vaikutuksesta ammatilliseen kasvuun. Keskeisiä tutkimustuloksia oli, että itseluottamus ja henkiset voimavarat kasvoivat. Työtyytyväisyys ja ammatillinen rooli hahmottuivat paremmin. Kokemusten jakaminen mahdollistui ja työntekijät olivat paremmin perillä työn toimintatavoista. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Malinin (2000) tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työnohjausta toteutettiin, miten sen sisältö ymmärrettiin, mitä hyötyä työnohjauksesta oli ja millainen rooli työnohjaajilla oli työnohjausprosessissa. Keskeisinä tutkimustuloksina saatiin, että työnohjaus teki työryhmän vuorovaikutuksen helpommaksi, lievitti ahdistusta ja auttoi laittamaan asi-

at oikeisiin mittasuhteisiin. Itseluottamus lisääntyi ja ryhmässä työskentelyn tärkeys tuli tietoisuuteen. Teasdale, Brocklehurst & Thomin (2000) tutkimuksen tavoitteena oli arvioida kokemuksia, joita hoitotyöntekijöillä oli tiedollisen tuen ja työnohjauksen vaikutuksista henkiseen uupumiseen ja tuen saannin kokemukseen työelleen. Keskeisimpinä tuloksia oli, ettei henkistä uupumista havaittu. Erityisesti vähän työkokemusta omaavat kokivat saavansa työnohjauksesta enemmän onnistumisen ja omanarvon tunnetta verrattaessa niihin, jotka eivät osallistuneet työnohjaukseen. He pystyivät myös arvioimaan laajemmin omaa toimintaansa ja laajemman tuen saaminen mahdollistui. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Cheater & Halenin (2001) tutkimuksen tavoitteena oli arvioida käsityksiä, joita hoitohenkilökunnalla oli työnohjauksen sisällön ymmärrettävyydestä ja tunnistaa sekä ymmärrystä lisääviä että haittaavia tekijöitä, arvioida mitä vaikutuksia työnohjauksella oli hoitotyön organisaatioon, hoitotyön laatuun ja ammatilliseen kehitykseen. Tutkimuksen keskeisiä tuloksia oli, että työnohjaus lisäsi ammatillista kehitystä, mahdollisti keskustelun sekä työn ongelmista että käytännöistä saman ammattiryhmän kesken, lisäsi työmotivaatiota ja itseluottamusta ja vähensi eristyksissä olemisen tunnetta. Hyrkäsen (2002) tutkimuksen tavoitteena oli kuvata vaikutuksia, joita työyhteisön työnohjaus sai aikaan ammatillisessa kehityksessä sekä työnohjausryhmien että yksittäisten ihmisten kokemana. Keskeisiä tuloksia oli, että työryhmä lähentyi ja sen toimivuus parani. Työryhmästä tuli myös keskustelelevampi. Ymmärrettiin työkaveria herkemmin. Tiedostettiin herkemmin oma minä, oltiin myönteisempiä ja sallivampia itseään kohtaan. Työtahti rauhoittui ja työskentelytapa kehittyi. Avoimuus ja vapautuneisuus lisääntyvät. Selkiytti työn sisältöä. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Lindahl & Norbergin (2002) tutkimuksen tavoitteena oli kuvata keskusteluja, joita käytiin hoitotyöntekijöiden ryhmätyönohjauksissa. Keskeisimpiä tuloksia oli, että vapautuneisuuden tunne lisääntyi. Ryhmässä pystyttiin jakamaan niin kokemuksia kuin tunteitakin. Jonesin (2003) tutkimuksen tavoitteena oli saada ymmärrys hoitotyöstä ja keino siihen kuinka tukea hoitotyöntekijöitä parhaiten heidän työssään. Tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia oli, että hoitajan ymmärrys niin itseään kuin omaa työtään kohtaan parani. Hoitaja oli myös entistä tietoisempi osatekijöistä, jotka lisäsivät ahdistusta. Keinot, joilla voidaan parantaa vuorovaikutusta työntekijöiden välillä, parantuivat. Hansebo & Kihlgrenin (2004) tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella muutoksia, joita hoitohenkilökunnan lähestymisessä työhönsä tapahtui työnohjauksen jälkeen. Keskei-

simpää tuloksia oli, että ymmärrys ja tapa, jolla potilas kohdattiin, parantuivat. Oman työskentelyn vaikutukset tiedostettiin paremmin suhteessa laadukkaaseen työhön. Mahdollisti työryhmässä tapahtuvan työn reflektoinnin ja kokemusten jakamisen. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Edwards, Burnard, Hannugan, Cooper, Adams, Juggessur, Fot-hergil & Coylen tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitä vaikutuksia työnohjauksella on työuupumukseen. Tutkimuksen keskeisempiä tuloksia oli, että kun hoitajat saavat jutella luottamuksellisista arkaluonteisista asioista työnohjauksessa, saattaa henkinen uupumus, jota hoitajilla oli, vähentyä. Työuupumista saattoi vähentää positiivinen suhtautuminen työnohjaukseen ja tunne, että työnohjauksen avulla sai tukea. Hyrkäsen (2005) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työnohjauksen vaikutusta työtyytyväisyyteen, stressiin ja uupumukseen. Tarkoituksena oli myös tutkia sitä missä tilassa työnohjaus on tällä hetkellä. Keskeisimpiä tuloksia oli, että uupumuksen tunne väheni. Työnohjaus, joka koetaan toimimattomaksi, vähensi työtyytyväisyyttä. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Hyrkäs, Appelquits-Schmidlechner & Haatajan (2006) tutkimuksen tavoitteena oli määrittellä, kuinka työnohjausprosessin rakenne ja niiden hoitajien tausta, jotka osallistuvat työnohjaukseen määrittävät työnohjauksen tehokkuutta ja tasoa, jolla henkinen väsymys on, työnohjattavien työtyytyväisyyttä ja käsitystä, joka on laadukkaasta käytännön hoitotyöstä. Keskeisimpiä tuloksia oli, että hoitajien sukupuoli, aiempi kokemus työnohjauksesta ja erityisala vaikuttivat kokemukseen hyödystä, jota työnohjauksesta saatiin. Niillä, jotka kokivat työnohjauksen tehokkaaksi, oli keskimääräistä enemmän väsymystä ennen työnohjausta. Jonesin (2006) tutkimuksen tavoitteena oli kuvata niitä tapoja, joiden avulla pystyttiin parhaiten tukemaan hoitotyöntekijöitä heidän työssään. Keskeisimpiä tuloksia oli auttaa hoitajia ymmärtämään enemmän itseään ja tarkastelemaan omaa toimintaansa. Kilroysin (2006) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää keskeisiä piirteitä, joita on tehokkaassa työnohjauksessa, päivystyspoliklinikalla olevien hoitajien kokemana ja saada tietoa esteistä, jotka haittaavat työnohjauksen vaikutuksia hoitotyössä. Tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia oli, että käytännön hoitamista koskeva suora työnohjaus lisäsi itseluottamusta ja kohensi hoidon laatua. (Laitinen 2009, Liite 1.)

Rice, Cullen, McKenna, Kelly, Keeney & Richeyn (2007) tutkimuksen tavoitteena oli tutkia keinoja, joilla mahdollistettaisiin työnohjaus kaikille hoitajille psykiatrisilla aloilla, ja sekä parantaa että arvioida hoitajien toimintaa työssään työnohjauksen avulla. Tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia oli, että työnohjaus lisäsi hoitajien itsetuntoa, itsearvostuksen tunnetta, kompetenssia ja ammatillista itseluottamusta. Työnohjaus lisäsi työtyytyväisyyttä, rohkaisee toimimaan potilaslähtöisesti, vähensi syytelyä ja avoimuus lisääntyi työyhteisössä. Työnohjaus edisti sekä ammatillista että yksilöllistä kehittymistä. (Laitinen 2009, Liite 1.)

2 TYÖNOHJAUS

Työnohjauksen tarkoituksena on toimia tukena, kun arvioidaan, kehitetään ja tutkitaan työtä. Työnohjauksen avulla tulkitaan ja jäsennetään omaan työrooliin, työhön ja työyhteiseen liittyviä tunteita, kokemuksia ja kysymyksiä. Ohjattava pohtii työnohjauksessa suhdettaan työhön. Ohjaaja ja muut mahdolliset osallistujat auttavat ohjattavaa näkemään sekä entistä selvemmin niin oman itsensä kuin työnsäkin. Työnohjaus auttaa pysymään terveenä, jaksamaan työssä ja on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjattavat että ohjaaja oppivat toisiltaan. (Suomen työnohjaajat ry 2011.) Työnohjausta voidaan pitää vaikuttavana työmuotona, kun tuetaan ohjattavan työssä jaksamista, ammatillista identiteettiä tai lisätään työyhteisön yhteistyötä ja vuorovaikutusta (Lehtonen & Puutio, 2011, 5). Työnohjausta annetaan yksilöille, ryhmille tai koko työyhteisöille. Työnohjaukseen osallistujat voivat olla joko samasta työpaikasta tai sitten eri työyhteisöjen jäseniä Jos osallistujat tulevat eri työpaikoista, tällöin tulee heidän yhdistävä tekijä olla sama ammatti tai toimiala. (Suomen työnohjaajat ry 2011.)

Työnohjaus kestää yleensä vähintään vuoden, sillä vaatii aikaa, kun muutetaan työyhteisön toimintatapoja tai yksilö haluaa kehittyä ammatissaan. Jotta työnohjaus onnistuisi, tulee jo ensimmäisillä kerroilla määritellä tavoitteet johon pyritään. Työnohjaustapaaminen kestää yleensä tunnista puoleentoista tuntiin ja ne järjestetään kahden viikon välein tai harvemmin. Prosessi kestää vuodesta kahteen ja tapaamisia kertyy tällä ajalla yhteensä noin viidestätoista kahteenkymmeneen. Prosessin edetessä voidaan tarkastella ja päivittää tavoitteita. Ohjattavan ryhmän ihannekoko on kolmesta kuuteen osallistujaa. (Suomen työnohjaajat ry 2011.)

2.1 Työnohjauksen historiaa

Työnohjauksella on pitkät perinteet ja sen juuret ulottuvat 1800-luvun loppupuolelle. Alussa työnohjausta oli lähinnä kirkon ja psykoanalyttikkojen keskuudessa. Työnohjaus rantautui Suomeen 1950-luvulla. Työnohjaus on saanut vaikutteita kirkon, sosiaalilähtöisen ja psykoterapian piireistä. 1980-luvulla työnohjaus levisi koko terveys- ja sosiaalihuoltoon ja opetus- ja kasvatusalueille. 1990-luvun loppupuolella työnohjaus sai suosiota myös liike- ja talouselämässä ja julkisella sektorilla. Liiketaloudessa työnohjauksen rinnalle on noussut myös mentorointi. (Paunonen-Ilmonen 2001, 23 - 24, 27.) Mentoroinnilla tarkoitetaan kokeneemman työntekijän tekemää ohjausta vähemmän kokeneelle työntekijälle, jonka avulla kokemattomampi työntekijä kehittyy (Virolainen 2010, 67).

2.2 Eettiset periaatteet työnohjauksessa

Työnohjaajan tulee olla lojaali organisaation perustehtävälle, työnantajalle, ohjattavan esimiehelle ja ohjattavalle. Työnohjaajan ei tule ottaa johtajuutta ohjattavassa työyhteisössä. Työnohjaajaan tulee tehdä kaikkensa rakentaakseen ja pitääkseen yllä avoimuutta ja luottamusta. Työnohjauksen työskentelyn perustana ja lähtökohtana on sopimus, jota tulee noudattaa. Sopimus tulee sisällyttää tavoitteet, jotka ovat realistisia, työskentelytavat, aikataulun ja hinnoittelun. (Suomen työnohjaajat ry 2011.)

Työnohjaus on avointa ja luottamuksellista. Työnohjaajaa sitoo vaitiolovelvollisuus. Työnohjaajan tehtävä on palvella ohjattavaa/ohjattavia ja työskentely lähtee heidän tarpeista. Työnohjaaja antaa käyttöön tiedot ja taidot, joita hänellä on. Työnohjaajan tulee kunnioittaa ohjattavia silloinkin, kun heidän valintansa johtavat epäonnistumiseen. Työnohjaajan tulee luottaa kehitysmahdollisuuksiin, joita ohjattavalla on. On tärkeää, että ohjaajan ja ohjattavan välillä on tietty etäisyys. Aikaisemmat ohjaukset saattavat vaikuttaa työnohjaukseen ja ne on syytä ottaa esille. Työnohjaajan tulee olla valmistautunut ohjattavien kasvuun tai jopa perääntymiseen. (Suomen työnohjaajat ry 2011.) Työnohjaajan tulee tukea asiakkaan autonomisuutta (Valve-Mäntylä 2004).

Työnohjaajan tulee avoimesti olla oma persoonansa, sillä se on työnohjaajan tärkein työväline. Työnohjaajan tulee muistaa oma rajallisuutensa ja huolehtia omasta jaksamisesta. Työnohjaajan tulee myös kehittää omaa ammattitaitoaan. Työnohjaajan tulee

pohtia ammatillisesti, avoimesti ja kriittisesti omaa työskentelyään. Työnohjaajan ei tule toimia työnohjaajana ratkaistakseen omia ongelmiaan elämässään. Työnohjaajan tulee huolehtia, että työn laatu pysyy hyvänä ja työtaakka kohtuullisena. (Suomen työnohjaajat ry 2011.) Työnohjaajan tulee tiedostaa mihin on ryhtymässä ennen kuin tekee sopimuksen asiakkaan kanssa. Työnohjaajalla on oikeus tehdä myös virheitä, mutta velvollisuus ottaa opiksi virheistään. Työnohjaajan tulee olla tietoinen vallastaan, jota hänellä työnohjaajana on. (Valve-Mäntylä 2004.)

