

Koulutusohjelma



**Valio Riihimäen tehtaan olovalmennettävien kokemukset
hyvinvointivalmennuksesta ja toimintamallien kehittäminen
osallistujien kokemusten perusteella.**

Sarita Sahlström

Opinnäytetyö
Liikunta-alan kehittämisen ja
johtamisen ylempi ammattikorkea-
koulututkinto
2010



Koulutusohjelma

Tekijät Sarita Sahlström	Ryhmä YAMK 08
Opinnäytetyön nimi Valio Riihimäen tehtaan olovalmennettavien kokemus hyvinvointivalmennuksesta ja toimintamallin kehittäminen osallistujien kokemusten perusteella.	Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 6
Ohjaajat Kari Puronaho Risto Rasku	
<p>Valio Olo hyvinvointipalvelut toteutti Valion Riihimäen tehtaalla henkilöstön pilotti hyvinvointivalmennuksen vuoden 2009 aikana. Valmennustapa on ollut osallistujan omia arvoja kunnioittava ratkaisukeskeinen valmennus, jonka tavoitteena on ollut sekä yksilön elämäntapamuutosten tukeminen että työyhteisön hyvinvoinnin lisääminen. Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on ollut ensinnäkin selvittää, miten Valio Riihimäen tehtaan valmennukseen osallistujat ovat kokeneet hyvinvointivalmennuksen pilotin ja onko valmennus vastannut osallistujien odotuksia. Toisaalta hankkeen tavoitteena on ollut selvittää, mitkä asiat, teot ja toiminnat olisivat vielä enemmän auttaneet osallistujia elämäntapamuutosten tekemisissä ja valmennukseen sitoutumisessa.</p> <p>Hankkeen tavoitteena on ollut myös saada osallistujilta itseltään kehittämisideoita valmennukseen. Tutkimusmenetelmänä on käytetty teemahaastattelua, jonka kysymykset ovat pohjautuneet hyvinvointivalmennuksen palautekyselyn yhteenvedoon.</p> <p>Tämä Valion Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennus oli pilotti, joka on jo kehittynyt ja laajentunut. Vuoden 2010 puolella on aloitettu uusi 30 hengen valmennusohjelma. Tammikuussa 2011 alkaa esimiesten oma hyvinvoinnin johtamisen valmennus ja tavoitteena on, että koko tehtaan henkilöstö on Ololähettiläiden kautta hyvinvointivalmennuksen piirissä vuodesta 2011 lähtien.</p>	
Asiasanat Hyvinvointi, elämäntapamuutokset, motivaatio, työyhteisö	

Degree programme

<p>Authors Sarita Sahlström</p>	<p>Group YAMK08</p>
<p>The title of thesis Valio Riihimäki factory's well-being coaches' experiences about well-being coaching and operational concept's development based on subjects' experiences.</p>	<p>Number of pages and appendices 47 + 6</p>
<p>Supervisors Kari Puronaho Risto Rasku</p>	
<p>Valio Olo well-being services conducted a well-being coaching pilot program at Valio Riihimäki's factory for their personnel during 2009. Method of coaching has been solutions-driven coaching, respectful of participant's own values, for the purpose of supporting both the participant's lifestyle changes as well as maximizing the well-being of the corporate community. The purpose of this development project has been to first of all find out how Valio Riihimäki factory's well-being coaching participants felt about the pilot program and whether or not the coaching met their expectations. On the other hand, the project's purpose has also been to discover what objects, actions and processes would have been even more helpful for participants, in making lifestyle changes and committing to coaching.</p> <p>The purpose of the project has also been to receive feedback from the participants themselves on how to develop the coaching program. Method of research has been the thematic interview, with questions based on the summary of the well-being coaching program's final feedback questionnaire.</p> <p>This well-being coaching at Valio Riihimäki's factory was a pilot program that has already been expanded and developed. During 2010, a new 30 person coaching program has started. Beginning in 2011, a program for training supervisors in becoming well-being coaches will be starting, the goal of which is that the entire factory personnel will be reached by well-being services through Well-Being Ambassadors beginning in 2011.</p>	
<p>Key words Well-being, life-style changes, motivation, personnel</p>	

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
2	Hyvinvointi työssä.....	5
2.1	Yksilön hyvinvointi.....	5
2.2	Yhteisön hyvinvointi.....	5
2.3	Organisaation hyvinvointi.....	6
3	Elintavat ja elämäntapamuutokset.....	7
3.1	Elintavat.....	7
3.2	Elämäntapamuutokset.....	7
3.3	Elämäntapamuutosten ohjaaminen.....	8
3.3.1	Ohjattavan rooli.....	8
3.3.2	Ohjaajan rooli.....	8
3.3.3	Ohjauksen tavoite.....	10
4	Motivaatio.....	11
4.1	Motivaation tukeminen.....	11
4.2	Sisäinen motivaatio.....	11
4.3	Ulkoinen motivaatio.....	12
4.4	Motivoivan ohjauksen periaatteet.....	12
5	Muutostarpeesta uusien toimintatapojen omaksumiseen.....	13
5.1	Muutosvaihemalli.....	14
5.1.1	Harkintavaihe.....	14
5.1.2	Suunnitteluvaihe.....	15
5.1.3	Toimintavaihe.....	15
5.1.4	Ylläpitovaihe.....	16
5.1.5	Repsahdusvaihe.....	16
6	Valion Riihimäen tehtaan Terve Tehdas -visio.....	17
7	Valio Olo hyvinvointivalmennus Riihimäen tehtaalla.....	19
7.1	Työnjako ja vastuu.....	20
7.2	Kohderyhmä eli olovalmennettavat.....	20
7.3	Hyvinvointivalmennuksen tavoitteet.....	21
7.4	Hyvinvointivalmennuksen valmennuskokonaisuudet ja kurssit.....	21

7.5	Valmennustapa.....	22
7.5.1	Info ja motivaatioheräte.....	23
7.5.2	Mittarit.....	23
7.5.3	Yhteisölliset tapahtumat ja kurssit.....	24
7.5.4	Valio Olokanava.....	25
7.5.5	Hyvinvointikeskustelut.....	25
7.5.6	Ololähettiläät.....	26
7.6	Valio Olon hyvinvointivalmennuksen palautekyselyn yhteenveto.....	27
7.6.1	Työyhteisön hyvinvointi.....	27
7.6.2	Yksilön hyvinvointi ja motivaatio.....	29
8	Kehittämistyön tarkoitus ja tutkimusongelmat	34
8.1	Tutkimusongelmat.....	34
9	Tutkimusmenetelmät	36
9.1	Käytännön toteutus.....	37
9.2	Teemahaastattelun kysymykset ja vastausten luokittelu.....	37
10	Tulokset.....	44
11	Johtopäätökset ja pohdinta.....	46

1 Johdanto

Terveys on yksi ihmisen elämän tärkeimmistä arvoista ja kansanterveys tärkeä taloudellisen, sosiaalisen sekä inhimillisen kehityksen kulmakivi. Terveyden edistäminen tukee yhteiskunnallisten tavoitteiden toteutumista ja näin ollen liittyy muun muassa hallitusohjelman tavoitteisiin lasten ja nuorten syrjäytymisen ja pahoinvoinnin vähentämisestä, työllisyysasteen nostamisesta, ikäihmisten toimintakyvyn vahvistamisesta ja terveyserojen kaventamisesta. Terveyden edistämällä ja ehkäisevällä työllä voidaan saavuttaa monia hyötyjä sekä yhteiskunnassa että yksilötasolla. (Valtioneuvosto 2007, 1).

Terveyden edistämisen politiikkaohjelman tavoitteena on väestön terveydentilan parantuminen sekä terveyserojen kaventuminen. Kun pyritään vaikuttamaan keskeisiin kansansairauksien syihin hillitään terveydenhuollon palveluista, sairauspoissaoloista ja varhaisesta eläköitymisestä aiheutuvia huomattavia kustannuksia. Työikäisten terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja vahvistaminen osaltaan nostavat työllisyysastetta. Terveyden edistämisen politiikkaohjelman yhteiskunnalliset tavoitteet ovat: terveyden edistämisen rakenteiden vahvistaminen, kansansairauksien ehkäisyyn vaikuttavien elintapamuutosten aikaansaaminen (ylipaino, päihheet, tupakointi), terveitä elämäntapa-valintoja edistävien työ- ja elinolosuhteiden kehittäminen, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelujen vahvistaminen ja terveyden edistämisen uusien työmuotojen kehittäminen sekä järjestöjen toiminnan ja roolin vahvistaminen terveyden edistämisen, erityisesti osallisuuden ja yhteisöllisyyden tukena. (Valtioneuvosto 2007, 1-2.)

Terveyden edistämisen yhteiskunnalliset, taloudelliset, työpaikkatason ja yksilötason hyödyt ovat merkityksellisiä. Politiikkaohjelman keskeinen tehtävä on edesauttaa ja vahvistaa terveysnäkökohtien huomioon ottamista laajalti niin valtion-, alue- kuin paikallishallinnossakin sekä elinkeinoelämässä, työpaikoilla, järjestöissä ja yksilötasolla. (Valtioneuvosto 2007, 2)

Suomessa on väestön ikääntyessä, elämäntapasairauksien ja tutkimustiedon lisääntyessä herätty ymmärtämään aikuisten terveyttä eristävän liikunnan taloudellinen ja inhimillinen merkitys. Suomalaisista aikuisista noin 60 % liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Liian vähäisen liikunnan voidaan arvioida aiheuttavan Suomessa 300-400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Näistä puolet aiheutuu sairauspoissaoloista ja työn tuottavuuden heikkenemisestä. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2006, 3-4)

Terveystiedon edistäminen ja elintapamuutosten tukeminen kuuluu usealle taholle. Kaikki mahdolliset keinot ja toimenpiteet, joilla voimme vaikuttaa ihmisten elämäntapojen muutoksiin ovat tärkeitä ja tarpeellisia. Perinteisten ohjeiden jakamisen sijaan ja niiden lisäksi tarvitsemme muitakin keinoja, jotta ihmiset motivoituvat pysyviin elämäntapamuutoksiin.

Tämä työyhteisön kehittämishanke kohdistuu Valion Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennuksen pilottiin. Pilotin aikana ja osittain sen seurauksena syntyi Terve Tehdas –visio. Terveen tehtaan visio on kilpailukykyinen, joustava ja tehokas tehdas, työpaikkana haluttu ja tuotteet haluttuja. Terve tehdas huomioi ympäristön, organisaation ja yksilön kaikessa tekemisessä. Visio perustuu Valion arvoihin, jotka ovat vastuu hyvinvoinnista, laadukkaat ja hyvinvointia edistävät tuotteet, tyytyväinen asiakas, motivoitunut ja osaava henkilöstö sekä eettisesti ja taloudellisesti kestävä maidontuotantoketju.

Valion Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennuksen pilotin toteutti Valio Olo hyvinvointipalvelut. Valio Olo hyvinvointipalvelut on vuoden 2009 alussa aloittanut Valion uusi liiketoimintayksikkö. Valio Olo hyvinvointipalvelut tarjoaa hyvinvointivalmennusta sekä ulkopuolisille yrityksille että sisäisesti Valion eri yksiköille. Valion sisäinen pilottihanke mahdollistaa erilaisten toimintojen testaamisen valmennuksen jatkokehittämiseksi. Hyvinvointipäälliköt opastavat hyvinvoinnin kehällä liikuntaan, ravintoon, lepoon ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvissä asioissa ratkaisukeskeisellä valmennustavalla. Olovalmennuksen mottona on positiivisuus, sallivuus ja maalaisjärkisyys.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on saada selville osallistujien kokemus hyvinvointivalmennuksesta, selvittää mitkä asiat olisivat motivoineet sitoutumaan paremmin valmennukseen ja miten osallistujat itse kehittäisivät hyvinvointivalmennusta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna, joka pohjautui osallistujille tehtyyn palautekyselyn yhteenvetoon.

Valion Riihimäen pilottihanketta ovat valmentaneet hyvinvointipäälliköt Sirpa Arvonen ja Kirsi Nurminen. Itse olen henkilökohtaisesti tullut Valio Olo hyvinvointipalveluiden palvelukseen pilottihankkeen käynnistymisen jälkeen. Elämäntapamuutoksen ohjaaminen ja ohjattavien motivoiminen on kiinnostanut jo opiskelujeni alussa ja tämän pilottihankkeen seuraaminen sekä kehittämishankkeen työstäminen on auttanut minua ymmärtämään valmennuksen kokonaisuutta ja miettimään uusia ideoita valmennuksen eteenpäin viennissä.

2 Hyvinvointi työssä

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on elämän mielekkyyden ylläpitämistä omaa toimintaa ohjaamalla. Toiminnan ohjaus edellyttää voimavarojen tunnistamista ja aktiivista kehittämistä. Voimavaroina toimivat henkinen ja fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä itselle soveltuva työ. (Leskinen & Hult 2010,13)

Työhön liittyvä hyvinvointi on tärkeä muuttuvien suhdanteiden tuomien muutosten ja tulevaisuuden riittävän työntekijämäärän turvaamisen sekä kilpailukyvyn varmistamisen tarpeen myötä. Samalla haetaan uusia tapoja hyvinvoinnin ylläpitämiseen, kehittämiseen ja johtamiseen. (Leskinen & Hult 2010, 17-23)

2.1 Yksilön hyvinvointi

Yksilötasolla hyvinvointi liittyy usein vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa, työkuorman hallinnassa sekä yksittäisissä hyvinvointia tukevissa keinoissa, kuten liikunnassa, ravitsemuksessa ja levossa. Yksilötason hyvinvointiin liittyvä mahdollinen haaste on se, että toimimme ennen kuin olemme edes määritelleet, mitä olemme tavoittelemassa. Ohjeet ja vaikutteet tulevat ulkoapäin, jolloin hyvinvoinnin kokonaisuus jää usein kampanjan tyyppiseksi projektiksi. Usein oman elämän laajempi tarkastelu antaa tarvittavan motivaation ja keinot hyvinvoinnin kestäväälle kehitykselle. (Leskinen & Hult 2010, 17-18)

2.2 Yhteisön hyvinvointi

Hyvinvointi on yksilöllinen asia, mutta se ei ole ainoastaan yksilön asia. Yksilön hyvinvoinnilla on taipumus vaikuttaa positiivisesti lähipiiriin ja työyhteisöön. Samalla tavalla yksilön pahoinvointi saattaa vaikuttaa lähiympäristöön. Oman hyvinvointimme johtaminen on omalla vastuulla. (Leskinen & Hult 2010, 20)

Yksilö on vastuussa siitä, että on valinnut itselleen mielekkään ammatin ja on tietoinen, mitä kulloisessakin elämäntilanteessa työllään tavoittelee. Työelämän kannalta yksilöllä ja työnantajalla on yhteinen vastuu hyvinvoinnista sovitun tavoitteen mukaisesti. (Leskinen & Hult 2010, 20-21)

2.3 Organisaation hyvinvointi

Työelämän hyvinvoinnissa on kyse ihmisten, työn ja työolojen kehittämisestä. Yksilö on vastuussa itsensä kehittämisestä, työnantaja on vastuussa työolojen kehittämisestä ja hyvän työn mahdollistamisesta. Kun yhteisvastuullisuus toimii, syntyy hyvinvointia työssä. (Leskinen & Hult 2010, 79-80).

Työelämän hyvinvointitoimenpiteiden yksi ongelma on niiden toteutuminen yksittäisinä toimintoina. Kuten yksilötasolla, niin myös työyhteisö saattaa tavoitella hyvinvoivaa työyhteisöä määrittämättä, mitä hyvinvointi kussakin yrityksessä ja yrityksen tilanteessa on. Toimenpiteet saattavat olla yksittäisiä virkistyspäiviä ja kuntokampanjoita. Tällaisilta tapahtumilta puuttuvat useimmiten selkeä päämäärä ja määrätietoinen tekeminen. (Leskinen & Hult 2010, 20-23).

Tärkeää on huomioida hyvinvoinnin merkityksellisyys sekä yksilön että liiketoiminnan kannalta. Yrityksen tuloksen kannalta poissaoloja, vaihtuvuutta, työkyvyttömyyttä ja varhaista eläköitymistä vähentävät toimenpiteet ovat erityisen tärkeitä. (Leskinen & Hult 2010, 21-22).

Henkilöstö- ja hyvinvointityössä on merkitystä arvoilla ja sillä, miten ne tiedostetaan. Hyvässä työskentelyssä ihmisiin luodaan sellaista arvostuksen nousua, että sen aikaan saama hyvinvointi ja motivaatio näkyvät yrityksen kaikessa toiminnassa. (Liukkonen2008, 14-15).

3 Elintavat ja elämäntapamuutokset

3.1 Elintavat

Elintavat muotoutuvat jo lapsuudessa. Koti, koulu ja lähiympäristö muokkaavat elintapojamme. Elintapoja muovaavat myös sosiaalinen asema ja kulttuurinen tausta. Keskeiset sydän- ja verisuonisairauksiin ja tyyppin 2 diabetekseen altistavat elintapatekijät liittyvät ravitsemukseen, liikuntaan, savuttomuuteen, mielen hyvinvointiin sekä riittävään palautumiseen ja uneen. (Turku 2007, 5)

Metabolisesta oireyhtymästä (MBO) kärsii jopa 20 – 36 % aikuisväestöstä länsimaissa. Metabolisen oireyhtymän tunnusmerkkejä ovat keskivartalolihavuus, kohonnut verenpaine, veren rasva-arvojen poikkeavuudet sekä häiriöt glukoosi- ja insuliiniaineenvaihdunnassa. MBO:n oireisiin liittyy lisääntynyt vaara sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin sekä tyyppin 2 diabetekseen. Metabolinen oireyhtymä on sidoksissa väestön ylipainoisuuteen. Noin 5 – 10 %:n painonlaskun ajatellaan edistävän terveyttä ja vähentävän sairastumisriskiä. Lääkkeettömiä hoitomuotoja pidetään nykytietämyksen valossa MBO:n hoidon kulmakivenä. (Turku 2007, 14 - 15).

