

HYVINVOINNIN KOKEMUKSIA ESIMIES- JA ASiantuntijatyössä DIACOR WELLBEING COACHING –HANKKEEN AIKANA

Mesimarja Nuosmaa

Opinnäytetyö, kevät 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma

Johtaminen perhetyössä ja perhehoitotyössä

Sairaanhoitaja ylempi AMK

TIIVISTELMÄ

Nuosmaa Mesimarja. Hyvinvoinnin kokemuksia esimies- ja asiantuntijatyössä Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen aikana. Diak Etelä, Helsinki, kevät 2012, 110 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Terveysten edistämisen koulutusohjelma, Johtaminen perhetyössä ja perhehoitotyössä, sairaanhoitaja ylempi AMK.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia osallistujien hyvinvoinnin kokemuksiin liittyviä muutoksia Wellbeing Coaching -hankkeen aikana.

Diacor Wellbeing Coaching on Diacor Terveyspalvelut Oy:n uusi hyvinvointihanke, joka kohdistuu esimies- tai asiantuntijatyössä oleviin henkilöihin. Hankkeen tavoitteena on lisätä ja vahvistaa osallistujien tietoja, taitoja ja kykyä tehdä päätöksiä, ns. mikropäätöksiä, jotka tukevat heidän työkykyään ja vaikuttavat myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, onko Diacor Wellbeing Coaching -hankkeella mahdollista vaikuttaa näihin hyvinvoinnin kokemuksiin ja sen myötä henkilöiden työssä jaksamiseen.

Hyvinvointi on laaja käsite ja sitä on määritelty eri tavoin. Tässä tutkimuksessa hyvinvoinnin peruselementit määriteltiin Sydäntautiliiton mukaan: syöminen, nukkuminen ja liikkuminen. Nämä olivat lähtökohdat opinnäytetyölle ja haastatteluille. Haastatteluista kävi ilmi osallistujien vahva tietoisuus peruselementtien merkityksestä hyvinvoinnille. Tämä mahdollisti syvällisemmän tarkastelun osallistujien hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaviin asioihin.

Opinnäytetyö on aineistolähtöinen ja sisällönanalyysillä toteutettu kvalitatiivinen haastattelututkimus. Tutkimusaineisto koottiin haastattelemalla osallistujat hankkeen alku- ja loppuvaiheessa, jotta hankkeen merkitys hyvinvoinnin kokemiseen ja siinä tapahtuviin muutoksiin tulisi esiin mahdollisimman luotettavasti.

Hankkeeseen osallistuminen sai tutkimuksen kohteena olevat kahdeksan osallistujaa kiinnittämään enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa. Itselle tärkeiden asioiden tiedostaminen vahvistui, kun niitä palautettiin mieliin, niistä keskusteltiin ja niiden positiiviset vaikutukset hyvinvointiin tiedostettiin.

Osallistujat saivat sykevälivariaatiomittauksesta konkreettista palautetta elimistön palautumisesta ja siihen vaikuttavista asioista. Mikropäätösten vaikutus hyvinvoinnin kokemiseen nousi voimakkaasti esiin haastatteluista. Opinnäytetyön tuloksina nousivatkin taukojen pitäminen, ajan hallinta, priorisoiminen ja omien rajojen asettaminen. Hankkeen koettiin lisänneen ja vahvistaneen niitä tietoja ja taitoja, jotka tukevat osallistujien työkykyä ja vaikuttavat myönteisesti heidän hyvinvoinnin kokemuksiinsa.

Avainsanat: työhyvinvointi, mikropäätös, hyvinvoinnin kokeminen, kvalitatiivinen tutkimus.

ABSTRACT

Nuosmaa, Mesimarja. Experiences of wellbeing in managerial and specialist work during Diacor Wellbeing Coaching. 110 pages, 5 appendices.

Language: Finnish. Helsinki, Spring 2012. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Health Promotion, Option in Leadership in Family Nursing. Degree: Master of Health Services.

The purpose of this thesis was to study the participants' experiences of changes in their wellbeing during the project Diacor Wellbeing Coaching.

Diacor Wellbeing Coaching is a new project of Diacor Terveyspalvelut Oy which focuses on people in a managerial or specialist position in their companies. The aim of the project was to add and strengthen participants' knowledge, skill and ability to make decisions that support their professional skills as well as have a positive effect on their wellbeing at work.

The objective of this thesis was to report participants' possible experiences of changes in their wellbeing and managing at work during the Diacor Wellbeing Coaching project.

The basic elements of wellbeing defined by the Finnish Heart Association are eating, sleeping and exercise. These elements are the basis for the research and interviews. The elements' influence on wellbeing was strongly acknowledged by the participants. Hence it was possible to examine changes in their wellbeing on a deeper level.

The study was carried out conducting a material-based content analyzed qualitative interview research. The research material was collected through two interview sessions. The interviews were held at the beginning and the end of the project. The timing of the interviews was designed to produce accurate information concerning the project.

As an outcome of the project the participants had paid more attention to their own wellbeing. Discussions with the participants resulted in acknowledging subjectively important issues by recognizing and restoring in their minds things that are most important to increasing wellbeing.

The participants took part in a heart rate measurement where they got some tangible feedback on the body's recovering process and things that affect it. During the interviews the participants recognized the impact of micro decisions on experiencing wellbeing. Taking breaks, time-management, prioritizing and setting one's own boundaries were recognized as concrete tools. The project was successful in deepening the knowledge and proficiency that support the participants' work and has a positive impact on their experiences of wellbeing.

Key words: work-wellbeing, micro decision, experiencing wellbeing, qualitative research.

SISÄLTÖ

HYVINVOINNIN KOKEMUKSIA ESIMIES- JA ASiantuntijatyössä DIACOR WELLBEING COACHING –HANKKEEN AIKANA	1
TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT	3
JOHDANTO	6
1 HYVINVOINNIN KOKEMINEN JA SIINÄ TAPAHTUVAT MUUTOKSET 9	
1.1 Tutkimuskysymyksenä hyvinvoinnin kokemukset.....	9
1.2 Aiheeseen liittyviä käsitteitä ja terminologiaa	10
1.2.1 Terveys ja terveyden edistäminen	10
1.2.2 Hyvinvointi	13
1.2.3 Työhyvinvointi	17
1.3 Miksi katse työhyvinvointiin?	23
2 DIACOR WELLBEING COACHING -HANKE	28
2.1 Hankkeen taustaa ja tavoitteita	28
2.2 Diacor Wellbeing Coaching –hankkeen rakenne.....	32
2.3 Sykevälivariaatiomittaus.....	34
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT	36
3.1 Tutkimussuunnitelman muotoutuminen.....	36
3.2 Puolistrukturoitu haastattelu	38
3.3 Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa	39
3.4 Tiedonhankintamenetelmät	40
3.4.1 Kvantitatiivisesta kvalitatiiviseen – kyselylomakkeesta haastatteluun	41
3.5 Työvaiheet.....	42
3.5.1 Projektisuunnitelma	43
3.5.2 Hankkeen rekrytointikriteerit ja kohderyhmän kuvaus.....	43
3.5.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä ja haastattelujen tekeminen 45	
3.6 Tutkimuksen eteneminen ja mikropäätökset	49
3.6.1 Tutkimuksen painopisteen muuttuminen	49
3.6.2 Aineiston analysointi	50
4 TULOKSET	56
4.1 Lähtötilanne.....	56
4.1.1 Syöminen, nukkuminen ja liikkuminen tärkeinä hyvinvoinnin	

tekijöinä.....	57
4.1.2 Odotuksena konkreettisia asioita	60
4.1.3 Omaan hyvinvointiin vaikuttaminen	61
4.1.4 Elämässä ja työssä tapahtuvat muutokset hankkeen aikana..	63
4.1.5 Voimavaroja ja coping-taitoja yleiseen jakoon	65
4.1.6 Palautetta hankkeesta	66
4.2 Hankkeen jälkeinen tilanne	68
4.2.1 Syöminen, nukkuminen ja liikkuminen perushyvinvoinnin elementteinä	69
4.2.2 Lisääntynyt huomio omaan hyvinvointiin	72
4.2.3 Jatkoitveena sparrausta ja keskustelua	79
4.2.4 Muutoksia elämässä hankkeen aikana	82
4.2.5 Sparrausta koko taloon ja muutosta työpaikkakulttuuriin	83
4.2.6 Palautetta hankkeesta	85
5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	89
5.1 Tutkimusetiikan kaksi ongelmaa.....	89
5.2 Tutkimusaiheen valinta – eettinen ratkaisu	90
5.3 Tutkimustulosten paikkansa pitävyys	92
6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	93
LÄHTEET.....	104
LIITE 1 Taustatietolomake	110
LIITE 2 Kyselylomake	111
LIITE 3 Kyselylomakkeen vastaukset kaaviossa.....	112
LIITE 4 Haastattelukysymykset.....	113
LIITE 5 Lehdistötiedote: Diacor Well-being Coaching 19.2.2010.....	114

JOHDANTO

Keskustelut työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta ovat käyneet kuumina ja eläkeiän nostamisen vuoksi näihin vaikuttavia asioita on tutkittu ja selvitelty monesta näkökulmasta. Opinnäytetyössäni tuon esille, miten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen perustuvat pitkälti työntekijän omiin valintoihin ja päätöksiin. Johtamis- ja asiantuntijatyössä nämä korostuvat, koska vastuullisessa työssä omat valinnat heijastuvat koko työyhteisön toimintaan.

Opinnäytetyöni on osa Diacor Terveyspalvelut Oy:n Diacor Wellbeing -hankekokonaisuutta. Hankekokonaisuus on muotoutunut suurelta osin samaan aikaan oman opinnäytetyöni valmistumisen kanssa. Oma työni käsittelee yhden pilottihankkeen, Wellbeing Coachingin, tiettyjä hyvinvoinnin kokemuksiin liittyviä kokemuksia ja niiden muutoksia, ja on osa hankkeeseen liittyvää perustutkimusta.

Diacor on yksityinen terveyspalvelujen tuottaja, jonka toiminta painottuu useille pääkaupunkiseudun lääkäriasemille ja sairaalaan. Suurin osa Diacorin asiakkaista tulee työterveyshuollon puolelta ja loput ovat yksityisiä tai vakuutusyhtiöiden asiakkaita.

Toimin sairaanhoitajana Diacor Terveyspalvelut Oy:ssä. Työnantajani on kehittänyt yrityksille ja erityisesti niiden vastuullisissa tehtävissä toimiville avainhenkilöille hankekokonaisuuden, jonka toimivuutta ja vaikutuksia halutaan selventää ja tarkentaa erilaisin tutkimuksellisin menetelmin, jotta hanketta voitaisiin markkinoida vaativille asiakkaille ja sovittaa heidän tarpeisiinsa ja tilanteisiinsa sopivaksi.

Diacorin Wellbeing Coaching -hanke julkistettiin 19.2.2010. Hanke on irrallaan Diacorin työterveyshuollosta omana kokonaisuutenaan, vaikka se kohdistuukin työterveyshuollon asiakasyritysten johtohenkilöihin, joilla on vastuullinen ja vaativa työ. Työstä irtautuminen ei ole näille henkilöille enää itsestäänselvyys, vaan työ hallitsee useimpia elämän osa-alueita.

Wellbeing Coaching -hankkeen tavoitteena on lisätä ja vahvistaa osallistujien

tietoja, taitoja ja kykyä tehdä sellaisia päätöksiä, jotka tukevat heidän työssä jaksamistaan ja vaikuttavat myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyön tutkimuskohteena on Wellbeing Coachingin yksi osallistujaryhmä, joka on valittu tietyillä työnantajan määrittelemillä perusteilla etukäteen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia valitun ryhmän kokemuksia Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen aikana tapahtuvista muutoksista osallistujien oman hyvinvoinnin kokemisen osalta. Kokeeko osallistuja, että hankkeella on vaikutusta hänen hyvinvointiinsa ja mahdollisesti myös työssä jaksamiseensa?

Pilottihankkeen alkuvaiheessa keskustelin hankkeen vetäjän, johtavan työterveyspsykologi Antti Aron kanssa toiveista tutkimukseni osalta. Hän ehdotti, että selvitän Sydäntautiliitolta oleelliset hyvinvointiin liittyvät osatekijät ja lähden niiden kautta kartoittamaan osallistujien hyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä hankkeen aikana. Sieltä nousivat teemat: säännöllinen lämmin ateria, riittävä uni ja säännöllinen liikunta. Näistä löytyy lisätietoa Suomen Sydänliitto ry:n nettisivuilta ja heidän erilaisista esitteistään. Otin teemat hyvinvoinnin määritteiksi ja tutkimukseni pohjaksi. Näiden asioiden ympärille rakensin myös haastattelukysymykset.

Haastattelin osallistujia hankkeen alkaessa ja loppuessa. Alkuhaastattelussa selvitin osallistujien lähtötilannetta ja odotuksia hankkeelta, ja loppuhaastattelussa kokemuksia hankkeesta ja kokemuksiin mahdollisesti liittyvistä muutoksista. Suhteeni haastateltaviin oli luonnollinen ja luottamuksellinen työterveyshuollon kautta, mutta itse Wellbeing Coaching -hankkeessa olin ulkopuolisen tutkijan roolissa.

Eräs opinnäytetyöni peruskysymyksistä onkin: Voidaanko tällaisella hankkeella vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja mahdollisesti myös työssä jaksamiseen? Tätä selvitetään muun muassa siten, että tutkimusjakson aikana osallistujien toimintaa pyritään kehittämään reflektiivisen ajattelun avulla. Ihminen ajattelevana subjektina kohdistaa huomionsa ajattelun objektien sijasta itseensä ajattelevana subjektina. Hän pyrkii ymmärtämään omaa ajatteluaan ja toimintaansa. Tämä on eräs tärkeä edellytys muutoksen kokemiselle. (Heikkinen ym. 2007, 33-34.)

Tutkimus on aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysillä toteutettu haastattelututkimus. Tutkimuskohteenani ovat ihmisen intentionaaliset eli tavoitteelliset teot. (Tuomi, Sarajärvi 2009,155.) Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat Wellbeing Coaching, terveys, hyvinvointi, palautuminen, tasapaino, priorisoiminen, työssä jaksaminen, elämäntavat, ja oleellisimpana päivittäiset valinnat eli mikropäätökset.

Olen ottanut opinnäytetyöhöni lainauksia Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen avainhenkilöiden ja muiden hyvinvointihankkeiden asiantuntijoiden haastatteluista. Koen, että nämä haastattelut liittyvät vahvasti tutkimukseeni ja antavat lisäinformaatiota tutkimuksen kannalta luotettavilta tahoilta. Opinnäytetyössä käytetyt kuvat ovat Diacor Wellbeing -tiimin esitysmateriaalia ja ne ovat tutkimuksessa mukana antamassa lisäinformaatiota hankkeesta ja siihen liittyvistä oleellisista asioista sekä hankkeen nykyisestä vaiheesta.

Tutkimus on työelämälähtöinen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkin osallistujien kokemuksia ja olen tuloksissa huomionut kaikkien osallistujien kokemukset ja näkökulmat. Tuloksia olisi voinut käsitellä lisää yleistäen ja poimien aineiston pääkohdat. Koska tutkin nimenomaan kokemuksia, tuloksiin on kirjattu myös valtavirrasta poikkeavat ajatukset ja mielipiteet. Tämä näkyy muun muassa runsaissa lainauksissa ilmenevinä moniäänisinä huomioina.

Muukkonen on todennut, että tieteellisen tutkimuksen laatiminen on parhaimmillaan seikkailu, jossa ihminen saa kokea löytämisen riemua ja saada uutta henkistä pääomaa itselleen. Se on vaativa tehtävä, mutta jokainen kukkulahan on sitä varten, että se ylitetään. (Muukkonen 2003, 57.)

1 HYVINVOINNIN KOKEMINEN JA SIINÄ TAPAHTUVAT MUUTOKSET

1.1 Tutkimuskysymyksenä hyvinvoinnin kokemukset

Tutkimuskysymyksenä ja tutkimuksen tarkoituksena on selvittää haastateltujen omaan hyvinvointiin liittyviä kokemuksia ja siinä mahdollisesti tapahtuvia muutoksia Wellbeing Coaching -hankkeen aikana. Tutkin Wellbeing Coaching -hanketta siihen osallistuvien näkökulmasta heidän omaan hyvinvointiinsa liittyen. Hankkeeseen osallistuvat henkilöt ovat työyhteisössään johtavassa asemassa tai asiantuntijatehtävissä olevia työntekijöitä.

Selvitän varsinaisen hankkeen ohessa, kokevatko hankkeessa mukana olevat, että hankkeella on vaikutuksia myös osallistujien omiin työyhteisöihin. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa tällaisesta hyvinvointihankkeesta ja siihen liittyvistä kokemuksista.

Diacor Wellbeing Coachingin kaltaisia hankkeita on toistaiseksi toteutettu vähän eikä niistä ole saatavilla juuri minkäänlaista tutkimustietoa. Hyvinvointiin liittyvät hankkeet ja niihin liittyvä tutkimustyö on tällä hetkellä kasvava tutkimussektori. Diacorissa on todettu tarpeelliseksi selvittää tarkemmin aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Opinnäytetyöni on myös osa tätä selvitystyötä. Tutkimukseni on käytävissä hankkeen mahdollista myöhempää vaikuttavuuden selvittämistä varten. Vaikuttavuuden tutkiminen vaatii kuitenkin huomattavasti enemmän resursseja kuin tässä yhteydessä on mahdollista. Tutkimuksessani keskityn selvittämään osallistujien omia kokemuksia hankkeesta haastatteleamalla ja analysoimalla näin saatua aineistoa.

1.2 Aiheeseen liittyviä käsitteitä ja terminologiaa

1.2.1 Terveys ja terveyden edistäminen

Terveyttä määriteltäessä viitataan usein Maailman terveysjärjestön (WHO) terveyden määritelmään vuodelta 1948. Sen mukaan terveys ei ole ainoastaan sairauksien ja toiminnanvajavuuden puuttumista, vaan täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Määritelmää on kritisoitu siitä, ettei sen asettamaa tavoitetta ole mahdollista saavuttaa. (WHO 1958, Lahtinen 1996.)

Fyysisellä terveydellä tarkoitetaan elimistön moitteetonta toimimista ja psyykkisellä terveydellä kykyä hyödyntää omia henkisiä voimavaroja. Sosiaalinen terveys puolestaan tarkoittaa kykyä solmia ja ylläpitää ihmissuhteita. Joissakin jaotteluissa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden lisäksi erotetaan terveyden emotionaalinen ja hengellinen ulottuvuus, jotka ovat merkitykseltään lähellä psyykkistä terveyttä. Emotionaalinen terveys on kykyä tunnistaa tunteita ja hallita niitä. Hengellinen terveys on yhteydessä mielenrauhaan ja tyytyväisen olon saavuttamiseen. (Ewles, Simnett 1995.)

Terveys-käsitettä on pyritty määrittelemään myös WHO:n laatimassa ns. Ottawan asiakirjassa, jossa terveys nähdään jokapäiväisen elämän voimavarana, eikä elämän päämääränä. Terveys on keskeinen tekijä hyvinvoinnin saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. (Uusitalo ym. 2005.)

Terveyttä määrittävät tekijät ovat yksilöllisiä, sosiaalisia, taloudellisia ja ympäristötekijöitä, jotka ovat yhteydessä yksilöiden ja kokonaisten kansojen terveydentilaan. Yksilötasolla tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus ja tulotaso. Ympäristön terveyttä määrittäviä tekijöitä ovat elinympäristöä kuvaavat fyysiset tekijät kuten saasteet, sekä psykososiaaliset tekijät kuten naapurien kyky tulla toimeen keskenään ja työskennellä yhdessä.

Terveelliset elämäntavat, tehokkaat terveyspalvelut ja terveellinen ympäristö ovat terveyden välituloksia. Nämä tulokset eivät kuitenkaan vielä riitä, vaan niiden kautta on päästävä vaikutuksiin, jotka näkyvät väestön terveytenä ja hyvinvointina. (Savola, Koskinen-Ollonqvist 2005, 34.)

Terveyden edistämällä tarkoitetaan muutosten aikaansaamisen lisäksi mahdollisuuksien tarjoamista ihmisille, että he kykenevät tekemään valintoja oman ja ympäristönsä terveyden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Terveyden edistäminen on arvoihin perustuvaa tavoitteellista ja välineellistä toimintaa ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin aikaansaamiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi. Terveyden edistämiseen liittyvä toiminta perustuu arvoihin, joita ovat esimerkiksi tasa-arvo, turvallisuus, ihmisarvon ja itsenäisyyden kunnioittaminen, tarvelähtöisyys, voimaannuttaminen (empowerment), oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja osallistaminen (participation), kulttuurisidonnaisuus ja kestävä kehitys.

WHO (1986) on määritellyt terveyden edistämisen seuraavasti: Terveyden edistäminen on toimintaa, joka lisää ihmisten mahdollisuuksia niin terveytensä hallintaan kuin sen parantamiseen. Jotta täydellinen fyysinen ja psyykinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi voitaisiin saavuttaa, on yksilöiden ja ryhmän kyettävä toteuttamaan toiveensa, tyydyttämään tarpeensa ja muuttamaan ympäristöä tai opittava tulemaan toimeen sen kanssa. Yleisesti ottaen voidaan puhua terveyden tasapainosta, millä tarkoitetaan yksilön tai ryhmän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen tasapainon ylläpitoa. (Noack 1987.)

Terveyden edistämisen toimenpiteet kohdentuvat muutettavissa oleviin terveyttä määrittäviin tekijöihin, sekä yksilöiden terveyskäyttäytymiseen ja elämäntyyliin liittyviin, että myös toimeentuloon, sosiaaliseen asemaan, koulutukseen, työllisyyteen ja työoloihin, terveyspalvelujen saatavuuteen sekä fyysiseen ympäristöön liittyviin tekijöihin. Kaikki edellä mainitut yhdessä luovat elinolot, jotka vaikuttavat yksilön ja yhteisön terveyteen. Muutoksen aikaansaaminen elämäntavoissa ja elinolosuhteissa määrittää terveydentilaa, ja niitä voidaan pitää välitöminä terveystuloksina. (WHO 1998, Mignone 2003.)

Kun yhteisössä ryhdytään kehittämään erilaisia terveyden edistämistoimintoja, voidaan saavuttaa yhteisölle tärkeitä tuloksia. Tällaisia ovat terveyttä suojaavien

sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vahvistuminen, terveellisemmät elämäntavat ja tehokkaat terveyspalvelut. Yksittäiset tulokset, kuten terveelliset elämäntavat, eivät kuitenkaan vielä riitä, vaan toiminnan vaikutusten tulee näkyä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan terveytenä ja hyvinvointina. (Savola, Koskinen-Ollonqvist 2005, 8.)

Ehkäisevä terveydenhuolto ja työterveyshuolto

On luotu erilaisia toimintamuotoja, joilla terveyttä pyritään edistämään ennaltaehkäisevien eli preventiivisten toimintamallien välityksellä. Tällaisia ovat erilaiset terveyskasvatusohjelmat sekä ehkäisevä terveydenhuolto. Useissa terveyden edistämisen teorioissa ja malleissa pääasiallisimpana lähtökohtana on preventio, ennalta ehkäiseminen, ja pyrkimys terveyskäyttäytymisen muutokseen. (Savola, Koskinen-Ollonqvist 2005, 39, 56.)

Ehkäisevä terveydenhuolto tarkoittaa lääketieteellisiä palveluita kuten rokotuksia, perhesuunnittelua ja terveystarkastuksia, jotka tähtäävät sairauksien ehkäisemiseen. Ehkäisevä terveydenhuolto sisältää lisäksi laaja-alaiset terveydenhoitopalvelut. Ehkäisevä terveydenhuolto on terveyskasvatuksen ohella terveydenhuollon keino väestön terveyserojen kaventamiseen. (Ewles, Simnett 1995, Liikamaa 2002.)

Työterveyshuollon tehtävänä on hoitaa lain edellyttämiä työntekijöiden terveyden ylläpitämiseen ja sairauden hoitoon liittyviä tehtäviä sekä edistää eri tavoin työntekijöiden tietoisuutta ja muutosmahdollisuuksia omaan hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Tämän saavuttamiseksi työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja jaksamista sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, kuten myös koko työyhteisön toimintaa. (Varma 2011.)

Työterveyshuollon tehtävänä on tukea ihmisen toimintakykyä työssä. Työkyvyn heikentymisen varhainen tunnistaminen on tärkeätä, jotta voidaan ajoissa selvittää, missä määrin tämä on seurausta työstä johtuvista kuormitustekijöistä,

sairaudesta tai sen oireesta. Työuupumuksen riskiryhmiin kuuluvat voimakkaasti työkeskeiset henkilöt, perfektionistit ja ylimääräistä vastuuta ottavat henkilöt. Tällaisten työntekijöiden tunnistaminen on esimiestyön haaste. Näiden henkilöiden työtehtävien sisältöön ja uupumukselle altistaviin työskentelytapoihin tulisi ajoissa puuttua mm. työnohjauksen keinoin. Työterveyshuolloilla tulisi omalta osaltaan olla asiantuntemusta arvioida vastaanotolla olevan työntekijän tilannetta myös tästä, ei lääketieteellisestä näkökulmasta. (Müller, Juntunen, Liira Lönnqvist 2006; 61, 8.)

1.2.2 Hyvinvointi

Nyky-suomen sanakirja määrittelee hyvinvoinnin vauraudeksi ja varakkuudeksi sisältäen aineellisen, henkisen ja taloudellisen ulottuvuuden. Lisäksi hyvinvointi merkitsee hyvää terveydentilaa ja on sekä henkisestä että ruumiillisesta tilasta huolehtimista. Subjektivisessa hyvinvoinnissa korostuvat tyytyväisyyden ja onnellisuuden kokemukset. (Koskinen-Ollonqvist, Rouvinen-Wilenius 2011, 32.)

Suomessa hyvinvointi -käsitteen käyttö liittyy yhteiskunnalliseen kehitykseen, jolloin maata jälleenrakennettiin sotien jälkeen. Keskeinen keino oli sosiaalipalveluiden ja erilaisten taloudellisten tukiverkoston luominen (esimerkiksi eläkkeet ja lapsilisät). Tällöin yleistyi myös puhe hyvinvointivaltiosta ja hyvinvointiyhteiskunnasta.

Hyvinvoinnilla oli alun perin kolme tavoitetta: suoranaisen kurjuuden poistaminen, yhteiskuntarauhan säilyttäminen ja väestökasvun turvaaminen, joihin pyrittiin ns. korjaavan sosiaalipolitiikan avulla.

Sotien jälkeen rinnalle nousivat tavoitteiksi täystyöllisyyden ylläpitäminen ja talouden suhdannevaihteluiden tasaaminen. Lisäksi julkisten palveluiden avulla pyrittiin edistämään teollistumista ja taloudellista kasvua tasaamaan tuloeroista johtuvaa eriarvoisuutta. (Sulkunen 2003.)

Hyvinvoinnin perustan luovat työ, toimeentulo, terveys, toimintakykyisyys, tur-

vallisuus sekä vahva sosiaalinen verkosto. Hyvinvointi ilmenee tyytyväisyytenä elämään, onnellisuutena ja mahdollisuutena toteuttaa ja kehittää itseään. Hyvinvointi on elämän laatua, jossa korostuu inhimillisen olemisen kokemuksellinen ja käyttäytymiseen liittyvä ulottuvuus.

Hyvinvointi tarkoittaa myös subjektiivista elämänlaatua, jolloin yksilö itse määrittelee oman hyvinvointinsa tason. Hyvinvointi on elinvoimaisuutta, jota voidaan säädellä yhteiskunnallisilla suhteilla, kuten esimerkiksi työllä ja toimeentulolla. (Koskinen-Ollonqvist, Rouvinen-Wilenius 2011, 32.)

Hyvinvointi on tavoitteena kaikilla yhteiskuntamme tasoilla. Sen tulisi olla yksilön, lähiyhteisön, kunnan ja koko yhteiskunnan yhteinen tavoite. Hyvinvoinnin toteutumisessa on kyse tarpeiden tyydytyksestä, sekä itse asetettujen tavoitteiden ja päämäärien tavoittelusta. Ihmisellä on biologisia perustarpeita, ja niiden tultua täytetyiksi myös korkeampia tarpeita. Meillä on velvollisuus suojella ja edistää toistemme hyvinvointia. (Niemi, Kotiranta 2008, 36.)