2.3 Työnohjauksessa käytettyjä teorioita

Työnohjauksessa on käytetty useita erilaisia näkökulmia ja filosofisia pohjia jo vuosikymmenien ajan. Tällä hetkellä työnohjauksella ei ole yhtä ainoa teoriaa tai mallia käytettävissä. Tätä on etsitty, mutta sen löytäminen on todettu mahdottomaksi. Vain yhteen teoriaan nojautuen ei pystytä tukemaan ohjattavan omaehtoista kasvua ja kehittymistä. Työnohjauksessa on kyse ohjattavan omaehtoisesta ja kokonaisvaltaisesta kehittymisestä ammatissaan ja työssään, ei menetelmistä ja tekniikoista. Erilaiset tekniikat ja menetelmät kylläkin tukevat työnohjausta. Ne tarvitsevat rinnalleen teoreettisia lähestymistapoja. Työnohjaajan on hyvä miettiä omaa ohjausviitekehitystään ja sen hyviä puolia. (Paunonen-Ilmonen 2001, 45.)

Työnohjauksessa käytetyt teoreettiset perusteet voidaan jakaa **systemi-**, **oppimis-** ja **vuorovaikutusteoreettisiin** näkökulmiin. Taustateorianaa voidaan käyttää myös **eksistentiaalista** tai **psykoanalyyttistä** näkemystä. Systemiteoreettinen näkökulma tuo ohjaukseen laajemman lähestymistavan ottaessaan kokonaisvaltaisesti huomioon koko organisaation ja työryhmän ohjattavan lisäksi. Vuorovaikutus- ja oppimisteoriat korostavat taitojen ja kykyjen käytännönläheistä opiskelua muuttaessa ammattitoimintoja. Psykodynaaminen puolestaan perustaa yksilön omaan oivaltamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen. Tiedostamattoman kohtaaminen auttaa jäsentelemään uudelleen ohjattavan persoonallisuutta. Eksistentiaalisessa näkökulmassa puolestaan painotetaan ohjattavan valinnanvapautta ja omaa vastuuta tietoisuuden laajentamiseksi. (Paunonen-Ilmonen 2001, 46.)

2.3.1 Psykoanalyttinen

Freudin (1964, 11) mukaan ei pidä asiakkaalle liioitella saavutuksia, joita psykoanalyysissä saatetaan saavuttaa. Psykoanalyysin tulos riippuu paljon asiakkaan kestävydestä, sopeutuvuudesta, käyttäytymisestä ja ymmärtävyydestä. Sen sijaan pitää painottaa sitä miten haasteellista psykoanalyysi on.

Psykoanalyysi pitää sisällään vain psykoanalyytikon ja asiakkaan keskustelun. Asiakas kertoo vaikeuksistaan, elämyksistään, vaikutelmista, toiveista ja yllykkeistä. Analyytikon tehtävä on kuunnella ja ohjailta asiakasta, tarkkailla hänen reaktioitaan ja antaa pulmallisiin ilmiöihin selityksiä. Tiedot, joita asiakas antaa ovat arkaluonteisia ja ne on tarkoitettu vain analyytikolle. Tärkeää on huomata asioiden väliset suhteet, joita asiakas ei halua myöntää edes itselleen. (Freud 1964, 13, 213.)

Freudin mukaan ihmisen persoonallisuus on rakentunut kolmesta osasta, joita ovat:

- ego eli minä, joka toimii
- yliminä eli superego, joka valvoo
- id eli se joka houkuttelee (Punkanen 2009, 93).

Minään eli egoon kuuluvat muisti- ja mielikuvat, tunteet, havainnot ja ajatukset. Ego on osaksi tiedostamaton ja osaksi tietoinen. Egon tehtävä on edistää sopeutumista, havainnoida ja panna toimeksi. Myös minä-tunne liittyy egoon. Minä-tunteella tarkoitetaan sitä tunnetta millaiseksi ihminen kokee itsensä. Minä-tunne on muuttuva ja dynaaminen. (Punkanen 2009, 93 - 94.)

Superegossa puolestaan sijaitsee muistijäljet, jotka saadaan melko helposti tietoisuuteen. Superegosta käytetään myös nimitystä esitietoisuus. Muun persoonallisuuden kriittinen tarkkailu kuuluu superegon tehtäviin. Lapsuudessa superego on usein ankara. Yliminässä sijaitsevat käsitykset väärästä ja oikeasta, pahasta ja hyvästä, moraalisuudet ja normit. (Punkanen 2009, 93.)

Idissä eli piilotajunnassa sijaitsee varhaislapsuuden kokemukset ja torjutut muistot, joiden muistaminen tuottaa ahdistusta. Idissä sijaitsevat myös toiminnot, jotka ovat automaattisia. Id toimii jatkuvasti muun muassa niin, että jokin yllättävä asia voi tulla mieleen. Id on myös persoonallisuuden käynnistäjä ja lähde. Idin toiminta ei ole tiedostettavaa ja idissä sijaitsevat biologiset vietit. Se tuo itseään esille viettejen kautta.

Viettejä ovat muun muassa tunnelmat, tunteet, ajatukset ja mielteet. Egon toiminnasta riippuen id purkautuu. (Punkanen 2009, 94.)

Egolla, superegolla ja idillä ei ole mitään tiettyjä paikkoja mielessä vaan ne ovat sekoittuneena toisiinsa. Ne eivät ole pysyviä vaan rakentuvat rinnakkain muun persoonallisuuden kanssa. Työnohjauksessa tulee vahvistaa ohjattavan aikuisen minä-tilan vahvistamiseen (Punkanen 2009, 94 - 95).

2.3.2 Systemiteoreettinen

Systemiteoria korostaa jatkuvaa vuorovaikutusta systeemin ja ympäristön välillä. Systemi koostuu erilaisista elementeistä, joista koostuu jäsentynyt kokonaisuus. Elementti on useimmiten tapahtumaketjussa tapahtuva tapahtuma. Harvoin yksilö, joka osallistuu vuorovaikutukseen. Kokonaisuudessa on monimutkaisia osia, joiden välille syntyy palautteen avulla kehiä. Jatkuvan vuorovaikutuksen avulla systemi muuttuu. Systemi on itseohjautuva. Yksilön ei ole siis mahdollista olla vaikuttamatta systemiin. Kieltäytyminen vuorovaikutuksesta on myös vaikuttamista, jopa hyvin vahvaa sellaista. Systemiteoreettinen ajattelu sopii työnohjaukseen sen takia, ettei se pyri yksinkertaistamaan monimutkaisia ihmissuhdeongelmia. Lineaarinen ajattelu synnyttää usein vain ihmissuhdeongelmia. Parhaiten systemiteoreettinen lähestyminen sopii ryhmätyönohjauksessa. (Vienola 15, 47 - 48, 68 - 69)

2.3.3 Oppimisteoreettinen

Termillä oppiminen tarkoitetaan yleisesti ottaen muutosta ihmisessä, joka muuttuu kokemuksen kautta. Oppimisteoriat voidaan jakaa karkeasti kahteen pääoppimissuuntaan: behavioristiseen ja kognitiiviseen. Behavioristisen näkemyksen mukaan käyttäytyminen muuttuu tapahtumien seurauksena. Kun annetaan negatiivista palautetta, käyttäytyminen heikkenee ja myönteistä palautetta annettaessa käyttäytyminen vahvistuu. Kognitiivisessa näkemyksessä oppiminen tapahtuu yksilön ja todellisuuden välisenä vuorovaikutuksena, jossa ihminen muokkaa käsityksiä omien rakenteidensa puitteissa. Kognitiivisessa näkemyksessä ollaan kiinnostuneita siitä miten ihminen oppii ja mitä oppii. Tämän lisäksi ollaan kiinnostuneita siitä miten ihminen kuvaa asioita, säätelee käyttäytymistään ja jäsentää todellisuutta. (Paunonen-Ilmonen 2001, 127 - 128.)

Puhutaan myös ongelmalähtöisestä, ongelmakekseisestä ja ongelmaperusteisesta oppimisesta. Ongelmalähtöinen oppiminen keskittyy ongelman ratkaisuun ja käsittelyyn rationaalisesti. Ongelmakeksinen oppiminen painottaa puolestaan ongelmanratkaisua. Ongelmaperusteinen oppiminen on avoimempaa. Se korostaa prosessin ja oppimisen kohteen tärkeyttä. Tämä kehittää puolestaan ohjattavan itsenäisyyttä, vastuullisuutta ja päätöksenteko- ja ongelmanratkaisukykyä. (Paunonen-Ilmonen 2001, 134.)

Yksi ryhmäoppimisen parhaita puolia on se, että opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisilta. Kun tapahtuu oppimisprosesseja, tapahtuu myös uusien näkökulmien syntymistä ja toimintatapojen muutosta. Kokemuksen kautta oppiessa voidaan tuoda esille aikaisempia kokemuksia ja uudelleen arvioida niitä ja sitä kautta tuottaa muutosta toiminnassa. Työnohjauksessa on tärkeää osata ”höllätä” ja vähentää ohjattavan riippuvuutta ohjaajasta. (Paunonen-Ilmonen 2001 131 - 132, 134 - 135.)

2.3.4 Vuorovaikutteinen

Sosiaalisella vuorovaikutuksella pyritään kuvaamaan yksilöiden välistä suhdetta. Jokainen näistä suhteista mahdollistaa yksilölle tilaisuuden vaikuttaa, mutta myös tulla vaikutetuksi. Vuorovaikutusta tapahtuu lähes koko ajan. Arkipäiväisiä vuorovaikutustilanteita ovat muun muassa keskustelu. Nämä ovat niin tuttuja tilanteita, että useinkaan vuorovaikutukseen ei tule kiinnitettyä huomiota kuin ongelmatilanteissa. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2006, 11.)

Vuorovaikutukseen vaikuttavat taustatekijät ovat:

- Yksilön kehityshistoria: Jokaisella meistä on oma erilainen historia, joka vaikuttaa myös vuorovaikutustilanteessa. Ihminen kantaa mukanaan oman kehityshistorian tuomia asenteita, mielipiteitä, tunteita, asenteita, tietoja, taitoja ja näkemyksiä vuorovaikutustilanteeseen.
- Fyysiset ominaisuudet: Fyysisiin ominaisuuksiin on vaikuttanut kolme tekijää: geeniperimä, ympäristötekijät ja kasvuolosuhteet. Geeniperimä määrää esim. alkuperäisen silmien, ihon ja hiusten värin. Ympäristötekijät ja kasvuolosuhteet vaikuttavat fyysiseen olemukseen muun muassa ravinnon, sairauksien ja fyysisen harjoittelun muodoissa. Fyysiset ominaisuudet voivat olla joko pysy-

viä tai tilapäisiä. Fyysisillä ominaisuuksilla tarkoitetaan siis yksilön ulkonäköä eli ominaisuuksia, jotka ovat sosiaalisen ympäristön nähtävissä.

- Henkiset ominaisuudet: Henkisiin ominaisuuksiin luetaan muun muassa luonteenpiirteet, lahjakkuuden eri lajit, ihmisen älykkyystaso ja henkinen sietokyky.
- Roolit: Kahden ihmisen kohdatessa molemmille muodostuvat roolit kuten esimerkiksi alainen-esimies. (Valve 1989, 15, 19, 21, 25).

Yksilön kehityshistoria vaikuttaa vuorovaikutustilanteeseen riippuen sekä yksilöstä itsestään että tilanteesta. Hyvä itsetuntemus yhdessä rehellisen minäkuvan kanssa mahdollistavat yksilölle terveen itsetunnon, joka vaikuttaa myönteisesti vuorovaikutustilanteessa. (Valve 1989, 15, 17.)

Vuorovaikutukseen vaikuttavat ilmitekijät ovat:

- Olemus: Olemus syntyy ilmeistä ja eleistä. Valve (1989, 59) toteaaakin, että Osa eleistä ja ilmeistä mielletään olevan peräisin biologista.
- Puhetapa: Se miten yksilö käyttää ääntä ja kieltä synnyttää puhetavan (Valve 1989, 66). Äänen painotukset, lujuus, rytmi ja intonaatio ja auttavat ymmärtämään sanotun halutulla tavalla. Ääntämiseen vaikutta helposti emotionaalinen tila, vaikka sitä ei haluttaisi tuoda esille. (Helkama ym. 1998, 222.)
- Asia: Vuorovaikutustilanteeseen vaikuttaa puhetavan ja olemuksen lisäksi asia, jonka tiimoilta vuorovaikutustilanteessa ollaan (Valve 1989, 78).

Kuunteleminen on tärkeä osa vuorovaikutusta. Aktiivinen, empaattinen kuuntelu on vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta tärkeää. Kuuntelijan tulee kuitenkin käyttää myös omaa harkintakykyään ja suhtautua toisaalta kriittisesti kuultuun, jotta pystyy erottelemaan toisistaan tosiasiat ja tunteet, tiedot ja luulot pystyäkseen tekemään paikkaansa pitäviä johtopäätöksiä. (Valve 1989, 75.)