3.2 Elämäntapamuutokset

Tietämys sairauksien ennaltaehkäisyä tukevien elämäntapamuutosten eli ns. itsehoidon mahdollisuuksista on lisääntynyt. WHO:n asiantuntijoiden arvion mukaan sepelvaltimotauti on 80 %:sti ja tyyppin 2 diabetes jopa 90 %:sti ehkäistävissä terveellisten elintapojen avulla. Elintapojen ja omien tottumusten muuttaminen ei ole helppoa, siksi elämäntapamuutokset ja niihin ohjaaminen on haastavaa. (Turku 2007, 5-14).

Elämäntapaohjauksen näkökulmasta on merkittävää tehtyjen muutosten maltillisuus. Olennaista on pienten muutosten tekeminen sekä liikunta- että ravitsemuskäyttäytymisessä samanaikaisesti. Uusien elämäntapojen omaksuminen on pitkä oppimisprosessi, johon ohjaajan on omalla toiminnallaan mahdollista vaikuttaa merkittävästi. Tieto ei automaattisesti muuta toimintatapaa. Muutos edellyttää tiedon soveltamista toiminnan tasolle oman elämän arjessa sekä kotona, työpaikalla että poikkeuksellisissa oloissa. (Turku 2007, 16-17).

3.3 Elämäntapamuutosten ohjaaminen

Oppimisen psykologiassa ja kasvatustieteissä korostetaan tällä hetkellä konstruktivistista oppimiskäsitystä, jonka mukaan ohjaajan rooli on muuttunut tiedon jakajasta oppimisen mahdollistajaksi eli oppimista tukevan tilanteen järjestäjäksi. (Turku 2007, 17).

3.3.1 Ohjattavan rooli

Konstrukttiivinen oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista vaan oppijan aktiivista toimintaa, jossa oppija tulkitsee omia havaintojaan ja uutta tietoa hänen aikaisemman tietonsa ja kokemuksensa pohjalta. Opiskelijan tehtävä on tiedon käsittely ja sen sisäistäminen. Oppimisen on katsottu olevan yhteydessä opiskelijan asenteisiin. Oppimiseen liittyvät asenteet ovat ajan kuluessa opittuja. Omat asenteet saattavat muodostua oppimisen esteiksi tai edistäjiksi. (Kauppila 2007, 37).

Konstruktivisessa oppimisprosessissa opiskelija konstruoi eli rakentaa omien kokemustensa ja aikaisemman oppimisen kautta tietoa, valikoi, arvioi ja tulkitsee informaatiota sekä jäsentää ja liittää sitä aikaisempiin tietoihinsa ja näkemyksiinsä. Oppija on konstruktivistisen käsityksen mukaan aktiivinen tiedon muokkaaja. Oppijan aktiivisuus on yhteydessä tavoitteisiin, sopiviin haasteisiin ja oppijan motivoitumisen tasoon. Aktiivisuuteen liittyy vuorovaikutteisuus. Oppija on vuorovaikutusprosessissa tiedollisen informaation ja oppimisympäristön kanssa. (Kauppila 2007, 38-39). Ohjattava kokee parhaassa tapauksessa elämäntapamuutokset mahdollisuutena vaikuttaa omaan terveydentilaansa ja motivoitumiseen tähdätään mahdollisuuksien, ei pakon kautta (Turku 2007, 21).

3.3.2 Ohjaajan rooli

Tiedon siirtämisen ja ulkoa oppimisen sijaan korostetaan oppimista jatkuvana tiedon ja omakohtaisten merkitysten rakentumista. Fatkat opitaan parhaiten, kun ne on kytketty oppijan aitoihin arkitilanteisiin ja elämäkokemuksiin. Ohjaajan tehtävä on pysäyttää oppija tilanteeseen ja arvioida yhdessä tämän kanssa erilaisia toiminta- ja ratkaisumalleja. Ihminen, joka pystyy dialogin ja jatkuvan itsearvioinnin kautta arvioimaan omaa toimintaansa sekä kokemuksiaan, onnistuu paremmin sopeutumaan muuttuviin olosuhteisiin. (Turku 2007, 17).

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan on hyväksyttävä informaation jatkuva kehittyminen, jolloin tietoja ei voi pitää absoluuttisina totuuksina. Tämä pätee erityisesti elämäntapaohjauksiin. Tutkimustieto, johon ohjaus tänä päivänä perustuu, voi lähiaikoina muuttua toiseksi. Yhtä ainoata oikeaa tapaa elää ja ylläpitää terveyttään on yhä vaikeampi osoittaa. Oppimisen näkökulmasta elämäntapaohjaukseen ei voi olla etukäteen määriteltyjen ”hyvän elämän mallin” tarjoamista, vaan se on ohjaajan ja ohjattavan yhteinen tutkimus- ja oppimisprosessi, josta molemmat osapuolet saavat uutta tietoa. Ohjaaja hyväksyy sen, ettei omaa tietoa ja kokemusta voi siirtää sellaisenaan toiselle ihmiselle. Ohjaajan tehtävä on tukea ohjattavaa omannäköisen omaan arkeen ja elämään sopivan toimintamallin työstämisessä. (Turku 2007, 17-18).

Oheisessa taulukossa on erilaisiin ohjaustyyliin liitettyjä rooleja, ohjattavan rooli sekä ohjauksen ajoitus ja tavoite (taulukko 1.). Toimivassa ohjauksuhteessa voidaan mahdollisesti tarvita kaikkia taulukossa mainittuja lähestymistapoja. Elämäntapaohjauksen määrittävä tekijä on ohjauskeskustelun ajoitus. Kyseessä voi olla kyseessä akuutisti sairastunut, sairastumisuhan alla, kuntoutuja tai terveellisistä elämäntavoista kiinnostunut ohjattava. (Turku 2007, 17-18).

Taulukko 1. Erilaisiin ohjaustyyliin liitettyjä rooleja, ohjauksen ajoitus tavoite (Turku 2007, 19).

OPPIMISTAVOITE	OHJAAJA	OHJATTAVA	OHJAUKSEN AJOITUS
Taito/kyky, selviäminen	Mallin antaja, Tekijä	Jäljittelijä	Akuutti sairastuminen
Informaatio, muistaminen	Tiedon esittäjä, Auktoriteetti	Vastaanottaja	Alkuohjaus
Uskomus, ymmärtäminen	Yhteistyön tekijä	Tulkitsija, Ymmärtäjä	Terveyden edistäminen sekä sairauksien ehkäisy
Asiantuntijuus, uuden toimintavan luominen	Oppimisen ohjaaja, Valmentaja	Tiedon rakentelija, Tekijä	- primaari preventio - sekundaari preventio

Akuutissa sairastumistapauksessa oppimistavoitteena on oppia oikean toiminta- ja suhtautumistavan malli selviämiseen ja hyväksymiseen. Ohjaajan rooli on antaa malli, hän on tekijän roolissa ja ohjattava on jäljittelijän roolissa. Alkuohjaus antaa konkreettista tietoa ja informaatiota ohjattavalle, joka on sairastunut. Ennaltaehkäisyssä ohjaajan rooli on luoda yhteistyötä ohjattavan ja ohjaajan kesken. Ohjattavan tehtävä on ymmärtää saatu tieto oman terveyden kannalta. Ohjaaja on valmentajan roolissa sairauksien ennaltaehkäisyssä (primaaripreventio) ja jo todettujen sairauksien pahenemisen ehkäisyssä (sekundaaripreventio). Ohjattava on tekijän roolissa ja rakentaa itselleen uuden toimintatavan omaan arkeen sopivaksi.

Ohjaajaa ei nähdä niinkään asiantuntijana vaan mahdollistajana, joka rohkaisee asiakasta itse ratkaisemaan ongelmansa ja ottamaan tätä kautta vastuuta omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Ohjaaja antaa erilaisia valinnan mahdollisuuksia ja tukee ohjattavan päätöksiä niitä kunnioittaen. Vuorovaikutuksessa korostuvat kunnioitus ja hyväksytyksi tuleminen, turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä ohjattavan kokema arvostus. (Turku 2007, 21).

3.3.3 Ohjauksen tavoite

Terveyslähtöisen mallin perusoletus on, että koherenssi eli kokemus oman elämän ymmärrettävyydestä, elämän hallittavuudesta ja mielekkyydestä edistää yksilön terveyttä. Tämä perustuu esimerkiksi joustavaan stressin käsittelytaitoon. (Turku 2007, 25).

Stressi voi kääntyä kasvuksi, kun yksilöllä on myönteinen kasvua tukeva elämänasenne, joka perustuu taas pysyvään luottamukseen siitä, että elämässä on jatkuvuutta ja ennustettavuutta, eteen tulevat asiat ovat ymmärrettävissä ja perusteltavissa, tilanteen kulkuun on mahdollista vaikuttaa, tilanteiden mukanaan tuomat muutokset ovat haasteita, merkityksellisiä ja niihin kannattaa panostaa. (Vertio 2003, 50).

Elämän vastoinkäymiset on helpompi nähdä haasteina, joita lähdetään aktiivisesti ja luottavaisesti ratkaisemaan. Feldtin (2000, teoksessa *Sense of coherence*, 2000, 158) mukaan vahvan koherenssin on todettu olevan yhteydessä hyvään koettuun terveyteen ja vähäisiin stressioireisiin. Tasapaino ohjattavan pystyvyyden ja kykyjen sekä tilanteen vaatimusten suhteen on säilytettävä eri vaiheissa ohjausprosessia. Tavoitteena on sellainen ohjaustilanne,

jossa vaatimukset ja haasteet vastaavat mahdollisimman hyvin ohjattavan suoritumiskykyä. (Turku 2007, 25-31).

4 Motivaatio

Modernissa motivaatioteoriassa motivaatiota on tutkittu ihmisten kertomien tavoitteiden avulla minkälaisia tavoitteita, pyrkimyksiä tai hankkeita kullakin yksilöllä on. Millaisiksi he arvioivat mahdollisuutensa toteuttaa niitä ja vaikuttaa niihin, kuinka tärkeiksi he arvioivat ne ja millaisia tunteita niihin liittyy. Tätä menetelmää käyttäen tutkijat ovat selvittäneet motivaation yhteyttä ihmisten hyvinvointiin, terveyteen, elämäntyytyväisyyteen ja menestykseen eri elämänaalueilla. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 23-24).

4.1 Motivaation tukeminen

Voidaan sanoa, että ihminen on motivoitunut silloin, kun hänen toiminnallaan on tavoite ja päämäärä. Motivaatiota ei voida saavuttaa ilman ohjattavan osallistumista tai omaa tahtoa. Motivaation saavuttamisessa ehdottoman tärkeitä asioita ovat luottamus sekä keskinäisen yhteistyön korostaminen ohjattavan ja ohjaajan kesken. Ohjattavan pystyvyyden ja itsemääräämisen tunteen säilyttäminen ovat tärkeitä peruskokemuksia motivaation tukemisessa. Nykykäsityksen mukaan motivoituminen on sisäsyntyinen prosessi, johon vaikuttavat kunkin tunteet ja koko ajatusmaailma. Motivaatiota ei voi tehdä toisen puolesta. Elämäntapamuutokseen sitoutuminen edellyttää asenne- ja tunnetason työskentelyä. Usein tarvitaan melko syvällistä omien arvojen ja valintojen tutkiskelua. (Turku 2007, 33-36).

4.2 Sisäinen motivaatio

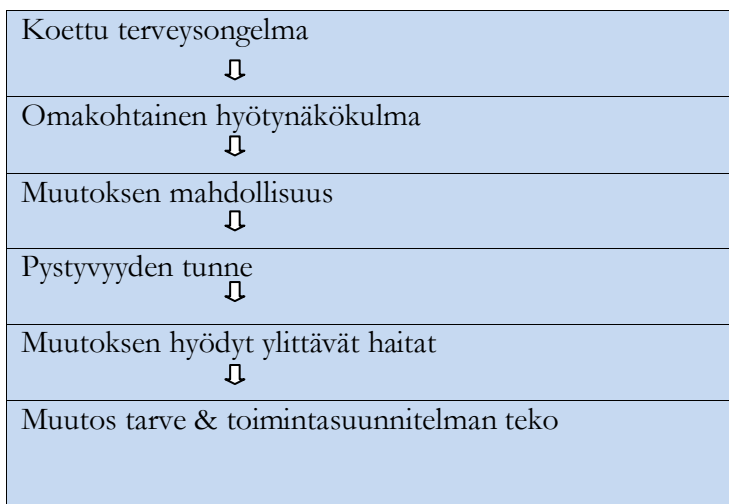
Sisäisesti motivoitunut henkilö tekee asioita, jotka kiinnostavat häntä ja tuottavat tyydytystä ilman palkintoa tai uhkaavaa seuraamusta. Sisäiset motivaatiot ja käyttäytymisen syyt ovat kestoltaan yleensä pitkäaikaisempia, mikä tukee elämäntapamuutoksen pysyvyyttä. (Turku 2007, 38).

4.3 Ulkoinen motivaatio

Ulkoisesti motivoitunut toiminta on välineellistä. Sen tarkoituksena on jokin odotettavissa oleva seuraamus tai sen poistaminen. Ulkosyntyisestä motivaatiosta voi tulla laadultaan sisäisesti säädeltyä. (Turku 2007, 38).

4.4 Motivoivan ohjauksen periaatteet

Muutosvalmius ei ole pysyvä ominaisuus ihmisessä, vaan tilanne- ja aikasidonnainen tekijä. Ohjaaja voi omalla toiminnallaan nopeuttaa muutosprosessin kulkua tai jopa hidastaa. Ohjattavan elämäntilanne on muutosvalmiutta eniten määrittävä tekijä ja tämän takia ohjattavat ovat hyvinkin eri lähtökohdissa. Tavoitteena on luoda vuorovaikutuksellisesti luotamuksellinen ilmapiiri, missä ohjattavalle annetaan mahdollisuus kokea itsensä kunnioitetuksi ja hyväksytyksi elämäntavoistaan huolimatta. Elämäntapamuutoksen tekeminen on prosessi, joka edellyttää sitoutumista niin ohjattavalta kuin ohjaajalta, pelkkä tieto ei ole riittävä tuki muutokseen. Motivaatio syntyy oman sisäisen säätelyn ja ohjattavan muutostarpeen kautta (Kaavio 1.). Muutostarpeeseen liittyvien ristiriitojen ja arvovalintojen ratkaiseminen on ohjattavan oma tehtävä. Ohjattavaa valmennetaan ja houkutellaan tekemään valintoja ja päätöksiä oman terveytensä eteen. Samoin ohjattava haastetaan pohtimaan omaa osuuttaan prosessissa sekä arvioimaan omien päätöstensä vaikutuksia. (Turku 2007, 41- 43).

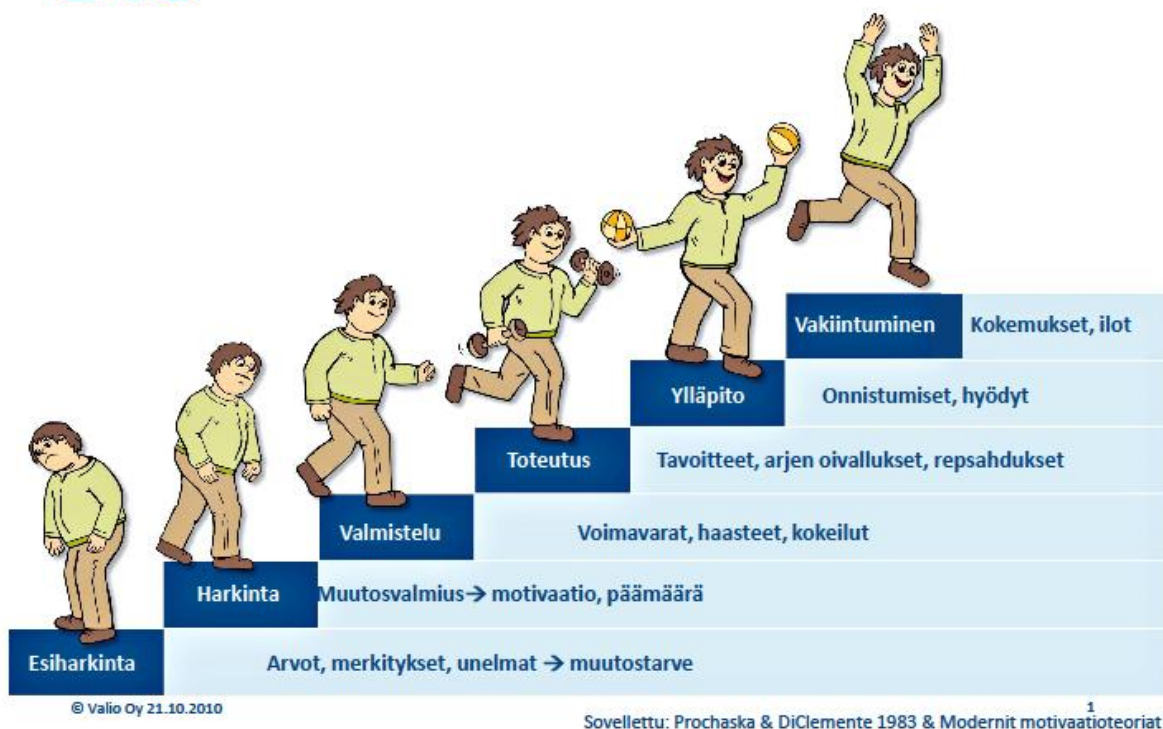


Kuvio 1. Motivaatioprosessi ohjattavan näkökulmasta (Turku 2007, 46).