Hyvinvoinnin käsitteestä on laadittu kolmijako, jota voidaan kutsua myös voimavaralähtöisen lähestymistavan lähtökohdaksi (Allardt 1989). Nämä ovat: 1) aineelliset resurssit (having), 2) ihmisen väliset suhteet (loving), ja 3) itsensä toteuttaminen (being). Yhteiskunnan näkökulmasta hyvinvoinnin edistämisen tehtävänä on edistää hyvää tai ainakin huonon tai negatiivisen puuttumista. (Konu 2002.)

Terveyden ja hyvinvoinnin suhde

Hyvinvointiin liittyy henkinen, sosiaalinen, aineellinen ja poliittinen ulottuvuus. Hyvinvoinnin aineellinen ulottuvuus viittaa elinoloihin eli niihin materiaalsiin olosuhteisiin, joita kaikki ihmiset tarvitsevat. Hyvinvointi kuvastaa lisäksi hyvää terveydentilaa sekä henkisestä ja ruumiillisesta tilasta huolehtimista. Hyvinvointi ymmärretään subjektiiviseksi hyvinvoinnin tuntemukseksi, joka on riippuvainen ihmisen mielentilasta ja onnellisuudesta tietyllä hetkellä. Tällä tavoin määriteltynä hyvinvointia voi arvioida vain ihminen itse.

Hyvinvoinnin voidaan ajatella olevan kiinteästi yhteydessä omavoimaistumiseen, jolloin ihminen voi kontrolloida omaa elämäänsä, valita omat tekemisensä, ja hänellä on mahdollisuus kehittää kykyjään. Hyvinvoinnin käsite sisältää viittauksia myös ”hyvän elämän” käsitteeseen. (Downie ym. 1996.)

Terveys- ja hyvinvointikäsitteitä on käytetty toisinaan sattumanvaraisesti ja tilannekohtaisesti rinnakkaisina käsitteinä valtakunnallisissa, alueellisissa ja paikallisissa strategioissa sekä ohjelmissa ja toimintapolitiikoissa. Uuden terveydenhuoltolain 17§:ssä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen ovat rinnakkaisia käsitteitä. (Koskinen-Ollonqvist, Rouvinen-Wilenius 2011, 32.)

Elämäntapa ja elämisen laatu

Elämäntapa on tunnistettavin käyttäytymismalleihin perustuva elämisen tapa, joka muodostuu vuorovaikutuksessa yksilön ominaisuuksien, sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä sosioekonomisten ja ympäristön olosuhteiden kanssa. Käyttäytymismalleja tulkitaan ja testataan jatkuvasti sosiaalisissa tilanteissa ja sen vuoksi elämäntapa ei ole pysyvä.

Yksilön elämäntavalla voi olla ratkaiseva merkitys yksilön omaan ja myös muiden terveyteen. Jos terveyden parantamiseksi vaaditaan yksilön elämäntavan muutoksen mahdollistamista, tulee toiminta kohdistaa sosiaaliseen ympäristöön ja elinoloihin – ei vain yksilöön itseensä. On tärkeää havaita, ettei ole yhtä optimaalista tapaa elää, joka sopisi kaikille ihmisille. Kulttuuri, tulotaso, perherakenne, ikä, fyysinen terveys, koti ja työympäristö tekevät tietyistä elämisen tavoista sopivampia, helpompia ja houkuttelevampia. (Vertio 1992, WHO 1998.)

Elämisen laatua on se, että ihmisillä ja ihmisryhmillä on mahdollisuuksia täyteen ja onnelliseen elämään. Kokemus terveydestä ilmentää yksilön hyvinvointia. Yksilön ja yhteisöjen tasolla terveys on voimavaraa, hyvinvointia sekä tasapainoa sosiaalisen ja fyysisen ympäristön kanssa. Terveys syntyy, sitä turvataan ja se voi heikentyä ihmisten arjen olojen, vuorovaikutuksen, elintapojen ja valintojen tuloksena. Siihen vaikuttavat ihmisten keskinäinen tuki,

yhteenkuuluvuus ja huolenpito sekä ihmisten aineelliset ja henkiset voimavarat. (Koskinen-Ollonqvist, Rouvinen-Wilenius 2011, 32.)

Onnellisuus

Onnellisuus kytkeytyy vahvimmin myönteisesti arvioituun kokonaisyhyvinvointiin. Siihen liittyvät henkinen vireys ja mieliala, luottamus omaan tulevaisuuteen, läheisiin ihmissuhteisiin, sekä kykyyn huolehtia itsestään. Se kytkeytyy myös vaikutusmahdollisuuksiin oman hyvinvoinnin aikaansaamiseksi. Onnellisuuden kokemus ei ole yhtä vahvasti yhteydessä hyväksi koettuun fyysiseen terveydentilaan eikä myöskään taloudelliseen tilanteeseen. Kokemus myös heikkenee nopeasti, jos useampia erilaisia hyvinvoinnin puutteita alkaa kasautua saman aikaisesti. (Siltaniemi ym. 2009.)

Voimaantumisen

Voimaantumisen käsite perustuu näkemykseen terveydestä yksilön ja yhteisön voimavarana. Käsite on melko uusi, ja se perustuu näkemykseen terveydestä yksilön ja yhteisön voimavarana. Voimaannuttamisen tavoitteena on lisätä ihmisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia hallita omaan terveyteensä vaikuttavia elämänalueita. (Kahan ym. 1997; Koskinen-Ollonqvist ym. 2002.)

Yksilötasolla terveyden edistämisen tulisi keskittyä ennen kaikkea siihen, millaisia mahdollisuuksia ihmisellä on itse vaikuttaa, osallistua ja siten hyödyntää olemassa oleva terveystieto oman terveytensä ja hyvinvointinsa edistämiseen. (Leskinen ym. 2000, Eklund ym. 1995.)

Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on yhteydessä henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa mm. asumista, yhteisöä, perhettä, vapaa-

aikaa, ystävyys-suhteita ja toimeentuloa. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy ajatus toisen ihmisen kunnioittamisesta ja erilaisuuden hyväksymisestä. Sosiaalisiin suhteisiin liittyy kiinnittyminen perheeseen ja sukuun, paikalliseen yhteisöön, ystäviin ja työtovereihin. Tässä yhteydessä voidaan puhua sosiaalisesta hyvinvoinnista. (Allardt 1989.)

1.2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy nimenomaan työssä. Sitä ei voida edistää työpaikan ulkopuolella keskittymällä johonkin muuhun kivaan. Pitäisi miettiä, miten tekemisen edellytyksiä parannetaan työn arjessa, sanoo Mehiläisen työterveyden kehitysjohtaja Kari-Pekka Martimo. (Arvaja 2011.)

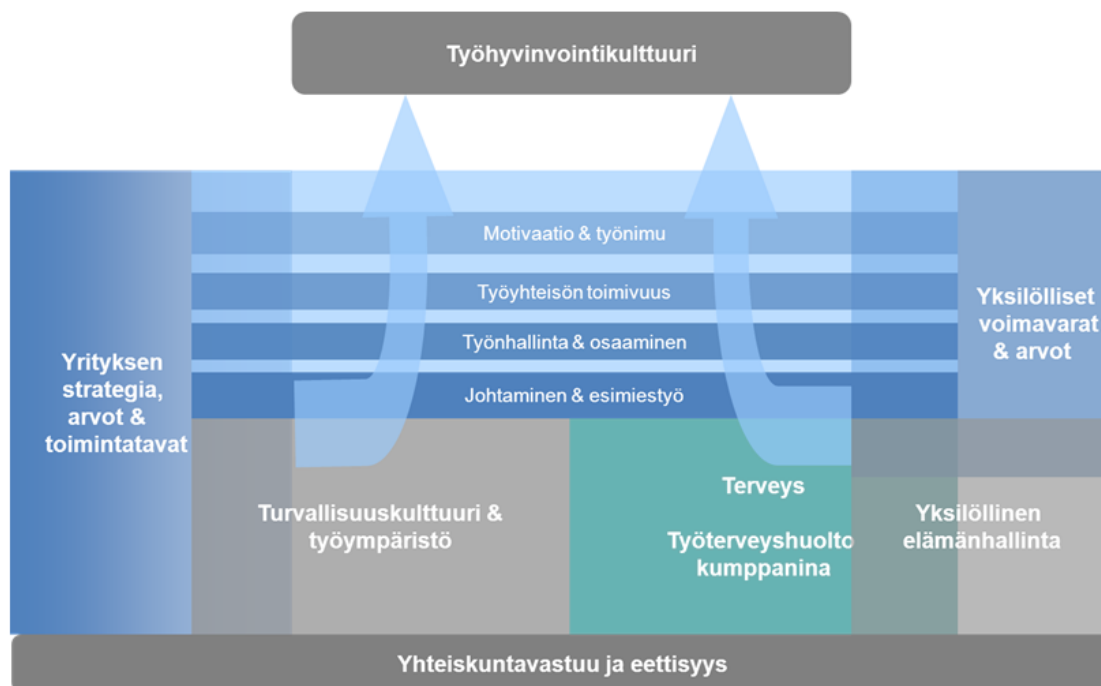
Monille työhyvinvointi on käsitteenä vaikea määritellä: Mitä se pitää sisällään? Miten siihen vaikutetaan? Työhyvinvointi nähtiin aikaisemmin lähinnä fyysisiin työoloihin liittyvänä asiana, kuten ergonomia, koneet ja laitteet. Toisaalta näkemys työhyvinvoinnista oli sairauspainotteinen. Siihen kuuluivat tapaturmat, ammattitaudit, flunssat ja vastaavat.

”Ei sitä oikein ite tiedä mitä pitäis tehdä. Jonkun pitäis tulla tänne jutteleen niiden poikien kanssa ja kyseleä niiltä, mikä täällä mättää.” (Haastattelututkimus Pirkanmaalla Willner, Keskinen, Manka 2006, 10.)

Työhyvinvointi -käsitteellä voidaan viitata sekä työyhteisön että yksittäisen työntekijän tilaan. Yksilötasolla sillä tarkoitetaan sitä osaa ihmisen kokonaisyhyvinvoinnista, missä työllä on ratkaiseva merkitys. Se on tila, jossa ihmisen osaamisen, tietojen, taitojen, työolosuhteiden ja vapaa-ajan välinen tasapaino on optimaalinen pitkän aktiivisen työelämän kannalta. Työhyvinvoinnin tunteen voidaan ajatella liittyvän tehdystä työstä saatavaan tyydytykseen. Työstä saatavan tyydytyksen määrä alenee myös työtehtävistä saatavan positiivisen palautteen puuttuessa. Tällainen on tilanne usein työtehtävien ja toimintaympäristön muutoksissa, joissa entiset työhyvinvoinnin

lähteet menettävät arvoaan ja arvostustaan. Jos työn uusia tavoitteita tai hyvän työn kriteereitä ei ole määritelty tai jos niihin on vaikea sitoutua, työtyytyväisyys ja koettu työhyvinvointi alenevat. (Müller, Juntunen, Liira, Lönnqvist 2006; 61, 6.)

Kuvio 1. Yhteiskuntavastuu ja eettisyys.



1900-luvun alussa työhyvinvointi nähtiin lähinnä yksilön sairautena. 2010 näkökulma on muuttunut ja työhyvinvointi nähdään koko työyhteisön toimivuutena ja siten strategisena menestystekijänä (kuvi 1.). Menestystä ei voida enää perustaa niukkeneville resursseille kuten fyysisille, taloudellisille tai teknologisisille resursseille, vaan kilpailuedun odotetaan löytyvän inhimillisistä tekijöistä ja resursseista. Tällaisia ovat esimerkiksi yhteisöllisyys, jota voisi kuvata myös ilmaisulla sosiaalinen pääoma (vastavuoroisuus, luottamus, yhteisölliset arvot ja normit, aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi), sekä yksilön voimavarat, millä tarkoitetaan psykologista pääomaa (itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys). (Manka 2011, 11, 14.)

Stressi

Sopiva määrä stressiä parantaa suorituskykyä, mutta sietokyvyn ylittyminen johtaa häiritseviin oireisiin, elintoimintojen haitallisiin muutoksiin ja pahimmillaan sairauksien puhkeamiseen. Sekä ruumiilliseen että henkiseen ylikuormittumiseen liittyy psyykkisiä, aineenvaihdunnallisia, hormonaalisia, immunologisia ja hermostollisia säätötapahtumia. On tärkeää tunnistaa liikaa voimavaroja kuluttavan stressin merkit. Vaikeasta ylikuormituksesta toipuminen on pitkällinen ja vaikea prosessi, olipa kyseessä urheilijan ylikunto tai uupumus. Parhaiten auttavat varhaiset toimenpiteet. Aina ei menevä ja tehokas nykyihminen itse koe kuluttavansa voimavarojaan, vaikka läheiset näkevät siitä selviä merkkejä. Stressin hoidossa selvitetään aluksi ristiriitojen syyt, ja pyritään poistamaan haitalliset tekijät. Fysiologiset ja biokemialliset menetelmät voivat auttaa tilanteen kokonaisarviointissa ja sen vaikutusten seurannassa. (Lindholm, Gockel 2000, 116.)

Tietynlainen stressi kuuluu ihmiselämään, ja sen tarkoitus on valmistaa ihmistä parhaimpaan suoritukseen. Stressin poistamisen sijaan pitäisi varmistaa siitä palautuminen, toteaa työterveyden kehitysjohtaja Kari-Pekka Martimo Mehiläisestä. (Arvaja 2011, 21.)

Palautuminen

Moni luulee olevansa tehokkain juostessaan palaverista toiseen ilman välissä olevaa "luppoaikaa". Päinvastoin kokouksen jälkeen olisi hyvin tärkeää laskea kierroksia, että jaksaa taas keskittyä uuteen. Jos työpäivä on hyvin kiireinen, raskaus kertyy. Jos vielä illalla kotona avaa kotona koneen lukeakseen sähköposteja, on jo ylivirittyneessä tilassa. Tällaisen rupeaman jälkeen unen laatu on alkuyöstä heikkoa ja palautuminen tavallaan siirtyy aamun tunteihin ja jää vähäiseksi, kertoo johtava työterveyspsykologi Antti Aro. (Pulkinen 2010.)

Yksi palautuu stressitilasta ajaessaan autoa, toinen pilkkoessaan kasviksia

keittoon. Jotakuta samat tekemiset taas stressaavat. Palautumiskeinot ovat yksilöllisiä. Tutkimuksissa palautumiskokemusten ykkösiksi nousevat liikunta, ulkoilu ja sosiaaliset suhteet. Hyvinvointianalyyseissä näkyy, että lempiohjelman katselu telkkarista, kirjan lukeminen ja sosiaalinen elo palauttavat. Jos työhyvinvointivalmentajan pitäisi nimetä yleinen palautumista haittaava tapa, se olisi tietokoneella roikkuminen tai sähköpostin kurkkiminen iltamyöhään, sanoo työhyvinvointivalmentaja, työfysioterapeutti Helka Moilanen Diacorin Wellbeing-yksiköstä. (Torppa 2011, 36.)

Faktoja palautumisesta (Pulkkinen 2010):

- syö lounas
- pidä edes muutaman minuutin tauko palaverien välillä
- käytä välillä portaita hissien sijaan
- jos voi, laita puhelin äänettömälle, kun keskityt johonkin toiseen asiaan
- älä lue työsähköposteja juuri ennen nukkumaanmenoa, vaan jätä vähitään kaksi tuntia väliä

Teet psykososiaalisen mikropäätöksen, kun luovut lounaasta kiireen takia, avaat työkännyksen viikonloppuna tai syöksyt lomalta tärkeään palaveriin. Ihmiset ovat itselleen julmempia kuin olisi tarpeen. Työnantajan kuvitellaan vaativan ainaista tavoitettavuutta. Koettu pakko ei kuitenkaan ole aina todellista, johtava työterveyspsykologi Antti Aro toteaa. (Mykkänen 2010, 9.)

Coaching

Yritykset hakevat entistä useammin apua coachingista, kun ne haluavat parempaa johtamista. Oma business- tai leadership-coach koetaan myös työnantajan arvostuksen osoituksena. Coaching toimii vain silloin, jos johtajalla itsellään on vahva sisäinen tarve muuttaa ajatteluaan ja asenteitaan. Wall Street Journalin mukaan moni johtaja arvosti coachingin tukea ajatustensa selkiyttämisessä, ja nuoret johtajat korostivat johtamis- ja vuorovaikutustaitojen samalla parantuneen. HRM Partnersilla johtamisen kehittämistä vastaava

Jukka Kotkanen haluaa korostaa sitä, että varsinaisen työn tekee valmennettava itse; coach ainoastaan auttaa kysymyksin löytämään uusia näkökulmia. Tavoitteena voi olla esimerkiksi ajankäytön ja stressin parempi hallinta, parempi kyky delegoida tai syvempi vuorovaikutus esimies-alaisuudessa. Coaching ei sen sijaan ole terapiaa. Jos kamelin selkä on jo katkennut, coaching ei ole ratkaisu. Kyse ei ole myöskään konsultoinnista, koska coaching tehtävänä ei ole esittää ratkaisuja. (Karjalainen 2010, 50.)

Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat –malli on väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestävään kehittämiseen. Perustana ovat ihmisen perustarpeet: psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttävät työssä ja elämässä. Myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon.

Työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmän muodostaa työorganisaatio eli johto ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto toimivat yhdessä ja erikseen tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä.

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat

1. Psykofysiologiset perustarpeet
Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto.
Työntekijä: Terveelliset elintavat.
Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset
2. Turvallisuuden tarve
Organisaatio: Työsuhde, työolot
Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat
Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys
3. Liittymisen tarve
Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot
Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuotoisuus
Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt
4. Arvostuksen tarve
Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut
Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä
Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset
5. Itsensä toteuttamisen tarve
Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus
Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito
Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset

1. Psykofysiologiset perustarpeet: Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.
2. Turvallisuuden tarve: Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.
3. Liittymisen tarve: Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.
4. Arvostuksen tarve: Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.
5. Itsensä toteuttamisen tarve: Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.

(Rauramo 2009)

1.3 Miksi katse työhyvinvointiin?

Diacor on määritellyt työhyvinvoinnin: Sujuva, motivoiva, tasapainoinen arki työssä (www.diacor.fi). Yrityksessä työhyvinvointikulttuuri koostuu useasta eri tekijästä, joita ovat muun muassa: motivaatio ja työnimu, työympäristö, työyhteisön toimivuus, työnhallinta ja osaaminen, sekä johtaminen ja esimiestyö. Näiden toimivuuteen vaikuttavat yrityksen strategia, arvot ja toimintatavat, turvallisuuskulttuuri kaikkineen, henkilöstön terveystilanne, yksilölliset voimavarat ja arvot, sekä yksilöllinen elämänhallinta. Näiden pohjalta yritys toimii markkinoilla ja täyttää yhteiskuntavastuutaan yrityksen määrittelemien eettisin periaattein.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen hyödyttävät suoraan työnantajaa, koska sen myötä hyvinvoiva henkilöstö on jaksavampaa ja motivoitunut vastaamaan eteen tuleviin haasteisiin, mikä lisää työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin kehittämisprojektien avulla saadaan nykyhetken tietoa henkilöstön hyvinvoinnista, ja myös yksilötasolla työhyvinvointiin kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja työhyvinvointikäyttäytyminen muuttuu tiedostetummaksi.

Keskustelussa tulee usein esiin näkökulma, että työn mielekkyys on vähentynyt. Mihinkään ei ehdi keskittyä, kun kiire ja aikapaineet ovat kasvaneet. Ihmisten psyykkinen jaksaminen on jatkuvasti koetuksella. Virikkeitä ja kiireellisiä tekemisiä tulee jatkuvalla syötöllä, eikä töitä ehdi tehdä loppuun uusien haasteiden jo kaatuessa päälle.

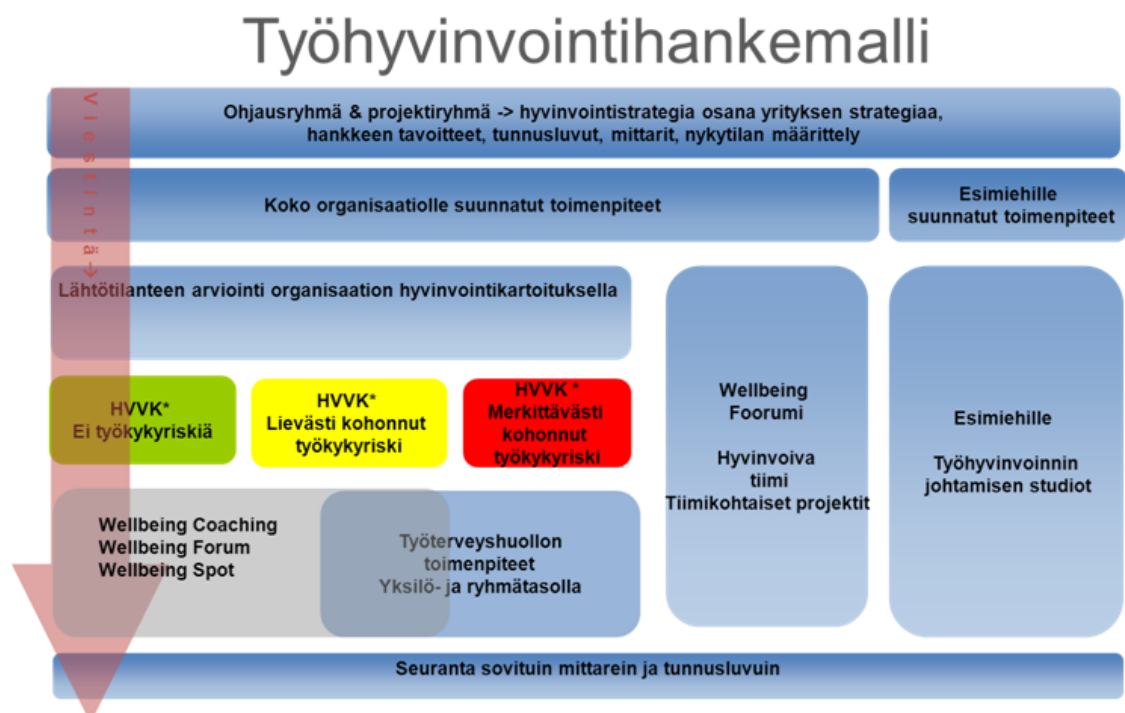
Aikaisemmin ei kiinnitetty huomiota ihmisten mielenterveyteen, kun puhe oli työssä jaksamisesta. Nykyisin mielenterveysongelmat ovat iso syy työkyvyttömyyteen. Työttömäksi jäädään keskimäärin 52 vuoden iässä (luvussa ovat mukana nuorisotyöttömät). Diagnosoitu masennus ja yleisempi näköalattomuus vaivaavat entistä nuorempia. On laskettu, että työhyvinvoinnin laiminlyönnit maksavat BKT:sta 3-6%, mikä merkitsee yhteiskunnalle useita miljardeja euroja. (Manka 2011, 7.)

Tutkimuksissa on todettu, että työpaikan hyvä henki, työn mielenkiintoisuus ja

hyvä pomo ovat tärkeimmät viihtyvyystekijät työntekijöiden jaksamisen osalta. 82% tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että töissä mennään jo ylikieroksilla ja moni palaa loppuun. Kaksi kolmasosaa allekirjoittaa väitteen, että työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä. Toisaalta 70% alle 36-vuotiaista on asiasta täysin eri mieltä. (EVA:n arvo ja asennetutkimus 2010, Mankan 2011 esityksessä, 8.)

Yrityksen sisäisten toimintatapojen tulisi tukea työhyvinvointia. Erityisesti työhyvinvoinnin johtaminen on esimiesten osaamista, jota voidaan kasvattaa. Myös esimiesten oma hyvinvointi ja palautuminen ovat koetuksella. Työhyvinvointia tukevat tehtävät, joissa työntekijä tuntee sekä onnistuvansa että kasvavansa ammattilaisena. Yrityksillä on tänä päivänä myös paljon mahdollisuuksia tukea eri tavoin työntekijöiden yksilöllisiä voimavaroja ja varmistaa työyhteisöjen toimivuutta. Työhyvinvointi on yhtä kuin maksimaalinen liikevaihto, jolloin työn prosessien pitää sujua ja organisaation toimia, niin, että ne tuottavat onnistumisia ja työhyvinvointia. Diacorin työhyvinvointipalvelujen päällikkö, psykologi Susan Kallion mukaan kustannustehokkuuden rinnalle on jo edelläkävijäyrityksiin tullut hyvinvoinnilla tuettu kustannustehokkuus. (Arvaja 2011, 22.)

Kuvio 3. Työhyvinvointihankemalli



Työhyvinvointihankekokonaisuus on kasvanut lyhyessä ajassa hyvin laajaksi käsittäen useita toisistaan hieman poikkeavia hankemalleja (kuviot 3. ja 4.).

Kuvio 4. Hyvinvointiin aktivoivat ohjelmat

Hyvinvointiin aktivoivat ohjelmat

- Yrityksen tarpeista muotoiltu hyvinvointiohjelma, joka innostaa henkilöstösi oman hyvinvoinnin johtamiseen. Ohjelman hyödyt huomaa energisestä ilmapiiristä, kohenevasta työkunnosta sekä positiivisesta kustannusvaikutuksesta.
- Valmennukset voidaan toteuttaa avainhenkilöille, koko henkilökunnalle tai valituille kohderyhmälle.
- Sisältö muotoutuu alkukartoituksista, työpajoista, yksilö ja ryhmävalmennuksesta sekä nettivalmennuksesta. Vahva prosessi luo kestäviä tuloksia ja muuttaa arkea hyvää tekeväksi.

Kaksi ohjelmaa

- **Wellbeing Factory**, yrityksesi näköinen hyvinvointiohjelma, joissa teemoina mm. työyhteisön hyvinvointi, ravitsemus, liikunta, palautuminen, työn ja elämän tasapaino.
- **Wellbeing Coaching**, vaikuttava oman työhyvinvoinnin johtamista vahvistava ohjelma vaativassa asiantuntijatyössä toimiville.

Henkisen hyvinvoinnin malli työpaikalla

Työn voimavaroina voidaan nähdä johtamistapa, oikeudenmukaisuus, innovatiivisuus, työn hallinta ja sosiaalinen tuki. Yksilön voimavaroja ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Nämä yhdessä luovat työhön liittyviä kokemuksia, joita ovat flow, työn imu, työn merkityksellisyys ja sitoutuneisuus. Tämän odotetaan johtavan tuloksiin yksilön ja organisaation näkökulmasta. Tällaisia tuloksia ovat jatkuvuus, hyvinvointi, toipuminen ja terveys. (Manka 2011, 17.)

Voimavaralähtöinen lähestymistapa soveltuu hyvin jatkuvaan työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittämiseen. Vahvuuksia korostava työote helpottaa puhumista ja edesauttaa vaikeidenkin asioiden esille ottamista, kun ensin on luotu pohja tasavertaiselle keskustelulle.

Työyhteisön vahvuuksiin keskittyminen ei tarkoita ongelmien lakaisua maton alle, vaan ennen kaikkea työntekijät tulevat tietoisiksi oman työyhteisönsä voimavaroista. Tämä mahdollistaa toimintaan suunnattavien voimavarojen lisäämi-

sen ja kuormittavien tekijöiden vähentämisen.

Onko sosiaalinen pääoma työyhteisön vahvuus, määrittäen sen mukaan kuinka tasaisesti se jakautuu työyhteisön sisällä, ja toisaalta, kuinka vuorovaikutus toimii yhteisön ulkopuolella. Monilla työelämän kehityssuunnilla – kilpailu, tehokkuus jne. – voi olla ei-toivottuja seurauksia, jotka heikentävät yhteisön sosiaalista pääomaa.

Niin sanottu kolmas sektori työyhteisönä ei myöskään voi eristäytyä talouden ”megatrendeiltä”. Ne tulisi tiedostaa, jotta ongelmia voitaisiin ennakoida ja ehkäistä. Parhaimmillaan työyhteisön sosiaalinen pääoma vahvistaa työhyvinvointia ja lisää tuottavuutta. Myönteisyys ruokkii myönteisyyttä ja katkaisee kielteistä ajattelukierrettä. (Rouvinen-Wilenius 2011.)