Liittämällä tietynlaisen eleen ääntämiseen pystytään aikaansaamaan erityinen merkitys sanotulle asialle esim. asiallinen, huvittava tai ivallinen. Olemuksella ja puhetavalla pystytään siis asia laittamaan tiettyyn kategoriaan, joka ei välttämättä tulisi pelkästä asian sisällöstä ilmi. (Helkama ym. 1998, 222.)

2.3.5 Eksistentiaalinen näkökulma

Eksistentiaalisuus vaikutti viime vuosikymmenellä voimakkaasti henkiseen ilmapiiriin. Eksistentiaalisuutta voidaan pitää monimuotoisena kulttuuri-ilmionä. Eksistentiaalisuus koostuu kirjavasta eksistentiaalistien joukosta, mutta yhteisenä piirteenä voidaan pitää yksilökeskeisyyttä. Toinen piirre, joka yhdistää eksistentiaalisteja, on epätoivo. Epätoivo syntyy elämän ristiriitaisuudesta, käsittämättömyydestä ja katoavuudesta. Näistä seikoista huolimatta eksistentiaalistit alleviivaavat ihmisen vapautta, joka on ehdotonta. Myös vaikeina hetkinä ihmisellä on valinnan vapaus ja vastuu. (Lehtinen 2002, 15, 17.)

2.4 Työnohjausta muistuttavia suuntauksia

Työnohjausta muistuttavia suuntauksia ovat coaching, psykoterapia, koulutus, valmennus, liikkeenjohtajan konsultointi, mentorointi ja sparraus.

Coaching

”Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että hän saavuttaa tavoitteensa” (Suomen Coaching-yhdistys 2012).

Coaching-nimen tarinoidaan syntyneen pienessä unkarilaisesta kylästä ”Kocs”. Kylässä valmistettiin vaunuja ja englantilaiset yliopisto-oppilaat kokivat, että heidän opettajansa kuljettavat heitä ikään kuin vaunuissa akateemisella urallaan. Syntytarinan mukaan coachauksella on perusta, joka tähtää oppimiseen. (Jylhä 2005, 27.)

Coachingin tarkoituksena on tarkentaa asiakkaan toimintaa ja ajattelua. Tarkoituksena on myös suunnitella toimintastrategioita ja saavuttaa tavoitteita. Tämän avulla aikaan saadaan punnittuja päätöksiä, syvällistä kehitystä ja reflektointia oppimista. Coachingin tarkoituksena on saavuttaa lisää välineitä toimiessaan omissa rooleissa ja intoa saavuttaa tavoitteita. Coachingin tarkoituksena on valmentaa organisaatiota ja valmennettavaa yksilöä kokonaisvaltaiseen kasvuun, kehitykseen, ekologisuuteen ja tasapainoon parantamalla valmennettavan toimintatapoja ja suorituskykyä. (Suomen Coaching-yhdistys 2012.)

Coach tähtää siihen, että valmennettava pystyisi käyttämään sekä käyttämättömät että nykyiset voimavarat kokonaan. Tämän tarkoituksena on, että organisaatio menestyisi, valmennettavan ylittäessä omat tavoitteensa. Yrityksillä on huomattavia etuja coachingin käytöstä. Muun muassa työtyytyväisyys ja sitoutuminen kasvavat, ristiriidat vähenevät ja yhteistyö paranee. Myös organisaation tuottavuus, tulos ja laatu kasvavat. Organisaation sitoutuneisuus kasvaa ja asiakastyytyväisyys paranee. (Suomen Coaching-yhdistys 2012.)

Psykoterapia

Psykoterapia on asiakkaan ja koulutetun psykoterapeutin välistä vuorovaikutusta. Tämän tarkoituksena on poistaa tai lieventää asiakkaan psyykkisiä oireita ja niistä aiheutuvia kärsimyksiä. Asiakkaan kertoessa ongelmistaan hän saa etäisyyttä tilanteeseen ja ongelmat alkavat selkiintyä. Tällöin asiakas pystyy käyttämään omaa harkintaa ja tietynlaista objektiivisuutta tarkastellessaan tilannetta. Psykoterapeutin tehtävänä on kertoa asiakkaan sairauteen liittyvistä tekijöistä, joista terapiaan hakeutunut ei ole selvillä. Tällä tavoin terapeutti voi antaa tietoa, josta on hyötyä asiakkaalle ja auttaa häntä ymmärtämään paremmin. sairauden syntymekanismeja. (Psykoterapiat 2010, 46, 123–124.)

Koulutus

Koulutusta käytetään silloin, kun taidot ovat vanhentuneet tai tieto on uudistunut. Sitä annetaan koulutusta tarvitsevalle ryhmälle tai yksilölle. Koulutusta antavat organisaation sisäiset tai ulkoiset kouluttajat. Koulutuksen tavoitteena on taitojen uudistaminen ja/tai tietojen ajantasaistaminen. Koulutusta annetaan yleensä luonnoilla, itseopiskeluna, ryhmätyönä tai alustuksina. Se voi olla kertaluonteista tai jaksottaista. Sen järjestävät kouluttajat, koulutusspesialistit tai yksilö itse. Koulutuksen heikkoutena on se, että osaavuus ja tarpeet eivät aina kohtaa. Koulutuksen höytyinä ovat tietojen päivittyminen ja taitojen parantuminen. (Nakari ym. 1998, 8.)

Valmennus

Valmennusta käytetään taitotason nostamiseen. Sen kohteena on valmennettava yksilö tai tiimi. Sitä tarjoaa valmentaja, yksilö tai tiimi. Valmennusta annetaan monipuolisilla tekniikoilla ja menetelmillä. Se on pitkäkestoinen ja portaittainen prosessi. Sen heikkouksina voi olla, että se on pelkkää luennointia tai lepsiä. Parhaimmillaan valmentaminen parantaa suoritustasoa. (Nakari ym. 1998, 9.)

Liikkeenjohdon konsultointi

Liikkeenjohdon konsultointi toimialana ja ammattina on nuori. Se kehittyi Britanniassa 1700-luvun loppupuolella alkaneen teollisen vallankumouksen myötä. Se levittyi Länsi-Eurooppaan ja lopulta USA:han 1800-luvun aikana. Liikkeenjohdon konsultointia toteuttavat kokeneet ja hyvin harjaantuneet ammattilaiset ja se on ammattimainen palvelu. Liikkeenjohdon konsultoinnissa tarkoituksena on auttaa ratkaisemaan ja tunnistamaan ongelmia, jotka liittyvät toimintaan ja johtamiseen organisaatioissa. Konsultit pyrkivät antamaan käytännönläheisiä ratkaisuja ongelmiin ja auttavat niiden toteutuksessa. Tarkoituksena on tukea organisaatioiden toimintaa, johtamista ja taloudellista menestystä. (Kyrö 1992, 59, 104.)

Mentorointi

Mentorointi on lähtenyt aluille kreikkalaisesta mytologiasta: ”kerro hänelle kaikki mitä tiedät” (Jylhä 2005, 24). Mentoroinnin avulla pyritään siirtämään viisautta vanhemmalta nuoremmalle. Mentorointi on vapaaehtoista ja palkatonta.

Mentorointi on

- tavoitteellinen ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jota leimaa avoimuus, henkilökohtaisuus ja sitoutuminen
- kehityshaluisen henkilön (mentoroitavan) ja kokeneemman henkilön (mentorin) prosessi, joka perustuu dialogiin eli keskusteluun
- näkemysten, kokemusten ja osaamisen välittämistä ja siirtämistä henkilöltä toiselle. (Mentorointi 2012.)

Perustavoitteena mentoroinnissa on tukea ja edistää nuoren työuran hallintaa ja kehitystä. Mentorointi kehittää nuoren ammatillista pätevyyttä ja osaamista ja vahvistaa

hänen itsetuntoaan. Mentoroitava omaksuu nopeammin talon tavat ja arvot. Näin myös kokemukset välittyvät sukupolvelta toiselle. (Nakari ym. 1998, 6.)

Sparraus

Sanakirjan mukaan sparraaja tarkoittaa harjoitusvastustajaa. Sparraus on melko tuore, mutta on saanut pikkuhiljaa jalansijaa työelämässä. Suomalainen kulttuuri, joka kannustaa ihmisiä selviytymään yksin, ei ole ollut otollisinta maaperää sparraukselle (Jylhä 2005, 26.) Sparrausta käytetään, kun halutaan jakaa ja vahvistaa näkemyksiä, ajatuksia ja kokemuksia muiden kanssa. Siinä kehitetään joko sparrattavaa yksilöä tai ryhmää. Kehittäjänä on joko sparraaja taikka sparraava ryhmä. Sparrauksen tavoite on ”uskonvahvistus” eli varmuuden saaminen ja lisääminen. Työtapa on vuorovaikutteista ns. peilinä toimimista. Sparraus on kertaluonteista. Prosessin luonne on polveilevaa ja elävää. Kun annetaan sparrausta, sen idean takana on sparrattava, joka itse haluaa sparrausta. Sparrauksen mahdollisia ongelmia on löyhyys tai se, että sparraus muodostuu itsetarkoitukseksi. Siitä saatavia hyötyjä ovat lisääntynyt varmuus ja itsetunnon kohoaminen. (Nakari ym. 1998, 8)

3 HYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin” (Ojala & Ahonen 2005, 27).

Maslowin tarvehierarkia

| | |
|--|--|
| Sisäinen draivi, henkisyys Omat ihanteet ja arvot | |
| Kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeet | Osaamisen ja oman työn jatkuva kehittäminen |
| Arvostuksen tarpeet | Ammattitaidon arvostus/ Oman työn/osaamisen arvostus |
| Läheisyyden tarpeet | Tiimit, työkaverit, työyhteisön yhteisöllisyys |
| Turvallisuuden tarpeet | Työpaikan fyysinen ja henkinen turvallisuus Työn jatkumisen varmuus |

| | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Fysiologiset perustarpeet | Jaksaminen, terveys ja fyysinen kunto |
|---------------------------|---------------------------------------|

Vertauskuvallisesti voidaan yksilön työhyvinvointia peilata Maslowin tarvehierarki-
aan. Maslowin tarvehierarkiassa fysiologiset tarpeet ovat ensimmäisenä. Fysiologisia
tarpeita ovat muun muassa uni, ravinto ja nesteytys. Ihmisen fyysistä kuntoa ja terve-
yttä voidaan peilata näihin tarpeisiin. Työhyvinvoinnin perusta on fyysinen hyvinvoin-
ti. Fysiologisten tarpeiden jälkeen tulee turvallisuus. Työssä tällä tarkoitetaan niin
fyysistä kuin henkistäkin turvallisuutta. Turvalliseen fyysiseen ympäristöön kuuluu
muun muassa turvalliset työvälineet. Henkiseen turvallisuuteen kuuluu hyvä ilmapiiri
ja työn jatkuvuus. Tosin nykyään monilla työn jatkuvuuden sijaan saadaan turvalli-
suuden tunnetta omasta osaamisesta ja ammattitaidosta. Yksilön hyvinvoinnin toinen
osa-alue on psyykinen hyvinvointi. Kolmantena ovat sosiaaliset tarpeet. Näitä ovat
muun muassa kuuluminen työyhteisöön ja ammattiliittoon. Tähän tarpeeseen kuuluvat
niin työssä kuin työn ulkopuolellakin olevat ihmissuhteet. Hyvät sosiaaliset suhteet
auttavat työssä jaksamista ja työhön sitoutumisessa. Arvostuksen tarpeet tulevat nel-
jäntenä. Työelämässä arvostusta saa ammattitaidosta ja osaamisesta. Osaaminen ja sitä
kautta saatu arvostus tuo myös turvallisuutta nykypäivänä. Arvostus myös tukee omal-
ta osaltaan sosiaalista hyvinvointia. Kun ihminen osaa ja on ammattitaitoinen, hänet
valitaan helpommin muun muassa tiimeihin, työhön ja työryhmiin. Viidentenä tulevat
tarpeet kasvusta ja itsensä toteuttamisesta. Näitä ovat muun muassa halu, joka ohjaa
päämäärien saavuttamista elämässä, halu itsensä kehittämiseen, luovuus, halu kehittää
osaamistaan ja toimintaa. Näiden yläpuolelle voidaan asettaa viimeinen porras, joka
pitää sisällään sisäisen draivin ja henkisyyden. Tähän kuuluvat muun muassa motiivit,
arvot ja sisäinen energia. Nämä ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioi-
hin. Tässä on kyse henkisestä hyvinvoinnista. (Ojala & Ahonen 2005, 28 - 30.)

3.2 Työelämän muutos

Työelämä on muuttunut työntekijälle yhä vaativammaksi. Muun muassa aikapaine,
pätkätyöt, tiimit, vaihtuvat projektit sekä tarkemmat että paljastavimmat tulostimet
lisäävät työn vaativuutta. Näiden vastapainoksi onkin kehitettävä parempia välineitä,
joilla hallita työtä ja henkilöstölle kehittämismenetelmiä. Henkilöstö tarvitsee yhä
parempia taitoja, kykyä hallita työpaineita ja asiantuntijuutta. Edellä mainitut tekijät
saattavat aiheuttaa stressiä työntekijöille. (Keskinen 2002, 5.) 90 % suomalaisesta

työväestöstä kokee stressioireita (Ojala & Ahonen 2005, 50). Työnohjaus tarjoaa vaa-
tivan, mutta toimivan menetelmän, kun halutaan muuttaa toimintatapoja ja viedä läpi
muutoksia. (Keskinen 2002, 5.)