Motivaatioprosessissa ohjattava lähtee ajatuksesta ”jotain pitäisi tehdä”, johonkin asiaan ohjattava on tyytymätön omassa elämässään tai terveydessään. Omakohtainen heräämien on seuraava askel: mitä minä itse tästä hyödyn? Muutoksen mahdollisuuden ymmärtäminen omalla kohdalla tarkoittaa useasti ymmärrystä siitä, että jo pienilläkin elämäntapamuutoksilla on merkitystä terveyteen. Seuraavaksi ohjattava monesti pohtii, kykenenkö tähän? Tässä vaiheessa kannustustus ohjaajan puolelta on tärkeää. Ohjaajan on hyvä muistuttaa samoin, että useimmat elämäntapamuutoksissa onnistuneet ovat oppineet yrityksen ja erehdyksen kautta. Ohjattava pohtii mitä tämä tarkoittaa arjessani, mistä joudun luopumaan ja mitä saan tilalle. Jos ohjattava kokee, että tästä on enemmän hyötyä kuin haittaa, niin useimmiten syntyy päätös muutoksesta. Muutostarpeesta muovautuu toimintasuunnitelma ja sen mukainen uusi toimintamalli. (Turku 2007, 47-49).

5 Muutostarpeesta uusien toimintatapojen omaksumiseen

Ohjattavan virinnyt muutostarve ei ole vielä välttämättä merkki muutosvalmiudesta, vaan prosessi on usein vasta alkamassa kohti pysyvää elämäntapamuutosta. Valmentajan tärkeä tehtävä on osata vaiheistaa ohjaus vastaamaan ohjattavan muutosprosessia. Muutosprosessia kuvaavia malleja on useita, mutta valmentavan ohjauksen taustateorianä voidaan pitää ns. Prochaskan muutosvaihemallia eli transteoreettista mallia. (Turku 2007, 55).



Kuvio 2. Sovellettu: Prochaska & DiClemente 1983 & Modernit motivaatioteoriat. (Arvonen 2009)

5.1 Muutosvaihemalli

Muutosvaihemallissa on esitetty kuusi muutosvalmiuden astetta kuvaavaa vaihetta. Jokaiseen vaiheeseen liittyy sille vaiheella ominainen ajattelu- ja toimintatapa. Muutosvaihemallin soveltaminen auttaa ohjaajaa hahmottamaan, missä vaiheessa kukin ohjattava on ja pohtimaan keinoja, mikä tukisi ohjattavaa parhaiten tekemään omaa terveyttä edistäviä päätöksiä. Ohjattava saattaa olla eri elämäntapamuutosten osalta eri harkintavaiheessa, esimerkiksi liikunnan osalta jo ylläpitovaiheessa ja ravitsemuksen osalta harkintavaiheessa. (Turku 2007, 55, 62).

5.1.1 Harkintavaihe

Muutosvaihemallissa ohjattavan terveysongelman tai elämäntapamuutostarpeen omakohtainen myöntäminen kuuluu olennaisena osana harkintavaiheen (contemplation) käynnistymiseen. Harkintavaihetta edeltää esiharkintavaihe (precontemplation), jolloin muutostarvetta ei havaita tai ei haluta myöntää itselle. Harkintavaiheessa ohjattava myöntää muutoksen tarpeellisuuden. Arvio on, että harkintavaiheessa oleva ohjattava harkitsee tekevänsä muutoksen noin seuraavan puolen vuoden aikana. (Turku 2007, 56).

Harkintavaiheen ohjauksellinen tavoite on luottamuksellinen ohjaussuhde ja työskentelyrauha. Ohjauskeskustelussa pitäisi tulla selville, että ohjattavalle ei esitetä vaatimuksia. Tärkeä osa luottamuksen rakentumista on kuulluksi ja hyväksytyksi tuleminen. Pelottelulla ei saada muutosprosessia aikaan. Harkintavaiheessa ohjattava pysähtyy pohtimaan niitä tekijöitä, jotka häntä itseään omassa terveydentilassaan askarruttavat. (Turku 2007, 65-66).

5.1.2 Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa (determination) ollaan lähempänä muutoksen toteutumista, mutta vieläkin pohditaan eri vaihtoehtoja ja niiden sopivuutta omaan arkeen. Mielikuvissa eletään sitten kun – vaihetta. Ohjattava on mahdollisesti valmis työskentelemään yhdessä ohjaajan kanssa. (Turku 2007, 57).

Suunnitteluvaiheeseen siirryttäessä tarkennetaan tilanearviota jatkossa työstettävien asioiden suhteen. Suunnitelma on sitä parempi mitä konkreettisempi se on. Muutosta suunnitellaan ohjattavan lähtökohdista, ei pelkästään esimerkiksi terveyssuositusten mukaan. Erilaiset testit auttavat lähtötilanteen selvityksessä ja suunnitelman tekemisessä. Suunnitteluvaiheessa laaditut tavoitteet kirjataan arkipäivään sopiviksi toiminnantason tavoitteiksi. (Turku 2007, 70).

5.1.3 Toimintavaihe

Toimintavaiheessa (action) siirrytään puheen ja suunnittelun tasolta itse toiminnan ja tekojen tasolle. Muutoksesta saadut kokemukset, sekä positiiviset että negatiiviset ohjaavat muutosta eteenpäin. Negatiiviset kokemukset saattavat saada ohjattavan palaamaan takaisin vanhoihin toimintamalleihin. (Turku 2007, 58).

Suunnitelman toteutusvaiheessa ohjattavalle kertyy kokemuksia toiminnan muuttumisesta. Näiden kokemusten hyödyntäminen on osa toimintavaiheen arviointia, joka on

oppimisprosessin ohjaamisen ydintä. Toimintavaiheessa ohjattavaa ei jätetä yksin. Tuki on tärkeää, tosin tapaamiset saattavat olla harvemmin kuin alkuvaiheessa. Elämäntilanteet saattavat muuttua, jolloin suunnitelmaa joudutaan muokkaamaan uuteen tilanteeseen sopivaksi. Tässä kohtaa voi olla tarpeellista miettiä ohjattavan palkitsemista. Ohjattava mietti itse millä palkitsee itsensä onnistumisten jälkeen. (Turku 2007, 72-73).

5.1.4 Ylläpitovaihe

Ylläpitovaiheessa (maintenance) muutoksen tekijä ei enää suhtaudu siihen väliaikaisena ilmiönä vaan alkaa hyväksyä sen osaksi pysyviä elämäntapojaan. Ylläpitovaiheessa ymmärrys kuuriluontoisten muutosyritysten jatkumattomuudesta ja kestäättömyydestä kasvaa. Jos elämäntapojen muutosyritys perustuu siihen käsitykseen, miten pitäisi elää ja se on jatkuvassa ristiriidassa sen kanssa, miten oikeasti haluaisi elää, niin muutosyritys ei todennäköisesti onnistu. Kun siitä miten pitäisi elää, tulee se mitä haluaa, muutoksen pysyvyydellä on parempi ennuste. (Turku 2007, 59).

Ylläpitovaiheessa ohjattava on saavuttanut ensimmäiset tavoitteensa ja pyrkii ylläpitämään muutosta. Ohjaajan tehtävä on tukea ohjattavaa elämäntapamuutoksessa vahvistamalla ohjattavan ratkaisuja ja pystyvyyden tunnetta. Tässä kohtaa on hyvä tarkistaa ohjattavan pitkän tähtäimen suunnitelma. (Koski-Jännes 2008, 62).

Ylläpitovaiheen ohjauksessa laaditaan pitemmän aikavälin suunnitelmia, joissa ei enää korostu aktiivinen muutos vaan saavutetun muutoksen säilyttäminen ja uusien elämäntapojen ylläpitäminen. Ylläpitovaiheeseen liittyy ohjattavan itsearviointi. (Turku 2007, 78-79).

5.1.5 Repsahdusvaihe

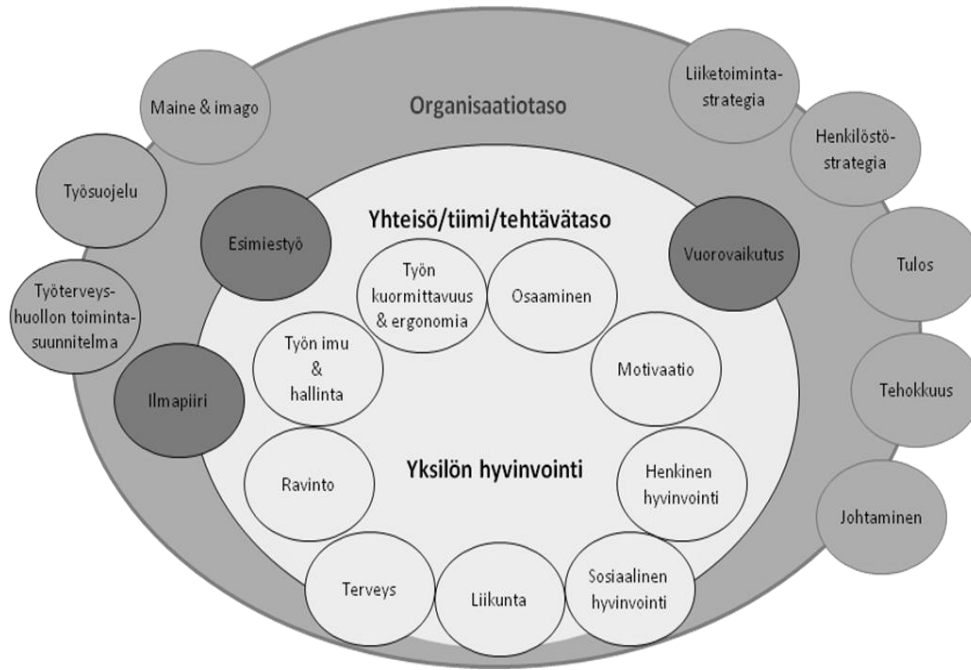
Oleellinen osa muutosprosessia on repsahdusvaihe, joka voi olla joko väliaikaista tai pysyvää ja se voi tapahtua muutosprosessin missä tahansa vaiheessa. Repsahdusta ei pidä tulkita epäonnistumiseksi vaan normaaliksi osaksi kohti prosessia, kun ollaan menossa kohti pysyvää elämäntapamuutosta. Repsahdukset ovat tärkeä osa oppimiskokemusta ja vie tätä kautta muutosprosessia eteenpäin. (Turku 2007, 60-61).

Repsahduksen myötä ohjattava on saattanut alkaa epäillä kykyään muutoksen tekoon ja tuntee häpeää sekä syyllisyyttä. Pystyvyyden tunne eli luottamus omiin kykyihin saada muutos

aikaiseksi on tutkitusti yhteydessä onnistuneisiin elämäntapamuutoksiin. Ohjauksessa ei ole olennaista se, miten estää repsahduksen tulemisen vaan se miten niistä selvittää ja mahdollisesti opitaan jotakin. Alkuvaiheessa on ehdottoman tärkeää, että ohjattavalla on tieto repsahduksista ja siitä, että ne kuuluvat prosessiin. Repsahdukset ovat merkki toivotusta etenemisestä. Repsahduksiin liittyy riskitilanteiden ennakointi. Riskitilanteiden hallinnan oppiminen ja uusien omaan arkeen sopivien toimintatapojen kokeilu ja harjoittelu ovat erityisen tärkeään pitkäjänteisyyden näkökulmasta katsoen. Joskus voidaan suunnitelmaan jopa lisätä sallittu repsahtaminen. (Turku 2007, 75-76).

6 Valion Riihimäen tehtaan Terve Tehdas -visio

Valio Olon hyvinvointivalmennus perustuu Riihimäen Valion tehtaan Terve Tehdas- visioon ja yhteistyöhön eri toimijoiden kesken. Toiminta kohdistuu yksilöön, josta rakentuu yhteisöllisyys ryhmän sekä myös eri tiimien välillä. Tavoitteena on saavuttaa tuloksia myös liiketoiminnan osa-alueella. Tavoitteet yksilöiden tasolla ja tiimien sekä tehtaan tasolla on määritelty siten, että voidaan mahdollistaa mittaaminen.



Kuvio 3. Hyvinvointivalmennuksen eri tasot ja painopistealueet (Valio Olo, Arvonen 2009).

Riihimäen tehtaalla työskentelee noin 400 työntekijää. Tehtaan tuotannossa työtä tehdään kolmessa vuorossa. Terve Tehdas –visio korostaa jatkuvan kehittämisen ajatusta työntekijän, työyhteisön, organisaation ja työympäristön suhteen. Terve Tehdas hanke niputtaa jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä kohti visiota. Tavoitteena on saavuttaa vähemmän päällekkäisyyttä toimintojen suhteen, lisätä kokonaisvaltaisuutta ja tehostaa toimintaa.

Olo valio **Toimintatapojen muutoksista hyväksi koettuihin käytäntöihin**
 Hyvinvointipalvelu

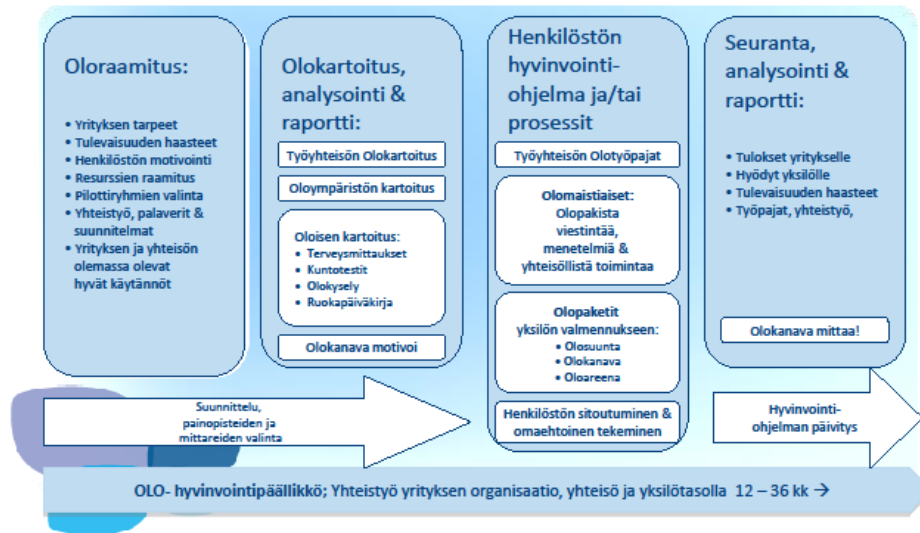


Kuvio 4. Kokeilun periaate Terve Tehdas –visiossa (Valio Olo, Arvonen 2009).

Terve Tehdas- vision toteuttamisessa sovellettiin kokeilun periaatetta. Olemassaolevien ja jo tiedettyjen terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien haasteiden tarkempi kartoittaminen antaa pohjan tavoitteiden asettamiselle. Varhaisen puuttumisen tai välittämisen malli ohjaa vakavammat haasteet esimiehen kautta mahdollisesti työterveyshuoltoon tai muuhun tarvittavaan ohjaukseen. Olovalmennuksen pilotin tavoite on ohjata työntekijöitä sekä yksilö- että yhteisötasolla uusiin hyviin elämäntapoihin sekä työyhteisökäytäntöihin. Tavoitteena on myös toimintatapojen vakiintuminen koko tehtaan toiminnaksi.

7 Valio Olo hyvinvointivalmennus Riihimäen tehtaalla

Riihimäen tehdas valittiin pilottikohteeksi muun muassa siksi, että haluttiin nähdä miten hyvinvointivalmennus toimii vuorotyön tekijöillä. Kolmivuorotyö haastaa sekä osallistujan että ohjaajan eri tavalla miettimään elämäntapamuutokseen tukevia toimintatapoja ravinnon, liikunnan ja levon suhteen.



Kuvio 5. Olo-ohjelman ja valmennuksen prosessi (Valio Olo, Arvonen 2008)

7.1 Työnjako ja vastuu

Ohjausryhmään kuului Riihimäen tehtaan johtaja, tehtaan työyhteisönkehittäjä sekä Valio Olo hyvinvointipalveluiden johtaja. Työryhmään kuului työyhteisönkehittäjä, työterveyshuollon edustajat, työfysioterapeutti sekä Valio Olo hyvinvointipäällikkö. Hyvinvointipäällikkö vastasi käytännön tasolla kokonaisuudesta ja koordinoi sekä ohjasi eri valmennuskokonaisuuksia.