Työkykyjohtaminen

Liiketoimintaan liitettynä johtajien ja asiantuntijoiden, liike-elämän avainhenkilöiden, hyvinvoinnin edistämiseksi pyritään vahvistamaan yrityksen vahvuuksia ja menestystekijöitä, joita voidaan seurata erilaisilla mittareilla. Tällöin puhutaan työkykyjohtamisesta, jonka tärkein tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden menestyksensä ja motivoitunut työnteko. Työnantaja pyrkii omilla toimenpiteillään mahdollistamaan avainhenkilöidensä resurssien mahdollisimman tehokkaan käytön tukemalla heidän henkilökohtaisen hyvinvoinnin kokemistaan.

Tuottavuus, laatu ja innovaatiot syntyvät hyvinvoivalla henkilöstöllä. Yrityksen tuloksen kannalta on tärkeää, että henkilöstön jaksamista tuetaan hyvällä esimiestyöllä. Työkykyjohtamisessa fokuksessa on esimiestyö ja johtaminen. Työntekijöiden terveys ja toimintakyky, töiden sujuvuus, osaaminen, elämäntilanteiden huomiointi ja terveyttä edistävä vuorovaikutus vaikuttavat henkilöstön hyvinvoinnin kokemiseen.

Hyvällä työkykyjohtamisella voidaan lisätä liiketoiminnan tuloksellisuutta ja työn myönteisiä merkityksiä yksilön näkökulmasta, ja samalla vähentää sairauspoissaolojen tarvetta, ei-toivottua vaihtuvuutta, tapaturmia ja lopulta työkyvyttömyyt-

tä. Hyvinvoiva henkilöstö kertoo myös myönteistä viestiä työnantajasta. (Varma 2011, 3.)

2 DIACOR WELLBEING COACHING -HANKE

2.1 Hankkeen taustaa ja tavoitteita

Diacor Terveyspalvelut Oy:llä on 13 lääkäriasemaa eri puolilla pääkaupunkiseutua. Jokaisella lääkäriasemalla on laboratorio, digitaalinen röntgen sekä laajat toimenpidemahdollisuudet. Diacorissa työskentelee yli 550 terveyspalvelujen ammattilaista, ja näiden lisäksi noin 700 lääkäriä ja muita asiantuntijoita, kuten fysioterapeutteja, psykologeja ja ravitsemusterapeutteja.

Työterveyshuolto on Diacorin suurin liiketoiminta-alue. Asiakkaina on noin 4.000 työnantajaa ja yritystä, joiden palveluksessa on yli 100.000 henkilöä. Diacorin missio on edistää ihmisen terveyttä ja tehdä hyvän tekeminen mahdolliseksi.

Työterveyshuollon lisäksi Diacor tarjoaa työhyvinvointia edistäviä Wellbeing – palveluita. Diacor Wellbeing pitää sisällään yritysten kanssa yhdessä suunniteltuja prosesseja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseksi coachingin, työnohjauksen, liikuntapalvelujen ja valmennuksen keinoin. Henkilöstön terveyttä edistetään paitsi ennaltaehkäisemällä sairauksia, myös hoitamalla sairastuneet takaisin työelämään nopeasti. Ennaltaehkäisevällä terveydenhoidolla on välitön vaikutus myös taloudelliseen tulokseen, sillä yhden sairauspoissaolopäivän hinta on yritykselle yli 300 euroa.

Diacorissa työterveyshuollosta vastaavat yritykseen nimetyt työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri sekä työterveyshuollon asiantuntijoina työterveyspsykologit, työfysioterapeutit, eri alojen erikoislääkärit, ravitsemusterapeutit ja puheterapeutit.

Diacor on laajentanut palveluaan henkilöstön kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen, Diacor Wellbeingiin. Kun yritykselle lähdetään suunnittelemaan Diacor Wellbeing palveluita, voidaan hyödyntää jo aikaisemmin työterve-

yshuoltoon kertynyttä tietoa henkilöstöstä ja työyhteisöstä. Hanke toteutetaan aina työnantajakohtaisen suunnittelun pohjalta ja osallistuminen maksaa työnantajalle 3000 euroa henkilöltä, joten kyseessä ei ole massatuote. Avainhenkilöillä saavutettuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa henkilöstöryhmissä. Valmennus on Diacorin kannanotto työurien pidentämiskeskusteluun. Kuormittaviin tekijöihin täytyy puuttua työyhteisön sisällä, jos tavoitellaan kestäviä tuloksia, korostaa Diacorin toimitusjohtaja Anni Vepsäläinen. (Mykkänen 2010, 9.)

Diacor Wellbeing -palvelua voivat hyödyntää yksilöt, tiimit sekä suuremmat yksiköt. Palvelut koostuvat organisaatiotasoisista hyvinvointikartoituksista, yrityksen työhyvinvointisuunnitelmien työstämisestä ja toteuttamisesta, oman hyvinvoinnin johtamista tukevista coaching-ohjelmista, työyhteisöjen kehittämisestä työnohjauksen ja erilaisten työpajojen keinoin.

Diacor Wellbeing -palveluiden henkilöstö koostuu työ- ja organisaatiopsykologian, työfysioterapian ja ravitsemusterapian ammattilaisista. Palvelut jakaantuvat viiteen hankkeeseen:

1. Työhyvinvoinnin johtaminen
 - organisaation hyvinvointikartoitus
 - yrityksen hyvinvointisuunnitelman työstäminen
 - työhyvinvoinnin johtamisen taidot, -työpajat
 - työhyvinvoinnin hankkeet
 - esimiesten työnohjaus

2. Hyvinvoiva työyhteisö
 - työyhteisön työnohjaus
 - työyhteisön peruskorjaus
 - Wellbeing Foorumi – hyvinvoinnin teematietoiskut ja keskustelufoorumi
 - hyvinvoivana muutoksessa

3. Oman hyvinvoinnin johtaminen
 - Wellbeing Coaching
 - hyvinvointia liikkeellä -ohjelma

- hyvinvointia ravitsemuksella -ohjelma
 - palautumisen taidot -ohjelma
 - oma valmentaja (yrityskohtainen)
4. Urahyvinvointi
- työuran mittainen hyvinvointi
 - urasparraus
5. Yritysliikunta
- kumppanina Kuntaliikuntaliitto
 - yritysliikunnan valtakunnallinen organisointi
 - liikuntaan aktivoivat kampanjat
 - liikuntapalvelut viikkotunneista valmennuksiin

Diacor Wellbeing Coaching -hanke, jonka toista pilottiprojektia opinnäytetyöni käsittelee, on pilotoitu syksyllä 2009 Työsuojelurahaston soveltamisavustuksella #109273, kun Nokia halusi selvittää vastuullisissa johtamistehtävissä toimivien henkilöiden jaksamista ja hyvinvoinnin kokemuksia. Hankkeen toteuttamisesta vastasi Diacorin johtava työterveyspsykologi, psykoterapeutti, PsM Antti Aro, joka toimi myös tutkimuskohteenani olevan pilottihankkeen vetäjänä yhdessä Diacorin fysioterapeutin kanssa.

Pilotin tavoitteena oli löytää Nokian organisaatiokulttuuriin ja toimintaympäristöön soveltuva malli johtavassa asemassa ja vaativissa asiantuntijatehtävissä olevien henkilöiden oman työhyvinvoinnin tukemiseksi. Pilotissa mallinnettiin yksilöllisen coaching-prosessin ja työhyvinvointikulttuuria työstävän ryhmätöiminnan yhdistelmää.

Pilottiohjelmaan osallistui kahdeksan vaativassa esimiestehtävässä työskentelevää henkilöä. Kokemukset osoittivat, että osallistujat kokivat kykynsä tunnistaa arkielämän päätöksentekotilanteita parantuneen ohjelman aikana ja he olivat tyytyväisiä ohjelmaan.

Asiantuntijoiden työpäivän haasteet vaativat heiltä ponnisteluja, joista seuraa erilaisia kuormitusreaktioita. Jos asiantuntija ehtii vapaa-aikanaan toipua taa-

kastaan, vallitsee ponnistelujen ja palautumisen välillä tasapaino. Jos palautuminen estyy tai ei ole riittävää, asiantuntija joutuu jatkuvasti ponnistelemaan yhä enemmän selviytyäkseen työstään. Kasaantuva kuorma aiheuttaa stressiä, väsymystä ja univaikeuksia ja voi lopulta johtaa terveysongelmiin. Tämän takia hankkeessa tutkitaan myös asiantuntijoiden työstä palautumista ja luodaan uusia menetelmiä sen arvioimiseksi.

Wellbeing Coaching -hankkeen tavoitteena on lisätä ja vahvistaa osallistujien tietoja, taitoja ja kykyä tehdä sellaisia päätöksiä, jotka tukevat heidän työkykyään ja vaikuttavat myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa. Tällaisia päätöksiä kutsutaan mikropäätöksiksi. Mikropäätösajattelun tausta on fyysisen terveyden edistämässä käytetystä ”Pieni päätös päivässä” –metodista (www.pienipaatospaivassa.fi), jota on sovellettu esimerkiksi sydänterveyden edistämässä ja painonhallinnassa. (Salmela-Aro, Aro, Ropponen 2010, 5-6.)

Hanke on tarkoitettu erityisesti tietointensiivisessä asiantuntijatyössä toimiville avainhenkilöille, joiden työlle on ominaista, että heillä on paljon säätelymahdollisuuksia omassa työssään, työ vaatii suuressa määrin selfleadershipiä, henkilöt toimivat dynaamisissa verkosto-organisaatioissa, tekevät mobiilia työtä, ja joiden työhyvinvointi on strategisesti tärkeää myös yritykselle. Tällaiset henkilöt työskentelevät yleensä yrityksen johto- ja esimiestehtävissä sekä vaativissa asiantuntijatehtävissä.

2.2 Diacor Wellbeing Coaching –hankkeen rakenne

Diacorin kehittämän Wellbeing Coaching -hankkeen tavoite on:

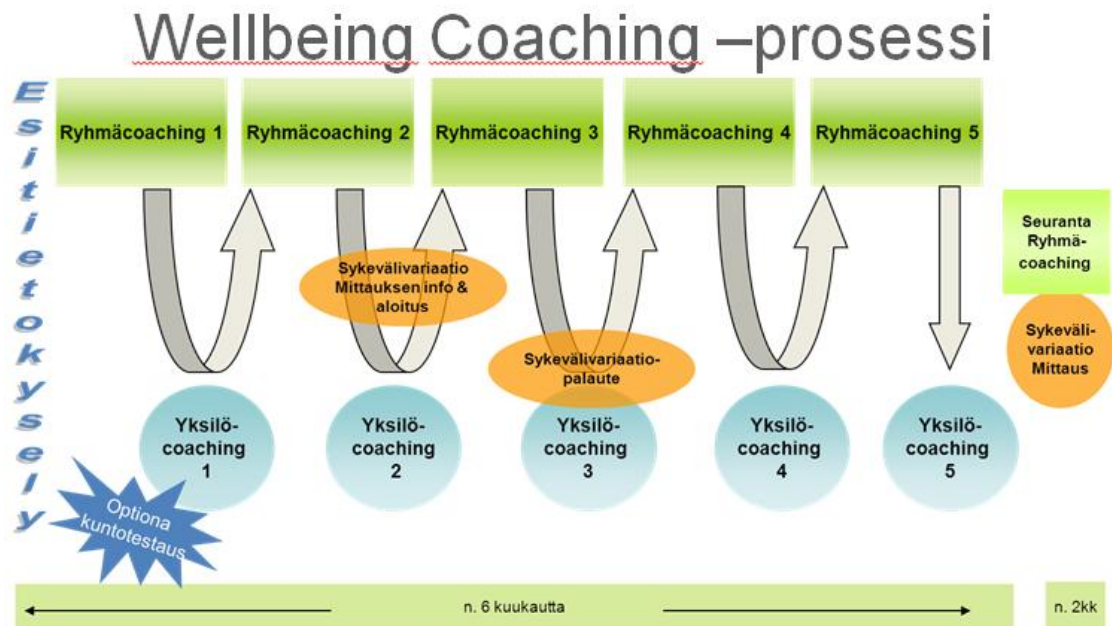
- edistää osallistujien kykyä johtaa omaa työhyvinvointia;
- antaa valmiuksia reflektoida oman työhyvinvoinnin tilannetta;
- tehdä työhyvinvointia lisääviä omaa työtä, työntekoa ja palautumista koskevia arkisia päätöksiä (nk. mikropäätös)
- auttaa omaksumaan omaa terveyttä edistäviä toimintatapoja

Hanke koostuu viidestä ryhmämuotoisesta ja viidestä yksilöllisestä coaching-istunnosta (kuviot 5. ja 6.). Kunkin ryhmäistunnon kesto on 180 min ja yksilöistunnon 60-90 min. Hankkeen aikana jokainen mukana oleva osallistuu sykeväli- variaatiomittaukseen, joka tehdään Firstrate Bodyguard tallentimella. Aluksi on mahdollista osallistua myös kuntotestaukseen.

Coaching istunnot noudattavat formaattia, joka määrittelee istunnon yleisteen. Formaatti on elastinen, yksilön ja ryhmän tarpeiden mukaan säätävä. Yksilöcoaching-istunnossa teemana voivat olla esimerkiksi oman työhyvinvoinnin tilan arviointi, kehittämistavoitteet ja rajat, ja muina aiheina esimerkiksi HRV-palautte, jolloin käydään läpi sykeväli- variaatiomittauksen tulokset, sisäinen motivaatio sekä mikropäätöshavainnot.

Ryhmäcoaching tarjoaa vertaisoppimista ja sosiaalista tukea. Sen tehtävänä on myös käsitellä organisaatiokulttuurin merkitystä hyvinvoinnin mahdollistajana tai estäjänä. Ryhmäcoaching-istuntojen teemoja ovat muun muassa työhyvinvointi, työn hallinta, mobiilin työn kuormitustekijät, palautuminen ja palautumiskeinot, motivaatio ja arvot sekä organisaatiokulttuurin merkitys. Viimeisen istunnon yhteydessä on sekä osallistujille henkilökohtaisesti että vetäjille tiedon saamiseksi tärkeä review, palautesessio.

Kuvio 5. Coachingin rakenne kaaviona



Kuvio 6. Wellbeing Coaching – Oman hyvinvoinnin johtamiseen

Wellbeing Coaching

Wellbeing Coaching – Oman hyvinvoinnin johtamiseen

Hyödyt

- Puolivuotinen terveyttä edistävä oppimisprosessi tähtää oman hyvinvoinnin johtajuuden vahvistamiseen. Osallistujat prosessoivat ohjelmassa omaa hyvinvointia vahvistavia kehittämistavoitteita sekä yhdessä ryhmä- että yksilö-coachauksissa. Prosessi lisää tietoisuutta omista hyvinvointivalinnoista ja niiden seurauksista ja taustalla vaikuttavista tekijöistä sekä auttaa kohdentamaan huomion tuleviin valintoihin ja kysymykseen niiden suhteesta omaan laajempaan henkilökohtaiseen hyvinvointistrategiaan.

Sisältö

- Oppimisprosessi käsittää kaikkiaan viisi ryhmäcoachingia ja viisi yksilöcoachingia. Ennen prosessin alkua osallistujat täyttävät hyvinvointiin liittyvän itsearviointikyselyn, joka voidaan uusina esimerkiksi 3-6 kuukauden viiveellä ohjelman päätyttyä vaikuttavuuden seuraamiseksi. Prosessin alkupuolella toteutetaan myös sykeväli-varianttimittaus (Heart Rate Variation), joka on objektiivinen työkalu ihmisen autonomisen hermoston kuormittuneisuuden ja palautumisen arviointiin. Ryhmäcoachingit ovat teemoitettuja ja coach alustaa kolmen tunnin session. Teemat käsittelevät työhyvinvoinnin peruskäsitteitä, työn kuormitustekijöitä, palautumista, motivaatiota ja arvoja sekä organisaatiokulttuurin merkitystä. Yksilöcoachingit rytmittyvät näiden teemojen ympärille yksilötasolla.

2.3 Sykevälivariaatiomittaus

Sykevälivariaatiomittaus tuli vahvasti esiin opinnäytetyöni haastatteluissa. Tämä oli se, mitä eniten odotettiin koko Diacor Wellbeing Coaching -hankkeelta.

Sykevälivariaatiomittaus (HRV) tehdään Bodyguard-mittalaitteella, jolla pystytään seuraamaan henkilön sykemuutoksia yhtäjaksoisesti useamman vuorokauden ajan. Laite on erittäin kevyt ja huomaamaton käyttää, sen koko on noin puolet tulitikkuaskista. Laite kiinnitetään iholle nepparielektrodeilla kahdesta pisteestä, jolloin ihokontakti jää vähäiseksi. Lopputuloksena on käyttäjälle huomaamaton syketallennin, joka ei purista rintakehää. Uudella kiinnitysratkaisulla myös yömittaukset voidaan tehdä onnistuneesti ilman mittauskatkoksia.

Diacor Wellbeing Coachingissa Bodyguard-laitteella tehdään jokaiselle osallistujalle kolmen vuorokauden kestoinen yhtäjaksoinen mittaus. Riittävän pitkällä mittauksella saadaan luotettavampi otos henkilön sykkeestä ja sen muutoksista eri tilanteissa. Mittaustieto puretaan Firstbeat-ohjelmistoon, josta saadaan käyttäjän hyvinvointianalyysi. Hyvinvointikartoitukseen liittyvän mittauksen avulla selvitetään mm. henkilön kuormitus- ja stressitekijöitä, palautumisen riittävyyttä, unen laatua sekä liikunnan terveys- ja kuntovaikutuksia.

Tarkkaan sydämen sykeanalyysiin perustuvan palautteen perusteella käyttäjä saa henkilökohtaiset toimenpideohjeet esimerkiksi siitä, miten ottaa stressi hallintaan voimavaraksi, miten liikkua oikein, tai miten parantaa yön unen laatua. (Firstbeat Technologies Oy 2012.)

Käytännössä mittausprosessi toimii niin, että jokainen hankkeeseen osallistuva kantaa kolmen päivän ajan rinnassaan pientä mittaria, joka mittaa sykeväliä. Samalla jokainen pitää päiväkirjaa tekemisistään. Niiden perusteella tehdään analyysi, joka kertoo, milloin keho on stressaantunut, miten kauan palautuminen kestää vai tapahtuuko palautumista ollenkaan. (Pulkkinen 2010.) Väreillä on eroteltu aktiivisuustason nousu eli stressi punaisena, palautuminen vihreänä ja liikunta sinisenä. (Torppa 2011, 36.)

Esimerkiksi mitataan, mitä sähköpostien lukeminen yömyöhään vaikuttaa aivojen palautumiseen tai mitkä harrastukset auttavat palautumista ja mitkä toimet mahdollisesti rasittavat ihmistä vain lisää. Tulosten perusteella osallistujia ohjataan säätämään omia arkipäivän päätöksiään siten, että ne edistävät terveyttä. (HN 2010, 6.)

Mitattavuutta valmennukseen tuo sydämen sykevälän vaihtelua mittaava laite, joka paljastaa ylivireystilan. Yllättävää kyllä, rento sydän lyö vaihtelevan epätasaisesti, ei kuitenkaan rytmihäiriöisesti. Ylikierroksilla käyvän ihmisen sydän sen sijaan nakuttaa pakkotahtisen tasaisesti. Sekin suorittaa, työterveyspsykologi Antti Aro tiivistää. (Mykkänen 2010, 9.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Tutkimussuunnitelman muotoutuminen

Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina ja käytetään induktiivista analyysia. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Sitä, mikä on tärkeää, ei määrää tutkija. (Hirsjärvi ym. 1997, 165.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa varaudutaan siihen, että ongelma saattaa muuttua tutkimuksen edetessä. Myös tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi 1997, 114.)

Keskustelimme johtavan työterveyspsykologi Antti Aron kanssa siitä, mitä tutkimuskysymykset ja haastattelukysymykset tulisivat mahdollisesti pitämään sisälleen. Aro ehdotti, että otan yhteyttä Sydäntautiliittoon ja selvitän sitä kautta, mitkä ovat ne oleelliset asiat ja aihealueet, mitkä vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Sydäntautiliiton määrittelemät hyvinvoinnin peruselementit: säännöllinen lämmin ateria, riittävä uni ja säännöllinen liikunta olivat alun perin tämän tutkimuksen lähtökohtainen viitekehys. Tutkimuksen edetessä työn painopiste muuttui määrällisestä laadulliseksi. Teemat syvenivät tutkimuksen edetessä osallistujien hankkeen aikana esiin nousseisiin kysymyksiin, jotka syvensivät alkuperäisiä teemoja.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ensisijaisesti tuottaa laadullista tietoa, joka voi vahvistaa aiempaa teoriaa tai laajentaa sitä. Tutkimuksessa puhutaan usein viitekehuksesta eli siitä taustasta, jota vasten tutkimuksen kohdetta halutaan tarkastella. Tässä tutkimuksessa viitekehys muodostuu tutkijan esityk-

sestä, jonka hän kokoaa tutkimusongelmien tai hypoteesien perustelemiseksi. (Erätuuli, Leino, Yli-Luoma 1994, 24-25.)

Laadullista tutkimusprosessia voi luonnehtia myös eräänlaiseksi tutkijan oppimisprosessiksi, jossa koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavana olevasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä. (Aaltola, Valli 2010, 76.)

Kirjallisuudesta löytyy melkoisesti teoreettista viitekehystä mm. hyvinvoinnin kokemiselle, työssä jaksamiselle, työssä uupumiselle, stressille, elimistön palautumiselle, henkiselle tasapainolle ja elämänvalintojen tekemiselle. Tutkimusta juuri Wellbeing Coachingin kaltaisesta hankkeesta on kuitenkin varsin vähän, minkä vuoksi Diacor on lähtenyt kehittämään hankkeen yhteyteen myös tutkimustoimintaa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaimmillaan elää tutkimushankkeen mukana. Tämä tarkoittaa ainakin osin sitä, että kvalitatiivisilla menetelmillä saadaan esiin ilmiöiden prosessiluonne. (Eskola, Suoranta 2008, 15-16.) Laadullisen tutkimuksen idea nojaa hermeneuttiseen, ymmärtävään ja selittävään otteeseen. Tutkimusprosessissa tutkijan ymmärrys kohteesta asteittain syvenee. (Helakorpi 1999, 51.)

Laadullisessa tutkimuksessa teoreettiset lähtökohdat voivat olla väljempiä kuin määrällisessä tutkimuksessa. On mahdollista lähteä liikkeelle ilman teoreettisia osioita esimerkiksi silloin, kun lähdetään tutkimaan jotain uutta tai vähän tunnettua asiaa. Tällöin tutkimuksen teoriaosuus kirjoitetaan viimeiseksi. Liikkeelle lähdetään tutkimustehtävästä, valitaan tutkimuksen kohderyhmä, aineistonkeruumenetelmät sekä analysoidaan aineisto. Aineistoa analysoitaessa ja pohdintaa kirjoittaessa etsitään aikaisempaa tietoa tulosten tueksi ja tutkimuksen teoriaosa kirjoitetaan viimeiseksi. (Sarajärvi 2002.)

3.2 Puolistrukturoitu haastattelu

Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillinen piirre on laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositetaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tällaisia ovat mm. teemahaastattelut. (Hirsijärvi ym. 1997, 165.)

Opinnäytetyön tutkimusvälineeksi valittiin puolistrukturoitu eli teemahaastattelu. Tutkimuksessa käytettiin kahta haastattelua, joissa esitettiin lähes samat kysymykset, ensin tulevassa ja sitten menneessä muodossa. Strukturoidussa haastattelussa kysymysten muotoilu ja järjestys ovat kaikille samat, mutta ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja. Haastateltava saa vastata omin sanoin. Kysymyksenasettelu on objektiivista ja avointa mahdollistaen monipuoliset vastaukset. Tutkimuksen haastatteluilla pyrittiin selvittämään erityisesti kokemuksia hyvinvoinnissa ja hyvinvoinnin kokemisessa tapahtuneista muutoksista hankkeen aikana.

Avoimuudessaan teemahaastattelu on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Metodologisesti teemahaastattelussa korostuu ihmisten tulkinta asioista, heidän asioille antamansa merkitykset sekä se, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsijärvi, Hurme 2001, 48.)

Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 75.)

3.3 Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa

Valitsin tutkimukseeni fenomenologis-hermeneuttisen eli ilmiöitä selittävän lähestymistavan, joka sopii parhaiten aineistooni ja tutkimuksen tarkoitukseen: tutkin haastattelemalla ihmisten kokemuksia liittyen tiettyyn ilmiöön: hyvinvointiin. Laadullisen tutkimuksen taustafilosofiana on fenomenologis-hermeneuttinen suuntaus, ja peruskysymyksenä on ihmisen ajattelun ja ympäröivän maailman suhde. (Helakorpi 1999, 53.)

Tulkitseva tutkimusfilosofia korostaa ontologian suhteen subjektiivisten merkitysten tärkeyttä ja sosiaalista sekä poliittista samoin kuin symbolista toimintaa prosesseissa, joiden kautta ihmiset konstruoivat ja uudelleenkonstruoivat todellisuuttaan. Tulkitseva tutkimusfilosofia olettaa, ettei sosiaalinen maailma ole ”annettu”, vaan ihmiset tuottavat ja täydentävät sitä toiminnallaan ja vuorovaikutuksellaan. Tulkitsevaa tutkimusfilosofiaa noudattavalla tutkijalla ei edeltä käsin ole tiukasti itse määriteltyjä käsitteitä vaan tämä pyrkii johtamaan käsitteensä ja käsiterakenteensa tutkittavasta ilmiöstä. Sosiaalista prosessia voi ymmärtää vain menemällä sisään niiden ihmisten maailmaan, jotka synnyttävät ko. prosessin. (Helakorpi 1999, 52.)

Fenomenologisen lähestymistavan avulla tutkitaan ihmisen kokemuksellista suhdetta maailmaan, jossa hän elää. Kokemuksellisella suhteella tarkoitetaan ihmisen aktiivista vuorovaikutussuhdetta toisiin ihmisiin, kulttuuriin sekä luontoon. Fenomenologista lähestymistapaa käyttävän tutkijan on tutkimuksen aluksi tehtävä kaksi tutkimuksen kannalta perustavanlaista kuvausta. Hänen on ensiksikin kuvattava tutkimuskohteen elämäntodellisuus sellaisena kuin se on ja toiseksi hänen on kuvattava omat ennakko-oletuksensa ja ennakkokäsityksensä tutkijana. (Vilka 2005, 136-137.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusperinteen erityispiirteenä on se, että siinä ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana (Varto 1992). Niin fenomenologisessa kuin hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä tutkimuksen teon kannalta keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Tietoky-

symyksinä nousevat esille mm. ymmärtäminen ja tulkinta. (Laine 2001.)

Fenomenologiseen tutkimukseen hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan tulkinnan tarpeen myötä. Ymmärtäminen on aina tulkintaa, ja kaiken ymmärtämisen pohjana on aiemmin jo ymmärretty. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys. Tavoitteena on toisin sanoen tehdä jo tunnettu tiedetyksi. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 34-35.)

Laadullisessa tutkimuksessa sosiaalinen todellisuus voidaan ymmärtää merkityksellisten suhteiden verkostoksi. Merkitykseen liittyy käsitteet intentionaalisuus ja tarkoitushakuisuus, mielekkyys ja tavoitteellisuus. Ihmiset ymmärtävät samat asiat eri tavoin, antavat subjektiivisia merkityksiä. Ihmisen tietoisuuden ulkopuolelle jää kuitenkin valtava määrä sosiaaliseen tilanteeseen sitovia tiedostamattomia säännönmukaisuuksia, jotka laadullisella tutkimusotteella toimiva tutkija pyrkii tuomaan läpinäkyväksi. Fenomenologinen tutkimus pyrkii oleellisen paljastamiseen. Tarkkaavaisuus kohdistuu fenomeeniin, välittömästi havaittavaan. (Helakorpi 1999, 54.)

3.4 Tiedonhankintamenetelmät

Menetelmä-sanana kreikankielinen vastine *methodos* on muodostettu kahdesta sanasta – *meta* ja *hodos* – jotka voidaan suomentaa sanoilla ”pitkin tietä”. Ollaan matkalla jonnekin. Tällä viitataan ajatukseen, että menetelmän tarkoituksena on viitoittaa jonkinlainen tie, jota kulkien pääsemme päämääräämme. (Tuomi 2007, 14.)