3.3 Stressi

Työstressin aiheuttajat voidaan jakaa kahdeksaan tekijään:

- psyykkiset vaatimukset: ali- tai ylikuormitus
- työmäärä: työn ali- tai ylikuormitus
- fyysiset muuttujat: sää, ilman saasteet, ilman kosteus, lämpötila, auringon valo,
melu, värinä, ihoa ärsyttävät kemikaalit ja epämukava työasento
- työstatus: negatiivinen tai alhainen työn arvostus, satutus, joka on liian korkea
- vastuu: työ sisältää liian vähän tai liikaa vastuuta
- työn vaihtelevuus: työ on liian vähän tai liiaksi vaihtelevaa
- ihmiskontaktit: palautteet, kontaktien ylikuormitus
- fyysiset vaatimukset: liian kuormittavaa fyysisesti (Keskinen 2002, 258).

Työnohjauksella on saatu hyviä tuloksia stressin ehkäisyssä, varsinkin kun koetaan
psyykkistä ylikuormitusta, ja loppuun palamisen estämisessä. Työohjauksen avulla
vahvistetaan ammattitaitoa. Työnohjaus mahdollistaa työn jäsentelyn ammattitaitoisen
ihmisen kanssa. Työnohjauksen avulla hallitaan paremmin stressiä, se on myös ennal-
ta ehkäisevää ja korjaavaa ja toimii työkykyä ylläpitävänä tekijänä. Jos työnohjaus-
seen hakeudutaan vasta uupumistilanteessa, työnohjaus auttaa selvittelemään usein
kaosmaista tilannetta ja selvittämään syitä miten tilanteeseen on päädytty. (Keski-
nen 2002, 6, 267, 271).

3.4 Työhyvinvointi tuloksentehtijänä

”Työhyvinvointi kannattaa - myös taloudellisesti” (Työterveyslaitos 2011).

Usein ollaan sitä mieltä, että sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi on ristiriidassa tuot-
tavuuden kanssa, mutta on todettu, että hyvinvoiva työyhteisö tuottaa myös hyvin.
(Keskinen 1996, 11). On tutkittu, että organisaatio voi saada työhyvinvointiin panos-
tamansa rahat takaisin jopa kaksikymmenkertaisina (Ojala & Ahonen 2005, 72).

Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää liiketaloudellisesta näkökulmasta siksi, että pahoinvointi lisää kustannuksia. Palkkakustannuksista keskimäärin noin 5 % johtuu sairauspoissaoloista (Ojala & Ahonen 2005, 35, 51).

Työhyvinvointi:

- pienentää tapaturma-, sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksia. Työhyvinvointi vaikuttaa kustannustehokkuuteen, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti kannattavuuteen ja tuottavuuteen
- parantaa motivaatiota, työtyytyväisyyttä ja työyhteisön ilmapiiriä. Tämä puolestaan parantaa palvelutasoa. Palvelutason parantuminen parantaa asiakastytyytyväisyyttä, toiminnan laatua ja tätä kautta kilpailukyky lisääntyy
- lisää osaamista ja kohentaa organisaation oppimista. Tämän seurauksena syntyy uusia tuotteita ja palveluja. Näin mahdollistetaan se, että kilpailuetu säilyy.
- tukee sitoutumisen ja innostuksen syntyä, joka puolestaan parantaa organisaation imagoa sekä tavoiteltuna yhteistyökumppanina että haluttuna työpaikkana. Näin uudet markkinat avautuvat ja kilpailukykyyn säilymisen mahdollisuus paranee. (Ojala & Ahonen 2005, 69 - 70.)

Työhyvinvointi luo erityisesti tietotyön aloilla organisaation voimavaroja. Voimavarat voidaan rinnastaa organisaation varallisuuteen, jolla nykyaikana on suuri merkitys, kun lasketaan organisaation arvoa. (Ojala & Ahonen 2005, 91.)

3.5 Ihminen oman hyvinvoinnin tukijana

Meillä on vaikutusvalta omaan hyvinvointiimme, kun huomioimme ajoissa seikat, jotka vaikuttavat terveyteemme (Mustajoki (toim.) 2011, takakansi). Ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät, joita on esimerkiksi levon ja työn tasapaino, liikunta, oikeanlainen ravinto ja ihmissuhteet (Kylliäinen & Lintunen 2002, 7).

Liikunta

Liikunta on erittäin tehokas ja samalla miellyttävä tapa vaikuttaa hyvinvointiimme. Sillä voidaan ennalta ehkäistä tai hoitaa tiettyä sairautta tai oiretta. Se on myös yleislääke, jolla pidämme kokonaisvaltaisesti itsestämme hyvää huolta. Liikunnalla on kymmeniä suotuisia vaikutuksia elimistöömme. Liikunta vahvistaa luustoa, parantaa

stressin hallintaa, pienentää liikapainoa, auttaa heikentynyttä sokeriaineenvaihduntaa, alentaa korkeaa kolesterolia ja kohonnutta verenpainetta. Se ehkäisee liikuntaelinsairauksia, verisuoni - ja sydäntauteja ja aikuisiän diabetesta. Iäkkäille terveysliikunta on erittäin tärkeää. Se vähentää kaatumistapauksia, parantaa tasapainoa, edistää itsenäistä selviytymistä ja edistää toimintakykyä, vähentää Alzheimerin ja dementian todennäköisyyttä. Liikunta, joka on kohtuullisen kuormittavaa parantaa elimistön puolustusreaktioita. Tällä tavoin se torjuu virustauteja. Säännöllinen liikunta vaikuttaa positiivisesti henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Liikunnan puute puolestaan näkyy päiväsaikaisena väsymyksenä ja unen laatu on huonoa. (Mustajoki (toim.) 2011, 155 - 157.)

Noin 1000 kilokaloria on se määrä, jota suositellaan viikossa terveysliikunnaksi. Tämä vastaa esim. viidestä seitsemään kertaan reipasta puolen tunnin kävelyä viikossa (kohtuullisesti kuormittavaa liikuntaa) tai hölkkää (kuormittavaa liikuntaa) kolmesti 20 - 60 minuuttia viikossa. Nämä liikunnat voi myös suorittaa palasina, sillä näin saadaan sama vaikutus. Tällä määrällä liikuntaa saavutetaan liikunnasta saatavat terveysvaikutukset. Tämän jälkeen fyysinen kunto kyllä paranee, mutta terveyshyöty ei juuri kasva tai kasvaa hitaasti. Elimistön toimintoihin kukin liikuntalaji vaikuttaa eritavalla. Energiaa kuluttavat kestävyyslajit muun muassa hölkkä, kävely, uinti, pyöräily ja hiihto. Nämä myös parantavat sokerinsietoa, alentavat verenpainetta ja veren kolesterolia. Kuntosali – ja voimaharjoittelu puolestaan tehostaa sokeriaineenvaihduntaa ja vahvistaa luustoa. Luustoa vahvistavat ja tasapainoa parantavat aerobic, voimistelu ja pallopelit. Erot näiden välillä ovat suhteellisen pieniä ja terveyskunnan saavuttaminen ei ole kiinni lajista. Tärkeintä on löytää mieluinen laji, josta tykkää ja jonka pariin mielellään palaa harrastamaan. Liikuntaa tulee harrastaa jatkuvasti läpi elämän, sillä siitä ei ole hyötyä ”kuureina”. Sen vaikutukset kestävät lyhytaikaisesti, viikkoja tai päiviä. (Mustajoki (toim.) 2011, 157 - 159.)

Sosiaaliset suhteet

Muilla ihmisillä on suuri vaikutus siihen kuinka tyytyväinen olet elämääsi. Muilta ihmisiltä saa apua, virikkeitä ja emotionaalista tukea. Näitä hyötyjä saa etenkin vakiintuneista pitkäaikaisista suhteista. Perheeltä, aviopuolisolta ja ystäviltä saadun tuen määrä vaikuttaa jopa fyysiseen terveyteen vaikeina aikoina. (Elämisen taito 1 1990, 122.)

Läheisiltä saa emotionaalista tukea. Usein läheisten tausta, mielipiteet ja maailmankatsomukset ovat samankaltaisia. Tämä toistuu usein myös parisuhteessa. Yleensä aviopulisoiksi ja ystäviksi valitaan niitä ihmisiä, joilla on samankaltainen käsitys itsestään ja maailmasta. Myös sellaisissa suhteissa, joita ihminen ei voi valita, hän on riippuvainen henkisestä tuesta. Myös työpaikoilla on positiivisia seurauksia siitä, kun työkaverit tulevat hyvin toimeen keskenään. (Elämisen taito 1990, 123 - 124.)

Tutkimusten mukaan niin kuolleisuus kuin onnellisuuden tunne riippuvat avioliitossa elämisestä. Ne, jotka ovat naimisissa – sukupuolesta ja iästä riippumatta - elävät pitkempään ja ovat terveempiä kuin lesket, eronneet tai yksinäiset. Avioliittoon verrattava tilanne on myös pitkäaikaisella kiinteällä ihmissuhteella. Tällä on yksinkertainen selitys. Aviopuolisot pitävät huolta toisistaan. Yksinään elävillä on usein huonoja elintapoja kuten tupakointi, liika alkoholin käyttö ja epäterveellinen ravinto. (Elämisen taito 1 1990, 126.)

Ravinto

Hyvän ruuan kuuluu olla maittavaa. Se on myös nautinto ja saa aikaan mielihyvää. On tärkeää erottaa ruokailussa juhla- ja arkiruoka toisistaan. Ruokavalion kokonaisuuteen vaikuttavat erityisesti jokapäiväiset ruokavalinnat. Juhla-aterialla voi poiketa totutusta. Ruuasta tulisi nauttia ilman pelon tai syyllisyyden tunteita. On tärkeää syödä kiireettömästi, sillä se mahdollistaa nauttimisen ruokahetkestä. Ruokailu on myös tärkeä sosiaalinen tapahtuma. (Kylliäinen & Lintunen 2002, 92.)

Jos energian tarve on pieni, on sitä tärkeämpää mitä syödään, jotta välttämättömät ravintoaineet tulee saaduksi. Tämä toteutuu, kun vältetään suolaisia ja rasvaisia tuotteita ja suositaan täysjyväviljaisia tuotteita. Suojaravintoaineita saadaan riittävästi, kun syödään vaihtelevasti, kohtuudella ja monipuolisesti. Maitovalmisteissa suositaan vähärasvaisia, rasvattomia maitovalmisteita, jotka ovat nestemäisiä ja juustoja. Perunaa voi turvallisesti syödä runsaasti. Myös hedelmiä, marjoja ja kasviksia tulee syödä runsaasti. Kaksi kertaa viikossa on sopiva määrä kalaa ja lihassa suositaan vähärasvaista vaihtoehtoa. Näkyvää sokeria ja rasvaa tulisi välttää. (Kylliäinen & Lintunen 2002, 92.)

On tärkeää syödä terveellisesti. Kun ihmisellä on oikeanlainen ravitsemus, hänellä on hyvä terveydentila ja näin hän pystyy vastaamaan elämän emotionaalisiin ja fyysisiin haasteisiin. Tutkimusten mukaan tasapainoinen ja johdonmukainen ruokavalio on tarpeellinen vastapaino ruumiillisen rasituksen ja stressin kielteisille vaikutuksille. Oikeanlainen ruokavalio vähentää ja estää väsymystä, vahvistaa kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tunnetta ja antaa vastustuskykyä sairauksia vastaan. (Elämisen taito 4 1992, 177.)

Uni

Kolmasosa elämästämme menee nukkumiseen tai yritykseen nukahtaa. Unen tarkoitus on uudistaa voimamme. Uni antaa lepoa. Uni on tärkeää hyvinvointimme kannalta. Kun näemme unta, mielemme työstää niin suuria kuin pieniäkin ongelmia. Elämän tasapainoa pitää yllä levon ja toiminnan vaihtelu. Lepo uudistaa ja toiminta vie voimia. (Dyregrov 2002, 9.)

Kun olet virkeä tavalliseen nukkumaan menoosi asti, luultavasti saat tarpeeksi unta. Nukahtaminen heti vuoteeseen käydessä saattaa olla merkki liian niukasta unesta. Yleinen nukahtamiseen kuluva aika on noin 20 minuuttia. Nykypäivänä on melko yleistä että kärsii pienestä univelasta. Tällä on kuitenkin suuria vaikutuksia mielialaan ja suorituskykyyn. Normaali nukkumiseen käytetty aika on kahdeksan tuntia, jonka voimin jaksetaan olla hereillä 16 tuntia. Tosin eräiden tutkijoiden mukaan ihmisen uneen tarvittava aika on kymmenen tuntia. Tätä perustellaan sillä, että luonnonkansat, jotka ovat vapaita modernin yhteiskunnan vaatimuksista, nukkuvat tavallisesti tämän verran. (Dyregrov 2002, 31 - 32)

Kun nukkuu liian vähän, seurauksena voi olla:

- väsymystä päiväsaikaan
- viluisia puistatuksia ja vilun tunnetta
- alentunut vastustuskyky tulehduksia ja sairauksia vastaan
- toimeliaisuuden vähentymistä
- voimattomuuden tunnetta
- muistitoimintojen ja keskittymiskyvyn heikkenemistä
- kyky suoriutua vaativista tehtävistä alentuu
- alentunut kyky vastaanottaa uutta informaatiota ja ajatella loogisesti

- mielialan muutoksia esimerkiksi masennusta
- maltin menetyksiä ja ärtyneisyyttä
- heikentynyt elämänhallinta
- ahdistusta (Dyregrov 2002, 32).