7.2 Kohderyhmä eli olovalmennettavat

Olo- hyvinvointihankkeen pilottiryhmässä on 30 tehtaan eri työtehtävissä toimivaa, jotka ovat vapaaehtoisesti ilmoittautuneet mukaan. Mukana on kuusi miestä ja 24 naista. Osallistujista neljä oli esimiehiä, 19 toimi asiantuntijatehtävissä ja seitsemän henkilöä oli tuotannon vuorotyöläisiä. Valmennuksessa oli mukana myös tehtaan työsuojeluvaltuutettu. Kohderyhmän itse kokemat elämäntapamuutosten painopistealueet liittyivät enimmäkseen painonhallintaan ja kunnon kohentamiseen (Taulukko 2.).

Taulukko 2. Kohderyhmän elämäntapamuutosten painopistealueet

Painopiste: (N=30)	2008
Painonhallinta	12
Ateriarytmi/ruokamäärät	12
Korkea kolesteroli	8
Korkea verenpaine	2
Korkea verensokeri	2
BMI yli 30	8
Epäsäännöllisiä liikkuja	1
Kestävyyuskunto < 3	13
Lihaskunto alle keskitason	11
Tules- ongelmia	9
Uniongelmia	1

7.3 Hyvinvointivalmennuksen tavoitteet

Hyvinvointivalmennuksen tavoitteet sovittiin yhdessä osallistujien kanssa. Yhteisenä tavoitteena oli yhteisöllisyyden tukeminen ja yhdessä tekeminen, työtapaturmien ja sairauspoissaolojen väheneminen, yksilöiden ja avainhenkilöiden hyvinvoinnin tukeminen, työnantajakuvan kirkastuminen sisäisesti ja ulkoisesti sekä vuorotyön haasteet. Yksilölliset tavoitteet täsmentyivät kunkin oman elämäntapamuutostarpeen mukaiseksi hyvinvointisuunnitelmaksi. Hyvinvointihankkeen tarkoitus on tukea yksilöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista sekä työssä että omassa arjessaan.

7.4 Hyvinvointivalmennuksen valmennuskokonaisuudet ja kurssit

Valion Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennus ja valmennuskokonaisuudet (Taulukko 3.) toteutettiin 1.10.2008 – 31.12.2009. Infotilaisuus pidettiin lokakuussa 2008, ravinto-, ja liikuntaselvitykset tehtiin marraskuussa ja joulukuussa asetettiin hankkeen yhteiset tavoitteet.

Valmennuksen seurantajakso on 1.1.-31-12.2010, eri tapahtumia oli yhteensä 39 kappaletta 2008-2009 vuoden aikana.

Taulukko 3. Ratkaisukeskeiset valmennuskokonaisuudet ja kurssit

Motivaation herättäminen: Motivaatio startti -info (60 min.)
Kartoitukset ja mittaukset: Kartoituspäivä urheiluopistolla (Alkutestit, lopputestit ja seurantatestit)
Ravintoherätteet: Kokkaa kevyesti- kurssi, Kauppakierros, Vuorotyöläisen ruokailut
Motivaatio- ja liikuntaherätteet: Ryhtiä Oloon keppijumpaten, Vesitreeneit, Uintitreeneit, Tehokävelykurssi, Lumikenkäilyilta, Sulkapallokurssi, Juoksukurssi, Melontakurssi
Lepo ja palautuminen: Joogakurssi, Hyvä uni ja rentous- kurssi, Onnellisuuspolku
Hyvinvoinnin kokonaisuus ja yhdessä tekeminen: Kesävirettä (Chi-ball, Asahi, kahvakuula ja kesägrillaus)
Yksilöllinen valmennus: Hyvinvointi- ja motivointikeskustelut kolme kertaa jokaisen ohjattavan kanssa Yksilölliset harjoitusohjeet, sähköpostikirjeenvaihto 3-5 kappaletta / henkilö Voimavaramittaukset tarpeen mukaan (10 kpl)
Suunnittelu, seuranta ja koordinointi Säännöllinen yhteydenpito työyhteisökehittäjän ja hyvinvointipäällikön välillä Suunnittelu- ja seurantapalaverit tehtaan johdon kanssa Yhteistyöpalaverit työterveyshuollon kanssa (3 kpl) Vuorovaikutus, palautteet, toiveet ja seuranta valmennettavien kanssa Ololähteläiden valmennuksen jatkosuunnittelu

7.5 Valmennustapa

Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa on maanläheinen ja myönteinen tapa kohdata elämän haasteita. Ratkaisukeskeinen valmennus innostaa kehittämään luovia ratkaisuja korostamalla toiveikkuutta, voimavaroja, edistystä ja yhteistyötä ongelmien vattvomisen sijaan. Ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneelle valmennukselle on ominaista asiakaslähtöisyys, tavoitelähtöisyys, tulevaisuuteen suuntautuminen, voimavarakeskeisyys, poikkeuksien ja edistyksen huomioiminen, myönteisyys, luovuus, leikkisyys, huumori, konstruktiiivinen näkemys, yhteistyö ja kannustus. (Ratkes ry).

Valio Olon valmennustapa on ratkaisukeskeinen, yksilön arvoista lähtevä ja arvoja kunnioittava valmennus. Olovalmennus tukee osallistujan omia ajatuksia hyvinvoinnista, elämäntavoista ja elämäntapojen muutostarpeista. Tavoitteet, pienet muutokset totutuissa tavoissa sekä harjoitusohjelmat on nidottu jokaisen omaan arkeen sopivaksi. Valmennus on positiivista, kannustavaa, sallivaa ja maalaisjärkistä. Tiedon jakamisen sijaan on keskitytty siihen, että osallistajat pysähtyvät pohtimaan omaa elämäntilannettaan, elintapojaan sekä unelmia ja tavoitteita. Perinteiset luennot on korvattu toiminnallisilla ja osallistavilla kokonaisuuksilla.

7.5.1 Info ja motivaatioheräte

Hyvinvointivalmennus käynnistyy motivaation herättelyhetkellä alkutilanteen kartoituksen jälkeen, missä oli määritelty tarpeet ja käytössä olevat resurssit.

Hyvinvointivalmennus alkoi infotilaisuudella, joka pidettiin lokakuussa 2008. Infotilaisuus on tärkeä tilaisuus motivaation herättämisen kannalta sekä kynnyksen madaltamisen kannalta. Varsinkin liikkumattomalle ja elämänmuutostarpeessa olevalle osallistujalle saattaa esimerkiksi kuntotestit olla pelottava ajatus. Infotilaisuuden tavoitteena on luottamuksellisen ilmapiirin syntyminen niin ohjattavan, ohjaajan kuin ryhmäläisten kesken. Infotilaisuudessa kerrotaan osallistujille hyvinvointivalmennuksen kokonaisuus ja se, että hän itse määrittää omat elämäntapamuutostarpeensa ja tavoitteensa. Ohjaaja valmentaa ja tukee kunkin osallistujan ratkaisuja ja tavoitteita. Tilaisuudessa jo herätetään osallistujia pohtimaan omaa elämää, elämäntapojaan, omia arvojaan ja elämäntapamuutostarpeitaan.

7.5.2 Mittarit

Hyvinvointivalmennukseen sisältyivät kuntotestit, terveystarkastus, kehon koostumusmittaus ja subjektiivisia tuntemuksia kuvaava olokysely kaksi kertaa vuodessa. Osallistujat pitivät myös ruokapäiväkirjaa. Mittaukset ovat tärkeitä niin valmennuksen tuloksellisuuden kuin ohjattavan oman motivaation kannalta.

Fyysisen kestävyyskunnan testaamisessa käytettiin WHO:n kolmiportaista submaksimaalista polkupyöräergometritestiä. Lihaskuntotestit suoritettiin SAL:n vanhan kuntoremonttitestistön mukaisesti 30 sekunnin toistotesteinä. Testattavat lihasryhmät olivat vatsalihakset, yläraajojen lihasvoimat sekä alaraajojen lihasvoimat. Liikkuvuus testattiin UKK-instituutin

terveyskuntotestistön mukaisilla testeillä. Liikkuvuuden osalta testattiin niska-hartiaseudun liikkuvuus sekä selän liikkuvuus. Kehon koostumus mitattiin InBody kehonkoostumuslaitteella. Fyysisen kunnan testit tehtiin Kisakallion Urheiluopistossa Lohjalla.

Osallistujat täyttivät myös Olokyselyn (liite 1.), mikä on subjektiivinen hyvinvoinnin mittari. Olokyselyssä kartoitetaan osallistujan terveyttä ja elämäntapoja. Kyselyssä selvitetään terveyteen, omaan kuntoon, ravitsemukseen, vapaa-aikaan, uneen ja lepoon, työhön ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Kyselyssä osallistuja mietti jo myös oman hyvinvoinnin ja elämäntapamuutostarpeiden tavoitteita.

Osallistujat kävivät työterveyshuollossa terveystmittauksissa. Terveystmittauksissa mitattiin verenpaine, veren sokeri, veren rasva-arvot sekä kolesteroli (kokonaiskolesteroli, HDL ja LDL). Osalle osallistujista tehtiin myös tarpeen mukaan voimavaramittaus Firstbeat mittareilla.

Testit, terveystmittaukset ja kysely tehtiin valmennuksen alussa ja varsinaisen valmennuksen lopussa. Osallistujat täyttivät valmennuksen päätyttyä palautekyselyn, missä selvitettiin heidän kokemuksiansa valmennuksesta ja valmennuksen vaikutuksista muun muassa työyhteisöön ja omaan hyvinvointiin. Tulokset ovat palautekyselyn yhteenvedossa (liite 2.).

7.5.3 Yhteisölliset tapahtumat ja kurssit

Yhteiset tapahtumat ja kurssit, jotka liittyivät liikuntaan, ravintoon tai mielentaitojen harjoittamiseen suunniteltiin yhdessä osallistujien kanssa. Osallistujat saivat itse toivoa haluamiensa kokonaisuuksia. Valmentajan tehtävä oli ohjata suunnittelua tavoitteiden mukaiseksi toiminnaksi. Liikuntalajikokeiluiden tavoitteena oli innostaa osallistujia kokeilemaan rohkeasti uusia lajeja. Liikuntalajikokeilut olivat pääasiassa terveystliikunnan kriteerit täyttävää liikuntaa.

Jokaiseen tapahtumaan liittyi myös tärkeä pohdinta ja pysähtyminen ennen ja jälkeen tapahtuman. Osallistujat miettivät muuan muassa mitä hyötyä tästä olisi heille itselleen, läheisilleen tai työyhteisölle. He pohtivat, miten kukin kokonaisuus sopisi heidän omaan arkeensa ja miten se olisi mahdollista toteuttaa. Tapahtumat pyrittiin suunnittelemaan niin, että jokaisella oli mahdollisuus osallistua ja onnistua. Heti tapahtuman jälkeen jaettiin kokemuksia ja oivalluksia. Hyvinvointipäällikkö jatkoi ja herätti keskustelua Olokanavalla myös tapahtuman jälkeen.

7.5.4 Valio Olokanava

Olokanava- nettipalvelu on Olo hyvinvointipalveluiden verkkoalusta, mikä toimii muun muassa etävalmennuksen apuvälineenä. Olokanavalle kutsutaan osallistujat. Olokanavalla on yleinen areena, mikä näkyy kaikille Olokanavalla käyttäjille. Kanavalla näkyvät viikoittain vaihtuvat viikon vinkit, jotka voivat olla esimerkiksi liikuntaohjeita tai ravitsemukseen liittyviä ohjeita. Olokanavalla on myös viikoittain vaihtuvat ajankohtaisartikkelit, joissa on tietoa hyvinvoinnin eri osa-alueista.

Varsinaisesti Olokanava otettiin käyttöön vasta vuoden 2010 alussa, mutta Riihimäkeläiset pääsivät kokeilemaan Olokanavaa jo sen kehittämisvaiheessa. Olokanavan jokaiselle ryhmälle eli tässä tapauksessa Valio Riihimäen tehtaan valmennettaville luotiin ryhmän oma profiili. Ryhmäläiset voivat keskustella kokemuksistaan heidän omalla keskustelupalstallaan ja täältä he saavat täällä tietoa ryhmän tapahtumista. Keskustelua herättelee ja ylläpitää ryhmän oma hyvinvointipäällikkö.

Lisäksi jokaisella on oma henkilökohtainen profiili, johon vain ohjattavalla itsellään ja hyvinvointipäälliköllä on mahdollisuus päästä näkemään tai tekemään muutoksia. Henkilökohtaiseen profiiliin liittyy Olokysely, minkä jokainen osallistuja täyttää. Olokysely on tärkeä subjektiivisten tuntemusten mittari. Ohjattava voi itse myös seurata Olokanavalla omia tavoitteitaan ja niiden toteutumista.

7.5.5 Hyvinvointikeskustelut

Osallistujilla on valmentajien kanssa, ravitsemusterapeutin ja liikuntavalmentajan kanssa henkilökohtaiset tapaamiset kaksi kertaa vuodessa. Tapaamista kutsutaan hyvinvointikeskusteluksi ja sen kesto on noin 45-60 minuuttia.

Hyvinvointikeskustelu noudattaa arvostavan haastattelun periaatteita. Arvostava haastattelu on menetelmä, joka etsii yksilöistä ja yhteisöistä vahvuuksia ja myönteisiä tulevaisuuden kuvia. Arvostavassa haastattelussa keskitytään tietoisesti siihen, mikä on yksilössä tai yhteisössä parasta ja voimallisinta ja miten sitä voidaan jalostaa. Vahvuudet ovat yhtä todellisia kuin heikkoudetkin, mutta niiden rooli kehittämistyössä on voimallisempi. Arvostavan haastattelun menetelmä on kysyminen ja vastaaminen. Tämä menetelmä hyödyntää ikiaikaisia elementtejä:

tarinan voimaa, kasvokkain keskusteleminen luottamusta luovaa sävyä sekä myönteisten tunteiden herättämää yhteistyötä ja innostusta. (Kurttila, Laane, Saukkola, Tranberg 2010, 61-62).

Haastattelussa pysähdytään miettimään kunkin ohjattavan omaa elämäntilannetta. Ohjattava on se, joka arvioi muutostarpeen, toimintatavat ja omat tavoitteensa. Valmentajan rooli on olla tukemassa, voimaannuttamassa ja miettimässä yhdessä ohjattavan kanssa hänen arkeen sopivia toimintatapoja. Hyvinvointikeskustelussa kirjataan jokaisen oma konkreettinen hyvinvointisuunnitelma.

Hyvinvointikeskustelujen ja kartoitusten jälkeen tarkennetaan suunnitelmaa myös ryhmätasolla tavoitteiden ja eri toimintojen suhteen. Riihimäen tehtaalla valmennusryhmän kanssa toteutettiin erilaisia liikuntalajien kokeiluja, teemakursseja, kokkausiltoja ja kauppakierroksia. Ryhmätapaamisissa pohdittiin omia voimavaroja, motiaatiota ja keskusteltiin esimerkiksi onnellisuudesta.

Valmennuksen lopussa osallistujat kävivät samanlaisen hyvinvointikeskustelun valmentajien kanssa. Keskustelussa vahvistettiin onnistumisia ja täsmennettiin tulevaisuuden tavoitteita. Keskustelu noudatti jälleen arvostavan haastattelun periaatteita ja kysymykset olivat muuan muassa seuraavan kaltaisia:

Mikä auttoi onnistumaan?

Miten sait sen aikaiseksi?

Mitä muuta teit onnistumisen aikaansaamiseksi?

Mistä olet oppinut näitä taitoja?

Missä muualla olet käyttänyt taitojasi?

Millainen tunne sinulla oli onnistumisen hetkellä?

Se että olet onnistunut tällä tavalla. Mitä se kertoo sinusta ja taidoistasi?

Kerro lisää?

Mitä vielä?

7.5.6 Ololähettiläät

Valio Riihimäen tehtaalla päädyttiin kouluttamaan kuusi valmennettavaa niin kutsutuksi Ololähettilääksi pilottivalmennuksen jälkeen. Ololähettiläiden tärkeä tehtävä on ylläpitää työyhteisössä positiivista puhetta, jakaa onnistumisia, oivalluksia ja kokemuksia muiden työntekijöiden kanssa sekä konkreettisesti viedä esimerkiksi viikon jumppaohjeet taukotilan

pöydälle. Ololähettiläät miettivät millaisia arkeen, työpäivään, kahvitauoille tai käytäväkohtaamisiin liittyviä kampanjoita tai haasteita voisi järjestää, jotta visio Terveestä Tehtaasta etenisi ja Olovalmennus koskettaisi mahdollisimman monia tehtaalla. Ololähettiläät innostavat muitakin kuin vain valmennettavia osallistumaan yhteisiin tapahtumiin. Ololähettiläät ovat mukana suunnittelemassa ja organisoimassa yhteisiä tapahtumia. Ololähettiläät ovat myös tärkeä linkki työyhteisön eri organisaatiotason viestinnässä.

Ololähettiläiksi osa on hakeutunut itse vapaaehtoisesti, mutta osaa hyvinvointipäälliköt saivat houkutella mukaan. Tärkeää oli saada mukaan sellaisia ololähettiläitä ja mielipidevaikuttajia, jotka itse ovat kokeneet oivalluksen elämäntapamuutosprosessissa. He eivät välttämättä ole niitä kaikkein sporttisimpia, nuorempia tai hoikempia innostajia, mutta omalla kokemuksellaan ja innostuksellaan ovat niitä kaikkien tärkeimpiä henkilöitä, kun yritetään saada juuri niitä ihmisiä haastettua mukaan, joilla on todella tarvetta elämäntapamuutoksiin.