3.4.1 Kvantitatiivisesta kvalitatiiviseen – kyselylomakkeesta haastatteluun

Kehittämishanketutkimuksessani tapahtui joitain merkittäviäkin muutoksia tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen välillä. Alun perin olin suunnitellut tiedonhankintamenetelmäksi kyselylomaketta, joka oli tarkoitus toteuttaa verkkolomakkeen muodossa. Tutkimusmenetelmä olisi ollut kvantitatiivinen, mutta ongelmaksi olisi voinut muodostua paitsi kysymyksenasettelu, myös tutkimuksen laadullisuus ja luotettavuus, koska osallistujia oli vain kahdeksan. Odotin myös, että osallistajat olisivat olleet liian kiireisiä varaamaan haastattelu-aikoja tutkimusta varten.

Olinkin positiivisesti yllättynyt, kun Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen vetäjä ilmoitti, että osallistajat ovat valmiita henkilökohtaisiin haastatteluihin. Tämän perusteella työni muuttuikin kvantitatiivisesta kvalitatiiviseksi, kyselylomakkeella kerättävien tietojen sijasta haastattelututkimukseksi. Näin myöskään laadullisuus- ja luotettavuuskriteereistä ei jouduttu tinkimään.

Sovimme, että haastattelun osallistajat sekä hankkeen alku- että loppuvaiheessa, jotta saisin tutkittua muutokset kokemuksissa mahdollisimman luotettavasti. Pelkällä loppuhaastattelulla en saisi selville haastateltavien lähtötilannetta, jolloin olisi vaikea todentaa, että muutokset liittyisivät hankkeeseen ja olisivat hankkeen aikana tapahtuneita.

Tutkimushaastattelun tein yksilöhaastatteluna, haastattelin jokaisen hankkeeseen osallistujan erikseen. Alkuvaiheessa kysymykset liittyivät hankkeeseen liittyviin odotuksiin ja loppuvaiheessa kokemuksiin hankkeesta. Kysymykset olivat lähes samanlaiset hankkeen alussa ja lopussa. Alku- ja loppuhaastattelujen oleellisin tarkoitus oli saada selville, mitä muutoksia hankkeen aikana oli osallistujien hyvinvoinnin kokemuksissa tapahtunut. Nauhoitin ja litteroin haastattelut sanatarkasti, koska pelkillä muistiinpanoilla en olisi saanut tallennetuksi riittävän täsmällistä ja luotettavaa tietoa.

Haastattelun idea on yksinkertainen: kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, kaikkein yksinkertaisinta on kysyä sitä häneltä. Kyseessä on

eräänlainen keskustelu, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja usein tutkijan ehdoilla, mutta jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa saamaan selville tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat kiinnostavat asiat. (Eskola Jari, Vastamäki Jaana teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I 2010, 26.)

Tutkin Wellbeing Coaching -hankkeeseen osallistuvien kokemuksia ja hanketta itsessään osallistujien kokemusten kautta. Haastattelujen lopussa pyysin osallistujilta palautetta hankkeesta. Palautteen pohjalta on mahdollista jatkossa kehittää hanketta vielä paremmaksi ja osallistujaystävällisemmäksi.

Otoskoko on tutkimuksen tulosten kannalta tärkeä, vaikkakin jossain määrin toissijainen kysymys, ja vain yksi tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavista tekijöistä. (Vehkalahti 2008, 43). Laadullisessa tutkimuksessa ei tutkittavien määrä olekaan oleellisin asia. Siinä keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei näin ollen ole määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. (Eskola, Suoranta 2008, 18.)

Tutkimukseni sai haastattelumahdollisuuden myötä toisenlaisen näkökulman, määrällisestä tutkimuksesta tuli laadullinen. Opinnäytetyöni on samalla aineistolähtöinen tutkimus. Käyn haastattelujen vastaukset läpi sisällönanalyysillä, ensin purkaen haastattelujen vastaukset taulukkoon ja siitä edelleen yhteenvehtoon.

3.5 Työvaiheet

Tutkimuksen menetelmäosassa kerrotaan, miten tutkimus tehtiin, jotta lukija voisi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Selvitetään myös, miten tutkittavat on valittu ja miten aineisto on kerätty ja analysoitu, sekä avataan tutkimuksen kulua vaiheittain: milloin, missä ja miten tehtiin? Aineiston tarkka eteneminen, analyysin jokainen vaihe pyritään kirjoittamaan auki selkeästi, loogisesti ja joh-

donmukaisesti siten, että lukija voi seurata sitä polkua, joka selventää, miten tuloksiin on päästy. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 157)

3.5.1 Projektisuunnitelma

Kuulin Diacor Wellbeing Coachingista helmikuussa 2010. Ilmoitin heti hankkeen vetäjälle innostukseni päästä mukaan tutkimaan Diacorin uutta hanketta. Johtava työterveyspsykologi Antti Aro vastasi tutkimuspyyntöni, ja pääsin keskustelemaan hänen kanssaan hankkeen tavoitteista sekä mahdollisista toiveista ja ajatuksista tutkimukseeni liittyen. Tämän jälkeen laadin projektisuunnitelman, joka hyväksyttiin sekä Diacorissa että opiskelupaikassani DIAKissa.

Projektisuunnitelmassani kävin läpi opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyviä riskejä ja niiden hallintaa. Riskeillä tarkoitetaan sellaisia asioita, jotka saattavat tulla eteen opinnäytetyötä tehdessä. Ne voivat hankaloittaa tai hidastaa, jopa osaltaan estää tutkimuksen jatkamista. Kun riskejä osaa ennakoida, niitä pystyy hallitsemaan ja tarvittaessa kiertämään.

Haastattelut tein haastateltavien kanssa sovitun aikataulun mukaan ennen hankkeen alkamista ja välittömästi hankkeen päätyttyä, koska oli tärkeää saada osallistujilta tietoa ennen kuin hanke pääsi kunnolla vauhtiin, ja vastaavasti saada hankkeen loputtua kerättyä kokemuksia mahdollisimman tuoreeltaan.

Opinnäytetyö on tarkoitettu ensisijaisesti Diacorin omaan, mutta myös hankkeeseen osallistuvan yrityksen käyttöön.

3.5.2 Hankkeen rekrytointikriteerit ja kohderyhmän kuvaus

Diacorin kehittäessä työhyvinvointiin liittyvää Wellbeing Coaching -hanketta, sen alkuperäiset rekrytointikriteerit hankkeeseen osallistuville olivat:

- henkilö on esimies- tai asiantuntijatyössä (luova tietotyö)
- henkilön äidinkieli on suomi
- henkilö on työskennellyt yrityksessä vähintään kaksi vuotta
- henkilö haluaa osallistua ohjelmaan ja on valmis sitoutumaan koko ohjelman ja seuranta-ajan kestävään osallistumiseen
- henkilöllä ei ole akuuttia, asianmukaista hoitoa vaativaa uupumusta, depressiota tai muuta mielenterveyden häiriötä

Osallistujia ei rekrytoitu esimerkiksi työterveyshuollon toteaman henkilökohtaisen työkykyriskin perusteella, koska ohjelman luonne on terveyttä edistävä (health promotion), ei sairautta ehkäisevä tai hoitava. (Salmela-Aro, Aro, Ropponen 2010, 12.)

Diacor Wellbeing Coaching -hankkeeseen osallistuvat henkilöt oli valittu etukäteen, enkä ollut vaikuttamassa tutkittavien valintaan. En ollut itse hankkeessa mukana, vaan roolini oli selvittää osallistujien kokemuksia Wellbeing Coaching -hankkeesta. Ulkoista arviointia pidetään puolueettomana ja sitä kautta luotettavampana tarkastelunäkökulmana kuin yhteisön sisäistä arviointia. (Rantanen, Toikko 2009, 62.)

Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen osallistujat ovat suuren valtakunnallisen IT-yrityksen johtavassa asemassa olevia henkilöitä lukuun ottamatta yhtä, joka toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tällä kerralla osallistujien työnantaja valitsi hankkeeseen mukaan tulevat henkilöt omien intressiensä mukaisesti. Yksi henkilö oli jaksamisensa ääri rajoilla, sairauslomalla uupumuksen vuoksi. Kyseinen työntekijä oli kuitenkin Wellbeing Coaching -hankkeessa mukana alusta loppuun asti muiden kanssa tasavertaisena osallistujana. Mielenkiintoista olikin seurata, vaikuttaisiko tällainen muista selvästi poikkeava osallistuja tutkimustuloksiin ja hankkeen muiden osallistujien kokemuksiin.

Tutkimustani varten selvitin lyhyesti osallistujien taustaa kahdella lomakkeella, Taustatietolomakkeella (Liite 1) ja Kyselylomakkeella (Liite 2). Taustatietomakkeella selvitin syntymävuoden, sukupuolen, siviilisäädyn, talouteen kuuluvat

henkilöt, lasten määrän ja koulutustason. Nämä tiedot on kuitenkin analysointivaiheessa salattu, jotta osallistujien henkilöyksi ei paljastu.

Taustatietojen selvittäminen toimi motivoituna haastatteluille ja helpotti avointa ja luottamuksellista keskustelua haastattelujen aikana, vaikka se ei varsinaisesti kuulunut opinnäytetyöni tutkimusalueeseen. Tiedot ovat myös hyödyksi, jos jossain vaiheessa ryhdytään tutkimaan hankkeen vaikuttavuutta.

Osallistujat ovat 37-53 –vuotiaita; viisi naista ja kolme miestä. Siviilisäädyltään kuusi osallistujaa on naimisissa, yksi avoliitossa ja yksi eronnut. Jokaisella on taloudessa vähintään kaksi ihmistä, ja vain yhdellä ei ole lapsia. Kuudella osallistujalla on vähintään kaksi lasta. Koulutukseltaan kuusi osallistujaa on korkeakoulu- tai yliopistotutkinnon ja yksi ammattikoulun suorittaneita, yksi ilmoitti muun kaupallisen koulutuksen.

Kokosin kyselylomakkeen vastauksista kaavion (Liite 3). Haastateltavat saivat kuvata omia ajatuksiaan haastattelun aiheina olevista asioista, nukkumisesta, syömisestä ja liikkumisesta. Kaaviosta käy ilmi tietoisuus perushyvinvoinnin elementtien osuudesta osallistujien omassa elämässä jo ennen Diacor Well-being Coaching –hankkeen alkamista. Kaavion perusteella voi päätellä, ettei hankkeen aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia nimenomaan perushyvinvoinnin elementeissä. Haastatteluilla päästiin syvemmälle tasolle hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavissa asioissa ja niihin liittyvissä muutoksissa hankkeen aikana.

3.5.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä ja haastattelujen tekeminen

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Tutkijan käsitys todellisuuden luonteesta määrää, miten hän tätä tehtäväänsä lähestyy. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 41.)

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että

siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Kysymyksiä ja vastauksia voi tallentaa haastattelun edetessä. (Hirsijärvi ym. 1997, 192.)

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska tämän tyyppisessä tutkimuksessa ihminen halutaan nähdä tutkimustilanteessa subjektina. Hänelle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Näin hän myös voi välittömästi itse hyödyntää mahdollisia uusia näkökulmia. Ihminen on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli.

Halusin lopuksi myös syventää saatavia tietoja. Haastattelulla voin esimerkiksi pyytää perusteluja esitetyille mielipiteille ja saatoin käyttää lisäkysymyksiä tarpeen mukaan.

Kohdennettu haastattelu eroaa monessa suhteessa muista tutkimushaastattelulajeista, jotka ensi silmäyksellä voivat tuntua samanlaisilta. Kun haastattelu kohdennetaan, tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Toisaalta tutkittavan ilmiön keskeisiä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta on jo alustavasti selvitetty. Sisällön- ja tilanneanalyysin avulla päädytään tiettyihin oletuksiin tilanteen määräävien piirteiden seurauksina. Analyysin perusteella luodaan haastattelurunko, ja lopulta haastattelulla selvitetään tutkittavien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia tilanteista, jotka tutkija on ennalta analysoinut. (Merton, Fiske, Kendall 1956, 3-4.)

Vaikka menetelmän esikuvana on fokusoitu haastattelu, teemahaastattelu eroaa siitä siinä, ettei se edellytä tiettyä kokeellisesti aikaansaatua yhteistä kokemusta. Se lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Menetelmällä korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteista.

Haastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Etuna on, että haastattelussa määräävänä ei ole tutkijan näkökulma, vaan se tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu

menetelmä siksi, että haastatteluun valitut aihepiirit, teema-alueet, ovat kaikille samat. (Hirsjärvi, Hurme 2010, 48.)

Tavallisessa keskustelussa molemmat osapuolet ovat yleensä tasa-arvoisia kysymysten asettamisessa ja vastausten antamisessa. Haastattelussa haastattelija ohjaa tilannetta. Tutkimustarkoituksia varten haastattelu on ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruun muotona. Sillä on etukäteen määritellyt tavoitteet, ja sen avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja tutkimukseen liittyvistä kysymyksistä. (Hirsjärvi ym. 1997, 194.)

Olen pyrkinyt tekemään haastattelurungon toisaalta riittävän avoimeksi ja toisaalta selkeäksi. Haastattelurungon laadukkuuden merkitystä on korostettu, ja on todettu, että eduksi on myös se, että mietitään ennalta, miten teemoja voidaan syventää. Pohditaan myös vaihtoehtoisia lisäkysymysten muotoja. Teema-haastattelu ei ole vain pääteemojen esittämistä. On syytä muistaa, että koskaan ei voida ennalta varautua kaikkiin lisäkysymyksiin eikä varsinkaan niiden muotoiluun. (Hirsjärvi, Hurme 2010, 184.)

Käytin tutkimuksessa yksilöhaastattelua, eli haastattelin erikseen jokaisen Well-being Coaching -hankkeeseen osallistuvan. Tutkimustieto on näin yksilöllisempää ja tietyiltä osin luotettavampaa kuin ryhmähaastattelussa. Haastateltavien on myös helpompi olla avoimia haastattelutilanteessa. Tein puolistrukturoidun haastattelun, eli kysyin kaikilta samat kysymykset, mutta haastateltavat vastasivat kysymyksiin vapaasti. Pystyin tarvittaessa esittämään tarkentavia lisäkysymyksiä, jotka ehkä myös selvensivät haastateltavan ajatuksia esillä olevista asioista.

Ensimmäiset haastattelut suoritettiin toukokuun alussa 2010. Haastattelut tehtiin yrityksen omissa tiloissa; suurin osa yrityksen mukavissa ja rauhallisissa pienissä neuvotteluhuoneissa ja osa työterveyshoitajan tiloissa. Tilojen varaamisen hoiti nimetty yhteyshenkilöni yrityksen sisällä. Pyysin varaamaan haastatteluun puolesta tunnista tuntiin aikaa. Osa haastateltavista vastasi kysymyksiini lyhyesti, mutta osan kanssa keskustelimme pidempään. Keskustelu oli avointa ja haastateltavat tuntuivat vastaavan mielellään kysymyksiini.

Litteroin haastattelut kesän 2010 aikana ja lähetin ne osallistujille tarkastettaviksi ja kommentoitaviksi. Olin etukäteen luvannut haastateltaville, että he saavat tarkistaa vastauksensa siltä varalta, että he haluavat ehdottomasti poistaa jotain kertomaansa tai korjata jotain, mitä olen mahdollisesti kuullut väärin. Halusin varmistaa mahdollisimman avoimen haastattelutilanteen. Toimitin ensimmäiset haastattelut kommentoitaviksi vasta jälkimmäisten haastattelujen jälkeen, jotka suoritin syyskuun lopussa ja lokakuun alussa 2010. Tarkoitus oli, että niillä ei olisi vaikutusta siihen, miten haastateltavat vastaavat seuraavissa haastatteluissa. Näin sain mahdollisimman objektiivista ja ennalta muokkaamatonta aineistoa. Haastattelut olivat tällä tavalla myös vastaavuudeltaan vertailukelpoisia.

Jälkimmäisten haastattelujen litterointi tapahtui loppuvuodesta 2010 ja alkuvuodesta 2011, jolloin muokkasin tutkimuksen teoriaosuutta ja etsin kirjallisuutta aineistoni tueksi. Lähetin jälkimmäiset litteroidut haastattelut osallistujille tarkistettavaksi maaliskuussa 2011. Annoin osallistujille kesään 2011 asti aikaa tehdä tarvittavia muutoksia haastatteluteksteihin, vaikka ilmoitinkin, etten käytä haastatteluja sellaisinaan, eivätkä kenenkään henkilötiedot tule julki missään vaiheessa.

Koska haastattelut oli litteroitu eli kirjoitettu sanatarkasti niin kuin ne oli sanottu, oli teksti joillekin osallistujille hieman epämiellyttävää lukea. Yksi osallistujista olikin korjannut puhekielistä ilmaisuaan ja pyysi käyttämään haastatteluaan kirjakielillä. Ilmoitin hänelle, että haastattelu poikkeaisi tällöin kaikista muista, eikä se tutkimuksen kannalta olisi relevanttia. Niinpä sovimme, että myös tämä haastattelu on mukana litteroidussa muodossa.

Haastatteluun osallistui kahdeksan henkilöä. Haastattelin kaikki kahteen kertaan, joten haastatteluja kertyi yhteensä 16. Litteroitua aineistoa kertyi 140 sivua (Arial fonttikoko 12, riviväli 1,5).

3.6 Tutkimuksen eteneminen ja mikropäätökset

Jokainen ihminen joutuu jatkuvasti arkipäivän elämässään tekemään valintoja ja erilaisia ratkaisuja, jotka koskevat sen hetken tilannetta tai olemista pidemmällä aikavälillä. Päätökset koskevat paitsi henkilöä itseään, myös hänen lähipiiriään ja työyhteisöään.

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen taustalla on henkilön kyky tehdä arkisessa elämäntilanteessaan ratkaisuja, jotka vaikuttavat heidän koko psykofyysiseen olemiseensa ja hyvinvointiinsa. Näillä päätöksillä, joita kutsutaan mikropäätöksiksi, on merkittävä asema henkilön elämän ja hyvinvoinnin kokemisessa.

3.6.1 Tutkimuksen painopisteen muuttuminen

Tutkimuksen alkaessa kävi selväksi, että osallistujat olivat pääsääntöisesti hyvin valveutuneita ja ymmärsivät jo ennen hankkeen alkua hyvinvoinnin peruselementtien - syömisen, nukkumisen ja liikkumisen – tärkeyden ja merkityksen omassa elämässään. Wellbeing Coaching -hankkeen jälkeisissä haastatteluissa selvisi, että hyvinvointiin liittyvissä peruselementeissä, osallistujien syömiseen, nukkumiseen ja liikkumiseen liittyvissä asioissa, ei ollut juurikaan tapahtunut muutoksia. Hankkeen aikana oli kuitenkin tapahtunut merkittäviä asioita, joita olisi ollut vaikeaa tai jopa mahdotonta selvittää muulla tavalla kuin haastattelemalla osallistujia.

Osallistujat tiesivät itse olevansa valveutuneita keskeisistä omaan hyvinvointiinsa vaikuttavista asioista, mikä käy myös hyvin ilmi kyselylomakkeista tehdyssä kaaviossa (Liite 3). Pienet muutokset eivät aina ehkä tunnu niin kovin merkittäviltä silloin, kun on kyse kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Niiden merkitys päivittäiseen hyvinvointiin voi kuitenkin olla huomattava.

Tutkimuksen edetessä painopiste muuttuikin. Osallistujien hyvinvoinnin perus-

elementteihin liittyvien kokemusten tutkimisen sijasta kysymykseksi nousi, mitä uutta Wellbeing Coaching -hanke on mahdollisesti tuonut osallistujien hyvinvoinnin kokemuksiin. Tutkimuksen eräänä tavoitteena on kartoittaa, miten nämä tutkimukselle relevantit mikropäätökset ovat vaikuttaneet haastateltavien oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin kokemuksiin. Nämä ja niissä mahdollisesti tapahtuvat muutokset ovat tutkimukseni keskeisiä elementtejä.

3.6.2 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisen eli laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola ja Suoranta 2008, 137). Omalla tutkimuksellani etsin vastausta siihen, minkälaisia mahdollisia kokemuksia hyvinvoinnin muutoksista osallistujilla oli Diacor Well-being –hankkeen aikana. Analyysillä olen pyrkinyt tiivistämään aineiston kadottamatta siitä sen sisältämää informaatiota.

Laadullisen aineiston analyysitekniikoita on olemassa useita. Niiden soveltaminen riippuu ainakin jossain määrin aineiston laadusta. Tutkijan on tunnettava aineisto hyvin ja käytettävä sen mukaisesti valitsemiaan analyysitekniikoita. Käytännössä eri analyysitavat kietoutuvat usein toisiinsa eivätkä ole mitenkään selvärajaisia. Harvoin pystyy soveltamaan vain yhtä analyysitapaa. Jos yksi tapa ei tunnu johtavan mihinkään tai tuntuu muuten toimimattomalta, voi soveltaa toista tapaa. (Eskola, Suoranta 2008, 161.)

Opinnäytetyöni pohjautuu haastatteluilla keräämäni aineiston analyysiin. Aineiston kuvaileminen on itse analyysin perusta. Kuvaileminen merkitsee sitä, että pyritään kartoittamaan henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia tai piirteitä. Tarkoituksena on yleensä pyrkiä vastaamaan kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein.

Pyrin sijoittamaan ilmiön, hyvinvoinnin kokemisen aikaan, paikkaan ja siihen työkuulttuuriin, johon ilmiö kuuluu. Asiayhteyttä kuvaava tieto eli kontekstietä on

tärkeää, jotta voidaan ymmärtää tapahtuman tai asian laajempi sosiaalinen ja historiallinen merkitys. (Miles, Huberman 1994, 145, 146.)

Olen luokitellut aineiston, mikä on olennainen osa analyysia. Se luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita sekä yksinkertaistaa ja tiivistää. Se on välttämätöntä, jos haluamme esimerkiksi vertailla aineiston eri osia toisiinsa tai tyypitellä tapauksia. Luokittaessamme jäsenämme tutkittavaa ilmiötä vertailemalla aineiston eri osia toisiinsa. Luokat voidaan ymmärtää käsitteellisiksi työkaluiksi, joiden varassa voidaan kehittää esimerkiksi teoriaa tai nimetä abstraktilla tasolla suuresta aineistomassasta tärkeät ja keskeiset piirteet. (Miles, Huberman 1994, 147.)

Analyysimenetelmillä raakamateriaalista erotellaan tutkimusongelman kannalta olennainen aines. Laadullisen aineiston kvantifioiminen tarkoittaa tuotosten luokittelua erilaisten tekijöiden suhteen eri luokkiin. Tavoitteena on käsitteellistää aistimuksia ja erottaa erilaisia ominaisuuksia luokittelemalla aineistoa laadullisesti eri kategorioihin. (Helakorpi 1999, 70.) Kategoriat muodostuivat haastattelukysymyksistä. Haastatteluissa tuotokset sekoittuivat eri aihepiirien alle ja esimerkiksi syömiseen liittyviä asioita saatettiin vastata myös palaute - kysymyksessä. Teemoittelin kysymyksiin liittyvät asiat ja aihepiirit näihin kategorioihin ja jatkoin siitä tyypittelyyn.

Teemoittelun avulla pyritään saamaan selville tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Aineistosta voidaan koota tiettyihin aihekokonaisuuksiin sijoittuvat sisällöt. Aihekokonaisuudet voidaan johtaa alustavasta viitekehystä tai kysymyksen asettelusta. Tutkija voi tyytyä valikoimaan tematisoinnin avulla pelkän sitaattikokoelman. Suorien lainausten esittäminen voi olla mielenkiintoista ja värikästä, mutta ongelmana voi olla löytää yhteistä tekijää. Haastateltavien puhe ei ole sinällään tutkimuksen tuloksia. (Helakorpi 1999, 71.)

Tyypittely on teemoittelun vaihtoehto. Siinä haetaan tekstistä samankaltaisuuksia muodostettujen tyyppien tai mallien avulla. Voidaan esim. ryhmitellä samankaltaisia tarinoita tyyppäiksi tai ryhmiksi. Tyypittelyllä voidaan tiivistää suurta tekstikokonaisuutta. Voidaan myös valita kokonaisuudesta sitä tyyppillisesti kuvaavat ilmaisut. (Helakorpi 1999, 71.)

Analysoinnin peruspilareita olivat haastattelukysymykset, kategoriat, joiden alle teemoittelin kysymyksiin liittyvät tuotokset. Erittelin tuotokset haastattelukysymysten alle omiksi kappaleikseen eli esimerkiksi syömiseen, nukkumiseen ja liikkumiseen liittyvät asiat omiksi osioikseen. Näiden asioiden (syöminen, nukkuminen ja liikkuminen) piti alun perin olla opinnäytetyön pääsääntöisesti tutkittavia teemoja, mutta niiden rinnalle nousi yllättäen muitakin teemoja kuten ajankäyttö, tauot ja palaverikuluttuuri. Keräsin näiden aihepiirien alle haastatteluista niihin liittyvät tuotokset ja tyypittelin tuotokset kappaleisiin eli tein tuotoksista yhteenvedon.

Henkilötietojen anonymiteetin turvaaminen

Nauhoitusten ja litteroitujen haastattelujen henkilötiedot ovat ainoastaan tutkimuksen tekijän tiedossa. Kaikki litteroitu aineisto on käsitelty niin, ettei henkilöyys paljastu. Myös nauhoitetut haastattelut on mahdollista kuunnella ilman, että henkilöyys paljastuu.

Haastattelut on tallennettu haastattelupäivien mukaiseen tiettyyn järjestykseen. Niissä näkyvät numerosarjat liittyvät haastattelujärjestykseen ja päivämääriin ja ovat tutkijan omaa salaista koodistoa henkilötietojen salaamiseksi. Tämä koodisto oli oleellista sen vuoksi, että litteroidut haastattelut piti toimittaa kullekin osallistujalle tarkistettavaksi ennen niiden käyttämistä tutkimustarkoituksiin, kullakin omat hankkeen alussa ja lopussa tehdyt haastattelunsa.

Analyysiyksiköistä kokonaisuus

Tutkimusasetelmani lähtökohta on aineistolähtöinen analyysi. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään tutkimusaineistosta luomaan teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtäväasettelun mukaisesti. Avainajatus on, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovitteja tai harkittuja, vaan ne ”nousevat aineistosta”. (Tuomi 2007, 129-130.) Haastattelutulokset määräävät tutkimuksen suunnan ja ovat näin ollen pohjana koko

tutkimukselle.

Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi, Sarajärvi 2009,112). Sisällönanalyysia voi pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin (Tuomi, Sarajärvi 2009, 91).

Tutkimuksen aineisto, tutkimuksessani haastattelut, kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Olen järjestänyt sisällönanalyysilla aineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon pyrkien säilyttämään sen sisältämän informaation. Analyysilla pyrin luomaan selkeyttä kerättyyn aineistoon, jotta sen pohjalta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Hämäläinen 1987.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi, Sarajärvi 2009, 109.)

- Haastattelujen kuunteleminen ja aukikirjoitus sana sanalta
- Haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen
- Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja alleviivaaminen
- Pelkistettyjen ilmausten listaaminen
- Samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista
- Pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen
- Alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä
- Yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan käsitteen muodostaminen

Haastattelujen litteroinnin jälkeen teemoittelin tuotokset niin, että jokaiselle haastattelukysymykselle oli omanvärisensä yliviivaustussi. Kävin aineiston läpi ja teemoittelin samanväriset tuotokset haastattelukysymyksistä muodostettujen kategorioiden alle. Tämän jälkeen tyypittelin tuotoksen teemojen eli tarkempien aihealueiden alle. Tuotoksesta nousi esiin alkuperäiseen suunnitelmaan nähden selkeitä uusia ja yllättäviä teemoja. Yhdistelin teemat omiksi osioikseen ja liitin ne otsikoiden alle niin, että tuotoksesta tuli selkeä ja helppolukuinen kokonaisuus. Opinnäytetyön kannalta uusia ja yllättäviä teemoja olivat muun muassa ajankäyttö, tauot ja palaverikulttuuri. Nämä löytyvät yhteisen otsikon ”lisääntyneet

huomio omaan hyvinvointiin” alta.