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Asioita voidaan tutkia joka kvantitatiivisesti tai kvalitatiivisesti. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusote on määrällinen ja kvalitatiivisessa laadullinen. Lähestymistapa valitaan tutkimuksesta riippuen. On myös mahdollista tehdä sekä laadullinen että määrällinen tutkimus. (Heikkilä 1998, 16.) Tutkimuksessa käytän kvalitatiivisia menetelmiä, koska tarkoituksena on tutkia kokemusta. Kokemus on yksilön subjektiivinen aistihavainto siitä miltä jokin asia tuntui ja mitä siitä jäi mieleen. Päädyin laadulliseen tutkimusmenetelmään, koska tällä tavoin saa laajemman ja yksilöllisemmän kuvan tutkittavasta kohteesta.

4.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään ja selittämään tutkittavaa kohdetta. Yleensä tutkimus tehdään pienelle määrälle. (Heikkilä 1998, 16.) Aineiston koolla ei ole suurta merkitystä tai välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumisen kannalta (Eskola & Suoranta 1998, 62). Tutkimus tehtiin suhteellisen pienelle joukolle. Kysely lähetettiin 24 henkilölle, joista kymmenen vastasi. Tarkoituksena oli tutkia kokemusta, joten aineiston koolla tutkimuksen kannalta ei ollut suurta vaikutusta.

Yleensä tutkittava aineisto analysoidaan hyvin tarkasti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei juurikaan pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään käyttäytymistieteiden muun muassa psykologian oppeja hyväksi. Vaihtoehtojen etsimiseen ja toiminnan kehittämiseen kvalitatiivinen tutkimusote sopii hyvin.

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin:

- Miten? Miksi? Millainen? (Heikkilä 1998, 16 - 17.)

Kvalitatiivisen tutkimusotteen avulla pyritään ymmärtämään kyseistä ilmiötä (Eskola & Suoranta 1998, 61). Aineisto analysoitiin hyvin tarkasti ja jokaista vastaajaa käsiteltiin yksilönä. Opinnäytetyössä kartoitettiin taustatekijöitä muun muassa liikunta, uni ja

ravintotottumuksia, joiden valossa voidaan miettiä vastauksia. Kyselyllä pyrittiin selvittämään tarkasti millaisia kokemuksia työnohjaukseen osallistuneilla oli.

Tyypillisiä kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä:

1. Tutkimus on luonteeltaan tiedon hankintaa, joka on kokonaisvaltaista ja perustuu todellisiin luonnollisiin tilanteisiin.
2. Ihmistä suositaan tiedon keruun välineenä. Luotetaan pääsääntöisesti enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin, joita käydään tutkimukseen osallistuvan kanssa, kuin mittausvälineitten avulla saatuihin tuloksiin. Testit ja lomakkeet ovat kuitenkin hyvä apuväline.
3. Suositaan induktiivista analyysiä. Tarkoituksena tutkimuksessa on saada tuloksia, joita ei voi ennakkoon odottaa. Tämän takia ei pyritä testaamaan hypoteeseja vaan tarkastellaan aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Tutkija ei määrittele tärkeitä asioita tutkimuksessa.
4. Hankittaessa aineistoa käytetään metodeja, jotka ovat laadullisia. Sellaiset menetelmät, joissa tutkimukseen osallistuvien ”ääni” ja näkökulma pääsevät esille, ovat suosiossa. Näitä ovat muun muassa osallistuva havainnointi, teema-haastattelut, erilaisten tekstien ja dokumenttien analyysit ja ryhmähaastattelut.
5. Ei käytetä satunnaisotantaa vaan valikoidaan tarkoituksenmukaisesti kohdejoukko.
6. Tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimuksen edetessä. Suunnitelmia muokataan olosuhteiden mukaan ja tutkimus toteutetaan joustavasti.
7. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsijärvi ym. 2004, 155.)

Kyselyssä ihminen nähtiin kokonaisuutena, johon vaikuttavat tekijät niin työpaikalla kuin siviilielämässäänkin. Tutkimus analysoitiin induktiivisesti sellaisissa kohdissa, joihin ei ollut ennalta määriteltyjä hypoteeseja. Osio työhyvinvoinnista analysoitiin deduktiivisesti. Vastauksia analysoitiin yksityiskohtaisesti ja esiin nousikin tärkeitä asioita kuten tavoitteiden asettamisen tärkeys.

4.2 Kysely

Kyselyn ideana on selvittää mitä tutkittava henkilö ajattelee ja mitkä ovat hänen toimintansa motiivit (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72). Kyselylomake on olennainen osatekijä kyselytutkimuksessa. Kysymykset on suunniteltava huolella kyselystä riippumatta. Yksi suurimmista tekijöistä, joka aiheuttaa virheitä, on kysymysten muoto. Puutteellinen tai huonosti suunniteltu tutkimuslomake voi turmella minkä tahansa tutkimuksen. Kyselylomakkeen suunnittelua varten tulee perehtyä kirjallisuuteen, miettiä tutkimusongelmia ja niiden täsmentämistä, tutkimusasetelmien valintaa ja käsitteiden määrittelyä. Kun suunnittelee kyselylomaketta, tulee ottaa huomioon kuinka aineisto käsitellään. On tärkeä miettiä miten tarkkoja vastauksia halutaan, kun suunnitellaan kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja. Tutkimuksen tavoite on oltava selvillä, kun aletaan laatia kyselylomaketta. Tulee tietää mihin halutaan vastauksia. Tutkimukseen vaikuttavat taustatekijät on otettava selville. Tutkimuslomakkeen avulla on tarkoitus saada tietoon tutkittava asia. Kontrollikysymykset ovat joskus paikallaan, jotta voidaan varmistua asiasta. Muuttaminen tai kysymysten parantelu on mahdotonta jälkikäteen. (Heikkilä 1998, 47.)

Muun muassa kyselylomakkeen ulkonäön perusteella vastaaja päättää vastaako kyselyyn. Tutkimuksen onnistuminen edellyttää oikeaa kohderyhmää ja hyviä kysymyksiä. Helpot kysymykset on hyvä sijoittaa lomakkeen alkuun, jossa ne herättävät vastaajan mielenkiinnon. Toimiva tutkimuslomakkeella on seuraavat tunnusmerkit:

- Houkuttelevan näköinen, selkeä ja siisti
- Kysymykset ja teksti on aseteltu hyvin (ei liian täynnä)
- Vastausohjeet ovat yksiselitteiset ja selkeät
- Kysytään asioita yksitellen
- Kysymykset ovat loogisesti aseteltu
- Kysymykset etenevät ensimmäisestä eteenpäin
- Kysymykset, jotka käsittelevät, samaa aihetta on aseteltu samoihin kohtiin ja ne on voitu otsikoida
- Esitestattu lomake
- Kysely saa tuntemaan vastaajan tärkeäksi
- Ei liian pitkä lomake
 - Tulee harkita kunkin kysymyksen tarpeellisuus

- Tekstissä käytetty pieni fonttikoko saa lomakkeen näyttämään lyhyemmältä (Heikkilä 1998, 48 - 49)

Avoimet kysymykset

Tutkimuksessa, joka on kvalitatiivinen, käytetään usein avoimia kysymyksiä. Ne ovat tarkoituksenmukaisia, kun ei tarkalleen etukäteen tiedetä vastausvaihtoehtoja. (Heikkilä 1998, 49)

Tyypillistä avoimille kysymyksille on:

- ne ovat työläitä käsitellä mutta helppoja laatia
- niihin on helppo jättää vastaamatta
- luokittelu sanallisissa vastauksissa on vaikeaa
- voidaan saada yllättäviä vastauksia (esimerkiksi hienoja ideoita)
- ne ovat sopivampia lomakkeen loppuun
- on jätettävä tarpeeksi tilaa niihin vastaamiseen (Heikkilä 1998, 49.)

Suljetut kysymykset

Suljettujen kysymysten selvä tunnistuspiirre on siinä, että niihin on valmiit vastaukset, joista tulee valikoida yksi tai useampi sopiva. Näitä kysymyksiä voidaan nimittää myös joko strukturoiduksi kysymyksiksi tai monivalintakysymyksiksi. Ne ovat hyviä silloin, kun halutaan rajata jotakin tutkimuksen ulkopuolelle ja on selvät vastausvaihtoehdot. Ne myös edesauttavat virheiden torjunnassa ja mahdollistavat samantasoisesta vastaamismahdollisuuden kaikille. Suljettujen kysymysten avulla on helpompi antaa kriittistä palautetta. (Heikkilä 1998, 50 - 51.)

Ominaispiirteitä suljetuille kysymyksille:

- Ei ole liian suuri vastausvaihtoehtojen lukumäärä
- Jokaiselle sopiva vastausvaihtoehto
- Toistensa poissulkevia vastausvaihtoehtoja
- Järkeviä ja mielekkäitä vaihtoehtoja

Etuja:

- Nopea vastaaminen

Haittoja:

- Harkitsematottomat vastaukset
- ”En osaa sanoa” vaihtoehto houkuttelee
- Vaihtoehtojen esittämisjärjestys ja vaihtoehdot saattavat johdatella vastaajaa.
- Voi olla puuttuvia vaihtoehtoja
- Vaikea korjata, jos luokittelu epäonnistuu (Heikkilä 1998, 50 - 51.)

Lomakkeen kysymykset oli jaoteltu kolmelle sivulle. Ensimmäisellä sivulla oli kysymykset taustamuuttujista. Taustamuuttuja kysymykset olivat suljettuja. Tämän jälkeen oli kysymykset työnohjauksesta, jossa oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Lopuksi olivat kysymykset omaan hyvinvointiin liittyen. Nämä kysymykset olivat suljettuja. (Liite 2.) Käytin sekä avoimien että suljettujen kysymyksiä, koska tarkoituksena oli tutkia sekä deduktiivisesti että induktiivisesti analysoitavia asioita. Deduktiivisesti analysoitavat kysymykset olivat suljettuja ja induktiivisesti analysoitavat kysymykset olivat avoimia. Suljettujen kysymysten käyttäminen teki myös kyselyyn vastaamisen helpommaksi ja nopeammaksi. Vain muutaman kerran valikoitiin vaihtoehto ”en osaa sanoa”, vaikka suljetut kysymykset usein houkuttavat vastaamaan näin.

4.3 Aineisto

Kvalitatiivisen aineisto analyysin avulla pyritään luomaan selkeä, informatiivinen tulos tutkittavasta aineistosta ja tuottamaan uutta tietoa. Perusajatuksena empiirisessä tutkimuksessa on, että tutkittavat puhuvat totta ja näin tutkimus tuottaa totuudenmukaisia vastauksia tutkittavasta asiasta. (Eskola & Suoranto 1998, 138 - 139.)

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota käytetään kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysi voi olla joko deduktiivista tai induktiivista. Analyysimenetelmät voidaan jakaa kahteen kategoriaan: deduktiiviseen, jossa tehdään päätelmiä yleisestä teoriasta yksittäiseen tapaukseen ja induktiiviseen, jossa edetään yksittäisestä tapauksesta yleiseen teoriaan. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91, 95)

Deduktiivisessa analyysissä on jokin teoria tai viitekehys, jonka mukaan luokitellaan aineisto. Ensimmäinen vaihe analyysissä on muodostaa analyysirunko. Analyysirun-

gon ei tarvitse olla kovin tiukka. Siinä muodostetaan erilaisia kategorioita ja luokituksia aineistosta. Usein on myös sellaista aineistoa, jota ei voida luokitella mihinkään. Näistä voidaan muodostaa uusia kategorioita induktiivista analyysitapaa noudattaen. Aineisto voidaan myös kvalifioida eli laskea kuinka usein jokin asia ilmenee aineistossa (Tuomi & Sarajarvi 2009, 113, 120). Tutkimukselle on tehty sisällönanalyysi sekä deduktiivista sisällönanalyysia noudattaen että induktiivista sisällönanalyysiä noudattaen riippuen analysoitavasta kohdasta. Analyysin jälkeen aineisto kvalifioitiin.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tärkein luotettavuuden varmistajan avain on tutkija itse. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee huomioida koko tutkimusprosessi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudentekijät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan:

- Uskottavuus. Tarkoittaa sitä, että vastaajalla ja tutkijalla on sama tulkinta käsitteistä.
- Varmuus. Tutkijan tulee huomioida myös ennalta arvaamattomat ennakkoehdot ja lisätä ne tutkimukseen.
- Vahvistavuus. Että tutkimukset, jotka tutkivat samaa ilmiötä, vahvistavat sen saamalla samanlaisia tuloksia. (Eskola & Suoranko 1998, 212 - 213.)

Jotta varmistuttaisiin opinnäytetyön luotettavuudesta, tarvitaan lisätutkimuksia. Uskottavuutta mitattaisiin kyselyllä, jossa tutkitaan vastaavatko tutkijan ja vastaajan tulkinat käsitteistä toisiaan. Vahvistavuutta tulisi tutkia kyselyllä, jossa tutkitaan samaa ilmiötä, ja tutkia vastaavatko kyselyjen tulokset toisiaan.