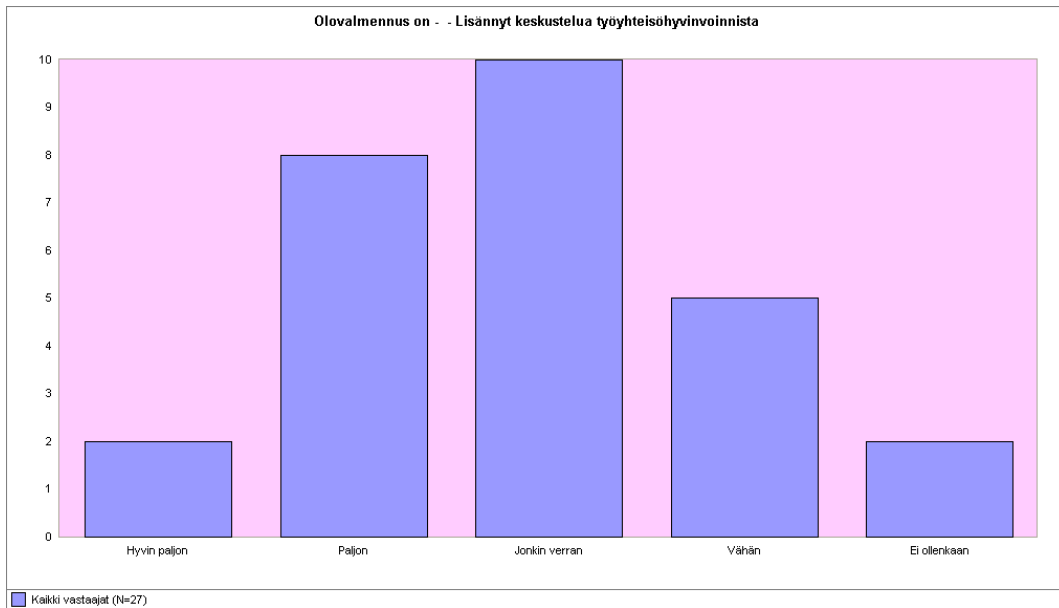
Ololähettiläiden rooli poikkesi perinteisestä vertaisohjaajasta heidän toimenkuvansa myötä. Painopiste on enemmän työyhteisön keskusteluttamisessa, onnistumisten hehkuttamisessa sekä muiden työntekijöiden kannustamisessa kuin perinteisessä liikuntaneuvonnassa tai sen koordinoinnissa. Ololähettilästoiminta on Valio-tason pilotti ja tavoitteena on monistaa toiminta valtakunnalliseksi.

7.6 Valio Olon hyvinvointivalmennuksen palautekyselyn yhteenveto

Olovalmennuksen palautekysely toteutettiin syksyllä 2009. Kaikille 30 pilottiryhmän valmennettavalle lähetettiin palautekysely. Olovalmennuksen palautekyselyyn vastasi 30:stä valmennettavasta 27 henkilöä. Teemahaastattelun avoimet kysymykset rakennettiin palautekyselyn pohjalta.

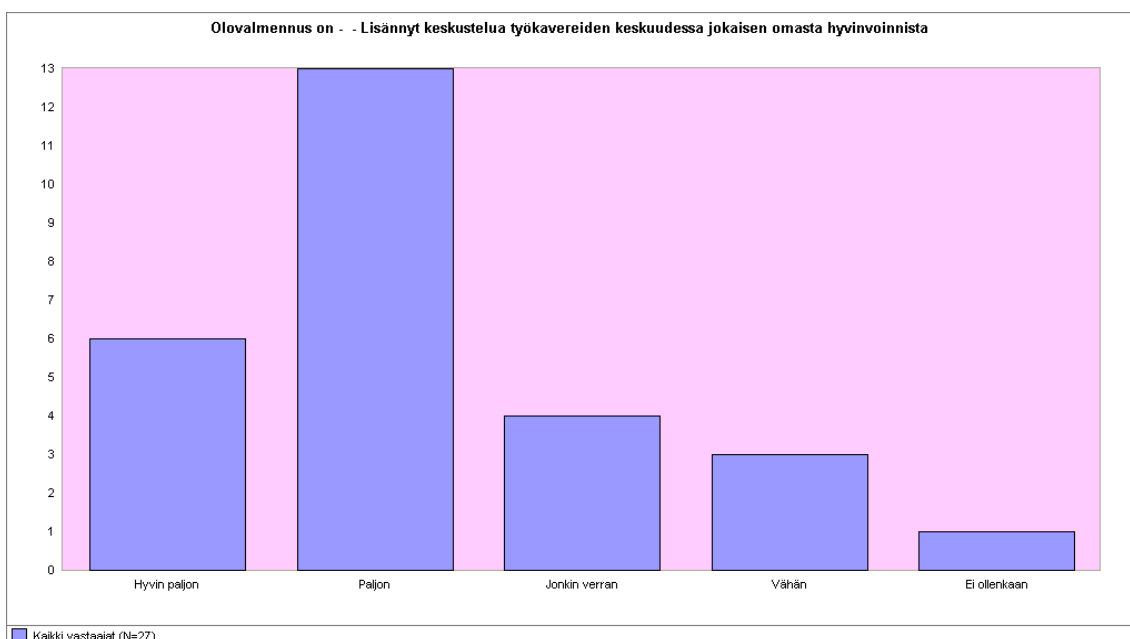
7.6.1 Työyhteisön hyvinvointi

Kahden osallistujan mielestä Olovalmennus on lisännyt hyvin paljon keskustelua työyhteisöhyvinvoinnista, kahdeksan osallistujan mielestä paljon, kymmenen osallistujan mielestä jonkin verran, viiden osallistujan mielestä vähän ja kahden osallistujan mielestä ei lainkaan. (Kuvio 6).



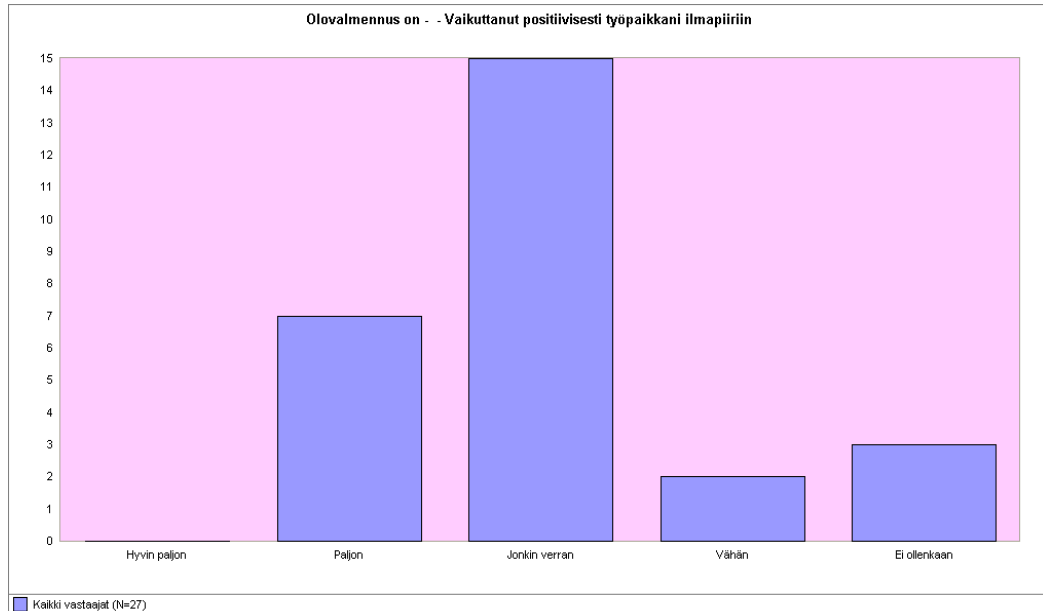
Kuvio 6. Työhyvinvointi keskustelun aiheeksi

Kuuden osallistujien mielestä olovalmennus on lisännyt keskustelua työkavereiden keskuudessa omasta hyvinvoinnista hyvin paljon, 13 osallistujan mielestä valmennus on lisännyt keskustelua paljon, neljän osallistujan mielestä jonkin verran, kolmen osallistujan mielestä vähän ja yksi oli sitä mieltä, että olovalmennus ei lisännyt keskustelua työkavereiden keskuudessa lainkaan. (Kuvio 7.).



Kuvio 7. Yksilön hyvinvointi puheen aiheen

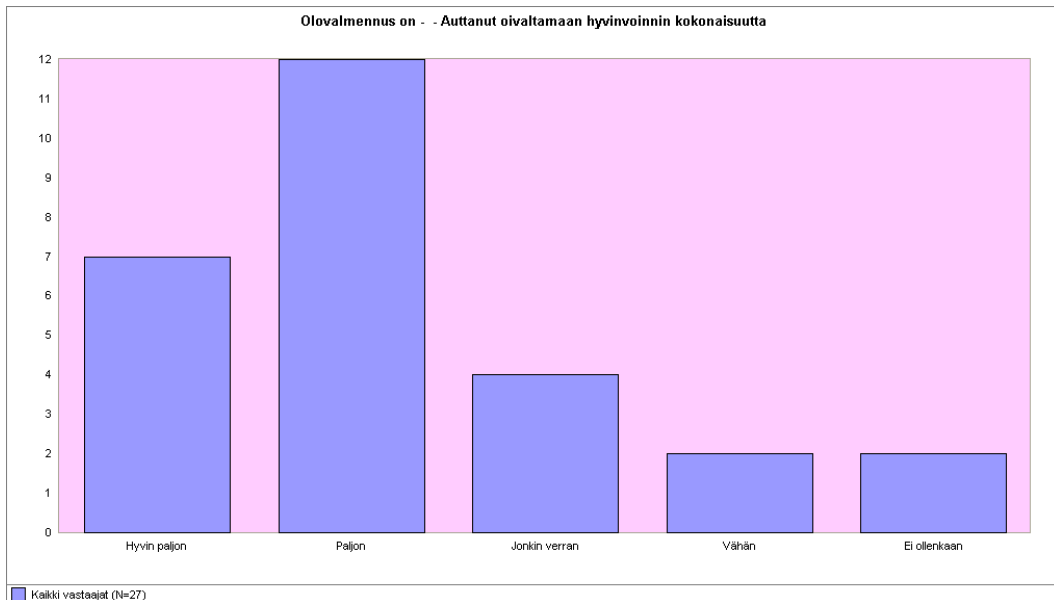
Seitsemän osallistujan mielestä olovalmennus on vaikuttanut positiivisesti työpaikan ilmapiiriin paljon, 15 osallistujan mielestä olovalmennus on vaikuttanut jonkin verran, kahden osallistujan mielestä vähän ja kolmen ihmisen mielestä ei lainkaan. (Kuvio 8.).



Kuvio 8. Vaikutus työpaikan ilmapiiriin

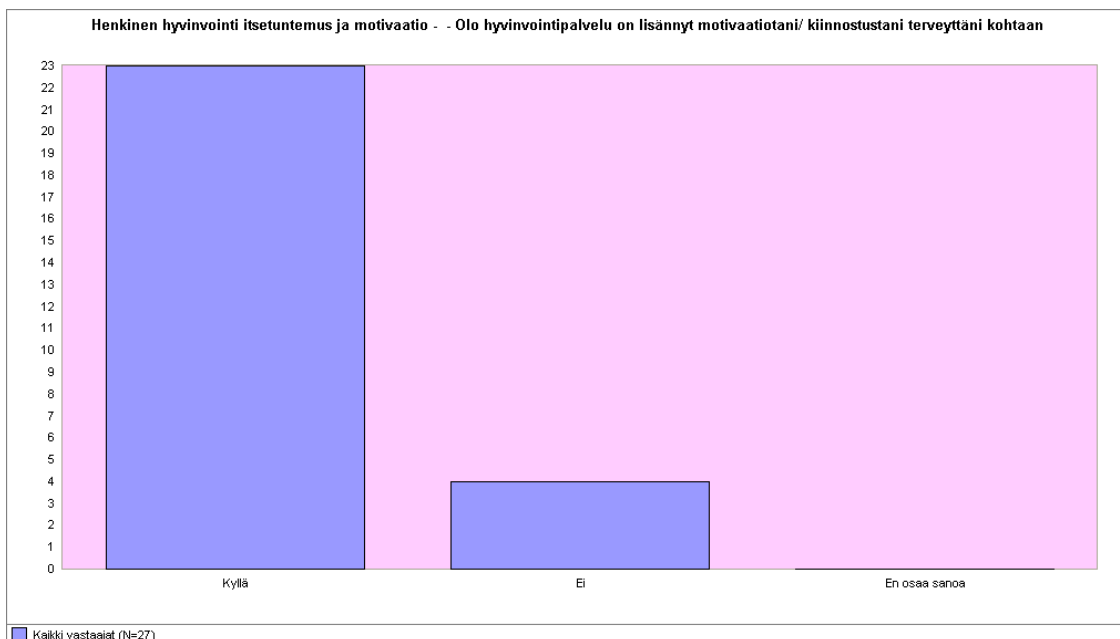
7.6.2 Yksilön hyvinvointi ja motivaatio

Seitsemän osallistujaa oli sitä mieltä, että Olovalmennus on auttanut oivaltamaan hyvinvoinnin kokonaisuutta hyvin paljon, 12:sta henkilön mielestä paljon, neljän henkilön mielestä jonkin verran, kahden henkilön mielestä vähän ja kahden henkilön mielestä ei ollenkaan. (Kuvio 9.).



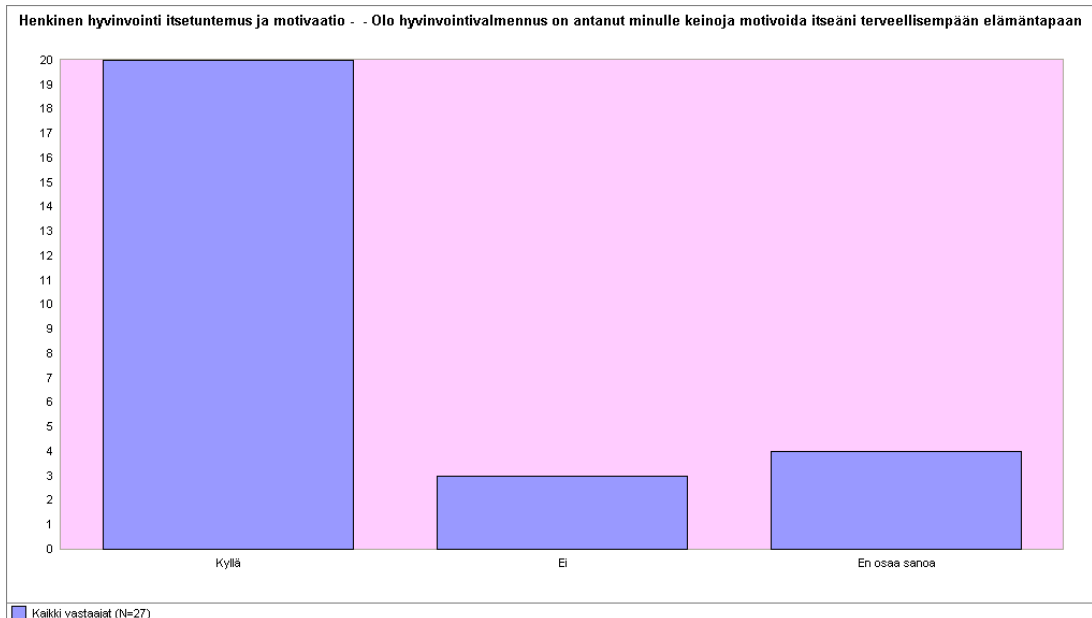
Kuvio 9. Hyvinvoinnin kokonaisuus

Osallistujista 23 oli sitä mieltä, että Olovalmennus on lisännyt motivaatiota ja kiinnostusta terveyttä kohtaan. Neljä henkilöä oli sitä mieltä, että valmennus ei lisännyt motivaatiota ja kiinnostusta omaa terveyttä kohtaan. (Kuvio 10).