Tematisointi ja tyypittely

Teemoittelu on eräs kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetyistä analyysitavoista. Teema on tietty toistuva piirre tietyn haastateltavan haastattelussa. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Ne saattavat pohjautua teemahaastattelun teemoihin. Sen lisäksi tulee tavallisesti esille lukuisia muita teemoja, jotka saattavat olla lähtöteemoja mielenkiintoisempia. Näin syntyviin teemoihin voivat kuulua myös alkuperäisten teemojen väliset yhteydet.

Analyysistä esiin nostetut teemat pohjautuvat omiin tulkintoihini haastateltavien sanomista. Hyvin harvoin kaksi haastateltavaa ilmaisee saman asian täysin samoin sanoin, mutta tutkimuksessa ne koodataan kuitenkin samaan luokkaan. Tyypittely tarkoittaa sitä, että tapauksia analysoimalla pyritään määrittelemään, miten asiat voitaisiin ryhmitellä tiettyjen yhteisten piirteiden perusteella. (Miles & Huberman 1994, 173, 174.)

Pyrin löytämään haastatteluista erilaisia teemoja, koska ensimmäinen lähestyminen aineistoon tapahtuu yleensä tematisoinnin kautta. Aineiston ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaisut käydään yksityiskohtaisesti läpi, ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 110.)

Pelkistäminen voi tapahtua siten, että auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka voidaan esimerkiksi alleviivata erivärisillä kynillä. Alleviivatut ilmaisut voidaan merkitä aukikirjoitetun aineiston sivun reunaan ja sen jälkeen listata peräkkäin eri konseptille. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 109.)

Aineistosta voi nostaa esiin myös erilaisia tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Teemoittelun avulla tekstiaineistosta saadaan esille kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin kysymyksiin. Tällöin tutkimustulokset palvelevat parhaiten juuri erilaisia käytännöllisiä intressejä. Teemoiteltua analyysia voi jatkaa pidemmälle rakentamalla vastauksista yleisempiä tyyppejä. Tyypittely on aineiston ryhmittelyä tyypeiksi etsimällä samankaltaisuuksia, jolloin aineisto esitetään yleensä yhdistettyjen tyyppien, eräänlaisten mallien avulla. (Eskola, Suoranta 2008, 174, 179, 181.)

Tyypittely on aineiston ryhmittelyä. Pyrin etsimään tiettyjen teemojen sisältä näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostamaan näistä yhteisistä näkemyksistä eräänlaisen yleistyksen, tyyppiesimerkin. Tyypittelyssä tiivistetään joukko tiettyä teemaa koskevia näkemyksiä yleistykseksi. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 93.) Esimerkiksi voidaan lähteä tutkimaan ihmisten kokemuksia terveydestä, tai kuten tässä tutkimuksessa, hyvinvoinnin kokemuksista. Tutkimuksen teoreettisessa osassa, viitekehyksessä, tullaan siihen tulokseen, että ihmisen terveys on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen olemispuolen tasapainoa (Tuomi, Sarajärvi 2009, 97). Sydäntautiliitto on määritellyt oleelliset hyvinvointitekijät, joiden pohjalta tätä tutkimusta on tehty. Niitä ovat säännöllinen lämmin ateria, riittävä uni ja säännöllinen liikunta.

Kävin litteroidun haastatteluaineiston läpi erivärisillä ylivivaustusseilla ja teemoittelin aineiston kysymysten teemojen mukaisesti tietyillä väreillä. Purin tämän vaiheen taulukoksi, jotta sain aineiston irti laajasta litterointitekstistä. Aineistosta nousi selkeitä samankaltaisuuksia, jotka sitten tyypittelin omiksi ryhmikseen. Lopulta tarkastelin aineistosta nousseita tuloksia aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden valossa.

4 TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihini ja toisaalta eettiset kannat vaikuttavat tekemiini ratkaisuihin. Opinnäytetyön uskottavuus ja eettiset ratkaisuni kulkevat käsi kädessä. Uskottavuus perustuu siihen, että noudatan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 125, 132.)

Tuloksissa ja niiden tarkastelussa kiinnitän huomiota ongelmien ratkaisun kannalta olennaisiin seikkoihin. Liitteet täydentävät opinnäytetyön tekemisen vaiheita, jotta saisin koko prosessin esille mahdollisimman avoimesti ja työ olisi mahdollisimman uskottava ja luotettava. Pyrin esittämään tulokset loogisina ajatuskokonaisuuksina. Pohdin tuloksiin vaikuttaneita tekijöitä kriittisesti. Mietin, miten opinnäytetyö on muuttanut tai lisännyt tietoa käsiteltävältä alueelta. Tuloksissa tulevat esiin johtopäätösten edellytykset ja rajoitukset. Tuloksissa käsittelen myös negatiiviset tulokset ja toteutumattomat hypoteesit. Pienen ja rajatun otoskoon vuoksi opinnäytetyön tulokset eivät ehkä ole yleistettävissä. (Helakorpi 1999, 82.)

4.1 Lähtötilanne

Haastattelin Diacor Wellbeing Coaching -hankkeeseen osallistuvat henkilöt toukokuussa 2010. Haastattelut käytiin kahden viikon aikana haastateltavien yrityksen tiloissa. Ensimmäinen haastatteluvaihe oli ajoitettu niin, että osallistujat olivat olleet ensimmäisessä ryhmätapaamisessa ja heillä oli mahdollisesti jonkinlainen kuva siitä, mistä hankkeesta on kyse. Olen ottanut haastatteluista suoria puhekielisiä lainauksia, jotka erottuvat muusta tekstistä kursivoituna.

4.1.1 Syöminen, nukkuminen ja liikkuminen tärkeinä hyvinvoinnin tekijöinä

Ennen kuin lähdin tekemään opinnäytetyötäni, keskustelin hankkeen vetäjän kanssa ja hänen mielestään oleellimmat tutkimuskohteet määräytyivät sen mukaan, mitä Sydäntautiliitto määrää hyvinvoinnin peruselementeiksi. Hyvinvoinnin peruselementit olivat Sydäntautiliiton mukaan syöminen, nukkuminen ja liikkuminen. Näiden pohjalta laadin tutkimukseni kysymykset.

Meinasin identifioida vastauksia omien haastattelukoodieni mukaan, mutta huomasin nopeasti, että käytettäessä samaa koodia usean eri vastauksen yhteydessä, henkilöiden tunnistamisriski kasvaa. Tämän vuoksi tarkennan vastaukset ainoastaan sen mukaan, onko vastaaja nainen vai mies. Lauseista, joissa on henkilökohtaisempaa perheeseen liittyvää tietoa, olen jättänyt tämänkin mainitsematta tunnistusriskin vuoksi.

Syöminen, nukkuminen ja liikkuminen koettiin suurelta osin asioiksi, joihin on aina kiinnitetty erityistä huomiota. Jokaisen näiden laiminlyömisestä koettiin tuntuvan heti. Vastaajilla oli pitkälti hyvin säännöllinen elämänrytmi ja työssä jaksaminen sekä työn ja muun elämän tasapainon koettiin olevan kohtuullisen hyvällä tasolla. Osa vastaajista koki kuitenkin, että tulee helpommin huolehdittua muista kuin itsestä.

Ehkä sitä on vähän sellanen suorittajatyyppejä, et koko ajan pitäis suorittaa ja tehdä. (Nainen)

Ei se työpäivä pääty siihen et kun täältä lähtee. Menee kotiin ja sit alkaa se pyykki, kauppa, ruokaa, siivoo. (Nainen)

Syöminen

Vastaajista viisi koki syömisen ja ruuan laadun tärkeänä.

Syödään hyvää, terveellistä ruokaa melko säännöllisesti. (Nainen)

Yksi naisista kertoi syövänsä epäsäännöllisesti, mutta silti yhden lämpimän ruuan päivässä. Lämmin ateria väsytti kahta vastaajaa, jotka söivät töissä mieluummin kevyemmin ja jättivät lämpimän aterian kotiin.

län karttuessa koettiin elimistön vaativan sitä, että syömiseen kiinnittää enemmän huomiota. Syömiseen käytetty aika koettiin hyvin merkitykselliseksi iltapäivän jaksamiselle ja töissä on ollut helppo pitää syömisestä kiinni. Myös kahvi-
tauot koettiin tärkeänä.

Yksi naisista koki, ettei syöminen ollut kovin tärkeää, mutta kertoi syövänsä samalla kun on laittanut perheelle ruokaa. Toinen saattoi harvakseltaan unohtaa syömiseen kokonaan ja toinen kertoi syövänsä nopeasti salaatin, hedelmän, leivän tai jogurtin. Yhden naisosallistujan työpäivät olivat niin vaihtelevia, että joskus ehti vain juuri hakea kahviosta sämpylän. Yksi naisista kertoi, että on töiden jälkeen niin väsynyt, että nälkäkin unohtuu. Hän kertoi, että eron kuitenkin huomaa äkkiä elimistössään, jos ei ole syönyt kunnolla.

Syön epäsäännöllisen säännöllisesti. (Nainen)

Viikonloppuisin moni kertoi syövänsä yhden tai kaksi lämmintä ateriaa perheen kanssa ja pitkälti lasten ehdoilla. Silloin oli helppo huolehtia omastakin syömisestä.

Osa vastaajista söi aamulla tuhdimmin, osa lounaalla ja toiset illemmalla. Mitään selkeää yhteistä linjaa ei ollut ruokailuajoissa, vaikka suurin osa piti päivittäistä lämmintä ateriaa hyvin tärkeänä.

Kun käy syömässä ja syö kohtuullisen kevyesti - mielellään lämpöisen ruuan - se vaan niinku piristää ihmisen mieltä. Ois kyl tärkeä aina ottaa hedelmä ja välilihelmiä, se pitää virkeänä. (Mies)

Pääsääntöisesti vastaajat söivät lämpimän ruuan joka päivä ja ymmärsivät syömiseen tärkeyden omalle hyvinvoinnilleen.

Nukkuminen

Useat vastaajista kertoivat, että huomaa nopeasti omassa jaksamisessaan, jos ei nuku tarpeeksi. Joillain unet jäivät lyhyiksi lasten valvomisten vuoksi: oli myöhään valvovia teinejä ja sairaita lapsia. Tässäkin tuli useammalta vastaajalta toteamus, että *ehkä sitä pitää helpommin huolta muista kuin itsestään*.

Työasiat painoivat jonkun mieltä ja töiden alasajot aiheuttivat huonosti nukuttuja öitä. Yksi miehistä oli kärsinyt unettomuudesta jo kokonaisen vuoden ja harmiteli sitä, ettei voinut antaa pienelle lapselleen sitä energiaa, mitä olisi halunnut.

Vastaajat tiesivät hyvin, että riittävät unet vaikuttavat jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Liikkuminen

Vastaajat olivat varsin valveutuneita liikunnan vaikutuksesta hyvinvoinnin kokemiseen. Suurin osa vastaajista harrasti liikuntaa useamman kerran viikossa. Koiranomistajalle liikkuminen oli päivittäistä ja tunnin mittaisten lenkkien vuoksi muu urheilu jäi vähemmälle. Lenkkeilyn lisäksi vastaajat kertoivat harrastavansa mm. kaukalopalloa, aerobicia, pilatesta ja muita ohjattuja liikuntamuotoja, kuntosalilla käymistä, retkiluistelua, sauvakävelyä, pyöräilyä, tanssimista, rullaluistelua, rullahiihtoa, murtomaahiihtoa, laskettelua, uintia, vaellusta ja monenlaisia joukkuelajeja.

Yksi naisista nautti enemmän hyötyliikunnasta. Ulkona liikkumisen koettiin luovan virkeää oloa ja olevan erinomainen keino tyhjentää päätä.

Aika koettiin suurimpana liikuntaa rajoittavana tekijänä. Haluttiin myös viettää aikaa kotona perheen kanssa.

Jos vaimo on illalla poissa, mun pitää niitä kahta lasta pyörittää siinä yksinään. Se on melkein täystyöllisyys siinä, ei kerkee liikkumaan. (Mies)

Liikunnan puuttumisen kerrottiin mm. kipeyttävän hartioita ja niskaa.

Hyvinvoinnin peruselementtien vaikutus hyvinvoinnin kokemiseen oli vastausten perusteella hyvin tiedostettua osallistujien keskuudessa ja ne koettiin merkittäväksi hyvinvointiin liittyväksi tekijäksi jo ennen hankkeeseen osallistumista.

4.1.2 Odotuksena konkreettisia asioita

Hanke prosessina

Muutama osallistuja oli katsastamassa itse hanketta, ”*tsekkaamassa minkälainen juttu tää on*”. Coaching on kiinnostanut myös ihan henkilökohtaisella tasolla, omaan työnkuvaan liittyen. Itse prosessi koettiin kiinnostavana: miten tällainen hanke on tuotteistettu. Yksi miehistä oli etukäteen lukenut aiheesta ja perehtynyt liiketoimintaideaan. Yksi naisista oli tutustumassa hankkeeseen lähinnä siksi, että osaisi paremmin kertoa hankkeen hyödyistä ja mahdollisuuksista muille, jotka voisivat myöhemmin osallistua.

Useat odottivat konkreettisia asioita ja konkreettista tekemistä, etenkin hankkeen aikana tehtäviä sykevälivariaatiomittauksia ja siitä saatavia tuloksia. Toivottiin paljon käytännön esimerkkejä. Haluttiin, että hankkeessa esiin tulevat asiat toteutuvat myös käytännön teoissa. Odotettiin ihan konkreettista apua omaan tilanteeseen sekä uusia näkökulmia, asioita, joita ei ehkä ole itse tullut ajatelleeksi.

Ryhmä

Odotuksena oli, että ryhmää pystyisi käyttämään yhtenä työvälineenä, että saisi eri näkökulmia asioihin, jokaisen oman kokemuksen kautta. Yksi naisista kertoi haluavansa tietää, mikä on muiden tapa tehdä työtä. Haluttiin kuulla, mitä arvoja muilla on: laitetaanko perhe etusijalle vai työ. Toivottiin mielipiteiden vaihtamista omista arvoista ja toimintatavoista. Mietittiin, onko muilla pinnalla samoja asioita kuin itsellä. Odotettiin avointa ilmapiiriä, että kaikki uskaltaisivat puhua. Haluttiin

kuulla osallistujien kommentteja työstään.

Ikähaarukka on nuorempaa ja vanhempaa, niin halua tietää, että kerro mulle sun hymyn salaisuus. (Mies)

Konkreettisia asioita

Haluttiin oppia kiinnittämään enemmän huomiota siihen omaan hyvinvointiin. Useimmat totesivat, että oman ajankäytön ja aikataulutusten kanssa on ollut ongelmia ja toivottiin tähän apua. *Se (ajankäyttö) on ehkä kaikkein hankalimpia juttuja. (Mies)* Odotettiin, että opittaisi ottamaan väliajat enemmän itselle hyödyksi kuin nykyään. *Ehkä pitäis ottaa taukoja päivällä, mutta ku mä tuun töihin, teen töitä oikeestaan siihen asti ku mä lähden pois. (Nainen)*

Toivottiin ryhmältä vinkkiä siihen omaan päätöksentekoon, että miten jatkaa työpäivää ja milloin lähteä kotiin. Hankkeelta odotettiin tarvittavia työkaluja siihen, että pärjää työssään tulevaisuudessakin. Lähes kaikki kertoivat odottavansa sykevälivariaatiomittauksen tuloksia ja sitä miten laite näyttää kunkin omaa elimistön palautumista.

Osallistujat kokivat saavansa siitä konkreettista palautetta elimistön palautumisesta ja siihen vaikuttavista asioista.

4.1.3 Omaan hyvinvointiin vaikuttaminen

Hankkeen osallistujilla oli erilaisia odotusarvoja. Yksi miehistä odotti hankkeen auttavan henkisen hyvinvoinnin ylläpitoon ja mahdollisesti sen parantamiseen. Odotettiin, että kollegoja voitaisiin käyttää voimauttavina tekijöinä ja saataisi aikaan voimauttavaa moniäänisyyttä. Odotettiin, että opittaisi tehokkaampaa ajankäyttöä.

Osa oli oman itsensä takia saamassa uusia vinkkejä, palautetta ja sparrausta.

Toivottiin saavan uusia ajatuksia työssä jaksamisesta ja miten ennaltaehkäistä tulevaisuuden ikääntymiseen liittyvät haasteet. Henkilöcouchingeja ja psykologin tapaamisia odotettiin innolla. Oman hyvinvoinnin tutkailemista ja sen pohtimista ja huomioimista odotettiin, että löytyisi keinoja vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Lisää pontta itsestä huolehtimiseen.

Ku asioita on niin helppo siirtää: no sitku. Vähän sellasta sitku-elämää. Varmuutta ja jäämäkkyyttä, et hei, nyt huolehdi itsestäsi. (Nainen)

Nimenomaan se, että ah! Nyt on mulla vaikka se tunti - puoltoista aikaa jutella mua liikuttavista asioista ammatti-ihmisen kanssa. (Nainen)

Osa osallistujista oli jo viime vuosien aikana joutunut pohtimaan omaa hyvinvointiaan ja asettamaan sen vuoksi asioita tärkeysjärjestykseen. Kaikilla ei ollut mitään suuria odotuksia hankkeelta. Peruspalkit koettiin olevan kunnossa, liikuminen ja syöminen monipuolista. Koettiin kuitenkin, että jos hankkeen aikana saa jotain uutta omaan hyvinvointiin liittyen, niin se olisi positiivista.

Ajanhallinta koettiin vaikeaksi. Töitä on paljon ja kaikkea ei aina meinaa ehtiä tehdä. Toivottiin jonkinlaista tukea käytännön työhön.

Ei saa olla liian vaativa. Sekin on tärkeä asia. Mut ku ei vaan pysty oleen silleen. Nää on näitä hyviä kysymyksiä, et mikä riittää? (Nainen)

Sykevälivariaatiomittausta odotettiin mielenkiinnolla.

Tässä koulutuksessa mitataan erilaisia kropan reagoiteja sähköisin menetelmin, ne kiinnostaa kovasti, et millä tavalla oma kroppa, millä tavalla siitä saadaan tulokset irti. Ja miten se palautuu. (Mies)

Jos sähköisten asioiden kautta saa selvyden sille, et se (elimistö) reagoi voimakkaasti tällasiin asioihin ja näin, olis kiva ite sit kattoo peiliin, et pystyiskö sitä sit jollain tavalla helpottamaan. (Mies)

4.1.4 Elämässä ja työssä tapahtuvat muutokset hankkeen aikana

Koska tutkin mahdollisia muutoksia haastateltavien hyvinvoinnin kokemuksissa Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen aikana, halusin tietää muista muutoksista elämässä hankkeen aikana. Koen tärkeänä opinnäytetyön tulosten luotettavuutta ajatellen, että nämä asiat ovat tiedossa ja tuotu avoimesti esiin.

Töissä

Meillä on firmassa seitsemän tai kahdeksan vuoden saneeraus takana. Ensimmäisen kerran vuosikausiin meillä puhutaan tulevaisuuteen, tulevaisuuden kuvat ovat positiiviset. (Mies) Osallistuja kertoi, että näköpiirissä ei nyt ollut henkilöstövähennyksiä tai isoja saneerauksia, sai vähän vetää henkeä ja katsella ympärilleen.

Yksi naisista kertoi, että vuodesta 2001 alkaen on ollut vähentämisiä melkein joka vuosi. Kahdella osallistujalla (nainen ja mies) oli tulossa iso organisaatiomuutos omassa yksikössään. Osaamiskeskuksen alasajosta ja siihen liittyvistä yt-neuvotteluista puhuttiin. *Mulla on 50/50 prosenttia, että mun työpaikka säilyy. (Nainen)*

Yhdellä naisosallistujalla oli todennäköistä, että esimies tulisi muuttumaan.

Miesosallistuja oli itse joutunut vetämään yt-neuvotteluja ja koki sen todella raskaksi.

Yhden miehen yksikössä oli meneillään energia-ohjelma, leikkimielinen tiimikilpailu, jossa liikuntasuorituksia merkitään ylös tiimeittäin ja niistä saa pisteitä. Ohjelman aikana oli tarkoitus, että tulee kiinnitettyä huomiota liikkumiseen ja siihen liittyi luentoja unesta ja ravinnosta.

Mä jotenkin arvelen, että meidän ympäristö töissä on sellanen et niit muutoksia tulee kuitenkin. Jos niitä ei ole just nyt niin kyl niit sit tulee kuitenkin. Tää on

semmonen toimiala, joka elää jatkuvasti. (Mies)

Jatkuva muutos koettiin sekä yrityksen hyvänä että huonona puolena. Toimintaympäristön muuttuminen ja tehtävien vaihtuminen koettiin osaltaan hyvänäkin puolena.

Ei käytännössä kerkii kehittämään asioita, vaan vastaamaan huutoihin ja sammuttelemaan paloja. Ku halutaan paljo, halutaan kaikki. (Mies)

Yksityiselämässä

Yksityiselämän puolella joitakin pieniä asioita, jotka kyl sit vaikuttaa yllättävän paljon. (Mies)

Yhden osallistujan lapsella oli päänsärkyä koulupäivän aikana, toisen vaimo oli hiljattain selvinnyt sairauskohtauksesta, jonkun lapset olivat juuri aloittaneet tarhan, esikoulun tai koulun. Joku koki parhaillaan elävänsä yksityiselämän osalta seesteisempää, rauhallisempaa vaihetta. Toinen kertoi elävänsä henkisesti raskasta aikaa ja yritti löytää voimavaroja siihen olemiseen. Yhden elämässä oli juuri tapahtunut isoja muutoksia, kuolemia ja sairauksia. Oli lapsen syntymä ja samaan aikaan isän kuolema. Näillä kaikilla koettiin olevan vaikutusta omaan olemiseen ja hyvinvointiin.

Muita koulutuksia

Yksi naisista oli esimieskoulutuksessa, jonka sisältö oli konkreettista ja jokapäiväiseen tekemiseen liittyvää. Toisella oli HM Partnersilta oma johdon coaching.

4.1.5 Voimavaroja ja coping-taitoja yleiseen jakoon

Monen mielestä tässä vaiheessa hanketta oli vaikea vastata kysymykseen: millaisia vaikutuksia hankkeella voisi olla oman sektorin tai osaston toimintaan ja työntekijöiden jaksamiseen. Joitain ehdotuksia kuitenkin tuli.

Jos tässä tulee suuria dramaattisia muutoksia, niin se antaa mulle välineitä tilanteen käsittelyyn. (Mies)

Odotettiin hankkeen antavan voimavaroja ja coping-taitoja, joita voi jakaa muillekin. Odotuksena kuitenkin oli, että hankkeella olisi eniten vaikutusta omaan itseensä. Toivottiin vinkkiä, miten kannattaa pitää kahvitaukoa ja rytmittää työtä sekä vinkkejä mikropäätöksiin ylipäänsä ja materiaalia itsetutkiskeluun sekä miten olla enemmän kuulolla omassa yksikössä, että tietää miten ihmisillä menee. Odotettiin ideoita keskusteluun. Näitä asioita voisi sitten viedä tuliaisina omalle osastolleen.

Yksi miehistä kertoi, että oli jo itse yrittänyt systematisoida omaa tekemistään ja ajankäyttöään. Sellaiseen hän kokee voivansa antaa vähän jämäkkyyttä ja levittää tätä yrityksen käytäntöihin. Hän kokee, että yrityksessä istutaan joka asiasta palaverissa, jotka usein menevät jaaritteluksi. Palaverit eivät ole tehokkaita. Jos palaverit olisivat lyhyempiä ja tehokkaampia, sillä säästäisi paljon aikaa – sillä, että keskittyy juuri siihen asiaan, mitä halutaan saada aikaiseksi. Hän ehdotti, että jokaiselle annettaisi vähän enemmän vastuuta tekemisistään.

Meil on semmonen jännä kulttuuri, et mahollisimman paljo ku on mukana, niin oletetaan et saadaa paljonki aikaseks ja se ei pidä paikkaansa. Paljon tehokkaampia palaverit, ku siellä on vähemmän väkeä. (Nainen)

Naisosallistujan mukaan esimiehet keskustelevat paljon keskenään alaistensa jaksamisesta, ei niinkään esimiesten itsensä jaksamisesta. He miettivät, miten voisivat parhaiten auttaa. Osallistuja toivoi, että saisi jotain uusia oivalluksia ja vinkkejä näihin keskusteluihin.

Miesosallistuja toivoo, että voisi yrittää rohkaista työntekijöitä, joiden työpaikat

menevät uuteen jakoon; toimia coachina heille ja antaa jonkinlaista positiivisuutta.

Yksi miehistä mietti, miten hankkeesta saadut hyödyt tulevat jalkautumaan. Hän kertoi vevänsä terveiset kollegoille siitä, mitä hankkeessa katsottiin oleelliseksi tulevaisuuden työelämää ajatellen, että ihmiset voisivat paremmin.

Omien rajojen pitäminen, et ihan kaikkeen ei tarvitse lähteä mukaan. Muista pitää se ruokatauko. Ei voi täyttää joka koloa. Keskittykää, nyt ku meillä on vielä huomattavasti rauhallisempaa, myös itseenne. (Nainen)

4.1.6 Palautetta hankkeesta

Työmenetelmistä oltaisi haluttu keskustella enemmän. Hankkeen alkupuolella koettiin, että tuotetta eli hanketta ei ollut mietitty loppuun asti, koska valmis tuote ei voi olla pilotti. Hanke koettiin keskeneräisenä ja toivottiin jonkinlaista konsulttia ratkaisemaan ongelma, miten hanke saadaan parhaiten tuotteistettua. Tällainen hanke koettiin olevan ideana hyvä ja kasvumarkkinoilla, mutta toteutukseen ja itse prosessiin toivottiin vielä lisäpanostusta. Toivottiin selkeämpää rakennetta ja että vetäjä ottaa ohjat käsiinsä ja alkaa kunnolla ja selkeästi vetää prosessia, että hanke lähtisi konkreettisemmin liikkeelle.

Miesosallistuja oli sitä mieltä, että jo tällaisenaan hänelle annettu mahdollisuus oli ainutlaatuinen. Yksi miehistä oli ollut alkuun skeptinen hankkeen suhteen, *mut ihan ok tää on.*

Toivoisin lisää rohkeutta ja semmosta kun uskotaan tällaseen uuteen liiketoimintaan, pitää olla niinkun draivia vähän. Mä en ollu ihan varma et olik tää valmis, ku tää on vielä tämmönen pilotti, sen perusteella olis ymmärrystä, mut tää ei ollu riittävän, ei vakuuttanu minuu ihan vielä. (Nainen)

Vetäjät

Toivottiin selkeämpää esittelyä siitä, ketkä ovat työryhmässä mukana. Vetäjistä jäi kuitenkin positiivinen kuva.

Ainaki nää tutkii positiivisesti ja rakentavasti näitä asioita. (Mies)

Ryhmän kokoonpano

Ryhmien kasaamiseen toivottiin lisäpanostusta. Osalle osallistujista tuli huolestunut olo yhden osallistujan puolesta, joka oli burn outissa.

Jos mä ajattelen sellasta keskiverto.. aika stressaantunutta esimiestä, niin ei tällaisesta hankkeesta saa tulla lisästressiä. (Nainen)

Ryhmän toivottiin olevan sellainen, että toisten rooliin pystyisi samaistumaan. Yksi miehistä toivoi, että ryhmässä olisi ollut kollegoita, joilla olisi samanlaisia ongelmia ja kysymyksiä.

Ryhmätapaaminen

Toivottiin enemmän voimaistavaa vuoropuhelua ja ryhmän käyttämistä yhtenä työvälineenä

Ensimmäistä ryhmätapaamista pidettiin aloitustilaisuutena eli infona. Ryhmäcoaching koettiin sille vääräksi otsikoksi. Ryhmäcoachingina ensimmäinen tapaaminen oli tuottanut yhdelle osallistujalle pettymyksen. Ensimmäinen tapaaminen olisi voinut olla jäsentyneempi, se koettiin hiukan hajanaiseksi ja alku junnaavaksi. Yhden vetäjän myöhästyminen ryhmätapaamisesta koettiin loukkaavana.