5 TUTKIMUS TYÖNOHJAUKSESTA

5.1 Työnohjaaja

Opinnäytetyöstäni kiinnostui työnohjaaja Merja Laituri-Korhosta, jonka yhteystiedot sain Suomen työnohjaajat ry:n sivuilta. Merja Laituri-Korhosen kautta sain opinnäytetyöhön osallistuneet henkilöt. Merja Laituri-Korhonen on tehnyt pitkän työuran ja on toiminut muun muassa taloushallinnon, markkinoinnin ja henkilöstöhallinnon ja -kehittämisen johtotehtävissä. Hän on opiskellut kauppatieteiden maisteriksi. 2000-

luvun puolivälissä hän opiskeli itsensä työnohjaajaksi Jyväskylän yliopistossa, jossa painotettiin työnohjaus opinnoissa psykologiaa ja kasvatustieteitä. Merja Laituri-Korhonen tarjoaa työnohjauksen lisäksi luotsausta. Luotsauksen ideana on ”...asiakkaan auttaminen auttamaan itseään ja ennen kaikkea tasapainon löytäminen siinä ristiriitaisten tavoitteiden viidakossa, jossa elämme. Jokaisen tilanne on omanlaisensa, niin myös itse kunkin käytettävissä olevat resurssit.” (Merela Kehittämislautsi 2012.)

5.2 Toteutus

Toteutin opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena. Tarkoituksena oli tutkia miten työnohjaukseen osallistuneet kokivat työnohjauksen ja miten työnohjausta tulisi kehittää. Päätin tutkia asiaa kyselyn avulla. Päädyin kyselyyn, sillä sen avulla pystyin parhaiten tavoittamaan, taloudelliset ja ajankäyttö resurssit huomioiden, ympäri Suomea tulevat tutkimukseen osallistuneet henkilöt. Kysely mahdollisti myös heille joustavan tavan osallistua tutkimukseen silloin, kun heille parhaiten sopi. Kyselyn suunnittelun aloitin tutustumalla teoriaan. Työhyvinvoinnin portaita kuvaavan Maslowin tarvehierarkian pohjalta tein kysymykset liittyen työhyvinvointiin. Stressiin pohjautuvat kysymykset tein stressiin liittyvän teorian pohjalta. Viimeiseksi tein omaa hyvinvointia ja sen tukemiseen liittyvät kysymykset. Teorianä käytin tutkimus tuloksia ihmis-suhteista, ravinnosta, unesta ja liikunnasta. Tämän lisäksi tein taustamuuttajakysymykset, joiden avulla havainnollistetaan sitä, minkälaisesta otannasta on kyse. Tein kyselyn Webropol ohjelma. Ensimmäisen kerran, kun lähetin kyselyn, tuli vain yksi vastaus. Tämän jälkeen lisäsin kysymyksiä ja lähetin kyselyn 24 ihmiselle, joista kymmenen vastasi.

5.3 Tulokset

Taustamuuttajat

Otantana oli kymmenen henkilöä. Tutkimukseen osallistuneista miehiä oli kahdeksan ja naisia kaksi. Tutkimukseen osallistujat toimivat kaupallisella-, metalli- ja rakennusaloilla. Alun perin tarkoituksena oli tehdä tutkimus vain liiketaloutta koskevaksi, mutta opinnäytetyötä tehdessä se laajeni muillekin aloille. Vastanneista kuusi henkilö oli toiminut työelämässä 20 - 30 vuotta, kaksi 5 - 10 vuotta, yksi 30 - 40 vuotta ja yksi 10

- 20 vuotta. Neljä henkilöä toimi keskijohto ja esimiesasemassa, kaksi toimi ylimmässä johdossa, kaksi asiantuntijana tai muuna ylempänä toimihenkilönä ja kaksi alempana toimihenkilönä. Vastaajista vain kaksi ei ollut aikaisemmin osallistunut työnohjaukseen. Vastaajista neljä sai ryhmätyönohjausta, toiset neljä yksilötyönohjausta, yksi sai molempia ja yksi jätti vastaamatta. Vastaajien työnohjaus oli kestänyt parista kuukaudesta vuoteen. Kaikki kyselyyn osallistuneet olivat parisuhteessa

Suljetut kysymykset

Käytin kyselyn pohjalla Maslowin tarvehierarkiaa (ks. luku 3.1), jossa työhyvinvointi jaettiin kuuteen portaaseen. Ensimmäiseen portaaseen kuuluu fysiologiset perustarpeet. Opinnäytetyössä selvitin tätä kysymyksellä: ”Miten fysiologisiin tarpeisiin kiinnitettiin huomiota työnohjauksessa?” Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että työnohjauksessa kiinnitettiin sopivasti huomiota fysiologisiin tarpeisiin (esim. jaksaminen, terveys, fyysinen kunto). 20 % mielestä näihin kiinnitettiin huomiota liian vähän. Fyysisiin tarpeisiin on tärkeä kiinnittää huomiota, sillä työhyvinvoinnin perusta on fyysinen hyvinvointi (Ojala & Ahonen 2005, 28 - 30).

Toisessa portaassa Maslowin tarvehierarkiassa on turvallisuuden tarpeet. Tätä asiaa kysyin kysymyksellä: ”Miten turvallisuuden tarpeisiin kiinnitettiin huomiota työnohjauksessa?” Kyselyyn vastanneiden mukaan turvallisuuden tarpeisiin (työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus, työn jatkumisen varmuus) kiinnitettiin 80 % mielestä sopivasti ja 20 % mielestä liian vähän.

Kolmannessa portaassa tulee sosiaaliset tarpeet. Tätä asiaa kysyin kysymyksellä ”Miten läheisyyden tarpeisiin kiinnitettiin huomiota työnohjauksessa?” Läheisyyden tarpeisiin (tiimit, työkaverit, työyhteisön yhteisöllisyys) kiinnitettiin sopivasti 60 % mielestä, 30 % mielestä liian vähän ja 10 % ei osannut sanoa. Läheisyyden tarpeisiin kannattaa kiinnittää huomiota, sillä hyvät sosiaaliset suhteet auttavat työssä jaksamista ja työhön sitoutumisessa (Ojala & Ahonen 2005, 28 - 30).

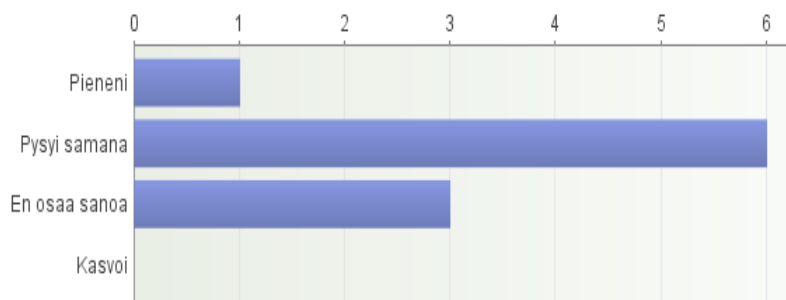
Neljännessä portaassa tulevat arvostuksen tarpeet. Tätä asiaa kysyin kysymyksellä ”Miten arvostuksen tarpeisiin kiinnitettiin huomiota työnohjauksessa?” Arvostuksen tarpeisiin (ammattitaidon arvostus, oman työn/osaamisen arvostus) kiinnitettiin huomiota 70 % mielestä sopivasti ja 30 % liian vähän. Ojalan ja Ahosen (2005, 28 - 30)

mukaan arvostuksen tarpeisiin on tärkeä kiinnittää huomiota, sillä osaaminen ja sitä kautta saatu arvostus tuo myös turvallisuutta nykypäivänä. Arvostus myös tukee omalta osaltaan sosiaalista hyvinvointia. Kun ihminen osaa ja on ammattitaitoinen, hänet valitaan helpommin muun muassa tiimeihin, työhön ja työryhmiin.

Viidennessä portaassa tulevat kasvun ja itsensä kehittämisen tarpeet. Tätä asiaa kysyin kysymyksellä ”Miten arvostuksen tarpeisiin kiinnitettiin huomiota työnohjauksessa?” Kasvun ja itsensä kehittämisen tarpeisiin (osaamisen ja oman työn jatkuva kehittäminen) kiinnitettiin huomiota 90 % mielestä sopivasti ja 10 % liian vähän.

Kuudennessa portaassa on sisäinen draivi, henkisyys, omat ihanteet ja arvot. Näihin kysyin vastauksia kahdella eri kysymyksellä ”Miten työnohjauksessa kiinnitettiin huomiota sisäiseen draiviin ja henkisyyteen” ja ”Miten työnohjauksessa kiinnitettiin huomiota omiin ihanteisiin ja arvoihin?”. Sisäiseen draiviin ja henkisyyteen kiinnitettiin 50 % mielestä sopivasti, 40 % liian vähän ja 10 % ei osannut sanoa. Omiin ihanteisiin ja arvoihin kiinnitettiin 40 % sopivasti, 30 % liian vähän ja 20 % ei osannut sanoa. Otalan ja Ahosen (2005, 28 - 30) mukaan näihin on tärkeä kiinnittää huomiota, sillä nämä ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioihin. Tässä on kyse henkisestä hyvinvoinnista.

TAULUKKO 1. Stressi



Taulukku 1 kuvaa, kuinka työnohjaus vaikutti stressiin. Taulukon yläreunassa olevat numerot nollassa kuuteen vastaavat vastaajien määrää.

Näiden vastausten valossa voidaan sanoa, että työnohjauksella ei ollut suurimmalla osalla vaikutusta työstressiin, sillä 60 % vastanneista työstressi pysyi samana, 20 % ei osannut sanoa ja vain 10 % pieneni. Keskisen (2002, 6, 267, 271) mukaan tämä on ristiriidassa aikaisempien tutkimusten kanssa, sillä työnohjauksella on saatu hyviä

tuloksia stressin ehkäisyssä, varsinkin kun koetaan psyykkistä ylikuormitusta ja loppuunpalamista. Työnohjauksen avulla hallitaan paremmin stressiä, se on myös ennalta ehkäisevää ja korjaavaa, se toimii työkykyä ylläpitävänä tekijänä.

Omaan hyvinvointiin kiinnittivät huomiota kaikki vastanneet. Kaikki vastanneet olivat parisuhteessa. Elämisen taito 1 (1990, 126) mukaan on tärkeää elää parisuhteessa, sillä tutkimusten mukaan niin kuolleisuus kuin onnellisuuden tunne riippuu avioliitossa elämisestä. Ne, jotka ovat naimisissa – sukupuolesta ja iästä riippumatta - elävät pitkempään ja ovat terveempiä kuin lesket, eronneet tai yksinäiset. Avioliittoon verrattava tilanne on myös pitkäaikaisella kiinteällä ihmissuhteella. Tällä on yksinkertainen selitys. Aviopuoliset pitävät huolta toisistaan. Yksinään elävillä on usein huonoja elintapoja kuten tupakointi, liika alkoholin käyttö ja epäterveellinen ravinto.

Vastanneista 80 % täytti suositellut terveystoiminnan vaatimukset eli 1000 kilokaloria kulutettuna liikunnalla viikossa. Mustajoen ((toim.) 2011, 155 - 159) mukaan noin 1000 kilokaloria on se määrä, jota suositellaan viikossa terveystoiminnaksi. Tämä vastaa esim. viidestä seitsemään kertaa reipasta puolen tunnin kävelyä viikossa (kohtuullisesti kuormittavaa liikuntaa) tai hölkkää (kuormittavaa liikuntaa) kolmesti 20 - 60 minuuttia viikossa. Nämä liikunnat voi myös suorittaa palasina, sillä on sama vaikutus. Tällä liikuntamäärällä saavutetaan terveystoiminnat. Liikunnasta huolehtiminen on hyvin tärkeää. Liikunta on erittäin tehokas ja samalla miellyttävä tapa vaikuttaa hyvinvointiimme. Sillä voidaan ennalta ehkäistä tai hoitaa tiettyä sairautta tai oiretta. Se on myös yleislääke, jolla pidämme kokonaisvaltaisesti itsestämme hyvää huolta. Elimistöömme on kymmeniä suotuisia vaikutuksia terveystoiminnalla. Se vahvistaa luustoa, parantaa stressin hallintaa, pienentää liikapainoa, lauttaa heikentyntä soke-riaineenvaihduntaa, alentaa korkeaa kolesterolia ja kohonnutta verenpainetta. Se ehkäisee liikuntaelinsairauksia, verisuoni - ja sydäntauteja ja aikuisiän diabetesta. Iäkkäillä terveystoiminta on erittäin tärkeää. Se vähentää kaatumistapauksia, parantaa tasapainoa, edistää itsenäistä selviytymistä ja edistää toimintakykyä, vähentää Alzheimerin ja dementian todennäköisyyttä. Liikunta, joka on kohtuullisen kuormittavaa parantaa elimistön puolustusreaktioita. Tällä tavoin se torjuu virustauteja. Säännöllinen liikunta vaikuttaa positiivisesti henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Liikunnan puute puolestaan näkyy päiväsaikaisena väsymyksenä ja unen laatu on huono.

Vain 22% vastanneista nukkui riittävästi. Riittävä uni on tärkeää sillä, kun nukkuu liian vähän, seurauksena voi olla Dyregrovin (2002, 32) mielestä seuraavia:

- väsymystä päiväsaikaan
- viluisia puistatuksia ja vilun tunnetta
- alentunut vastustuskyky tulehduksia ja sairauksia vastaan
- toimeliaisuuden vähentymistä
- voimattomuuden tunnetta
- muistitoimintojen ja keskittymiskyvyn heikkenemistä
- kyky suoriutua vaativista tehtävistä alentuu
- alentunut kyky vastaanottaa uutta informaatiota ja ajatella loogisesti
- mielialan muutoksia esimerkiksi masennusta
- maltin menetyksiä ja ärtyneisyyttä
- heikentynyt elämäntilanne
- ahdistusta.