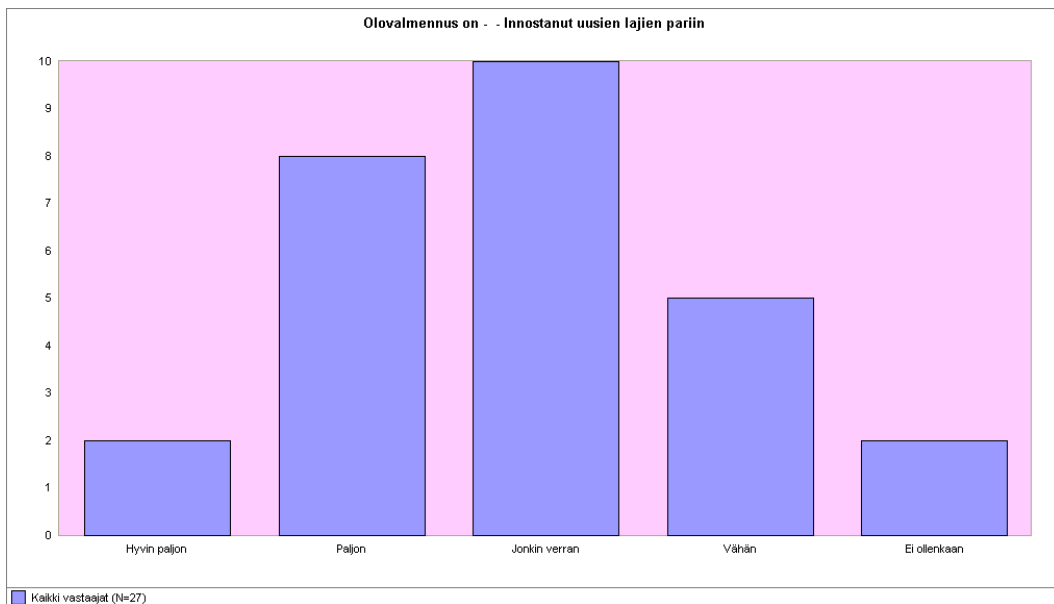
Kuvio 10. Motivaatio omaa terveyttä kohtaan

Osallistujista 20 oli sitä mieltä, että Olovalmennus on antanut keinoja motivoida terveellisempään elämäntapaan. Kolmen henkilön mielestä ei ole antanut ja neljä ei osannut sanoa oliko antanut keinoja motivoida terveelliseen elämäntapaa. (Kuvio 11).



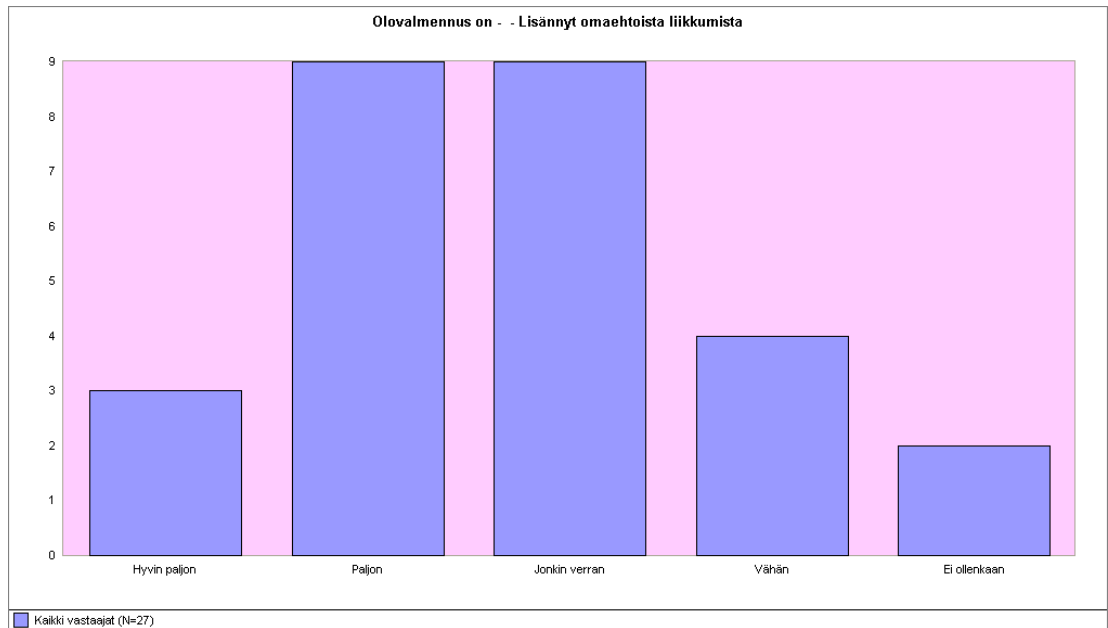
Kuvio 11. Motivointikeinoja terveellisimpiin elämäntapoihin

Kahden henkilön mielestä Olovalmennus on innostanut uusien lajien pariin hyvin paljon, kahdeksan henkilön mielestä paljon, 10 henkilön mielestä jonkin verran, viiden henkilön mielestä vähän ja kaksi oli sitä mieltä, että valmennus ei innostanut uusien lajien pariin. (Kuvio 12.).



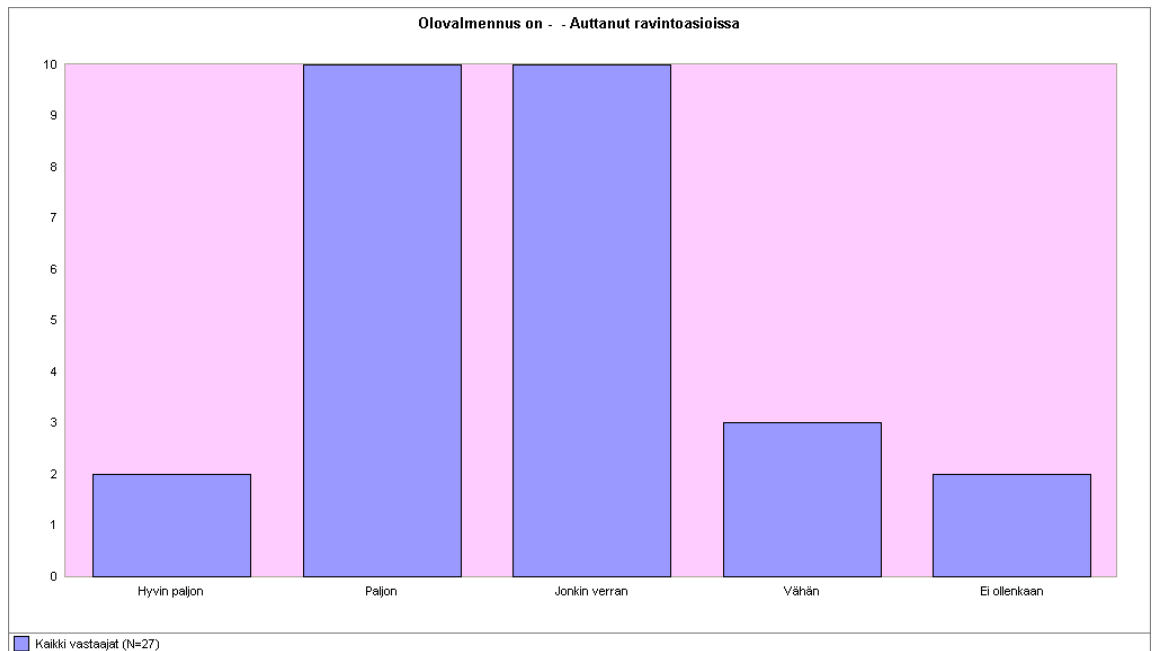
Kuvio 12. Innostus uusiin lajeihin

Kolmen osallistujan mielestä Olovalmennus on lisännyt omaehtoista liikuntaa hyvin paljon, 9 osallistujan mielestä paljon, 9 osallistujan mielestä jonkin verran, neljän osallistujan mielestä vähän ja kahden mielestä ei lainkaan. (Kuvio 13.).



Kuvio 13. Omaehtoinen liikunta

Kahden osallistujan mielestä Olovalmennus on auttanut ravintoasioissa hyvin paljon, kymmenen henkilön mielestä paljon, kymmenen henkilön mielestä jonkin verran, kolmen henkilön mielestä vähän ja kaksi oli sitä mieltä, että Olovalmennus ei auttanut ravintoasioissa. (Kuvio 14.).



Kuvio 14. Ravinto-oivallukset

Hyvinvoinnin oivalluksia osallistujien kertomana:

Kokonaisvaltainen hyvinvointi on avain hyvään oloon!

Syömättä jättäminen ei ole painonhallinnan kannalta hyvä ratkaisu

Oikeat ruokatottumukset auttavat jaksamaan

Liikunta on kaiken alku, ruoka ja muut tulevat perässä itsestään

Liikunnasta on tullut tärkeä osa elämääni ja myös perheeni on tullut mukaan

On olemassa siedettävää liikuntaa myös ilman mailaa ja palloa

Lepo on yhtä tärkeää kuin treenaaminenkin.

Pienillä valinnoilla ja muutoksilla voi saada ihmeitä aikaan.

Aina ei tarvitse liikkua kovaa kobbottaakseen kuntoaan.

Aion huolehtia itsestäni paremmin. Tämä antoi potkua!

8 Kehittämistyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän työelämän kehittämishankkeessa keskitytään tarkastelemaan tarkemmin Valio Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennuksen pilottiryhmän kokemuksia valmennuksesta. Pilottiryhmän mitattavat tulokset fyysisen kunnon, terveystmittausten ja subjektiivisten tuntemusten mukaan ovat tiedossa ja osallistujat ovat täyttäneet digium palautekyselyn valmennuksesta ja siitä on tehty yhteenveto. Kyselyn yhteenvedon pohjalta on laadittu teemahaastattelun kysymykset.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkentaa ja kehittää Valio Olon hyvinvointivalmennuksen sisältöä ja toimintamallia hyödyntäen osallistujien kokemuksia valmennuksesta. Tarkempaan haastatteluun on valittu neljä henkilöä, jotka eivät ole olleet mukana viimeisessä seurantatestissä. Haastatelluista yksi oli mies ja naisia oli kolme. Haastateltavat työskentelivät sekä asiantuntijatehtävissä että tuotannon työtehtävissä.

Haastattelun avulla on yritetty löytää syitä, miksi motivaatio on heidän kohdallaan mahdollisesti vähentynyt ja mitkä asiat, teot tai toiminnot olisivat motivoineet elämäntapamuutosten eteenpäin viemisessä ja mitkä asiat olivat mahdollisesti esteenä omaan tavoitteeseen pääsemisen suhteen. Haluttiin selvittää, mitkä asiat valmennuksessa olisivat auttaneet sitoutumaan vielä paremmin valmennukseen sekä elämäntapamuutoksiin. Toisaalta haluttiin saada selville, miten osallistujat itse kehittäisivät valmennusta tulevaisuudessa.

8.1 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmana voidaan pitää seuraavia asioita:

- Minkälaisina valmennettavat kokevat heille suunnatun valmennuskokonaisuuden ?
- Vastaako Valio Olon hyvinvointivalmennus työntekijöiden tarpeita ja toiveita?
- Kuinka työntekijät kehittäisivät Valio Olon hyvinvointivalmennusta?

Näihin pääongelmiin saadaan vastaus seuraavien alaongelmien kautta:

- Vastaako nykyinen valmennuskokonaisuus työntekijöiden odotuksia?
- Mitä työntekijät arvostavat nykyisessä valmennuksessa?

- Mitkä valmennuksen osa-alueet tärkeitä valmennettaville?
- Miten nykyistä valmennusta halutaan kehittää?
- Mitä työntekijät odottavat Olo valmennukselta tulevaisuudessa?

9 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Käytännössä nämä nivoutuvat aina yhteen. Havaintojen pelkistämisessä voidaan erottaa kaksi eri osaa. Ensinnäkin aineistoa tarkastellaan aina vain tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta. Aineistoa tarkastellaan sen kannalta, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymyksenasettelun kannalta olennaista. Toisekseen pelkistämisen ideana on edelleen karsia havaintomäärää havaintoja yhdistämällä. (Alasuutari 1999, 39-40).

Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaisu. Empiirisen sosiaalitutkimuksen metodiikasta puhuttaessa vastaavaa vaihetta nimitetään usein tulosten tulkinnaksi. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaiseminen merkitsee sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Klaus Weckrothin teoksessa Toiminnan psykologia (Weckroth 1988) korostuu toiminnan tutkiminen ja se että persoonallisuus on osa toiminnan järjestelmää. Antti Eskola (1985) korostaa sitä, että persoonallisuutta ei tule ymmärtää sosiaalisesta ympäristöstään erillisenä, vaan se tulee kytkeä elämäntavan kontekstiin. Elämäntavassa on kysymys siitä, millä tavalla yksilön toiminta saa mielen ja merkityksen. (Alasuutari 1999, 44-45).

Toimintatutkimuksessa toteutuvat sekä työelämän kehittäminen että tutkimus. Toimintatutkimus on tietyllä tavalla jatkuvaa toiminnan kehittämistä ja parantamista, mitä työelämässä tapahtuu luonnostaan. Toimintatutkimus tarjoaa työelämän tarpeista ja työelämässä työskentelevistä lähtevän lähestymistavan. Toimintatutkimus on toimijoista kumpuava toiminta ja voima, ei ainoastaan ulkoapäin annettu ohjeistus, käsky tai kehittämistoiminta. Henkilöt, joita ongelma koskee, löytävät siihen ratkaisun yhdessä ja samalla sitoutuvat toimintaan. Toimintatutkimuksen eräs elementti on muutos, joka on pysyvä ja sisältää lupauksen paremmasta. Mahdollisuudet kehittämiselle voivat olla olemassa, mutta jos kehittämisen kohteet eli ihmiset, heidän erilaisuutensa, motivointinsa ja sitoutumisensa unohdetaan, jää kehittämistyö puolitiehen (Kananen 2009, 7-9).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan pääasiassa prosesseja. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinostuneita merkityksistä, siitä miten ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Laadulliseen tutkimukseen liittyy suora kontakti tutkittavan ja tutkijan välillä. Tutkija menee kentälle

haastattelemaan tai havainnoimaan. Laadullinen tutkimus on usein kuvailevaa ja tutkija on kiinnostunut prosesseista, merkityksistä ja ilmiön ymmärtämisestä sanojen, tekstien ja kuvien avulla. (Kananen 2009, 17-19).

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä. Teemahaastattelussa on ennakkoon määritelty haastateltavan kanssa käytävät aihealueet. Ne tarjoavat tutkijalle riittävä väljyyden ja toisaalta antavat mahdollisuuden käyttää rajaamismahdollisuutta teemoittelulla. (Kananen 2009, 64).

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa läpikäydään ennalta suunniteltuja teemoja. Haastattelu ei etene tarkkojen, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelussa pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat ja ihmisten vapaalle puheelle annetaan tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Tutkija tekee mahdollisimman lyhyet muistiinpanot ja keskittyy itse keskusteluun. Teemahaastattelu edellyttää tutkijalta huolellista aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista, jotta haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka).

9.1 Käytännön toteutus

Haastattelu suoritettiin syksyllä 2010 Riihimäen tehtaalla. Haastateltavien kanssa sovittiin puhelimitse haastattelu-aika ja samalla kerrottiin haastattelun tarkoitus ja miksi heidät oli valittu haastateltaviksi. Kaikille haastateltaville kerrottiin samalla tavalla haastattelun tarkoitus ja haastattelun sisältö. Haastattelutilanne oli vapaamuotoinen keskustelutilanne, jossa kysymykset johdattelivat keskustelua. Haastattelun avulla pyrittiin saamaan selville myös osallistujien motivaatiotekijät, miksi he alun perin osallistuivat valmennukseen ja millä tavalla he kokevat elämäntapojen muutostarpeen tulevaisuudessa. Haastattelu nauhoitettiin aineiston purkamisen helpottamiseksi.

9.2 Teemahaastattelun kysymykset ja vastausten luokittelu

Haastateltavilta kysyttiin seuraavat muun muassa seuraavat kysymykset:

Mikä sinut sai osallistumaan olovalmennukseen?

Ylipaino

Uteliaisuus

Ajatus mielenkiintoinen

Parantaa kuntoa, laihduttaa

Kahdella vastattavista oli omasta mielestään haasteita painonhallinnan kanssa ja he osallistuivat valmennukseen ensisijaisena tavoitteena laihtuminen. Kahdella haastateltavista ei ollut omasta mielestään niin suurta tarvetta elämäntapamuutoksiin, tosin toinen heistä mielsi itsensä tyypilliseksi sohvaperunaksi. Uteliaisuus sekä Olovalmennusta että Olo hyvinvointipalveluja kohtaan sai heidät ensisijaisesti osallistumaan mukaan.

Olovalmennuksen kokemukset? Mikä oli paras kokemus, juttu, muisto?

Uusien lajien kokeilu, en olisi koskaan uskaltanut kokeilla esimerkiksi Zumbaa, mutta ryhmässä oli kiva kokeilla kaikkea uutta

Kokonaisuus mukavaa, monipuolista yhdessä tekemistä. Oppinut tuntemaan ihmisiä (työtovereita) eri tavalla

Kokkeausillat

Liikuntajutut tosi kivoja, kokkaus

Haastateltavien vastauksista nousi mieluisimmiksi kokemuksiksi yhdessä tehdyt kokeilut niin liikunnan kuin ravitsemuksen ja erityisesti kokkaustapahtumien suhteen. Kynnys kokeilla uusia lajeja on monelle aika suuri, joten tuntui turvallisemmalta mennä yhdessä muiden kanssa. Haastattelussa ilmeni, että kaikki lajit eivät todellakaan tuntuneet omilta, mutta oli kiva kokeilla uusia lajeja. Kokkausiltojen suurin anti oli yhdessä tekeminen ja ravinnosta keskusteleminen ilman perinteistä luentoa. Yhteistä näille tekemisille oli onnistumisen ilo.

Mikä Sinusta on Olovalmennuksen toteuttamisessa kaikista tärkeintä tai hienointa?

Terveystietojen tarkka analysointi

Newot, perusopastus, ruokaohjeet ja kaikkein hienointa työkaluun tutustuminen

-

Liikunnan ilo, liikkuminen onkin kivaa

Yksi haastateltavista arvosti perusteellista testausta ja oman terveystilanteen arviointia. Yksi haastateltavista piti tärkeänä sitä, että löysi liikunnan ilon ja liikkumisesta oli tullut säännöllistä, vaikka hän ei saavuttanutkaan tavoitetta painon pudotuksessa.