Ryhmätapaaminen oli kuitenkin useamman mielestä oikein hyvä ja mielenkiintoinen ja siellä esitettiin hyviä mielipiteitä ja keskusteluja. Moni oli positiivisesti yllättynyt. Siellä käytiin läpi työuran suunnittelua, elämänsuunnittelua ja sitä,

mitä haluaa tulevaisuudessa tehdä. Tuli psykologista vinkkiä uran suunnitteluun ja näki asioita eri suunnista. Ensimmäisessä ryhmätapaamisessa tutustuttiin ihmisiin, millaisia henkilöitä on hankkeessa mukana ja mitä halutaan tehdä. Suurin osa koki tapaamisen positiivisena.

Ryhmätapaamisen iltapäivän ajankohta koettiin hankalana, koska osan piti lähteä kesken mm. hakemaan lapsia. Tämän jälkeen loput ryhmätapaamiset sovittiin aamupäiväksi.

Yksilökeskustelu

Yksi naisista oli pettynyt siihen, että yksilökeskustelun sijaintipaikaksi ehdotettiin sovitusta Helsingin sijasta Tapiolaa tai Kirkkonummea. Kaikille ei ollut helppoa sopia keskustelupäiviä, koska oli paljon muutakin menoa. Joku koki, että hänet ”hoidettiin vain jossain välissä”, hän koki BBI mielialatutkimuslomakkeen tarjoamisen turhan nopeana tapana hoitaa asia.

Mulle syntyi se tunne, että mä olen nyt vaivaksi. (Nainen)

4.2 Hankkeen jälkeinen tilanne

Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen jälkimmäinen haastattelu suoritettiin syys-lokakuussa 2010. Haastattelut suoritettiin kahden viikon aikana yrityksen omissa tiloissa. Selvitin kokemuksia tuoreeltaan hankkeen juuri päätyttyä. Suorat lainaukset erottuvat kursivoituina muusta tekstistä.

Hankkeen loppuvaiheen haastatteluista kävi ilmi, että työpäivällä on suuri merkitys vapaa-ajan harrastamiseen ja vapaa-ajalla on vastavuoroisesti suuri vaikutus työssä jaksamiseen. En varsinaisesti kysynyt tarkemmin haastattelujen aikana, mitkä asiat peruselementtien ulkopuolella koettiin vaikuttaneen hyvinvoin-

tiin. Näitä asioita kuitenkin tuli esiin erilaisten kysymysten alla ja kaivoin litte-roiduista haastatteluaineistoista värikynillä esiin haastatteluista nousseita hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaneita tekijöitä. Nämä katsoin olevan varsinaisia opinnäytetyön tuloksia: uutta tietoa.

4.2.1 Syöminen, nukkuminen ja liikkuminen perushyvinvoinnin elementteinä

Syömistä, nukkumista ja liikkumista pidettiin ihan perushyvinvoinnin elementteinä, jotka kaikki vaikuttavat yleishyvinvointiin. Henkisen hyvinvoinnin perustan koettiin rakentuvan pitkälti fyysisen hyvinvoinnin päälle. Yksi naisista kertoi pyrkineensä nyt keskittymään enemmän itseen, omaan hyvinvointiin, tekemiseen ja olemiseen. Hän kertoi lopettaneensa tupakanpolton.

Yrityksessä oli myös meneillään oma hyvinvointiohjelma, jossa kulmakivinä olivat liikunta, lepo ja ravinto. Erityisesti liikkuminen ja nukkuminen olivat yhdelle naisosallistujalle tärkeitä.

Miesosallistuja kertoi pyrkivänsä huolehtimaan, että nämä asiat olisivat mahdollisimman hyvällä tolalla, sillä niillä on kaikilla iso vaikutus jaksamiseen. Hän koki, että kun on hyvässä kunnossa, levännyt ja syönyt säännöllisesti kohtuullisen hyvin, jaksaa paljon paremmin erilaisia asioita ja työstressikin tuntuu pysyvän paremmin hallinnassa. Kun sitten työpäivän jälkeen haluaa vielä tehdä jotain, sitäkin jaksaa paremmin.

Syöminen

Yksi miehistä jättää aamupalat väliin arkisin, mutta viikonloppuisin syö aamulla perheen kanssa.

Useampi vastaajista syö lämpimän aterian töissä.

Pyrin syömään sen päivittäisen yhen lämpimän aterian, niin pysyy paremmassa

kunnossa ja on parempi olo. (Nainen)

Miesosallistuja kertoi syövänsä lämpimän, kevyen aterian, että ruoka ei ala väsyttää vaan iltapäivälläkin pysyy tietynlainen työasenne.

Epäsäännöllinen syöminen kostautuu yhdelle miehistä terveydellisesti vähemmän ravitsevalla ruualla ja hänen tulee sitten myös syötyä enemmän kuin on tarpeen. Hänen mukaansa raskaasti syöminen vaikuttaa jaksamiseen ja myöhäinen ruokailu mahdollisesti myös unen laatuun tai keston.

Yksi miehistä sanoo, että pelkkien kokouspullien ja kahvin jälkeen koko lähtökohta työpäivän jälkeiselle harrastamiselle on ihan toiselta planeetalta. Työpäivällä on kuitenkin hyvä kahvila, johon on lyhyt matka eikä tarvitse jonottaa. Siitä saa keiton, jonka avulla jaksaa kahvia ja pullaa paremmin etenkin, jos työpäivä on normaalia pidempi tai työpäivän jälkeen on muutakin suunnitelmaa ja harrastuksia.

Naisosallistuja ottaa usein eväät töihin eikä välttämättä syö lämmintä lounasta. Syöminen riippuu tällöin pitkälti siitä, mitä lapsille laittaa ruuaksi.

Nukkuminen

Vastaajien työpäivät ovat usein kiireisiä ja jos iltaisin on vielä suunnitelmia ja lasten harrastuksia, jotkut huomaavat olevansa loppuviikosta huomattavasti väsyneempiä. Joillekin seitsemän tuntia on jo rajana siihen, että alkaa olla väsynyt liikkumaan. Joillekin nukkuminen on ollut varsin helppoa ja he kokevat nukkuneensa hyvin. Nukkuminen koettiin todella tärkeäksi ja osallistujien nukkumiseen vaikutti myös se, nukkuvatko lapset. Pienten lasten kanssa koettiin helposti valvomista ja unet saattoivat jäädä viidestä seitsemään tuntiin.

Yksi miehistä oli kärsinyt unettomuudesta ja koki, että nukkumisen palautuminen oli varsin positiivinen asia joka myös korotti mielialaa. Tämän henkilön kohdalla hanke oli erityisesti osoittanut tehonsa myös peruselementteihin liittyvien asioiden kannalta.

Nukkuminen on ihan peruselementti, et jos unta ei oo riittävästi, niin ei sitä vaan jaksa liikkua, tai ei jaksa keskittyä työpaikalla tai virheiden määrä kasvaa. (Mies)

Liikkuminen

Osallistujat olivat pääsääntöisesti aktiivisia liikkujia. Harva muu kuin koiranomistaja liikkui päivittäin, mutta useimmat liikkuivat monta kertaa viikossa.

Jos ei koiraa olis niin en mä varmaan näin paljo ikinä liikkuis. Satoi tai paistoi niin se on mentävä. (Nainen)

Lastenhoito oli merkittävin este liikkumiselle. Yksi naisista kertoi, ettei meinaa löytää aikaa liikkumiseen ja hyötyliikunta on se, mikä sopii parhaiten mm. puutarhanhoito.

Liikkumisesta osallistujat kertoivat, että jos on kauan liikkumatta, sen huomaa esimerkiksi painonnousuna ja yleisenä vetämättömyytenä, energian puutteena.

Tulee semmonen tunne ja halu käydä tekemässä jotakin ja mulle ulkoilu on semmonen tärkeä asia. Joko juoksemassa tai pyöräilemässä tai vaikka kävelyllä, niin se on jo aika iso juttu. (Mies)

Lenkkeilyn ja kävelyn lisäksi vastaajat harrastavat mm. kuntosalilla käymistä, kaukalopalloa, ja erilaisia ohjattuja liikuntamuotoja.

Yksi naisista kertoo käyvänsä kuntosalilla ja eri ohjatuissa liikuntamuodoissa epäsäännöllisesti, tulee kausia jolloin innostuu ja ahnehtii liikuntaa ja sairastumisen jälkeen liikkuminen voi jäädä pitkäksi aikaa. Hän väsyttää itsensä liikumalla täysiä eikä tällöin palautumista tule missään vaiheessa.

Aktiivisin miesosallistuja pyrkii liikkumaan vähintään viisi kertaa viikossa, hikiliikuntaa, sählyä, lenkkeilyä, rullaluistelua, sauvakävelyä, maastossa ja metsässä oleskelua, hiihtämistä. Hän oli päättänyt lisätä ulkona olemista, koska koki sen vaikuttavan uneen ja yleiseen olemiseen sekä yksinkertaisesti tuntui hyvältä.

Toisella haastattelukierroksella kävi ilmi, että syömiseen, nukkumiseen ja liik-

kumiseen liittyvät tekijät hyvinvoinnin rakentamiselle olivat tulleet hankkeen aikana paremmin tiedostetuiksi, mutta niissä ei ollut hankkeen aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tämä seikka muutti tutkimukseni suuntaa tulosten osalta.

Opinnäytetyön kysymyksenasettelu ei rajannut tutkimusta koskemaan pelkästään syömistä, nukkumista ja liikkumista ja koska tutkin osallistujien kokemuksia hyvinvoinnista Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen aikana, halusin selvittää, mitkä asiat sitten koettiin muuttuneen hankkeen aikana.

4.2.2 Lisääntynyt huomio omaan hyvinvointiin

Osallistajat kertoivat, että työkiireiden keskellä helposti unohtuu oma hyvinvointi ja helpommin tulee huolehdittua muista ihmisistä sekä töissä että vapaalla. Hankkeen jälkeen he kokivat tärkeäksi huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan. Vapaa-ajan palautumisella ja muilla palautumiseen liittyvillä tekijöillä koettiin olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen.

Toisen vaiheen haastatteluista nousi esiin mikropäätösten voimakas vaikutus hyvinvoinnin kokemiseen.

Miesosallistuja oli jo puoli vuotta keskustellut ja joutunut miettimään omaan hyvinvointiinsa liittyviä asioita. Hän kertoi saaneensa tämän hankkeen aikana faktaa omien tuntemustensa pohjaksi. Kiireen keskellä ei aina tule mietittyä omaa hyvinvointiaan. Hyvinvoinnista keskustelu selkeyttää omia ajatuksia ja tietää paremmin, mihin asiaan kannattaa tarttua vähentääkseen stressiä ja rakentaakseen jatkossa positiivisempaa hyvinvoinnin kierrettä.

Kaksi naisista sanoo, että elämä on ollut melkein pelkkää suorittamista, muita kuin itseään varten. Toinen kertoo, että haluaisi antaa enemmän aikaa itselle tärkeille asioille – edes hetkeksi.

Ku ite vaan tekee ja tekee ja menee eteenpäin, ni sitä jotenki vaan on siinä

omassa.. toki ehkä mukavassa, mut vähän sulkeutuneessa junassa, et vähän rennommin vois ottaa. Aina se terveys vie voiton. Se on kaiken A ja O. Sen ehdoilla mennään. (Mies)

Useampi vastaajista kertoi, että on nyt kiinnittänyt enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa ja aktiivisesti ajatellut niitä asioita, jotka siihen vaikuttavat. On tullut tietoisiksi siitä, että täytyy ajatella myös itseään. Täytyy osata ottaa rennommin. Hankkeen aikana kerrottiin selvinneen hämmästyttäviäkin asioita.

Pitää pysähtyä siivoamaan se oma pesä ensin, et mä tiedän et asiat on ikäänku järjestyksessä. (Nainen)

Hyvänä asiana pidettiin hankkeen kokonaisvaltaisuutta ja sitä, että kyseessä ei ollut pelkkä kuntotesti tai treeniohjelma vaan mukana oli muitakin näkökulmia, kuten henkisiä elementtejä vahvasti mukana. Yhden naisosallistujan mielestä oli kiva päästä kerrankin keskustelemaan omista asioista, kun työkseen käy keskusteluja muiden asioista.

On itselle kirkastunu myöskin, ne omat tärkeät asiat ja mitä haluaa. Ainahan on hyvä, et asioita aika ajoin, vaik ne on tuttuja ja niitä tietää, niin palautetaan mieliin ja tehdään taas tiedostetuiks sillä tasolla et ne muistaa. (Nainen)

Osallistujat kokivat, että Diacor Wellbeing Coaching -hanke on edesauttanut sitä, että he ovat kiinnittäneet enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa. Osallistujien mukaan itselle tärkeiden asioiden tiedostaminen vahvistuu, kun niitä palautetaan mieliin, niistä keskustellaan ja ne tehdään tiedostetuiksi.

Tauot

Taukojen pitäminen ja niiden merkitys työssä jaksamiseen tuli vahvasti haastateluissa esiin. Hetkeksi työstä irrottautuminen antaa jo paljon lisätehoa työhön. Muutaman minuutin kävely tai kahvin hakeminen kahviosta koettiin jo riittävän pitkiksi tauoiksi. Tauon pituudella ei ollut väliä, kunhan hetkeksi jätti sen työn mitä oli tekemässä. Yksi miehistä kävi keskustelemassa työkaverinsa kanssa. Palautumista työpäivää pilkkomalla. Kahvilla käymisessä ei enää tarvinnut miet-

tiä huonoa omaatuntoa vaan saattoi istua ihan kaikessa rauhassa.

Se on niinku se mun tauko, et sit mä jaksan paljon paremmin sen jälkeen, ku saa asiat vähäks aikaa pois päästä. Pieni tauko ja sit yllättävän nopeesti hommat sujuu siitä. (Nainen)

Yksi naisista kertoi, että yrityksellä on esimerkiksi johdon tekemiä haastatteluja ja työhyvinvointivideoita, joita voisi katsella ja irrottautua siten omasta työstä. *Kuulokkeet korville, kahvikuppi käteen ja sohvalle istumaan.*

Miesosallistuja kertoo jämähtävänsä helposti tietokoneen ääreen eikä siitä helposti tule liikahdettua. Hän kertoo, että on hankkeen jälkeen ottanut tauot ihan konkreettiseksi tavoitteeksi: lyhyitä taukoja, kunhan nousee pois tuoiltaan ja pitää vaikka pientä taukojumbppaa, käy kahviossa tai juttelemassa kollegan kanssa.

Ehkä mun täytyy lähtee siitä, et mä lähen pikkuhiljaa opetteleen ottaan niitä taukoja. Se ei oo välttämättä tehokasta tehdä niinku yhteen putkeen. Mä oon aatellu, et mä saan kyl paljo aikaseks, ei siinä mitään, mut se, että se ei välttämättä oman hyvinvoinnin osalta oo hyvä asia tehdä asioita sillä tavalla ku mä oon tehny niitä. Pidemmän päälle. (Nainen)

Päivittäinen ruokatauko koettiin myös hyvänä palautumishetkenä sekä pienet tauot palaverien jälkeen.

Taukojen pitäminen nousi useamman osallistujan haastatteluvastauksista oleellisimpana työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavana tekijänä. Työpäivän tauotus lisäsi osallistujien mukaan keskittymiskykyä, työn tehokkuutta sekä jaksamista vapaa-ajan harrastuksien parissa työajan jälkeen. Koska vapaa-ajan harrastuksilla koettiin olevan merkitystä työssä jaksamiseen, ne koettiin hyvin tärkeinä ja niiden avulla oli mahdollista päästä positiiviseen jaksamisen oravanpyörään.

Ajankäyttö

Osallistujat kertoivat, että hankkeessa oli käyty läpi päivittäisiä ratkaisuja: mitä tekee työn ja vapaa-ajan suhteen, kuinka käyttää työajan ja miten organisoisen, miten järjestää päivänsä ja miten toimii muiden ihmisten kanssa. Näitä asioita selkiyttämällä ja priorisoimalla oli mahdollista saada myös vähän omaa aikaa. Yksi naisista kertoi, että on oppinut miettimään tarkemmin, että jos on asioita, mihin hän ei voi vaikuttaa millään tavalla, hän ei käytä siihen aikaansa. Hän käyttää aikaansa mieluummin niihin asioihin, joihin on mahdollista vaikuttaa.

Ja sitten ne asiat, mitkä on sellasia huolenaiheita, vähän niinku ulommalla kehällä, niin voihan niitä miettiä, mut ei niihin kannata uhrata aikaa ja murehtia, koska sit sul on taas se stressi semmosista asioista, joihin sä et voi ihan oikeesti vaikuttaa. Tän oon oppinu. (Nainen)

Sekin on jo helpottavaa, et sä voit myöntää esimerkiks sen, ettet sä tee asialle mitään. Sähän et vaan voi kaikkeen pystyä ja sä et aina jakska kaikkia asioita tehdä. Tiedostat et tämmönen on, mut nyt sä et voi asialle mitään. (Nainen)

Yksi naisista kertoo, ettei hankkeella ollut suurta vaikutusta omaan ajankäyttöön ja sen hallintaan. Hänen työsopimuksensa on sellainen, jossa ei ole eritelty varsinaista työaikaa eikä hän koe voivansa kieltäytyä asioista nojaamalla siihen, ettei se kuulu työaikaan. Hän kokee, että hänellä on tietyt oikeudet, velvollisuudet ja vapaudet. Joskus täytyy valita kahden itselle epäedullisen väliltä ja silloin kumpikaan vaihtoehto ei ole välttämättä hyvä.

Naisosallistuja oli keskustellut hankkeessa siitä, että oli iltaisin niin väsynyt, ettei jaksanut ottaa käsitöitäkään esiin, vaikka ne olivat aina olleet hänen henkireiknänsä. Hän kertoi, että makaa vain apaattisena sohvalla ja tuijottaa televisiota. Siihen oli todettu, ettei tarvitse olla iltaisin niin väsynyt vaan voi antaa hiukan vähemmän itsestään päivällä töissä, jotta jää energiaa illaksikin. Nainen kokee, ettei ole tehnyt asialle mitään eikä mikään ole muuttunut, mutta hän kertoo silti olevansa nykyään selvästi pirteämpi iltaisin. Hän kertoo jopa puhkuvansa tar-moa iltaisin.

Ei tarvi antaa 110 prosenttia töissä. Ei tarvi ku vähän vähentää sitä, et jaksaa sit enemmän. Jotain tämmösiä niinku lukkoja aukoo sieltä sitte. Tämmösiä mä haluisin, et muillekki.. tulis niinku ajattelemisen aihetta. (Nainen)

Ajankäyttö ja aikataulutukset koettiin suurena haasteena, jopa ongelmana hankkeen alkaessa. Sen hallintaan kaivattiin apua ja uutta näkökulmaa, koska ajankäytöllä ja ajan hallinnalla on haastattelujen mukaan ratkaiseva merkitys osallistujien hyvinvoinnin kokemiseen ja työssä jaksamiseen. Siihen katsottiin saaneen uutta tietoa ja toimintatapoja.

Sykevälivariaatiomittaus

Sykevälivariaatiomittaus oli asia, mitä lähes kaikki osallistujat olivat odottaneet. Osa koki tietävänsä, milloin on rentoutunut ja oletti osaavansa rentoutua. Jotkut saivat huomata, että palautumista olikin hyvin vähän.

Oli aikalailla avaavaa se, etten mä kuitenkaan ollu. Kroppa meni.. Se ei ollu kuitenkaan niin lepotilassa ku mä olin ajatellu et se on. Johtuuko se sit siitä, että mä en pääse rentoutumaan vai mitä? (Nainen)

Palauttavien asioiden merkitys nousi ja etenkin se, että on edes lyhyitä taukoja työpäivän aikana. Kahvitauoista ei tarvinnut enää potea huonoa omaatuntoa.

Tää on aktivoinu silleen ajatuksen, sanotaan näin. Sit se mikä tuli, nyt tää konkretia tuli tästä oikeestaan, se tuli sen sykevälivariaatiomittauksen tulos anto niinku sen, et pitää pitää taukoja sen päivän aikana. (Mies)

Mittaus myös kertoi osallistujille millainen voimavara nukkuminen oikeasti on, sen palauttavasta voimasta ja merkityksestä. Positiivisimpana mittauksessa pidettiin sitä, että hyvinvointiin liittyviä asioita on joutunut enemmän ajattelemaan ja kiinnittämään niihin huomiota. Yksi miesosallistujista oli yllätynyt siitä, että käyrät näyttivät öisin vihreää (palautumista), vaikka hän ei ollut kokenut nukkuvansa lainkaan.

Sykevälivariaatiomittaus oli selkeästi osoittanut, että etäpäivä ei ollut lomapäivä,

vaan varsin rankka päivä. Taukoja ei paljoa ollut ja koko päivä oli aikataulutettu minuutilleen ruokakauppaa ja lasten harrastuksia myöten aamusta iltaan. Yöunet näkyivät kuitenkin rauhallisina ja palauttavana.

Kyl siinä, niinku näitten taukojen tärkeys mun mielestä korostuu siinä, et näki sen oikeesti et mimmonen päivä se on. Sai informaatiota niistä stressijaksoista ja sit siitä palautumisesta. Jos mä koen jonkun työtilanteen niinkun palauttavana, niin senhän täytyy tarkoittaa sitä, et se on jollain tavalla, mä koen sen positii-visesti, sen tilanteen. (Mies)

Yhden miesvastaajan tuloksissa muutama haastavakin kahdenkeskinen keskustelu oli näkynyt palauttavana. Myös ruotsinkielen opiskelu koettiin yllättäen palauttavana hetkenä.

Ku muut häiriötekijät on poissa ja pystyy, vaik se on hankala asia ja vähän semmosia vaikeita työelämän asioita joutuu käymään läpi, mut ku niitä voi rauhassa keskittyneesti ilman et on muita häiriötekijöitä, käydä läpi, niin silloin mä en itse asiassa kokenutkaan sitä stressaavaksi, vaan palauttavaksi. (Mies)

Sykevälivariaatiomittaus koettiin hyvin konkreettisena apuna ja mittaustulokset kertoivat osallistujille oman elämän ja työn stressaavat eli punaiset ja palauttavat eli vihreät asiat. Mittausta pidettiin hankkeen mielenkiintoisimpana asiana.

Joillain osallistujilla oli iltaisin ”piikkejä”, kun stressitaso nousi. Tämä oli lähinnä silloin, kun yritti saada lapsia nukkumaan ja rauhoittumaan tai teinejä palaamaan riennoistaan kotiin.

Yksi miehistä kertoi ottavansa työmatkoilla lentokoneessa pienet päiväunet ja niidenkin merkittävästä palauttavasta vaikutuksesta. Hän koki, ettei tällä mittauksella kuitenkaan yksittäisenä prosessina ollut kovin kummoista merkitystä hänen hyvinvoinnilleen, mutta hän oli tyytyväinen kun sai tietää, ettei hänen sydämässään ollut mitään ongelmia. Hän oli jo ennen mittausta tunnistanut ne asiat, mitkä aiheuttavat stressiä.

Toki se on sit et aha, se vaikuttaa noin paljon. Ja tietysti se palautuminen. (Mies)

Hankkeen lopussa haastattelukierroksella ilmeni, että osallistujat olivat kokeineet sykevälivariaatiomittaukset hankkeen konkreettisimpana palautteena elimistön hyvinvoinnista. Sykevälivariaatiomittauksen tulokset olivat joillekin yllättäviä ja niiden avulla koettiin tiedostettavan helpommin stressiä aiheuttavia sekä elimistön palautumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Palaverikulttuuri

Palaverikulttuuri oli ollut puheenaiheena hankkeen aikana ja yksi naisista kiteyttääkin läpikäytyt asiat näin:

Kuunteleminen, mikä on ollu aina varmaan meille kaikille vähän semmonen haaste. Me aina puhutaan päälle ja näin, niin siin on sit parantunu se, et on joutunu ihan oikeesti miettiä. On vähän oppinu miettiin, et aina ei tarvi sanoa mitään, voi olla ihan hiljaa ja kuunnella. Sun ei tarvi aina olla äänessä. Seki vie aika paljo energiaa, semmonen niinku oleminen, et voi olla hiljaa ja sit sanoa jolleki jos on jotain sanottavaa. Kuuntelee ihan oikeesti loppuun, mitä se toinen sanoo. Voi olla et se sanoo jo sen asian, mitä sä oot itte sanomassa jos sä et kuuntele loppuun. (Nainen)

Työhön liittyvinä konkreettisimpina asioina koettiin sähköposti- ja palaverikulttuuriin vaikuttaviin pieniin, mutta merkittäviin asioihin puuttuminen. Tällä koettiin olevan vaikutusta laajempaankin ihmisjoukkoon. Miten tärkeä sähköpostiviesti on, kuinka nopeasti siihen pitää vastata ja kuinka monelle se kannattaa lähettää eteenpäin? Miten paljon yhteistä työaikaa vie, jos sen lähettää kahdelle tai 20 ihmiselle?

Yrityksen palaverikulttuuri on osallistujien mukaan näyttänyt tehokkaalta, kun kaikilla on ollut pöytätietokoneet esillä ja kännykät kädessä. Palavereissa kuuntelemisen ja aiheeseen keskittymisen koettiin vähentävän palaveriin käytettävää kokonaisaikaa. Käytännössä tämä tarkoitti osallistujien mukaan sitä, että pöytätietokoneita ei avata palavereissa, ellei niihin tehdä muistiinpanoja ja että kännykät pidetään kiinni. Osallistujien mukaan tehokkuus kärsii, jos ihminen yrittää keskittyä moneen asiaan samaan aikaan.

4.2.3 Jatkoiveena sparrausta ja keskustelua

Mä olin alkuun että työhyvinvointi, että mikä tää on? Työhyvinvointi sotketaan monta kertaa siihen, et sulla on joku sairaus. (Nainen)

Yksi miehistä myönsi olleensa skeptinen tämän hankkeen suhteen, mutta piti kokonaisuutta lopulta oikein hyvänä. Naisosallistuja kertoi, ettei ollut aiemmin niin aktiivisesti miettinyt, miten joku yksittäinen päätös tai työpäivän organisointi voi vaikuttaa omaan hyvinvointiin ja oli saanut näistä asioista paljon uutta ajateltavaa.

Hankkeesta prosessina

Osa osallistujista oli jo aiemmin joutunut miettimään työpäivän ja vapaa-ajan välistä suhdetta. Yksi naisista kertoi oppineensa monien vastaavanlaisten koulutusten kautta, miten näihin kannattaa suhtautua ja miten tällainen hanke kannattaa viedä läpi.

Toiveena oli, että vastaavanlaisia tunnin keskustelutapaamisia voisi jatkaa hankkeen jälkeenkin. Jonkun ulkopuolisen tulisi järjestää näitä tai ainakin kutsua ihmiset koolle. Toivottiin siitä tulevan jatkuva käytäntö.

Ehkä tässä vois niinku tavata ja kattoo että mitä kukin on tehny ja mikä on muuttunu. Nehän lähtee aika pienistä asioista. (Nainen)

Voihan sulla olla asiat hyvin, sä vaan tarvit jotain semmosta, et sä voit vielä paremmin siinä työssä. (Nainen)

Konkretian kaipuuseen koettiin saadun vastauksia mittaustulosten myötä.

Kolmella vastaajalla ei ollut mitään varsinaisia suuri odotuksia ja sikäli hanke oli vastannut odotuksia. Yksi osallistujista myöntää, että odotukset olivat vähän korkeammat. *Tulinko mä liian isoilla odotuksilla, et sillä tavalla mä en voi sanoa, et mun odotukset täyty. (Nainen)*

Yksi naisista kertoi, että oli utelias itse hanketta kohtaan ja häntä kiinnosti lähinnä se, miten Diacor oli lähtenyt toteuttamaan tällaista hanketta. Hän oli kiinnostunut coachingista oman työnsä puolesta.

Suurin osa osallistujista piti hankkeen mielenkiintoisimpana osiona sykevälivariaatiomittausta ja osa olisi halunnut tehdä sen uudestaan: nähdä että onko tapahtunut muutoksia.

Omista asioista keskustelu ja erilaisten tunteiden herättelemineen koettiin kivana. *Se oli just niin mielenkiintoinen kun mä alussa ajattelin. Tää, että luvan kanssa saa pysähtyä miettimään sitä omalta kannalta, että miltä musta tuntuu. (Nainen)*

Osa koki, että pitkä kesäloma katkaisi prosessia. *Mulle jäi vähän sellanen hyhminen olo siitä. (Nainen)*

Ryhmä- ja yksilökeskusteluista

Hankkeen aikana hyvinä asioina koettiin useamman osallistujan mukaan ”sparaus” ja keskustelu.