Vastaajista 80 % söi monipuolisesti, kohtuudella ja vaihtelevasti. 60 % vastaajista vältteli suolaista ja rasvaista ruokaa. Elämisen taito 1 (1992, 177) mukaan on tärkeää syödä terveellisesti, sillä kun ihmisellä on oikeanlainen ravitsemus se vaikuttaa positiivisesti hänen terveydentilaansa ja näin hän pystyy vastaamaan elämän emotionaalisiin ja fyysisiin haasteisiin. Tutkimusten mukaan tasapainoinen ja johdonmukainen ruokavalio on tarpeellinen vastapaino ruumiillisen rasituksen ja stressin kielteisille vaikutuksille. Oikeanlainen ruokavalio vähentää ja estää väsymystä, vahvistaa kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tunnetta ja antaa vastustuskykyä sairauksia vastaan.

Avoimet kysymykset

40% ei ollut juurikaan odotuksia työnohjauksesta. Odotuksia, joita työnohjauksesta oli:

- vaikeista asioista puhuminen,
- työkavereihin paremmin tutustumista,
- työkuvan ja työn organisoinnin selkiintymistä,
- välien paraneminen johdon ja alempien toimihenkilöiden välillä,
- työn kehittäminen,
- henkilökohtainen kehittyminen,

- esimiestaitojen kehittyminen ja
- kehityskeskusteluihin valmistautuminen.

Odotuksia jäi toteutumatta siltä osin, että kaikista asioista ei pystynyt puhumaan kaikkien kuullen ryhmätyönohjauksessa. Koettiin, että työnohjauksesta ei ollut apua toimenkuviin. Koettiin harmillisena se, että osa porukasta joutui jättäytymään työnohjauksesta ja sen koettiin vaikuttavan siihen, että asioita ei saatu loppuun asti selvitettyä.

Odotukset toteutuivat seuraavasti:

- työkavereihin tutustuttiin paremmin,
- omaan työhön liittyvät odotukset selkenivät,
- jonkin verran saatiin keskustelu yhteyttä johdon ja alempien toimihenkilöiden välille,
- ymmärrettiin paremmin muiden työtehtävät ja niiden liittyminen omiin,
- esimiestaidot kehittyivät,
- tapahtui kehittymistä niin omassa työssä kuin henkilökohtaisissa taidoissa
- pystyi valmistautumaan kehityskeskusteluihin.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että odotukset, joita oli, toteutuivat lähes kaikilla.

Työnohjauksen koettiin vaikuttavan itseensä työntekijänä seuraavasti:

- oppi itsestä uusia asioita ja sai uusia näkökulmia,
- tuli varmuutta,
- sai vertaistukea,
- pystyi huomioimaan muita paremmin,
- lisääntynyt rauhallisuus,
- oppi ymmärtämään paremmin toisten työtehtäviä
- ja oppi itsessään kehitettäviä asioita.

Omaan toimintaan työssä työnohjaus vaikutti seuraavasti:

- oppi tunnistamaan omaa toimintaansa tietyissä tilanteissa ja toimimaan rakentavalla tavalla,
- oppi ajattelemaan kauas kantoisemmin,

- oppi ymmärtämään muita paremmin
- ja oppi antamaan paremmin palautetta.

44 % mielestä työnohjauksella ei juurikaan ollut vaikutuksia omaan toimintaan työssä.

Työyhteisöön työnohjaus vaikutti seuraavasti:

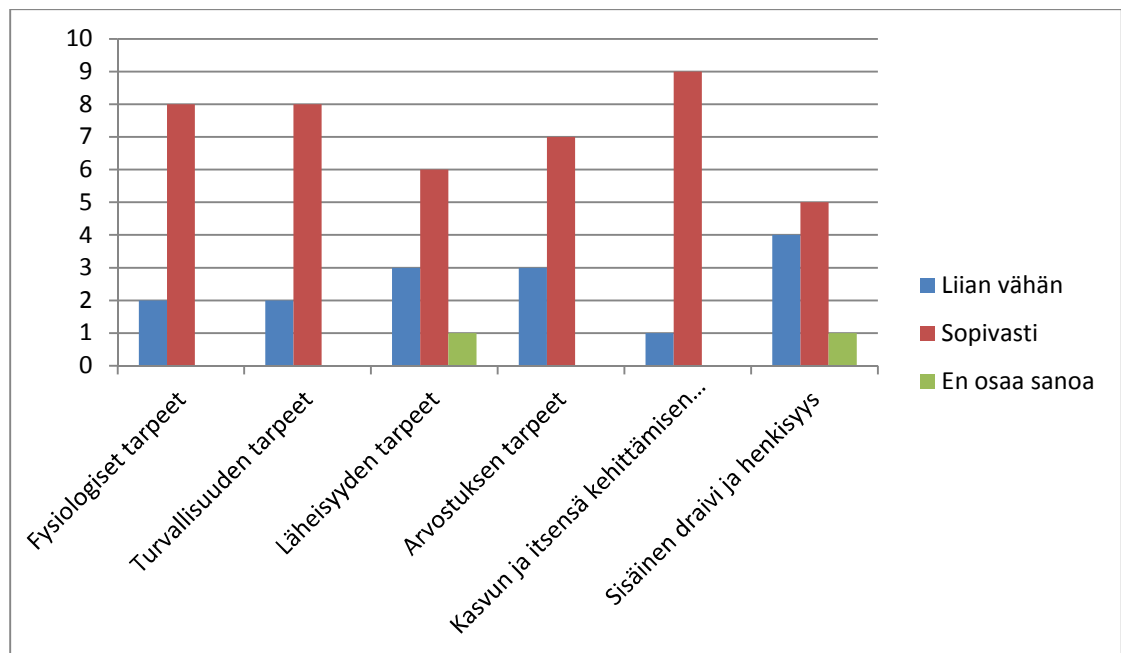
- laittoi ajattelemaan asioita monelta kantilta,
- pystyi tuomaan asioita helpommin esille työyhteisössä,
- paransi ihmissuhteita työssä,
- ja paransi ilmapiiriä.

Myönteisinä puolina koettiin, että oppittiin paremmin tuntemaan itseään, työnohjaaja koettiin taitavana työnohjaajana, pysäytti ajattelemaan omaa työtä ja sen merkitystä, keskustelut ja muiden mielipiteet koettiin tärkeinä ja saatiin avoimuutta käsitellä asioita. Koettiin tärkeänä, että työnohjaaja toi tietoa myös muilta sidosryhmiltä. Työnohjaus koettiin positiivisena asiana, joka piristi työpäivää ja toi uutta intoa kahvipöytäkeskusteluihin.

5.4 Päätelmiä tutkimustuloksista

Opinnäytetyön pohjalta voidaan sanoa, että kyselyyn osallistuneista ihmisistä suurin osa kiinnitti huomiota omaan hyvinvointiinsa liittyviin tekijöihin eli ihmissuhteisiin, ravintoon ja liikuntaan. Huonoiten kiinnitettiin huomiota uneen sillä vastanneista vain 22 % nukkui tarpeeksi. Työnohjauksessa kiinnitettiin myös huomiota kiitettävästi työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Vastauksista käy ilmi, että yli puolet vastaajista koki, että Maslowin tarvehierarkia-teorian mukaiseen työhyvinvointiin kiinnitettiin huomiota. Stressin vähenemistä työnohjauksessa ei juuri koettu. Kaiken kaikkiaan työnohjaus koettiin positiivisena kokemuksena ja Merja Laituri-Korhonen pätevänä työssään.

”Merja on ihminen paikallaan työnohjaajana.”

TAULUKKO 2. Työhyvinvointi

Taulukko 2 kuvaa, kuinka työhyvinvointiin kiinnitettiin huomiota. Vasemmalla oleva asteikko nolasta kymmeneen kuvaa vastaajien määrää.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että työnohjauksessa olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen miten työntekijät voivat edistää omaa hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan muun muassa unesta, liikunnasta ja ravinnosta. Nämä ovat sellaisia perustarpeita, jotka huonosti tyydyttyinä vaikuttavat myös työssä saavutettaviin tuloksiin ja työssä jaksamiseen. Myös entistä enemmän tulisi kiinnittää huomiota muihin perustarpeisiin kuten fysiologisiin tarpeisiin, turvallisuuden tarpeisiin, läheisyyden tarpeisiin, arvostuksen tarpeisiin, kasvun ja itsensä kehittämisen tarpeisiin, sisäiseen draiviin, henkisyyteen, omiin ihanteisiin ja arvoihin.

Perustarpeisiin kiinnittämällä huomiota voitaisiin myös parantaa stressin hallintaa. Vain 10 % koki, että työnohjaus vähensi stressiä. Erityisesti puuttumalla osallistujien nukkumistottumuksiin saattaisi olla hyviä tuloksia stressin hallinnassa. Olisi hyvä kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka aiheuttavat stressiä. Näitä voivat olla:

- psyykkiset vaatimukset: ali- tai ylikuormitus
- työmäärä: työn ali- tai ylikuormitus
- fyysiset muuttujat: sää, ilman saasteet, ilman kosteus, lämpötila, auringon valo, melu, tärinä, ihoa ärsyttävät kemikaalit, ja epämukava työasento
- työstatus: negatiivinen tai alhainen työn arvostus, satutus, joka on liian korkea
- vastuu: työ sisältää liian vähän tai liikaa vastuuta
- työn vaihtelevuus: työ on liian vähän tai liiaksi vaihtelevaa
- ihmiskontaktit: palautteet, kontaktien ylikuormitus
- fyysiset vaatimukset: liian kuormittavaa fyysisesti (Keskinen 2002, 258).

Kritiikkiä opinnäytetyölle voi antaa siinä, että ei otettu selville, oliko kyseessä positiivinen vai negatiivinen stressi. Ei myöskään otettu selville minkä tasoinen stressi oli alun perin eli oliko siihen tarvetta tulla muutosta.

Olisi myös hyvä ennen työnohjausta miettiä porukalla tavoitteita ja odotuksia, joita työnohjaukseen kohdistuu. Sillä useammalla henkilölle kävi niin, että heidän odotuksensa myös toteutuivat ja näin he saivat parhaan höydyn työnohjauksesta.

6 POHDINTA

Tutkimusprosessi noudattaa monella tapaa tutkimusetiikkaa ja tutkimuksen ehtoja. Näitä pyritään noudattamaan valinnoissa, joita tehdään tutkimuksen edetessä. Tutkimusprosessi voidaan jakaa neljään osioon: ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen ja kirjoittaminen. Nämä eivät välttämättä mene suorassa järjestyksessä vaiheesta toiseen vaan voivat tapahtua samanaikaisesti. Tutkimusta koskevat ratkaisevat päätökset tehdään usein sitoutumisessa ja ideatasolla. Toteuttamisvaiheessa saattaa tulla vielä muutoksia joihinkin ratkaisuihin tai joudutaan täsmentämään jotakin. Tämä on erityisen yleistä tutkimuksissa, joissa tutkitaan laadullisella menetelmällä ihmisten kokemuksia. Tutkimusaineistoa tutkittaessa pinnalle saattaa nousta jokin tutkimusongelman kannalta tärkeä asia, joka täytyy huomioida tutkimuksessa. (Vilka 2005, 42.)

Aloitin opinnäytetyön teon huhtikuussa 2011. Työstin aihetta jo pitemmän aikaa. Syksyllä 2009 mietin mistä haluaisin tehdä opinnäytetyön. Alusta asti oli selvää, että haluan työssäni käsitellä työhyvinvointia ja terveyttä. Tämä on liiketalouden opiskelijalta harvinaisempaa, sillä usein koetaan, että terveys ja raha ovat toisensa poissulkevia tekijöitä. Kokemukseni ja useiden tutkimusten valossa voidaan kuitenkin väittää, että näin ei ole. Tulosta ei tule ilman terveyttä ja hyvinvointia. Mielestäni organisaatioissa tulisi huomioida yhä enemmän terveys, elintavat, ihmissuhteet ja osatekijät, jotka vaikuttavat ”hyvään elämään” ja sitä kautta työkyvyn ylläpitoon.

Näistä näkökulmista lähtien pohdin aihetta ja lopulta päädyin työnohjaukseen, sillä se on menetelmä, jolla edistetään ja ylläpidetään työkykyä. Työnohjaus -käsite on melko tuntematon ja moni luulee sen tarkoittavan työpaikoilla tapahtuvaa opastusta työtehtäviin. Näin itsekin aluksi luulin, mutta kun tutustuin käsitteeseen, tajusin sen olevan juuri sitä mitä itse haluaisin tehdä tulevaisuudessa. Kun valitsin aiheen, halusin aluksi selvittää mitä työnohjaus on käytännössä. Tämän jälkeen idea kiteytyi ajatukseen, että haluan tehdä opinnäytetyö siitä miten työnohjaukseen osallistuneet ovat kokeneet työnohjauksen ja näiden kokemusten perusteella antaa kehitysehdotuksia työnohjaajille. Koin, että opinnäytetyöllä on merkitys työnohjauksen kehityksessä.

Innostuneena opinnäytetyöstäni arvelin sen kiinnostavan työnohjaajia, sillä ideahan on hieno: ilmaiseksi tutkisin kuinka heidän asiakkaansa ovat kokeneet työnohjauksen ja antaisiin kehitysehdotelmia. Näin ei kuitenkaan ollut ja suurin osa työnohjaajista ei ollut kiinnostunut ideastani. Työnohjaajien yhteystiedot, joihin otin yhteyttä, löysin Suomen työnohjaajat ry:n sivuilta. Onneksi löytyi yksi kiinnostunut ja hän on osoittautunut tämän opinnäytetyön teossa aarteeksi. Hänen kauttaan sain tutkimukseen osallistuneet.