Poikkesiko Olovalmennuksen valmennustapa siitä mitä odotit ja jos, niin miten?

Ei tiukkoja tavoitteita annettu valmiina

Kaikilla tavoin, odotin perinteistä kuntoliikunnan opastusta, yhdessä tekeminen ja kokonaisuus yllätti positiivisesti

Ei poikennut oletetusta, monipuolisuus oli hyvä, mutta ”Akseli jaksaa, jaksaa” –kommentit eivät tehoa sohvaperunaan

Aluksi oli sitä mitä odotin, mutta lopussa ei ollut tarpeeksi ryhmätapaamisia ja motivaatio lissähti

Haastateltavista ne, joilla oli kokemuksia aikaisemmista liikuntainterventioista, pitivät Olovalmennusta erilaisina. Valmennustapa poikkesi aikaisemmista lähinnä sen takia, että tavoitetta ei annettu suoraan, vaan osallistuja joutui itse punnitsemaan omaa tilannettaan ja tavoitettaan. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että valmennustapa poikkesi positiivisesti kaikilla tavoin aikaisemmista kuntosuorituksista. Tässä valmennuksessa huomioitiin hyvinvoinnin kokonaisuus ja se näkyi myös yksittäisissä ohjauksissa. Yksi haastateltavista, joka koki itsensä sohvaperunaksi, toivoi toisenlaista ohjaajaa tai ohjaustapaa. Häntä ei motivoinut ohjaajan kannustus jaksamisesta ja pinnistamisestä.

Millaisia kokemuksia sinulla on ollut olovalmennuksen motivoinnista ja elämäntapamuutosten valmentamisesta?

Aika ei riittänyt annettujen voimuspalkkojen täyttämiseen

Kaikki sovittiin yhdessä, kimpptomotivaatio – yhtään ei ollut pakottamista, että nyt pitää tehdä näin ja näin. Ei pakkosyöttöä, pirtsakka vetäjä

Ei mitään erityistä kokemusta

Motivointiin olisin kaivannut lisää, erityisesti painonhallintaan – jotain ammattilaisen olisi pitänyt sanoa, eikä vain todeta, että kaikki lähtee itsestä

Haastateltavista yksi koki voimuspalkkojen määrän niin suureksi, että ei ehtinyt perehtyä niihin. Yksi haastateltavista koki parhaimmaksi sen, että motivaatiosta ja tavoitteista puhuttiin yhdessä ja työyhteisön yhteiset tavoitteet sovittiin yhdessä. Pakottamisen tunnetta ei ollut, vetäjä koettiin erittäin pirtiksi ja oli hyvä esimerkki positiivisesta ajattelusta. Yksi haastateltavista ilmoitti, että ei saanut mitään erityistä uutta tietoa motivoinnista ja elämäntapamuutosten valmentamisesta. Hän arveli, että esimerkiksi ravitsemuksen suhteen motivointi nuorille saattoi olla avuksi, mutta hänen ikäiselle motivointiasiat olivat tuttuja ja niitä oli joutunut punnitsemaan jo aikaisemmin elämässään. Yksi haastateltavista koki, että ei saanut lainkaan apua painonpudotuksen motivoinnissa. Häntä jopa loukkasi ohjaajan kommentti, että lakkaa ajattelemasta laihduttamista ja painonpudotus lähtee jokaisesta itsestä. Hän olisi kaivannut yksityiskohtaisempaa motivointia painonpudotukseen.

Miten olet saavuttanut omat tavoitteesi?

En täysin ja sen takia en lähtenyt seurantatestiin. Paino ei laskenut, mutta porukalla tekeminen oli tärkeää

Keuhnosti painonpudotuksen osalta, osittain, liikuntamäärä on noussut – Sirpan pörrättämä huoneentaulu on käytössä

Ok, kunnon kohotus on onnistui, käyn säännöllisesti mm. pilateksessa

Liikkuminen on tullut säännölliseksi, paino ei pudonnut

Yksi haastateltavista ei osallistunut seurantatesteihin juuri sen takia, että ei ollut saavuttanut tavoitettaan painonpudotuksen osalta. Paino ei ollut tippunut, mutta valmennuksen myötä oli ajatus muuttunut ja hän koki, että painonpudotuksella ei enää ollut niin suurta merkitystä, kun valmennus on muuten ollut antoisa. Yhteinen tekeminen työtoverien kanssa oli tärkeää ja liikunta oli tullut mukaan sekä omaan että koko perheen elämään. Kaksi muuta haastateltavaa eivät myöskään päässeet tavoitteeseen painonpudotuksen suhteen, mutta olivat tyytyväisiä liikunnan harrastamisen määrän lisääntymiseen. Myös sohvaperunaksi itsensä määritellyt oli tyytyväinen siihen, että kunnon kohotus oli onnistunut ja hän oli löytänyt oman tapansa harrastaa liikuntaa säännöllisesti.

Millaisia tavoitteita olet asettanut itsellesi seuraavalle vuodelle?

Painonpudotus, koirien kanssa liikkuminen

Samat tavoitteet, painoa alas, yksi reikä vähemmän vyössä, useammin liikkeelle

Kunnon kohottaminen ja hikiliikunnan lisääminen

Painoa pois ja lisää liikuntaa

Kaikki haastateltavat olivat miettineet omia elämäntapattumuksia ja niiden haasteita myös jatkossa. Tavoitteet olivat pysyneet lähes samoina, painonpudotus koettiin edelleen tärkeäksi tavoitteeksi kolmella haastateltavista. He myös tavoittelevat liikuntaharrastuksen jatkumista ja liikunnan määrän lisäämistä. Yksi haastatelluista, joka oli löytänyt itselleen sopivan pehmeän liikuntamuodon, asetti seuraavan vuoden tavoitteeksi hikiliikunnan lisäämisen ja sitä kautta kunnon kohottamisen.

Mitkä asiat motivoivat sinua kohti tavoitetta?

Koira. Pääsisi toisiin mittoihin, mutta se ei huoleta

Ehkä vyö

Jaksaminen lisääntyisi

Että tulisi tuloksia pikkuhiljaa

Kaksi henkilöä koki, että mittarit vievät parhaiten kohti tavoitetta. Yhdellä haastateltavista mittarina oli vyö ja toisella vaaka. Yhden haastateltavan mielestä tavoitetta kohti vie parhaiten perheen koira, joka vaatii säännöllisen ulkoiluttamisen. Yhden haastateltavan mielestä oma jaksaminen on niin tärkeä asia, että se motivoi oman kunnon kohottamiseen.

Mikä on ollut esteenä jos et ole päässyt tavoitteeseesi?

Työkiireet, tiedottamiset, lapset

Laiskuus, Kiireet

Ei yksittäistä syytä, laiskuus, sää, ei jaksaa, ajautuu vanhaan uomaan

Luovutus, repsahdus, en ole ollut tyytyväinen, paino nousi

Tavoitteeseen pääsyn esteeksi suurin osa haastateltavista mainitsi oman laiskuuden ja kiireet. Yksi haastateltavista sanoi, että helposti ajautuu uudelleen vanhoihin tottumuksiin. Yksi haastatelluista ilmoitti luovuttaneensa, koska oli pettynyt painon hallintaansa ja painonhallinnan ohjaukseen. Paino oli jopa noussut valmennuksen aikana.

Mitkä asiat ovat Sinua auttaneet eniten tavoitteeseen etenemisessä?

Kokemusten, treenien, tuntemusten vaihto muiden ololaisten kanssa. Valmennuksen myötä on tullut enemmän kiinnostusta urheilutapahtumiin

Konkreettiset tavoitteet, käyn joka aamu puntarilla

Pienet tulokset antavat potkua eteenpäin, oivallukset liikunnassa

Testit, ei kehtaa mennä, jos ei ole tapahtunut mitään. Liikunta on osa elämää ja koko perhe on mukana

Tavoitteeseen etenemiseen ovat eniten auttaneet konkreettiset tavoitteet, testit, tulokset, oivallukset sekä muiden valmennettavien tuki. Yhden haastateltavan mielestä eniten on auttanut keskustelu ja tuntemusten vaihto muiden valmennettavien kanssa. Valmennuksen aikana on osallistuttu yhdessä erilaisiin tapahtumiin ja sitä kautta on kiinnostus kaiken kaikkiaan lisääntynyt erilaisia urheilutapahtumia kohtaan.

Mitä olisit toivonut lisää valmennukselta?

Vuorotyölaisten paremman huomioimisen – tappaa motivaation kun ei pääse mukaan. Sykemittarit eivät olleet minun juttuni.

Monipuolinen, jokainen sai ehdottaa jotain. Nyt valmennus painottunut liikuntaan ja liikuntasäällöt määräytyvät ololäbetteiläiden mieltymysten mukaan. Henkinen puoli jäänyt vähemmälle. Liikaa painottunut liikuntaan, jotain kulttuuria myös mukaan. Enemmän

perinteisiä yhteisreissuja – ohjaaja pääsee helpolla, kun ei tarvitse muuta, kuin sanoa että nyt olisi tällainen tapahtuma ja yritys maksaa puolet. Jämäkämmin yhteisöllisyyttä.

Ravitsemusta oli vähän ja sen olisi pitänyt olla toisenlaista. Ravitsemus oli liian perinteistä ”libakarjan lihottamista”, kevyttuotteita suosittiin, eineksiä sallittiin – itselläni eri ajatus ravitsemuksesta

Jatkuvuutta, vaikka omakustanteisena kuntotestit, laihduttamiseen lisää tukea

Yksi haastateltavista toivoi vuorotyöläisten paremman huomioimisen aikatauluja suunniteltaessa. Kaikki eivät päässeet mukaan ja se vaikutti motivaatioon. Yksi haastateltava toivoi valmennukseen lisää monipuolisuutta, esimerkiksi kulttuuritapahtumia enemmän. Hän toivoi myös takaisin perinteisiä yhteisöllisiä tapahtumia, missä kaikki halukkaat lähtivät yhteiskuljetuksella yhdessä tapahtumaan. Ravitsemuksen osalta yksi haastateltavista toivoi laajempaa katsontakantaa syömisen hallintaan. Yksi haastateltavista toivoi jatkuvuutta valmennukselle omakustanteisten kuntotestien merkeissä ja myös laihduttamiseen lisää tukea sekä selkeitä ohjeita.

Mitkä asiat saisivat sinut sitoutumaan valmennukseen entistä enemmän?

Perheliikuntaa, että voisi ottaa myös lapset mukaan liikkumaan

Keskustelut, kuntokartoitukset

Asuinpaikka, käytännön ongelma – ei päässyt mukaan tapahtumiin

Valmennukseen sitoutumiseen olisi auttanut yhdellä haastateltavista se, että saisi ottaa myös lapset mukaan liikkumaan. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että keskustelut valmentajien ja muiden valmennettavien kanssa sekä kuntotestit olisivat vielä lisänneet sitoutumista. Yksi haastatelluista asui toisella paikkakunnalla. Jos hän olisi päässyt kaikkiin tapahtumiin mukaan, se olisi lisännyt sitoutumista valmennukseen.

Mikä on ollut suurin oivallus kohdallasi valmennuksen aikana?

Paljon pieniä oivalluksia

Ravitsemus, miten voi katsoa asioita niin eri tavalla olematta kuintenkään väärässä.

Liikunta ei tuonut mitään uutta. Koko ajan kiire, herää kysymys onko ihan pakko

Liikunta osa elämää, hyvä olo, ei tarvi mennä veren maku suussa

Haastateltavien mielestä valmennus oli antanut paljon pieniä oivalluksia niin liikunnan, ravinnon kuin hyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta. Yksi haastateltavista toi esiin alituisen kiireen tunnun, mikä vaivaa nykyaikana ihmisiä. Hänen oivalluksensa oli, että

onko ihan pakko olla kaikessa niin ehdoton ja suorittaa erilaisia asioita, kun välillä voisi olla ja nauttia nykyisestä hetkestä. Yhdellä haastateltavista suurin oivallus oli huomata liikunnan tuoma hyvä olo. Liikuntaa ei tarvitse harrastaa veren maku suussa.

Miten Olovalmennus on auttanut Sinua työhyvinvointiin liittyvissä asioissa?

Kehotietoisuus

On auttanut, fyysisesti olen yhtä hyvässä kunnoss kuin aikaisemmin, kevyempi olo, yhteisöllisyys, eri lailla tutustunut ihmisiin. Pienessä ajassa kasvanut työyhteisö, nyt tietää vähän enemmän työkavereista

Ei ole tehnyt muutosta

Jaksaa paremmin, työyhteisön yhteenkuuluvuus lisääntynyt: puhutaan laihduttamisesta ja liikunnasta

Kehotietoisuus ja oman kehon kuuntelu on lisääntynyt yhdellä haastateltavalla valmennuksen aikana. Yksi haastateltava toi esiin valmennuksen vaikutuksen työyhteisöön. Riihimäen tehtaalla on pienessä ajassa lisääntynyt henkilökunnan määrä ja valmennus on haastateltavan mielestä auttanut tutustumaan uusiin työntekijöihin syvällisemmin. Yksi haastateltavista toi esiin työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen, työkavereiden kanssa keskustellaan valmennuksesta, laihduttamisesta ja liikunnasta. Yksi haastateltavista koki, että valmennus ei vaikuttanut hänen työhyvinvointiinsa.

10 Tulokset

Palautekyselyn subjektiivisten kokemusten perusteella Olovalmennuksen tavoitteet saavutettiin työyhteisön kannalta niin, että Olovalmennus lisäsi keskustelua työntekijöiden kesken työhyvinvoinnista sekä omasta hyvinvoinnista. Oman hyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärtäminen ja motivaatio omaa terveyttä kohtaan lisääntyi, samoin suurin osa osallistujista koki, että Olovalmennus lisäsi motivointikeinoja oman terveyden hoitamiseen. Osallistujat kokivat, että valmennus innosti uusiin lajeihin tutustumista ja lisäsi omachoista liikunnan harrastamista sekä antoi ravinto-ohjeita terveellisimpiin ravintotottumuksiin.

Teemahaastatteluissa nousi esiin varsinkin aikaisemmin vähän liikkuneiden vastauksissa, että liikunnan harrastamisen säännöllisyys on tullut osaksi elämää ja myös oma perhe on innostunut liikkumaan. Liikunnan ilo on löytynyt ja oivallus siitä, että liikunta ei ole veren maku suussa liikkumista. Yhdessä tehdyt lajikoikeudet rohkaisivat kokeilemaan uusia lajeja. Tärkeänä valmennuksessa koettiin testit ja terveystarkastukset.

Haastateltujen mielestä valmennus poikkesi positiivisesti muista vastaavista kampanjoista sillä, että tavoitetta ei annettu suoraan, vaan joutui itse miettimään sekä oman että työyhteisön yhteisen tavoitteen. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yhdessä tekeminen oli antoisaa ja lähes kaikki haastateltavat (3 henkilöä) oli sitä mieltä, että yksi parhaimmista asioista valmennuksessa oli työyhteisön lisääntynyt vuorovaikutus. Työkavereiden kanssa puhutaan muistakin asioista kuin työasioista ja näin opitaan tuntemaan eri tavalla työtoverit. Lähes kaikki (3 henkilöä) haastateltavat olivat sitä mieltä, että jaksaminen ja hyvinvointi työssä on lisääntynyt.

Haastateltavien mielestä parhaiten motivoi elämäntapamuutoksiin konkreettiset tavoitteet, mittarit, oma jaksaminen sekä keskustelut niin hyvinvointipäälliköiden kuin muiden valmennettavien kanssa. Nämä asiat auttoivat myös sitoutumisessa valmennukseen.

Jokainen haastateltavista oli pohtinut itselleen jatkotavoitteet. Sohva-perunaksi itseään kutsuva haastateltava oli valmennuksen aikana saanut kipinän pilatekseen ja nyt tavoitteena oli hikiliikunnan lisääminen.

Haastateltavat kokivat Olovalmennuksen hyödylliseksi ja valmennus vastasi osittain odotuksia. Haastateltavat toivoivat valmennukselta tulevaisuudessa erilaisia asioita. Yksi haastateltavista toivoi enemmän vuorotyöläisten huomioimista, yksi muutakin kuin liikunnanohjeistusta, yksi syvällisempää ja toisentyylistä ravitsemusvalmennusta ja yksi henkilökohtaisempaa ja tarkempaa painonhallinnan ohjeistusta. Kolme haastateltavista oli sitä mieltä, että oma tavoite saavutettiin osittain. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että ei päässyt itselleen asettuun tärkeimpään tavoitteeseen lainkaan. Yleisesti ottaen valmennustapaan oltiin tyytyväisiä ja yhteiset tekemiset koettiin mukaviksi.

Haastateltavilla oli kehittämisajatuksia Olovalmennuksen suhteen. Toiveena oli esimerkiksi perheliikunnan ja kulttuuritarjonnan lisääminen, ravitsemusneuvontaan toivottiin arkeen sopivia ratkaisuja ja syvällisempää pohdintaa syömisen hallinnan kannalta. Valmennukselle toivottiin ehdottomasti jatkoa esimerkiksi kuntotestien muodossa, vaikkapa omakustanteisesti.