Ryhmäkeskusteluista koettiin olleen hyötyä siinä, että kuuli kuinka paljon eri tavoilla asioita on voitu nähdä ja tehdä. Vaikka ryhmäkeskustelut koettiin pääsääntöisesti hyvinä, suurin osa osallistujista koki yksilökeskustelun tuottoisammaksi. *Mun mielestä kyl molemmista; niistä oli erilaista hyötyä. Ryhmässä oli mukava kun on kollegoita, jotka elää samassa työympäristössä ja sit yksilöta-paamisissa voi keskustella henkilökohtasemmista asioista. (Mies)*

Yksilökeskustelussa koettiin hyvänä, että pystyi käymään omia asioitaan läpi keskustelemalla asiantuntevan henkilön kanssa. *Semmosii mahdollisuuksii mun työuran varrella on ollu kyl tosi vähän. Työkaverin tai esimiehen, tai jonkun työn ulkopuolella ei pysty samalla tavalla ehkä käymään läpi ku mitä on pystynyt käymään nyt näissä keskusteluissa. (Mies)*

Konkreettisia asioita

Yksi naisista kertoi oppineensa uudenlaista kokonaisuutta ja ymmärtää hankkeen jälkeen, miten mikäkin asia vaikuttaa omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin. Oli opittu myös, että useasti jos jonkun asian sanoo ääneen, kuten että on väsynyt, asia konkretisoituu ja se on helpompi pitää mielessä.

Jonkun mielestä ajan hallinta, ajan käyttö oli tullut esiin vahvimpana. *Se on melkein kaikilla vähän semmonen haaste. Kun mä varaan, niin mitä mä varaan ja millä lailla mä varaan sen. (Nainen)*

Sähköpostikäyttäytymisestä pitäisi miettiä, kenelle sähköposteja lähetellään. *Tarvitseeko mun laittaa sitä kymmenelle ihmiselle? Jos kakstoista ihmistä sen lukee, paljonko siinä menee aikaa? (Nainen)*

Yhdellä naisista oli näkynyt mittauksissa, että palautumista oli varsin vähän. Iltaisin oli stressitaso noussut reilusti ja tämä oli nyt tullut tietoisuuteen.

Yksi naisosallistujista oli hakenut hankkeelta sitä, että tulisi aktiivisemmin kiinnitettyä huomiota hyvinvointiin liittyviin asioihin. Hän oli saanut konkreettisesti tietää, mitkä tekijät vaikuttavat missäkin tilanteissa ja miten niihin voi itse vaikuttaa.

Syömisen, nukkumisen ja liikkumisen koettiin olevan itsestään selviä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Niissä ei koettu saaneen mitään uutta tieteellistä viestiä. *Jos ajattelee tätä meidän ryhmää, joka oli tässä, niin kaikki oli mun mielestä sellasia, että aika hyvin tiedosti asioita ja on jo ottanutki asioita hanksaan. (Mies)* Yksi miehistä olikin sitä mieltä, että suorittavassa portaassa ollaan enemmän ongelmassa näiden asioiden kanssa ja mitä ylemmäs portaissa mennään, sitä vähemmän näissä ongelmassa ollaan.

4.2.4 Muutoksia elämässä hankkeen aikana

Töissä

Yrityksessä oli organisaatiomuutos sekä toiminnan supistamishankkeita, alasajoja ja yt-neuvotteluita. Osa vastaajista joutui miettimään oman tiiminsä kohtaloa. Yhdellä naisosallistujalla vaihtui kesän aikana esimies.

Yksityiselämässä

Yksi miehistä oli jo muutama vuosi aiemmin päättänyt pitää kiinni tietyistä työajoista. Toinen oli pari vuotta aiemmin alkanut palautella mieleen lepo-, ravinto- ja liikkumisasioita eikä kokenut sillä saralla mitään uutta tämän hankkeen aikana. Hän koki kuitenkin, että oli kiva saada ”sparrausta” ja ohjausta sekä vahvistusta sille, että se työ mitä oli asian eteen tehnyt, sillä oli ollut vaikutusta.

Yhden vastaajan lähiystäväperheen poika oli kuollut hankkeen aikana ja se oli ollut melko raskasta. Yhden vaimo oli sairastellut, mutta jo parempaan päin menossa. Yhden osallistujan äidin alzheimer ja palvelutalossa oleminen mietitytti. Yhden lapsi oli juuri aloittanut koulun ja vielä kun nuorimmainenkin aloittaisi seuraavana vuonna, hän odotti elämän hiljalleen tasoittuvan ja rahoittuvan. Yksi osallistujista oli lähdössä seuraavana päivänä Namibiaan vapaaehtoistyöhön. Yksi osallistujista oli saanut tietää olevansa raskaana. Yksi kertoi, että oli ollut monenlaisia muutoksia viime aikoina, läheisten kuolemia ja sairauksia. Yksityiselämässä oli ollut paljon asioita, mitkä piti tiedostaa ja hoitaa.

Muita koulutuksia

Yhdellä naisista oli useampia hyvinvointiin liittyviä koulutuksia tämän hankkeen rinnalla. Kaksi naisosallistujaa kertoi käyneensä samaan aikaan esimieskoulutusta, eettisen johtamisen valmennusta sekä Seitsemän hyvää toimintatapaa

(Seven habits of highly efficient people) -koulutusta. *Prosessit on ollu kaikki pikkusen sekottuneena. Tavallaan tukee toisiaan. (Nainen)*

4.2.5 Sparrausta koko taloon ja muutosta työpaikkakulttuuriin

Sparraus ja keskustelut koettiin hyvinvointihankkeen parhaimpina asioina ja niitä toivottiinkin jatkettavan jossain muodossa hankkeen jälkeen.

Suurimpana asiana pidettiin sitä, että ihmiset pysähtyisivät miettimään omaa tekemistään ja asioita, jotka stressaavat. Työkavereiden keskinäistä sparrausta toivottiin saatavaksi koko taloon. Työpaikan sisäistä kulttuuria olisi vastaajien mukaan myös hyvä hieman muokata, mm. minkälaisia sähköpostiviestejä lähetetään isoilla jakeluilla.

Sehän lähtee vaan itsestä, sunhan täytyy jossain vaiheessa vaan ottaa ja lähteä tekemään asioita toisella tavalla. (Nainen)

Työpaikkakulttuurissa oli havaittu epäkohtia. Se, että kannettava tietokone oli mukana palaverissa ja ihmiset näyttivät tämän vuoksi aktiivisilta, ei aina ollutkaan hyvä asia. Se nähtiin myös puhujan loukkaamisena; se ettei kuuntele. On eri asia jos kirjoittaa muistiinpanoja, mutta suurimmalla osalla on ollut sähköposti auki ja he tekevät palaverin aikana omia juttujaan. Palaverissa kaikilla on rooli ja tarkoituksena on keskittyä aiheeseen eikä niin, että osallistujat puuhailevat omiaan matkapuhelimen tai kannettavan tietokoneen kanssa. Tällainen käytös haluttiin saada hallintaan, koska koettiin, että asiat eivät etene silloin kun niihin ei keskitytä. Palaverin voi esimerkiksi lopettaa aikaisemmin, jos se saadaan tehokkaammaksi.

Mä oon päättäny et nyt mä tuun sanomaan, että ei tarvi sitä läppäriä. On kohteliasta kuunnella, mitä toisella on sillä hetkellä. Sit joskus on sun vuoro. Mä luulen, et tätä kautta tulee sitä aikaa, koska sä et voi vastata sun omiin sähköposteihin etkä mihinkään muuhunkaan ku sä et voi keskittyä. Vaikka kuinka ajatellaan, et se olis tehokasta, niin se on tehotonta. (Nainen)

Toivottiin, että alan ammattilainen tulisi kertomaan tästä hankkeesta taloushallinnon henkilöstölle. Yhtiö on viimeisen kymmenen vuoden aikana vähentänyt satoja tai tuhansia työntekijöitä ja koettiin, että jäljellä olevien työtaakka on varmasti lähtökohtaisesti kasvanut. Jonkun ulkopuolisen kanssa voisi olla helpompaa käydä läpi työhön liittyviä asioita ja saada siihen uusia vinkkejä ja ohjausta, miten voi toimia eri tavalla.

Oletuksena oli, että aktiivisimmat ja innokkaimmat työntekijät lähtevät helpoimmin mukaan työhyvinvointiohjelmiin. Ne, jotka ehkä eniten tarvitsisivat tällaiseen osallistumista, eivät välttämättä hakeudu mukaan. Toivottiin, että tällaista hanketta osattaisi kohdentaa juuri sille henkilöstölle, joka eniten tarvitsisi tukea työssään ja yksityiselämässään. Hanke koettiin ainutlaatuisena mahdollisuutena käydä läpi fyysisten asioiden lisäksi myös henkistä hyvinvointia. Ei haluttu kuitenkaan, että hankkeeseen osallistumista koettaisiin minkäänlaisena pakkona. Monivuotisten saneerausten jälkeen henkilöstö voi olla herkkänä sen suhteen, että työnantaja alkaa puuttua jo – ei pelkästään työn tekemiseen, vaan myös siihen, mitä tehdään vapaa-ajalla.

Voi olla et tulee semmonen, että meillä saa olla töissä vaan sellaset, jotka nukkuu seitsemän tuntia yössä ja jotka liikkuu kolme kertaa viikossa ja syö lämpimän aterian kaks kertaa päivässä. Se on haastavaa, koska ei tää nyt voi olla mikään holhousfirma, jonka työntekijöiden pitää elää jotenki. Vaan et se koettais positiivisena ja välittämisenä. Et kiinnitetään huomiota ja välitetään. (Mies)

Koettiin, että helposti annetaan esimiehen tehtäväksi huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Kuitenkin on pitkälti ihmisistä itsestään kiinni, miten elämäänsä elää ja haluttiin olla tukemassa ja rohkaisemassa heitä heidän omissa päätöksissään. Toivottiin, että alaiset voisivat itse kiinnittää enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa sekä pohtivan niitä asioita, jotka ovat kullekin tärkeitä.

Vois sit jatkossa näitä helmiä, mitä täältä on tullu, ni poimia sitten muillekin jaettavaksi, vaikkei ois osallistunu siihen koulutukseen. Semmosta niinku ajatusmalliin muutosta. Priorisointi on tärkeätä. Se, että oppii elämään sen työkuorman kanssa, ettei ota siitä stressiä, et hyväksyy sen ja sitte rupeet mietti-

mään sitä, että mul on tietyt rajat, et mä pidän näistä rajoista kiinni, niin sit mulla on hyvä olla. (Nainen)

Työtehtävien ja asioiden priorisoiminen nousivat tärkeään rooliin ajan hallinnan kontrolloimisessa ja toiminnan kehittämisessä. Priorisoiminen ja omien rajojen pitäminen nousivat tämän myötä haastatteluissa vaikuttavimpina asioina työssä jaksamiselle. Oleellisin ajatus oli: ei kannata murehtia sellaista asiaa, mihin ei voi vaikuttaa vaan keskity niihin asioihin, joille voit tehdä jotain. Kaikkeen ei tarvitse pystyä, kaikenlaista kohtelua ei tarvitse sietää eikä työhön tarvitse aina panostaa 110-prosenttisesti. Näiden seikkojen koettiin vaikuttavan merkittävästi sekä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen että omaan hyvinvoinnin kokemiseen.

Johtavan työterveyspsykologi Antti Aron aiemmassa vastaavanlaisessa pilot-tiohjelmassa mikropäätösten merkitys nousi selvästi esiin. Opinnäytetyöni osallistujien kokemukset osoittivat, että heidän kykynsä tunnistaa arkielämän päätöksentekotilanteita paranivat ohjelman aikana. He olivat tyytyväisiä siitä, että pääsivät mukaan Diacor Wellbeing Coaching –hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena oli lisätä ja vahvistaa osallistujien tietoja, taitoja ja kykyä tehdä sellaisia päätöksiä, jotka tukevat heidän työkykyään ja vaikuttavat myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa.

4.2.6 Palautetta hankkeesta

Tällainen hanke koettiin tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi, koska henkilöstön vähentämisen myötä työtaakka on lisääntynyt, vaikkakin työtehtäviä on osaltaan myös järkipäätetty.

Useampi osallistuja antoi palautetta siitä, että olisivat kaivanneet hankkeelta vielä enemmän konkretiaa. He olisivat kaivanneet muun muassa esimerkkejä siitä, miten asioita on tehty ja miten käytäntöjä on korjattu. *Et miten sä voit, tee tällä tavalla ja rakenna päiväsi vaikka näin tai toinen vaihtoehto, että rakennat päiväsi näin. Pidä taukoja. Vaihtoehtoja, kokemuksia, käytäntöjä, vielä enem-*

män. (Nainen)

Yksi naisista koki lievää turhautumista siinä, ettei välttämättä haluaisi olla mukana sellaisessa, missä kysytään asioita, mihin hänellä ei ole vastausta. Toinen koki hankkeen hyvänä sen vuoksi, että osaa nyt kanavoida tällaista niille ihmisille, jotka eniten tällaista tarvitsevat. Hän toivoi tämäntyyppistä hanketta käytettävän hieman konkreettisemmassa muodossa tietyille henkilöstöryhmälle työuupumusta ennaltaehkäisevänä toimintana.

Pitkä kesätauko oli useamman osallistujan mielestä katkaissut hyvinvointifokuksen hankkeen aikana. Hankkeen aikana oli rakennettu luottamusta ja sitten tulikin pitkä tauko. Koettiin, että ryhmä joutui käymään käynnistysprosessin uudelleen pitkän tauon jälkeen. Yksi naisista kertoi lisäksi, että oli tottunut ohjatumpaan ja jäsennellympään työskentelyyn. Hän toivoi jonkinlaista työkirjaa, mihin saisi asioita ja muutoksia dokumentoitua. Vaikka hanketta toivottiin vielä hieman viilattavan, sen koettiin silti aktivoineen ajatuksia omaan hyvinvointiin liittyvien asioiden tiimoilta. Sykevälivariaatiomittauksen tuloksia pidettiin erittäin mielenkiintoisena.

Kaiken kaikkiaan hanketta pidettiin positiivisena ja mielenkiintoisena. Kaikki eivät kokeneet hankkeen vaikuttaneen kovin vahvasti omaan hyvinvointiin, mutta siitä huolimatta toivottiin tällaisen ulkopuolisen järjestämän hankkeen pääsevän syvemmin sisään yrityksen rakenteisiin, saavan isompaa roolia ja enemmän näkyvyyttä. Koettiin, että ulkopuolisen tahon on helpompi tuoda hyvinvoinnin näkökulmaa yritykseen. Haluttiin tähdätä siihen, että henkilöstö on tyytyväistä ja olisi mahdollisuus tavoitella Suomen paras työpaikka-titteliä.

Osallistujat tiesivät, että heistä pidetään huolta, mutta kokivat työkuulttuurista puuttuvan ”sielun”. Yrityksen ikuisesta muutosmyllerryksestä ei koettu pääsevän eroon, vaan sen odotettiin jopa lisääntyvän. Sielukkuudella ajateltiin voitavan tuoda työhön muutakin kuin arjen puurtamista. Miesosallistujan mukaan sielukkuus auttaisi hymyilemään ja voimaan hyvin.

Hankkeen pituus koettiin hyvänä asiana. Jos se olisi ollut vain parin kerran tapaaminen, esiin nousseet asiat olisivat unohtuneet hyvin äkkiä. Naisosallistuja

kertoi olevan innoissaan asioista, mitä oli oppinut ja halusi päästä kokeilemaan niitä, mitkä oli havainnut hyviksi. Hän oli tosi iloinen päästessään mukaan tällaiseen hankkeeseen.

Vetäjät

Vetäjistä ei tullut palautteita.

Ryhmän kokoonpano

Osallistujat toivoivat, että hankkeeseen ei valittaisi sairaita ihmisiä. Heille toivottiin ihan toisenlaista hoitomuotoa. Toivottiin, että hankkeessa olisi mukana samanlaisissa tilanteissa olevia ihmisiä, että ryhmä olisi homogeenisempi. Näin olisi helpompi luoda toimiva vertaisryhmä. Kaivattiin enemmän jäämäkkyyttä osallistujien alkukartoitukseen. Ryhmän dynamiikkaa koettiin rikkovan se, että mukana oli henkilö, joka oli jaksamisensa äärirajoilla. Voimaantumisen elementin koettiin jääneen puuttumaan.

Ryhmätapaaminen

Ryhmätapaamisista, kuten yksilötapaamisistakin toivottiin saatavan etukäteen tietoa aiheesta ja asioista, mitä tultaisiin käsittelemään. Tämä auttaisi aktivoimaan osallistujien ajatuksia aiheisiin liittyen jo ennen tapaamisia. Tämä auttaisi valmistautumaan tapaamisiin. Kesätauko koettiin pääsääntöisesti huonona asiana, koska teemat unohtuivat ja ajatukset olivat pitkän aikaa ihan muissa asioissa. Turhat jaarittelut haluttiin pois tapaamisista ja että keskityttäisiin päivän teemoihin. Vetäjältä toivottiin enemmän vastuuta tilanteen ohjaamiseen. Tapaamisista toivottiin jäämäkämpää ja tavoitteen selkeämpää esille tuomista. Ryhmätapaamisista toivottiin myös konkreettisempia. Olisi voinut olla asioita, joita olisi voinut harjoitella, kuten rentoutumisia.

Ensimmäinen tapaaminen koettiin sekavana, koska yhden osallistujan koettiin vievän paljon ilmatilaa omien ongelmiansa kanssa. Syvällisempään keskusteluun ja luottamukseen ei ollut mahdollisuutta. Kaivattiin enemmän struktuuria.

Yksi miehistä oli sitä mieltä, että ehkä olisi voinut vähän tiivistää ja ottaa yhden ryhmäsessioin pois kokonaan. Naisosallistujan mielestä tapaamiset tuntuivat varsin lyhyiltä ja aamupäivät koettiin ideaaliksi tällaisille tapaamisille. Yksi naisista ajatteli, että tapaamiset olisivat sopineet helpommin osallistujien kalentereihin, jos ne olisi sijoitettu eri päiville. Jos jollekin oli joku päivä huono, toiselle oli joku toinen päivä. Kaikki olisivat päässet tasavertaisesti osallistumaan tapaamisiin.

Yksi naisista jäi miettimään, miten ihmiset saisi aidosti siirtämään ajatuksiaan käytäntöön hankkeen jälkeen. Tällaisten ”koulutusten” anti koettiin helposti jäävän yleiselle tasolle ja kovin kevyeksi käytännön toteuttamisen kannalta. Yksi osallistujista toivoi jonkinlaista seurantaa hankkeelle. Hän ehdotti vielä paria lisätapaamista, että hankkeen aikaansaamaa muutosta olisi helpompi pitää yllä ja annettaisi taas joku aihe, mitä pitäisi miettiä ennen tapaamisia.

Yksilökeskustelu

Yhdelle naisosallistujalle jäi huono olo yksilöohjauksen jälkeen. Hän koki huonoutta siinä, miten on asioita hoitanut ja koki ohjaajan päässeen ”satakymmenenprosenttisesti maaliinsa” sillä, että oli saanut kaivettua tällaisia asioita esiin.

5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

5.1 Tutkimusetiikan kaksi ongelmaa

Yritys toimii tiettyjen itse asettamiensa eettisten perusarvojen pohjalta, johon työntekijät sitoutuvat. Työntekijöiden omat moraaliset käsitykset, esimerkiksi työmoraali, vaikuttavat siihen, miten jokainen suhtautuu työnantajan normeihin, ja toisaalta, miten hän yksilönä toimii työyhteisössään. Tähän liittyy myös jakaminen ja hyvinvoinnin kokeminen, jota tällä tutkimuksella kartoitetaan. Jo tutkimus sinänsä saattaa luoda pohjaa hyvinvoinnin kokemiselle, koska työnantaja on valmis resursoimaan tällaiseen hankkeeseen. Tästä syystä on tärkeää, että tutkimus täyttää tutkimuseettiset kriteerit.

Tutkimusetiikassa käsitellään kahta ongelmaa. Ensiksikin tutkimusetiikassa on kyse tutkimuksen päämääriin liittyvästä moraalista ja toisaalta siitä, millä keinolla tavoitteet pyritään saavuttamaan.

Etiikka on ihmisten moraalista käyttäytymistä ja sen perusteita koskevaa tutkimusta. (Mäkinen 2006, 10-11.) Etiikka koostuu yrityksistä, joilla pyritään järjestelmällisesti muokkaamaan ja tekemään tietoisiksi moraalisiin sisältyviä perustavanlaatuisia periaatteita, arvoja ja normeja. Moraali taas koostuu niistä periaatteista, arvoista ja normeista, jotka auttavat yksityistä ihmistä tai ryhmää tekemään päätöksiä konkreettisissa tilanteissa. (Hermerén 1986, 23.)

Tutkimuksen pääteemana on hyvinvoinnin kokemus ja siihen liittyvät muutokset. Hyvinvointia tarkastellaan tässä tutkimuksessa Wellbeing Coaching -hankkeeseen osallistuvien näkökulmasta ja heidän kokemustensa kautta.

Tutkimuksen osallistujat olivat saman yrityksen työntekijöitä, jotka valittiin tiettyjen ennalta määrättyjen rekrytointikriteerien perusteella. Tutkimuksessa oli mukana viisi naista ja kolme miestä. Yksi osallistujista oli kuitenkin ihan tietoisesti

valittu rekrytointikriteerien ulkopuolelta ja odotin mielenkiinnolla tämän asian vaikutusta tutkimuksen tekemiseen, sisältöön ja tuloksiin.

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tärkeimpinä eettisinä periaatteina ovat yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 20). Tutkittavalle kerrotaan etukäteen tutkimuksen tavoitteista, ja hänellä on myös mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta.

Ilmoitin tutkittaville, että tarkoituksena on tutkia heidän kokemuksiaan Wellbeing Coaching -hankkeesta. Korostin, että tutkimukseen osallistuminen on luottamuksellista, eivätkä kenenkään henkilötiedot tule missään vaiheessa julkisuu-teen. Käytin haastattelujen purkamisessa numerokoodeja, jotka valitsin haastat- teluajankohtien perusteella niin, etteivät kenenkään nimet tule missään muo- dossa muiden kuin itse tutkijan tietoon.

5.2 Tutkimusaiheen valinta – eettinen ratkaisu

Tutkimuksella on aina eettiset vaatimuksensa. Jo tutkimusaiheen valinta on eet- tinen ratkaisu (Hirsjärvi ym. 1997, 26). Tutkimukseni aihe on valittu sillä perus- teella, että Diacor Terveyspalvelut Oy pilotoi uutta Wellbeing Coaching - hanketta. Halusin selvittää, minkälaisia kokemuksia osallistujilla on hankkeesta ja sen aikana tapahtuneista muutoksista hyvinvoinnin kokemukseen.

Haastattelin kaikki osallistujat heidän omalla työpaikallaan eri neuvotteluhuo- neissa ja muissa tiloissa aina sen mukaan, missä oli milloinkin vapaata. Yrityk- sessä oli henkilö, joka järjesti haastatteluille paikan sen ajankohdan mukaan, minkä osallistuja ilmoitti minulle ja minä sitten haastattelutilaa järjestävälle hen- kilölle. Haastatteluajankohdat olivat joustavia ja niissä noudatettiin osallistujien omia aikatauluja. Ilmoitin etukäteen haastattelujen kestävän noin puoli tuntia. Osallistujat varasivat tämän verran aikaa kalenteriinsa. Ilmoitin myös etukäteen,

että nauhoitan haastattelut, eikä kellään ollut mitään sitä vastaan.

Eräs tutkimuksen eettisyyden kulmakivistä on rehellisyys (Hirsijärvi ym. 1997, 27). Olen ollut rehellinen kaikille osapuolille koko tutkimuksen ajan. Vahvistaakseni tätä olen lähettänyt kaikille osallistujille kommentoitaviksi heidän litteroidut haastattelunsa. Korostin kuitenkin, että ketään ei tulla tunnistamaan tutkimuksesta ja haastatteluja ei näe kukaan muu kuin minä itse. Ilmoitin käsitteleväni vain tiukasti haastattelukysymyksiin liittyvää aineistoa, kaikki muu haastattelussa ilmi tullut pysyy luottamuksellisena.

En ole käyttänyt haastatteluja sellaisenaan, vaan olen teemoittanut niistä asioita tiettyjen aiheiden mukaan, ja sitten tyypittänyt ne tuloksiksi. Tutkimuksessa käytettävään litteroituun tekstiin en joutunut haastateltavien kommenttien jälkeen tekemään muutoksia, mikä lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkijan tehtävä on tuottaa luotettavaa informaatiota todellisuudesta (Pietarinen 1999). Luotettavuus edellyttää tutkijalta kriittistä asennetta sekä oman esiymmärryksensä tiedostamisen suhteen että tutkimusjärjestelyjen ja tulosten analysoimisen osalta. Olen Diacor Terveyspalvelut Oy:n työntekijä ja teen tutkimusta yritykselleni. Olen silti tutkittavassa Wellbeing Coaching hankkeessa täysin ulkopuolinen tutkija eli objektiivinen tiedon tuottaja. Keskustelin hankkeen vetäjän Antti Aron kanssa hankkeen alkuvaiheessa lähinnä siitä, mitä tutkimukseni tulee koskemaan, mutta hän ei ole vaikuttanut tutkimuksen sisältöön tai edistymiseen millään tavalla tämän jälkeen. Tutkimus on täysin osallistujalähtöinen. Myös tulokset ovat ikään kuin nousseet itsestään tutkimusaineistosta.

Luotettavuuden kulmakivi on todellisuus; vastaako teksti tai asiakirja todellisuutta. Koska kvalitatiivisten tutkimusten joukkoon kuuluu hyvin erilaisia lähestymistapoja ja tutkimusperinteitä, ei ole olemassa yhtä yhtenäistä tapaa arvioida luotettavuutta. Joidenkin mielestä reliabiliteetti ja valideetti käsitteinä ovat irrelevantteja laadullisessa tutkimuksessa, koska kyseessä on lähtökohdaltaan ja paradigmatiltaan kokonaan toisenlainen lähestymistapa kuin mitä kvantitatiivinen tutkimus edustaa.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan yleistämisestä. Kvalitatiivisessa tut-

kimuksessa on kysymys usein yksittäistapauksesta tai vain osaa kokonaisuutta edustavasta aineistosta. Voidaan puhua siirrettävyydestä eli siitä, voidaanko tuloksia soveltaa samankaltaisessa toisessa kontekstissa. Luotettavuuden lisäämiseksi voidaan nojautua myös intersubjektiviiseen arviointiin, jolla tarkoitetaan sitä, että aineiston on läpikäynyt useampi henkilö. Kvalitatiivisen aineiston analyysi on perusteiltaan merkityksen tulkintaa. (Helakorpi 1999, 71-72.)

5.3 Tutkimustulosten paikkansa pitävyys

Yksi tutkimuksen tärkeimmistä eettisistä periaatteista liittyy tutkimustulosten paikkansa pitävyden tarkistamiseen ja niiden yleistettävyyteen ja julkistamiseen (Mäkinen 2006, 102). Tutkimuksen osallistujat ovat saaneet litteroidut haastattelut tarkastettavakseen, mutta eivät ole pyytäneet poistamaan vastauksista mitään. Haastattelujen vastaukset vastaavat siis osallistujien näkökulmasta vallitsevaa todellisuutta. Tämän aineiston pohjalta olen tehnyt tutkimukseni, jonka tulen antamaan myös osallistujille luettavaksi.

Tieteellisen tutkimuksen keskeinen tavoite on totuudellisuus. Tieteen tehtävä on jäsentää maailmaa ja etsiä totuutta, vaikei sitä koskaan saavutettaisi. On sovittu siitä, milloin tutkimustehtävä täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerit. Sanoetaan, että ”tieto on hyvin perusteltu tosi uskomus”. (Helakorpi 1999, 73.)