Alussa tein teoria osuuden työhyvinvoinnista, taustateorioista ja otin selville mitä työnohjaus on. Näiden pohjalta tein sitten kyselyn. Ensimmäiseen lähettämäni kyselyyn vastasi vain yksi henkilö. Toisaalta oli onni, että ensimmäisessä erässä ei tullut enempää vastauksia, sillä myöhemmin sain ohjaajalta lisää ideoita ja päädyin tekemään osion ”Itse hyvinvoinnin tukijana”, joka on mielestäni tärkeä osa opinnäytetyötäni. Vastaukset olivat hyvin asiallisia ja huomasi, että niitä oli mietitty. Opinnäytetyöhön osallistuneet siis kokivat tärkeäksi kyselyyn osallistumisen. Vastausprosentti-kin oli hyvä. Yleensä kyselyissä on alhainen vastausprosentti. Kyselyyn vastasi 42 %.

Odotellessani vastauksia tein osion myös aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista, jonka koen myös hyvin tärkeäksi osaksi opinnäytetyötä. Vastaukset saatuani analysoin ne ja niiden pohjalta mietin kehittämisehdotelmia.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön teko oli erittäin mielenkiintoista ja antoisaa aikaa. Koin saavani paljon tietoa ja mielestäni opinnäytetyö on hyvä paketti siitä miten ja millä omaan hyvinvointiin ja sitä kautta työkykyyn voi vaikuttaa. Ehkä johtoajatus, joka syntyi opinnäytetyötä tehdessäni, on se, että pitää itse ottaa vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Omilla valinnoillaan voi vaikuttaa terveyteen hyvin pitkälti. Työnohjauksen tehtävänä on tukea tätä ja ohjata oikealle tielle, mutta valinnoista ja siitä, että ne tapahtuvat arkielämässä, on jokainen itse vastuussa. Tutustuin opinnäytetyötä tehdessäni itseäni kiinnostavaan aiheeseen ja se teki opinnäytetyön teosta mielenkiintoista. Koen, että tuloksista on hyötyä. Jokainen voi saada ideoita opinnäytetyöstäni, ei pelkästään työnohjaajat. Lähetän opinnäytetyöni työnohjaajalle, jonka kautta sain kyselyyn osallistujat. Toivon hänen saavan opinnäytetyöstä jotain itselleen kuten toivon myös jokaiselle, joka lukee opinnäytetyöni.

Tavoitteiden toteutuminen

Mielestäni opinnäytetyön tavoite toteutui erinomaisesti, sillä sain vastaukset tutkimusongelmiini, joita oli:

- Mitä työnohjaus on?
- Millainen kokemus työnohjaus oli?
- Miten työnohjausta tulisi kehittää?

Näiden lisäksi sain paljon tietoa yleisesti ottaen keinoista ja elintavoista, joilla tuetaan omaa hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutustuin myös sekä työnohjausta muistuttaviin metodeihin että aikaisempiin tutkimuksiin, joita on tehty työnohjaukseen liittyen. Avasin myös käsitetty työnohjaus ja esittelin teorioita, jotka vaikuttavat työnohjaukseen.

Tutkimusmenetelmän toimivuus

Tutkimusmenetelmäni, jota käytin opinnäytetyössä, oli laadullinen. Tämä sopi hyvin tähän opinnäytetyöhön, sillä kokemuksista on helpompaa tutkia laadullisesti. Niitä ei voi

yleensä yleistää samoin kuin kvantitatiivisesti tutkittavia aiheita. Laatimani kysely oli myös hyvä ja asianmukainen tutkimusmenetelmä. Tavoitin sen avulla kattavan joukon ihmisiä. Kyselyyn tuli hyviä ja asianmukaisia vastauksia. Haastattelun avulla olisi voinut saada laajempia ja syvällisempiä vastauksia. Toisaalta kyselyn avulla saatiin hyvin jäsenneiltyjä vastauksia.

Lähteet

Käytin opinnäytetyössäni lähteitä 1960-luvulta 2010-luvulla ilmestyneisiin. Löysin monipuolisesti eri lähteitä, joista ammensin työssäni käytettävät teoriat. Tutkimusmenetelmiin liittyvää kirjallisuutta oli myös kiitettävästi. Mielestäni käyttämäni kirjallisuus toimii työssäni hyvin.

Jatkotutkimusaiheet

Mielestäni tällä saralla on paljon tutkittavaa. On tärkeää tutkia elintapojen vaikutusta terveyteen ja työkykyyn ja tätä kautta pyrkiä vaikuttamaan ihmisten valintoihin. Olisi tärkeää järjestää työpaikoilla työnohjausta aiheesta: ”Miten omat valinnat vaikuttavat terveyteen ja työkykyyn”. Jo pienellä muutoksella esim. nukkumalle tarpeeksi, on varmasti positiivista vaikutusta tulokseen ja laatuun. Olisi hyvä myös miettiä yhdessä työnohjauksessa mitkä ovat ne stressitekijät, jotka aiheuttavat negatiivista stressiä ja pyrkiä vaikuttamaan niihin. Mielestäni jokaisen pitää kantaa vastuu ja sitoutua näihin muutoksiin. Olisi myös hyvä toistaa tutkimus toisella työnohjaajalla ja nähdä onko tulosten kohdalla eroja. Tutkimuksen voisi myös tehdä siitä, että tarkemmin tutkisi kyselyyn osallistuneiden elinoloja ja stressitekijöitä ja näitä muuttamalla tutkisi millainen työhyvinvointi on muutosten jälkeen.

Opinnäytetyötäni voisi tutkia paneutumalla tarkemmin siihen millaista stressiä työnohjaukseen osallistuneet ovat kokeneet kysymyksellä ”Oliko sinulla kokemuksesta, psyykkisestä ylikuormituksesta ja loppuun palamisesta?” Näin pystyttäisiin tietämään oliko kyselyyn osallistuneilla kokemusta haitallisesta stressistä ja olisiko tähän ollut tarvetta puuttua.

LÄHTEET

- Suomen Coaching-yhdistys. WWW-Dokumentti. <http://www.coaching-yhdistys.com/mita-coaching-on>. Ei päivitystietoja. Luettu 23.2.2012.
- Freud, Sigmund 1964. Johdatus psykoanalyysiin. K. J. Gummerus Osakeyhtiön kirjapaino. Jyväskylä.
- Dyregrov, Atle 2002. Hyvän unen opas. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
1990. Elämisen taito 1. WSOY:n graafiset laitokset. Porvoo.
- Eskola, & Suoranto, 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.
- Heikkilä, Tarja 1998. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni ja Liebkind, Karmela 1998. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.
- Jylhä, Eila 2005. ”Esimiestyön kehittäminen lähtee itsestä” –Esimiestyön kehittämisen menetelmiä. Teoksessa Keskinen, Soili, Leilama, Leila & Romana, Anneli (toim.) Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Painosalama Oy.
- Keskinen, Soili (toim.) 1996. Ryhmäilmiöt ja työnohjaus. Painosalama Oy. Turku.
- Keskinen, Soili (toim.) 2002. Työelämän vaatimukset ja työnohjauksen mahdollisuudet. Painosalama Oy. Turku.
- Kylliäinen, Sirkku & Lintunen, Marketta 2002. Ravitsemus ja terveys. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Kyrö, Paula 1992. Liikkeenjohdon konsultoinnin identiteetti. Helsingin Kauppakorkeakoulun kuvalaitos.

Lahikainen, Anja Riitta ja Pirttilä-Backman, Anna-Maija, 2006. Sosiaalipsykologian perusteet. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Laitinen, Markus 2009. Työnohjaus työhyvinvoinnin välineenä - Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta psykiatrisessa hoitotyössä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu-tutkielma.

Lehtinen, Torsti 2002. Eksistentialismi vapauden filosofia. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.

Mentorointi. WWW-Dokumentti. <http://www.ekky.fi/mentorointi/>. Päivitetty 23.2.2012. Luettu 23.2.2012.

Merela Kehittämislouhi 2012. WWW-Dokumentti. <http://www.merela.fi/index.php>. Ei päivitystietoja. Luettu 8.3.2012.

Mustajoki, Pertti (toim.) 2011. Terveudeksi!: Hyvinvoinnin ABC. Duodecim. Helsinki.

Nakari, Liisa, Porenne, Pertti, Mansukoski, Seppo, Huhtala, Tauno 1998. Mentorointi. Painotalo Auranen. Forssa.

Otala, Leenamajja ja Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WS Bookwell Oy. Juva.

Paunonen-Ilmonen, Marita 2001. Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaminen. TummaVuoren kirjapaino Oy. Vantaa.

Psykoterapiat 2010. Psykoterapiat. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Puutio, Risto ja Lehtonen, Rauno 2011. Työnohjauksen prosessitutkimus auttaa kysymään käytännön kannalta tärkeitä asioita. Osviitta 1/2011, 4-9.

Suomen työnohjaajat ry. WWW-Dokumentti.

<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/> Ei päivitystietoja. Luettu 18.5.2011.

Terveyskirjasto 2012. WWW-dokumentti.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00010. Ei päivitystietoja. Luettu 5.3.2012.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Työterveyslaitos. WWW-Dokumentti.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 18.3.2011. Luettu 7.6.2011.

Valve, Maarit 1989. Vuorovaikutuksen taito. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Valve-Mäntylä, Liisa 2004. WWW-Dokumentti.

<http://www.suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/LiisaValve.html>. Päivitetty 2.1.2009. Luettu 16.6.2011.

Vienola, Vuokko 1995. Systemiteoriaan pohjautuva kaksivuotinen työnohjaajakoulutus- toimintatutkimuksellinen tapaustutkimus. Joensuun yliopiston monistuskeskus. Joensuu.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Virolainen Ilkka 2010. Johdon coaching: Rajanvetoa, taustateorioita ja prosesseja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppätieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Hei!

Sain yhteystietosi työnohjaajaltasi Merja Laituri-Korhoselta. Olen Pauliina Hänninen ja teen opinnäytetyötä Mikkelin Ammattikorkeakoululle työnohjauksesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työnohjausta ja osallistumalla opinnäytetyön tekoon vastaamalla tähän kyselyyn olet kehittämässä työnohjausta. Vastauksesi on siis tärkeä. Kiitos jo etukäteen vastauksistasi. Aikaa kyselyn vastaamiseen on 28.2.2012 asti.

Ystävällisin terveisin,

Pauliina Hänninen

KYSELY

Taustatiedot

Sukupuoli

Mies

Nainen

Sivilisaatio

Parisuhteessa

Sinkku

Montako vuotta olet ollut työelämässä?

0 - 5

5 - 10

10 - 20

20 - 30

30 - 40

yli 40 vuotta

Millä alalla toimit?

Asemasi työpaikalla?

Yrittäjä

Ylin johto

Keskijohto/ Esimiesasemassa

Asiantuntija/ Muu ylempi toimihenkilö

Alempi toimihenkilö

Muu, mikä

Miten pitkään työnohjaus kesti?

Oletko aikaisemmin osallistunut työnohjaukseen?

Kyllä

Ei

Valikoi toinen vaihtoehto

Työnohjaus oli

Ryhmätyönohjausta

Yksilö työnohjausta

Työnohjaus

1. Mitä odotuksia sinulla oli työnohjauksesta?

2. Mitkä odotukset toteutuivat?

3. Mitkä odotukset jäivät toteutumatta?

3. Miten työnohjauksessa kiinnitettiin huomiota:

1. Fysiologisiin tarpeisiin (esim. Jaksaminen, terveys ja fyysinen kunto)

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

2. Turvallisuuden tarpeisiin (Työpaikan fyysinen- ja henkinen turvallisuus ja työn jatkumisen varmuus)

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

3. Läheisyyden tarpeisiin (Tiimit, työkaverit, työyhteisön yhteisöllisyys)

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

4. Arvostuksen tarpeisiin (Ammattitaidon arvostus ja Oman työn/osaamisen arvostus)

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

5. Kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin (Osaamisen ja oman työn jatkuva kehittäminen)

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

6. Sisäiseen draiviin ja henkisyteen.

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

7. Omiin ihanteisiin ja arvoihin.

Liian vähän En osaa sanoa Sopivasti Liikaa

3. Miten työnohjaus vaikutti työstressiin?

Pieneni Pysyi samana En osaa sanoa Kasvoi

1. Mitä vaikutuksia työnohjauksella oli:
 - Itseesi työntekijänä?
 - Omaan toimintaan työssä?
 - Työyhteisöön?

2. Mitä myönteistä työnohjauksessa oli?

3. Mitä muuta haluaisit kertoa työnohjauksen onnistumisesta?

Oma hyvinvointi

Paljonko liikut viikossa?

Kevyttä liikuntaa (esim. rauhallinen kävely)

Kohtalaista liikuntaa (esim. reipas kävely)

Varsin kuormittavaa liikuntaa (esim. kuntosaliharjoittelu)

Erittäin raskasta liikuntaa (esim. vauhdikas juoksu)

Oletko yleensä virkeä heräämisajankohdasta normaaliin seuraavaan nukkumaan me-
noon asti?

Kyllä

Ei

Syötkö yleensä monipuolisesti, kohtuudella ja vaihtelevasti?

Kyllä

Ei

Vältätkö yleensä suolaisia ja rasvaisia ruokia?

Kyllä

Ei