11 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän kehittämishankkeen tavoite on ollut ensinnäkin selvittää, miten osallistujat kokevat osallistujan omasta arvomaailmasta lähtevän ja osallistavan valmennustavan ja onko valmennus vastannut osallistujien odotuksia. Toisaalta hankkeen tavoitteena on ollut selvittää, mitkä asiat, teot ja toiminnot olisivat vielä enemmän auttaneet osallistujia elämäntapamuutosten tekemisessä ja valmennukseen sitoutumisessa. Kehittämishankkeen tavoitteena on ollut myös saada osallistujilta itseltään kehittämisideoita valmennukseen.

Ohjaajan persoonallisuus, innostuneisuus, kokemus, ammattitaito ja heittäytyminen vaikuttavat valmennuksen onnistumiseen. Ohjattavat ovat erilaisia luonteeltaan ja kaipaavat erityyppisiä ohjaajia tuekseen. Teemahaastattelussa ilmeni, että mahdollisesti olisi ollut tarpeen eri ohjaajien käyttäminen valmennuksessa. Toiminnalliset menetelmät saivat kiitosta osallistujilta. Erityisesti kokkausillat koettiin onnistuneiksi. Ravitsemuksen osalta lähes kaikilla on tietoa terveellisestä ravinnosta. Arjen ratkaisut ja valinnat eivät vain kovin usein tue näitä suosituksia. Kokkausiltojen yksi tavoite oli synnyttää keskustelua arjen ravitsemuksen haasteista ja miten niihin voidaan vaikuttaa. Kokkauksen lomassa on luontevampaa keskustella ravitsemusasioista ja omista arjen ravitsemustottumuksista kuin luennolla istuen. Parhaimmillaan varsinkin miespuoliset osallistujat saivat oivalluksia, että voisihan sitä kokata muulloinkin kuin kesälomalla grillin ääressä.

Yleisesti ottaen osallistujat ovat olleet erittäin tyytyväisiä työnantajan tarjoamaan mahdollisuuteen ja ovat ymmärtäneet sen heille itselleen mahdollisuudeksi pysähtyä tarkastelemaan omaa elämäntilannettaan ja elämäntapojaan. Ne, joilla elämäntavat ovat suhteellisen hyvällä mallilla saivat tukea ja uusia näkökulmia hyvinvoinnin vaalimiseen. Liikkumattomille ja niille joilla elämäntapamuutostarpeita oli enemmän, valmennus mahdollisesti herätti juuri niihin muutoksiin, jotka ovat todella merkityksellisiä osallistujan terveydelle, työ- ja toimintakyvylle tulevaisuudessa.

Varsinkin liikkumattomien ja elämäntapojen muutostarpeessa olevien ihmisten ohjaamisessa on tärkeää kunnioitus ja arvostus ohjattavaa kohtaan. Nämä ihmiset, joilla on suurimmat elämäntapamuutostarpeet ovat useimmiten kohdanneet syyllistämistä jo useammassa paikassa

elämänsä varrella ja syyllistäminen tai pelottelu ei ole paras keino motivoida ihmisiä elämäntapamuutoksiin. Omien tärkeiden asioiden, arvojen ja unelmien eteen pysähtyminen herättää eri tavalla kiinnostuksen ja motivaation omia elämäntapoja kohtaan. Haaste on, että muutostarpeet ja siitä kumpuavat toimenpiteet sopivat kunkin omaan arkeen ja ne on mahdollista toteuttaa. Tässä ohjaajan ammattitaito on ratkaisevan tärkeä, kun punnitaan, mitä tehdään ensin ja mitä sitten eli pieniin askeliin ohjaaminen ja prosessiin luottaminen. Haastavampien elämäntapamuutosten tarpeessa olevien henkilöiden kohdalla korostuu yksilöllisen ohjauksen ja neuvonnan tarve.

Valmennettavat ovat lähtökohdiltaan usein eri tasolla muutostarpeissaan ja muutosten eteenpäin vieminen tapahtuu eri nopeudella eri ihmisillä. Viestinnän kannalta on tärkeää, että ohjaaja ymmärtää, missä vaiheessa kukin valmennettava on ja mikä on oikea tapa puhutella ihmisiä kussakin vaiheessa. On myös tärkeää, että valmennettava ymmärtää oman vastuun ottamisen oman terveytensä ja hyvinvointinsa eteen. Ohjaajan tehtävä on tukea ja kannustaa valmennuksen aikana, mutta askeleet ja muutokset on valmennettavan otettava itse sekä valmennuksen aikana että sen jälkeen. Valmennettavat kokivat tärkeäksi muiden valmennettavien tuen ja tsemppaamisen.

Teemahaastattelun pohjalta nousi ajatus erityyppisestä lähestymisestä esimerkiksi valmennettavien painonhallintahaasteisiin. Sen sijaan että stereotyyppisesti tavoitellaan laihtumista, niin pohdittaisiinkin painonhallintaa hyväksymisen kannalta. Tarvitseeko olla samanpainoinen kuin nuoruudessa tai mitä hyötyä on painonpudotuksesta.

Tämä Valion Riihimäen tehtaan hyvinvointivalmennus oli pilotti, joka on jo kehittynyt ja jota viedään Riihimäen tehtaalla eteenpäin. Tämän vuoden puolella on aloitettu uusi 30 hengen valmennusohjelma, joka on suunnattu pääasiassa vuorotyötä tekeville. Valmennukseen on sisällytetty työnkuormittavuustutkimukset. Tammikuussa 2011 alkaa esimiesten oma hyvinvoinnin johtamisen valmennus ja koko tehtaan henkilöstö on Ololähettiläiden kautta hyvinvointivalmennuksen piirissä. Ololähettiläiden koulutusta jatketaan vuoden 2011 aikana.

Tulevaisuudessa, kun työvoimasta tulee todennäköisesti olemaan pulaa, niin tärkeää on työnantajakuvan kirkastaminen. Kun työntekijä valitsee työpaikkaa, niin puntarissa on muitakin asioita kuin palkka. Yksilön hyvinvointi näkyy useimmiten työyhteisön hyvinvoinnissa ja työilmapiirissä.

Lähteet

Arvonen, S. 2009. Valio Olo hyvinvointivalmennuksen sisällöntuotanto.

Feldt, T. 2000. Sense of coherence: structure, stability and promoting role in working life. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Jyväskylä.

Fogelholm, M., Paronen, O. & Miettinen, M. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. www.stm.fi.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 101. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia. PS-kustannus. Opetus 2000. Jyväskylä.

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K. & Tranberg, T. 2010. Arvostus – valmentava kirja esimiehille. 2. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Talentum. Helsinki.

Ratkes ry. Tietoa ratkaisukeskeisyydestä. www.ratkes.fi

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus.

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. 2. painos. Otava. Keuruu.

Valtioneuvosto 2007. Terveystieteiden edistämisen politiikkaohjelma. www.vn.fi.

Litteet

Liite 1.

OLOkartoitus

vastaaja: _____ pvm: _____

Tervetuloa mukaan Olovalmennukseen. Tämän Olokyselyn tietoja säilytetään luottamuksellisesti, henkilötietolain(523/99) ja Valio Olo henkilöstörekisteriselosteen mukaisesti. Valio Olo hyvinvointipalvelun nimeämä hyvinvointipäällikkö kokoaa kartoituksen tiedot ja häneltä saa myös lisätietoja kyselyn yhteenvedoista sekä tietojen säilyttämisestä.

Annan luvan terveyttä ja hyvinvointia koskevien kysymysten esittämiseen. __kyllä__ ei

Minua on informoitu Olovalmennuskokonaisuuden etenemisestä ja lupaudun osallistumaan valmennukseen.

__kyllä__ ei

Annan luvan Olokyselyn vastausten säilyttämiseen Valio Olo hyvinvointipalvelun valmennusarkistossa valmennuksen keston ajan ja 3 kuukautta sen päättymisestä.

__kyllä__ ei

Annan luvan toimittaa henkilökohtaisen Olokartoituksen yhteenvedon tarvittaessa organisaatiomme oman työterveyshuollon edustajille.

__kyllä__ ei

Taustatiedot:

Ikä _____ Paino _____kg Pituus _____ cm

Ammatti/työtehtävä:

Työaika:

__ 6-8 h päivätyö

__ osa- aikatyö

__ kaksivuorotyö

__ kolmivuorotyö

__ työni sisältää paljon matkustamista

Perhesuhteet:

__ perheetön

__ parisuhde,ei lapsia

__ parisuhde, alle kouluikäisiä lapsia

__ parisuhde, kouluikäisiä lapsia

__ asun yksin, lapset aikuisia

__ parisuhde, lapset aikuisia

__ olen isovanhempi

Työtehtäväni:

__ ruumiillinen työ

__ hieman fyysisesti rasittava työ

__ vaihtelevasti fyysisesti rasittava työ

__ toimistotyö/fyysisesti kevyt työ

Työmatkan pituus ajassa: _____

Työmatkan kuljen:

__ kävellen/pyörällä

__ julkisella kulkuneuvolla

__ autolla

Terveys:

Onko sinulla todettu joitakin seuraavista sairauksista?

Astmaa tai hengenahdistusta

Ei__

Kyllä, vuonna _____

Kobonnut verenpaine

Ei__

Kyllä, vuonna _____

<i>Sydänsairaus</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Kohonneita kolesteroliarvoja</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Diabetes</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Epilepsia</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Tuki- ja liikuntaelin oireita</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____ <i>Mitä?</i> _____
<i>Suvussani on sydän- ja verisuonisairauksia</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Onko rinnassasi tuntunut puristavaa</i>		
<i>kipua rasituksen aikana?</i>	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Onko sinulla selkääkipua tai issiasta?</i>	<i>Ei</i>	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Sairastatko jotakin pitkäaikaista</i>		
<i>vakavaa sairautta? Mitä?</i> _____	<i>Ei</i> ___	<i>Kyllä, vuonna</i> _____
<i>Muita sairauksia, mitä?</i> _____		

Käytätkö joitain lääkkeitä säännöllisesti? *Ei* ___ *Kyllä* _____, *mitä?* _____

Tupakoitko? *Ei* ___ *Kyllä*, kuinka monta vuotta _____?
 Kuinka monta savuketta keskimäärin päivässä _____?

Arvioi alkoholin käyttöösi?

- ___ ei lainkaan
- ___ 1-4 kertaa kuukaudessa
- ___ 2-6 annosta viikossa
- ___ 8-16 annosta viikosta
- ___ 16- 24 annosta viikossa
- ___ yli 24 annosta viikossa

Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin/vrk?

- ___ alle 5 h
- ___ 5-7 h
- ___ 7-10 h
- ___ yli 10 h

Onko Sinulla nukahtamis/ nukkumisvaikeuksia?

- ___ ei, koskaan
- ___ joskus/ satunnaisesti
- ___ viikottain
- ___ lähes joka yö

Arvio stressitasoasi asteikolla 1- 10 (1= ei lainkaan - 10= kova stressi) _____

Arvioi arjessa jaksamistasi asteikolla 1- 10(1= en jaks- 10= jaksan mainiosti) _____

Arvioi fyysistä kuntoasi asteikolla 1- 10(1= surkea- 10= erinomainen) _____

Arvioi viihtymistäsi työssäsi (1= surkea- 10= erinomainen) _____

Ravitsemus:

Päivittäinen ateriarytmisi:

Syötkö aamiaista?	___ en ___ kyllä	klo _____
Syötkö lounaan?	___ en ___ kyllä	klo _____
Syötkö illallisen?	___ en ___ kyllä	klo _____
Syötkö iltapalan?	___ en ___ kyllä	klo _____
Syötkö välipaloja päivän aikana?	___ en ___ kyllä	klo _____

Muita huomioita/haasteita ruokarytmistä:

Oletko saanut ravintoneuvontaa aiemmin terveydenhuollon ammattilaiselta? *Ei* ___ *Kyllä* _____

Valmistatko itse ruokaa? *Ei* ___ *Kyllä* _____

Noudatatko jotakin erityisruokavaliota? Mitä? _____ *Ei* ___ *Kyllä* _____

Onko Sinulla allergioita? Mitä? _____ *Ei* ___ *Kyllä* _____

Onko Sinulla ruokavaliosta johtuvia vaivoja? Mitä? _____ *Ei* ___ *Kyllä* _____

Syötkö työpaikkaruokalassa? *Ei* ___ *Kyllä*, silloin tällöin _____ *Kyllä*, päivittäin _____

Kuinka usein syöt kodin ulkopuolella? ___ harvoin ___ 1-2 krt/kk ___ viikottain ___ päivittäin

Onko ruokia joita et syö tai josta et pidä?

Millaisissa ravitsemusta koskevissa asioissa haluaisit opastusta/neuvoja?

Liikuntatottumukset:

Harrastan liikuntaa:

- en koskaan
- harvoin
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-4 kertaa viikossa
- lähes päivittäin

Liikuntaharrastukseni on:

- kevyttä arkiliikuntaa
- leppoisaa liikuntaa
- reipasta hikoilua
- raskasta kuntoliikuntaa/urheilua

Harrastamani liikuntalajit viimeisen vuoden aikana _____

Liikuntalajitoiveet, joita voisin/haluaisin kokeilla Olo- ohjelmassa: _____

Millaisissa liikuntaa koskevissa asioissa haluaisit opastusta/neuvoja? _____

Hyvinvointitavoitteeni:

Mitä mieltä olet hyvinvoinnista asteikolla 1-10? (1= voin todella huonosti-10 = voin erinomaisesti)

Mitkä asiat ovat tärkeitä hyvinvoinnillesi juuri nykyisessä elämänvaiheessasi?

Millaisia hyvinvoinnin kohentamistavoitteita haluaisit itsellesi asettaa?

Onko Sinulla elämäntapojen muutostarpeita?

Olokysely Riihimäkeläisille

Yhteenvedoraportti

N=27

Julkaistu: 14.9.2009

Olovalmennus on

						Yhteensä
	Hyvin paljon (Arvo: 5)	Paljon (Arvo: 4)	Jonkin verran (Arvo: 3)	Vähän (Arvo: 2)	Ei ollenkaan (Arvo: 1)	
Lisännyt keskustelua työyhteisöhyvinvoinnista (avg: 3,11)						100 %
Lisännyt keskustelua työkavereiden keskuudessa jokaisen omasta hyvinvoinnista (avg: 3,74)						100 %
Vaikuttanut positiivisesti työpaikkani ilmapiiriin (avg: 2,96)						100 %
Parantanut työntekijöiden välisiä suhteita/ yhteistyötä (avg: 2,74)						100 %
Innostanut liikkeelle perheen/ puolison/ ystävien kanssa (avg: 3,22)						100 %
Auttanut oivaltamaan hyvinvoinnin kokonaisuutta (avg: 3,74)						100 %
Lisännyt liikunnan harrastamista (avg: 3,15)						100 %
Innostanut uusien lajien pariin (avg: 3,11)						100 %
Lisännyt omaehtoista liikkumista (avg: 3,26)						100 %
Motivoinut liikkumaan enemmän (avg: 3,33)						100 %
Innostanut työporukkaa						100 %

taukoliikuntaan (avg: 1,89)						
Vaikuttanut ajanhallinnan tunteen paranemiseen (avg: 2,37)						100 %
Auttanut ravintoasioissa (avg: 3,26)						100 %
Lisännyt kasvien käyttöä (avg: 3,04)						100 %
Olovalmennus on lisännyt eri osastojen/tiimien välistä kanssakäymistä? (avg: 2,48)						100 %
Olovalmennus on innostanut koko perhettämme (avg: 2,59)						100 %
Yhteensä	8 %	25 %	39 %	15 %	13 %	

Henkinen hyvinvointi itsetuntemus ja motivaatio

				Yhteensä
	Kyllä (Arvo: 2)	Ei (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	
Olo hyvinvointivalmennus on vaikuttanut positiivisesti itsetuntooni/suhtautumiseen itseeni (avg: 1,75)				100 %
Olen nyt tyytyväisempi itseeni kuin ennen (avg: 1,70)				100 %
Olo hyvinvointipalvelu on onnistunut motivoimaan minua huolehtimaan itsestäni (avg: 1,84)				100 %
Olo hyvinvointipalvelu on lisännyt motivaatiosi/ kiinnostustasi terveyttäsi kohtaan (avg: 1,85)				100 %
Olo hyvinvointivalmennus on antanut minulle keinoja motivoida itseäni terveellisempään elämäntapaan (avg: 1,87)				100 %
Yhteensä	70 %	17 %	13 %	

Kuinka monta tuntia nukut keskimäärin/ vrk?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	alle 5 h	1	3,70%					
2.	5-7 h	10	37,04%					
3.	7-10 h	16	59,26%					
4.	yli 10 h	0	0,00%					

Yhteensä	27	100%
-----------------	-----------	-------------

Onko Sinulla nukahtamis- / nukkumisvaikeuksia?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ei koskaan	5	18,52%					
2.	Joskus/satunnaisesti	16	59,26%					
3.	Viikoittain	4	14,81%					
4.	Lähes joka yö	2	7,41%					
	Yhteensä	27	100%					

Arvioi stressitasoasi

avg: 4,63

Arvioi arjessa jaksamistasi

avg: 6,78

Arvioi fyysistä kuntoasi

avg: 4,93

Arvioi viihtymistäsi työssäsi

avg: 6,78

Mitä mieltä olet hyvinvoinnistasi

avg: 6,70