Tutkimuksen avulla saatu tieto, tieteellinen tieto, antaa aineksia ajattelulle, rikastuttaa ja monipuolistaa arkitiedon luomaa kuvaa asioista ja tilanteista, ja antaa myös uusia ideoita oman työn kehittämiseen (Hirsjärvi ym. 1997, 21). Tämä on ollut myös tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden työnantajan lähtökohdina, kun se on lähtenyt mukaan Diacor Wellbeing Coaching –hankkeeseen.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

”Mikä maailman asioista on pisin, lyhin, nopein, hitain, eniten jaettavissa osiin, pisimmäksi venytetty, kadutuin, huomiotta jätetyin, mitä ilman ei mitään voida tehdä, jonka kanssa moni ei tee mitään, joka tuhoaa kaiken mitättömän ja nostaa kaiken arvoonsa?” Voltairen arvoitus

Tässä kappaleessa esitän yleistä pohdintaa tehtävän aiheista ja tehtävän suorittamiseen liittyvää arviointia. Tarkastelen tutkimuksen aikana syntyneitä uusia ongelma-alueita ja niiden ratkaisumalleja. Tässä kappaleessa käytän vapaata ajatuksenlentoa. (Helakorpi 1999, 82.) Johtopäätösten tekemisessä olen pyrkinyt ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsevät. Pysin toki ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 113.)

Kartoitin kyselylomakkeella Diacor Wellbeing Coaching -hankkeeseen osallistuvien elämäntapoja yleisellä tasolla. Elämäntavat liittyvät tutkimuksessani tiiviisti ihmisen hyvinvoinnin kokemukseen, koska Sydäntautiliiton mukaan hyvinvoinnin peruselementit ovat säännöllinen lämmin ateria, riittävä ja säännöllinen liikunta eli lyhyesti syöminen, nukkuminen ja liikkuminen. Haastatteluilla pääsin syvemmälle osallistujien hyvinvoinnin kokemuksiin liittyviin muihin tekijöihin ja niihin vaikuttaviin asioihin.

Tutkimuksen alkumetreillä kävi ilmi, että yllämainitut hyvinvoinnin peruselementit ovat ainakin suurimmalla osalla hankkeeseen osallistuvista jo hyvin tiedossa ja jollain tavoin hallinnassa. Tutkimuksen painopiste muuttui tämän havainnon myötä koskemaan osallistujien muita hyvinvointiin liittyviä kokemuksia ja muutoksia hyvinvoinnin kokemuksissa hankkeen aikana. Halusin tuoda tutkimuksellani tietoisuuteen jotain uutta, sellaista, mihin osallistujat kokivat hankkeella olleen merkitystä.

Osallistujien itse määrittelemä hyvinvointiin liittyvä terminologia on pohjana tut-

kimuksessa käytettävälle kielelliselle ilmaisulle. Tutkimukseni on aineistolähtöinen ja koska kartoitan Diacor Wellbeing Coachingin -hankkeen osallistujien kokemuksia hyvinvoinnin kokemuksiin liittyvistä tekijöistä. Tulokset nousevat suoraan osallistujien haastatteluista. Tulokset ovat tarkoituksella moniäänisiä enkä lähtenyt niitä enempää tiivistämään ja yleistämään, koska tutkimus on suunnattu työelämälle ja hankkeen mahdollista kehittämistä varten on tärkeää kuunnella jokaista osanottajaa. Tutkimusta ei ole tarkoitettu yleistettäväksi laajemmin, vaan on tarkoitus tuoda Diacor Wellbeing Coachin -hankkeeseen osallistuvien kokemuksia esille.

Vaikka taustatieto- ja kyselylomakkeella selvisi yleistä tietoa osallistujien elämäntavoista, ilman haastatteluja olisi moni arvokas ”sivuseikka” jäänyt huomioidatta. Kuten osallistujat itse sanovat, pienillä asioilla on suuri vaikutus omaan hyvinvointiin. Oivallukset ovat usein arkisia: Syön joka päivä lämpimän lounaan. Kävelen aina portaat. En vilkuile työmeilejä enää kello kymmenen jälkeen. Unohdan myöhäiset hikilenkit, jotka vievät yöunen.

Hanna Sántin mukaan jutun juju on ohjata vaativaa tietotyötä tekevät ammattilaiset itse vahtimaan omaa kuormittumistaan. Vaativaa tietotyötä tekevien kuormittumiseen liittyviä erityispiirteitä olisi mielestäni aiheellista tutkia enemmän. Tässä tutkimuksessa keskityin Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen kautta koettuihin osallistujien kertomiin ongelmakohtiin. Diacor Wellbeing Coaching -menetelmään kuuluvat päiväkirjamerkinnot ja sykevälin seuraaminen kertovat sekä työn fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta että palautumisesta. Yksilö- ja ryhmävalmennuksissa voi etsiä uusia, hyvinvointia lisääviä työtapoja. (Sántti 2010.)

Ohjelma ei itsessään suoranaisesti lisää työhyvinvointia, vaan auttaa sen läpikäyneitä huolehtimaan itse omasta jaksamisestaan pienillä teoilla. Tarkoitus on, että edes pysähtyisi hetkeksi miettimään, mikä vaikutus näillä pienillä mikropäätöksillä on omaan jaksamiseen ja työntekoon, Nokiolla Wellbeing Coaching projektista vastaava projektipäällikkö Timo Ropponen sanoo. (Pulkkinen 2010.)

Haastattelujen vastauksista nousi voimakkaasti esiin perheen ja etenkin lasten suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnin kokemukselle ja myös työssä jaksamiselle,

vaikka perhettä ei itse haastattelukysymyksissä edes mainita. Tarkoitan sitä, etten lähtökohtaisesti selvittänyt haastatteluissa osallistujien perhetilannetta.

Paitsi että ura on tärkeä yksilölle, on se tärkeä myös yritykselle. Yritys kehittyy siten, että se kasvattaa työntekijöitään yhä vaativampiin tehtäviin. Yrityksen näkökulmasta olisi tärkeää paitsi edistää vanhempien viihtymistä työpaikalla, myös itsekkäistä syistä olla edistämässä mahdollisuuksia yhdistää perhe ja ura. (Piha 2011, 60.) Piha oli teoksessaan haastatellut useita työelämän naisjohtajia. Opinnäytetyössäni kävi ilmi, että perhe-elämä vaikuttaa yhtä vahvasti tutkimuksessa olleiden miesten elämään ja työssä jaksamiseen.

Työelämään voi ammentaa paljon perheestä ja parisuhteesta. Voi jopa ajatella, että riesan ja sovittelun sijaan perhe onkin valtava voimavara. ”Vanhemmuus kehittää ainakin kriisinhallintakykyä, sillä käytännön tasollahan ihmisten väliset konfliktit eivät eroa kotikonflikteista lapsen kanssa paljoakaan. Ja ehkä se kehittää herkkyyttä aistia asioita, jotka ovat pinnan alla”, Pirjo Airaksinen (Nelonen, kanavajohtaja) sanoo. (Piha 2011, 205.)

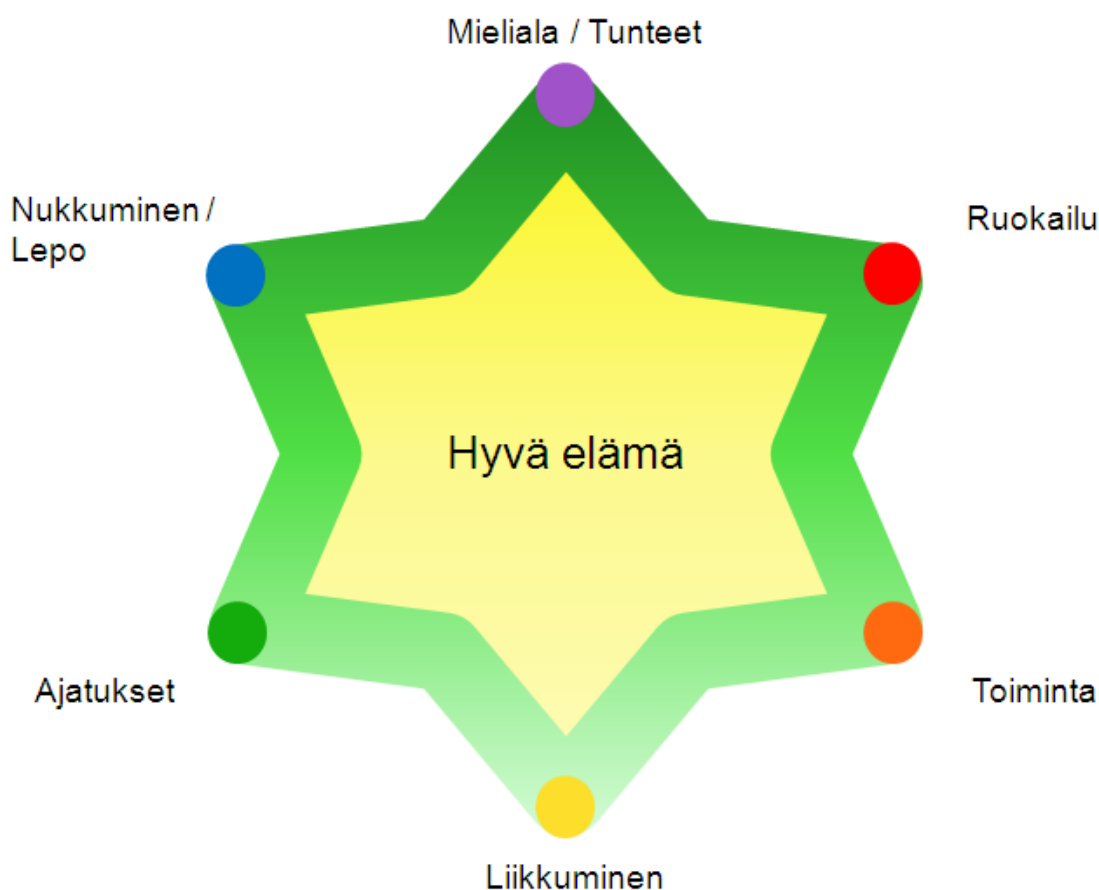
Riina Hyytiän (Filmitoiminnan varatoimitusjohtaja) mielestä vanhemmuus antaa johtajuudelle paljon. ”Kun joutuu väsyneenä huutavan uhmaikäisen kanssa useita kertoja päivässä henkisiin taisteluihin, saa aika hyvän harjoitteluvastuksen”, hän sanoo. Kun epäonnistuu monta kertaa ja taas toisinaan onnistuu, oppii muuttamaan käytöstään. (Piha 2011, 147.)

Jos haluaa olla täydellinen, olla aina käytettävissä, pystyä kaikkeen mitä vaaditaan, ajattelee, että täytyy tehdä aina kaikki nopeasti ja virheettömästi. Ei ihme jos kiirettä pitää. Pahimmillaan mikään ei kelpaa. Lopputuloksen laadulla ole mitään rajaa. Usein tähän liittyy myös se, että mikään aika ei koskaan tyydytä: työtä tehdään vuorokaudet ympäriinsä, sähköpostia lähetellään keskellä yötä. Kaikkia asioita voi parantaa loputtomasti, mutta jossakin on raja, jossa laatu on riittävän hyvää tarpeeseen nähden. On kysyttävä mikä on riittävän hyvää, riittävän paljon, riittävän laadukasta. (Jääskeläinen 2005, 14.)

Opinnäytetyössä esille nousseet hyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttavat tekijät

Yksinkertaistettuna syöminen, nukkuminen ja liikkuminen vaikuttavat kaikki toisiinsa. Jos nukkuu hyvin, jaksaa paremmin liikkua ja jos ei syö kunnolla, ei jaksaa liikkua. Jos syö liian tuhdisti illalla, voi sillä olla negatiivinen vaikutus yöunen laatuun ja määrään. Liikkumisella on positiivinen vaikutus nukkumiseen. Kaikki nämä asiat vaikuttavat hyvinvoinnin kokemiseen sekä työpäivän että työpäivän jälkeisen elämän osalta. Diacor Wellbeing Coaching -hankkeen osallistujilla olivat nämä asiat hyvin tiedossa ja tämän johdosta pääsin tutkimuksessani paneutumaan vielä syvemmälle osallistujien hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaviin tekijöihin.

Kuvio 7. Wellbeing Spot



Joillain osallistujilla oli muita samantyyppisiä koulutuksia hankkeen rinnalla. Koulutusten koettiin tukevan toisiaan ja kaikkien osaltaan vaikuttavan hyvin-

voinnin kokemiseen. Diacor Wellbeing Coaching -hankkeelta odotettiin konkreettisia työkaluja työssä jaksamiseen ja siihen, että osallistujat kokevat pärjäävänsä työelämän jatkuvassa muutoksessa.

Tutkimusta tehdessä mielenkiintoisinta oli todeta, että vaikka lähdin tutkimaan hyvinvoinnin peruselementeissä tapahtuvia mahdollisia muutoksia hankkeen aikana, sain tuloksina osallistujien omien kokemusten kautta erilaiset mikropäätökset. Mikropäätökset ovat Diacor Wellbeing -tiimin materiaalin mukaan juuri niitä asioita, mitä hankkeella on pyritty tuomaan tietoisuuteen omaan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen. Diacor Wellbeing -tiimi ei ollut vaikuttamassa tähän tutkimukseen tai sen tuloksiin, koska kaikki tutkimuksen ainesosat rakentuvat osallistujien omista kokemuksista.

Tauot

Taukojen merkitys nousi opinnäytetyöni mustaksi hevoseksi. Työssä jaksaminen on päivän puheenaihe ja siihen vaikuttavia tekijöitä pyritään kartoittamaan kaikin mahdollisin keinoin. Taukojen pitäminen ei ehkä ole se ensimmäinen asia, mikä tulisi mieleen kun lähdetään tutkimaan työssä jaksamista. Opinnäytetyöni osoitti kuitenkin, että tauot ovat keskeisimpiä tekijöitä hyvinvoinnin kokemiseen, työssä jaksamiseen sekä vapaa-ajan harrastamiseen.

Kannattaako pitää taukoja, jos aikaa on muutenkin vähän? Kokouksissa jäädään usein junnaamaan, joku puhuu pitkään tai puheenjohtaja sallii löysän keskustelun. Tauoista on hyötyä sillä junnaaminen loppuu, ajatukset selkiytyvät, keskittymiskyky sekä henkinen ja fyysinen energiataso paranevat ja virheet vähenevät. Saadaan myös etäisyyttä asiaan ja sillä aikaa asiat muhivat alitajunnassa. Osanottajat voivat hyödyntää taukoa keskustelemalla pienemmissä ryhmissä. (Jääskeläinen 2005, 95.)

Ihannetilanne on, että työtä tehdessään väsyisi mahdollisimman vähän eikä tarvitsisi uhrata vapaa-aikaansa pelkkään toipumiseen. Mitä tehdä, ettei lähtisi väsyneenä töistä kotiin? Eräs idea on, että päivän mittaan otetaan lyhyitä muutaman minuutin virkistymistuokioita, joilla energiataso palautetaan normaaliksi.

Virkistätymiskeinoja on vaikka millä mitalla, vain mielikuvitus on rajana. Työaika ei rajoita. Jo minuutin parin virkistymistauko kannattaa. (Jääskeläinen 2005, 110 -111.) Jääskeläisen teoksen loppuosassa on koottuna monenlaista vinkkiä lyhyiden taukojen pitämiseen.

Ajankäyttö

”Aikaaha Jumala loi eikä kiireest puhunt mittää.” Karjalainen sananlasku. Mistä ajankäytössä oikein on kysymys? Lyhyesti ajankäytössä on kysymys kahdesta asiasta: Mitä tehdään ja miten tehdään. (Jääskeläinen 2005, 7, 27.)

Osallistujat pääosin kokivat ajan hallinnan haastavana ja jopa ongelmana. Tähän kysymykseen toivottiin ihan konkreettista apua ja mallinnusta. Ajankäyttö olikin teemana Diacor Wellbeing Coachingissa. Etätyöpäiväkin koettiin raskaana tiukan aikataulutuksen vuoksi.

Samat periaatteet, joilla työelämässä tehostetaan ajankäyttöä sopivat myös yksityiselämän puolelle. Ajanryöstöt ovat tekemistä, johon helposti menee liikaa aikaa saatuun hyötyyn nähden. Usein on kysymys vain väärästä tavasta hoitaa asia. Ajankäyttötekniikoiden tehtävänä on pitää ajanryöstäjät kurissa. Tavallimmat ajanryöstäjät ovat: puhelin, sähköposti, keskeytykset, ei osata sanoa ei, sekainen työpöytä, kokoukset, myöhästelyt, lykkääminen, huonot tehtävänänot. Keskeytykset ovat tehokkaan ajankäytön uhka. Pahin keskeyttäjä voit olla sinä itse. Stressaantuneen on vaikea keskittyä: hän hyppii tehtävästä toiseen, ajatukset harhailevat, täpötäydeltä työpöydältä osuu silmiin milloin mitäkin ja seuraava tehtävä on jo mielessä. (Jääskeläinen 2005, 76-77, 83.)

Ajankäyttö on loppujen lopuksi energiakysymys. Jaksaminen on kiinni energias-
ta. Ihminen on kuin energiaa käyttävä laitos: jostain se energia tulee, jotenkin sitä käytetään ja johonkin se menee. Jaksamisen kannalta on keskeistä, mitkä asiat tuovat ja mitkä vievät energiaa. Hienoa olisi, jos energia joutuisi kiertoon eli käytetty energia palautuisi takaisin. (Jääskeläinen 2005, 109.) Diacor Wellbeing Coachingissa ja konkreettisimmin sykevälivariaatiomittauksissa tuli osallistujille tiedoksi, mitkä asiat stressaavat ja vievät energiaa ja toisaalta myös se,

mikä oli palauttavaa eli energiaa tuovaa. Näiden pohjalta osallistujilla oli mahdollisuus alkaa vaikuttaa siihen, miten he alkavat asioita muuttaa enemmän palauttavaan suuntaan.

Kiire on aina jollain tavalla stressaava tekijä. Kun yrityksessä vähennetään työntekijöitä ja työt kasaantuvat jäljelle jäävien niskaan, voi kiireen tuntu lisääntyä merkittävästi. Pahin kiireen syy löytyy siitä itsestään. Kiire on kuin huume. Kiireestä tulee sekä syy että seuraus. Kiire aiheuttaa kiireen. Kun on kiire, ei ehdi kuntoilla. Kun ei ehdi kuntoilla, on huonossa kunnossa. Silloin kuluu enemmän aikaa, mistä taas seuraa kiirettä. Kun on kiire tekee myös virheitä. Kun tekee virheitä tulee lisähommia, mikä tuottaa lisää kiirettä. Tällaisen oravanpyörän tunnistaminen on ajankäytön parantamisessa olennaista. ”Hukkaamalla” aikaa sitä voitetaan. Tavallisimpia aikaan liittyviä investointeja ovat: suunnittelu, koulutus, työnopetus, kehitystyö, järjestelmien parantaminen tai kehittäminen, tauot ja lepo. (Jääskeläinen 2005, 15, 61.)

Ajan hallinnassa täytyy osata ottaa huomioon koko elämä ja kaikki siihen liittyvät asiat. Perheellä koettiin olevan suuri merkitys vapaa-ajan toimintoihin: sekä syömiseen, nukkumiseen että liikkumiseen. Perheelle, ystäville, harrastuksille, itselle, yksin olemiseen, rentoutumiseen ja opiskeluun on myös osattava varata aikaa. (Jääskeläinen 2005, 76.)

Priorisointi

Priorisointi on olennaisen erottamista epäolennaisesta, tärkeän erottamista vähemmän tärkeästä. Priorisointi ei välttämättä tarkoita kiireellisen erottamista vähemmän kiireellisestä, koska kiireellisin ei aina ole tärkeintä. Priorisointi on osaratkaisu ajankäytön ongelmiin, toinen puoli tulee ajanryöstäjien hallinnasta. Meillä on aina aikaa sille, mitä pidämme tarpeeksi tärkeänä. Jos meillä ei ole aikaa johonkin, se tarkoittaa, ettemme pidä sitä tärkeänä. (Jääskeläinen 2005, 29.)

On huono tapa määritellä kiireellisin asia tärkeimmäksi ja kiireellisyyden vuoksi asian priorisointi tehtävälisan kärkisijalle sekä määräaikojen määräämä tehtä-

vien priorisointi. Jos näiden periaatteiden mukaan mennään, joudutaan tielle jolla todellakin on jatkuvasti jumalaton kiire. Monet erittäin tärkeät asiat ovat luonteeltaan vähemmän kiireellisiä, esim. suunnittelu, ennakoiminen, itsensä kehittäminen, opiskelu, kunnon ylläpito, järjestelmien miettiminen ja investoinnit. Kun talo palaa, on kiire ja sammuttaminen on tärkeintä. Mutta ennen tulipaloa olisi ollut todella tärkeää, vaan ei kiireellisintä, miettiä mitä tehdään jos tulipalo syttyy tai vielä parempi: miettiä miten tulipalot voitaisiin ehkäistä. (Jääskeläinen 2005, 30.)

Jos tietää miksi, niin miten –kysymykset ovat yksinkertaiset ratkaista. Mitä pidät tärkeänä, mitä asioita arvostat? Mitkä ovat tavoitteesi elämässäsi? Mikä ei ole niin tärkeätä? Voisitko esim. vähentää tv:n katselua? Kirjaa tavoitteesi. Kirjaa muistitietoa henkilöiltä, ennen kuin on liian myöhäistä. Voitko karsia joitakin tekemisiä tai yhteyksiä? Miksi tapaisit henkilöitä, joista sinulle on vain harmia? Voisitko delegoida muille tehtäviä, voitko automatisoida joitakin asioita, esim. laskujen maksamista? Rahalla saa aikaa. Ei kannata mennä toiselle puolelle kaupunkia mitättömien tarjousten perässä. Suunnittele viikonloput ja lomat hyvissä ajoin etukäteen. Voit myös miettiä mitä loppuelämältäsi haluat. Siivoa työtila, kaapit, kellari, lompakkosi ja pidä ne jatkuvasti järjestyksessä. Miksi lykkäisit mukavia asioita lomillesi tai eläkepäivillesi, jos voit tehdä niitä jo nyt? Ystävät ja sukulaiset eivät elä ikuisesti, joten on syytä heti ottaa hiehin yhteyttä? (Jääskeläinen 2005, 76-77.)

Palaverikulttuuri

Keskittyminen moneen asiaan kerrallaan heikentää suorituksen laatua. Fyysisesti henkilö voi olla paikalla, mutta henkisesti hän on jossain muualla. Tätä kutsutaan paikalla-muttei-läsnä –taudiksi. Esimerkkejä on paljon: joku on kokouksessa, mutta askarteleo kommunikaattorinsa kanssa, kuuntelee toista mutta miettii samalla omiaan, on lastensa juhlassa mutta miettii työasioitaan, on juoksulenkillä mutta puhuu samalla kännykkäänsä, on viimeistä viikkoa kesälomalla, mutta ajatuksissaan jo toimistossa. On paikalla mutta ei läsnä. (Jääskeläinen 2005, 50.)

Jääskeläisen (2005, 42) ohjeita siihen hetkeen, kun tuntuu, että kaikki asiat painavat päälle:

Mitä tehdä akuutissa tilanteessa, jos ennakointi on jäänyt ja on mahdoton kiire? Kymmenet tärkeät asiat vaativat yhtäkääh huomiota. Katastrofitilanteeseen voivat auttaa muutamat menestyksellä kokeillut ratkaisut:

-Jos on niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään, niin istu, rauhoitu, rentoudu, pidä tauko. Tauon aikana voi selvittää mikä on todella tärkeintä ja tulee mieleen ideoita, miten tilanne ratkaistaan.

-Mikä onkaan tärkeää? Kysy itseltäsi, mitä hirveää tapahtuu, jos jotain asiaa ei nyt tehdä? Joskus voi pyytää toista auttamaan asioiden tärkeyden ja kiireellisuuden määrittelyssä.

-Delegointi: voisiko joku auttaa? Kiireessä ei huomaa, että muut voivat auttaa.

-Sovella periaatetta ”tehdään mitä voidaan”. Voit myös jättää jotain tekemättä tai tinkiä tekemisen laadusta.

- Keskity kylmän viileästi yhteen asiaan kerrallaan vilkuilematta muita.

- Jos kaikki tehtävät ovat A-luokkaa, so. tärkeitä ja kiireellisiä, niin tee jokaiselle jotakin, joka tekee siitä B-tehtävän, siis vähemmän kiireellisen ja tärkeän. Menetelmää kutsutaan marmoripallo-tekniikaksi. Tehtävät ovat kuin marmoripalloja pelilaudalla. Kun lautaa hieman nostetaan, liikkuvat myös kaikki pallot hieman eteenpäin.

Mahdollisia jatkohankkeita

Wellbeing Coachingin kaltaisia hankkeita on toistaiseksi valitettavan vähän, eikä niistä ole juuri saatavilla tutkimustietoa. Diacor Wellbeing Coaching -hankkeesta tullaan mahdollisesti tulevaisuudessa tekemään toiminta- eli interventiotutkimus. Koska kyseessä on laaja ja vaativa tutkimus, johon osallistuu hankkeen vetäjien lisäksi useampi yliopiston tutkija, se vaatii myös rahoituksen tarkkaa suunnitte-

lua. Oma tutkimukseni, joka on osa aiheeseen liittyvää perustutkimusta, on suhteellisen pieni, mutta tarpeellinen johdatus tulevia tutkimuksia silmällä pitäen. Opinnäytetyöni nousee suoraan työelämän tarpeista.

Lopuksi

Sehän lähtee vaan itsestä, sunhan täytyy jossain vaiheessa vaan ottaa ja lähteä tekemään asioita toisella tavalla. (Nainen)

Osallistujat kokivat pääsääntöisesti olevansa etuoikeutettuja päästessään mukaan tällaiseen hyvinvointihankkeeseen. He kokivat hankkeella olevan merkitystä hyvinvoinnin kokemiselle jo sillä, että hyvinvointia ja siihen liittyviä asioita joutui aktiivisesti pohdiskelemaan. Yksilökeskustelut koettiin rakentavaksi ja tärkeäksi, koska niissä pääsi keskustelemaan henkilökohtaisemmista hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Osallistujat toivoivat hankkeen rantautuvan laajemmalle yritykseen.

Ongelmaksi nousi hankkeen oikeanlainen kohdistaminen juuri sellaisille ihmisille, jotka eniten tarvitsisivat tällaista hyvinvointiin liittyvää ohjausta. Miten työnantaja voi tuoda hyvinvointihanketta työntekijälleen niin, että tämä kokisi asian positiivisena huolehtimisena eikä negatiivisena holhoamisena? Yrityksessä, jossa on jatkuvasti irtisanottu ihmisiä ja on loputonta muutosta, ihmiset voivat olla herkkiä sen suhteen, että työnantaja alkaa puuttua ei pelkästään työn tekemiseen, vaan myös siihen mitä tehdään vapaa-ajalla. On vältettävä sellaista tunnetta, että yrityksessä saavat työskennellä vain ihmiset, jotka nukkuvat seitsemän tuntia yössä, syövät päivittäin lämpimän aterian ja liikkuvat kolme kertaa viikossa.

Jos lähtisin tekemään tutkimusta uudelleen, keskittyisin suoraan mikropäätöksiin ja niiden vaikutuksiin vaativaa tietotyötä tekevien ihmisten arjessa. Keskittyisin enemmän vaativaan tietotyöhön yleisellä tasolla ja lähtisin sitä kautta ratkomaan hyvinvoinnin kokemiseen liittyviä osa-alueita. Toisaalta sellaisen tutkimuksen tuloksina saattaisin päätyä takaisin hyvinvoinnin peruselementteihin, sillä ne ovat kuitenkin kaiken lähtökohta ja työhyvinvoinnin portaiden ensimmäi-

nen askel.

Toivon, että haastatteluista saadun palautteen avulla kehitetään Diacor Well-being Coaching -hanketta vieläkin paremmaksi ja asiakaslähtoisemmäksi. Diacor Wellbeing Coaching -hanke on herättänyt erittäin paljon kiinnostusta myös omassa työyhteisössäni ja olen sopinut, että esittelen hanketta tutkimukseni kautta Diacorin henkilökunnalle ja tarvittaessa muuallakin.

LÄHTEET

Aaltola Juhani, Valli Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS Kustannus.

Aaltola Juhani, Valli Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS Kustannus.

Allardt E 1989. An updated indicator system: having, loving, being. Department of Sociology. Working papers 1989: 48, Helsinki: University of Helsinki.

Arvaja Antti 2011. Työelämän laatu ja innovaatiot. Onnistumisia, ammatillista kasvua ja riittävästi palautumisaikaa. Laatu-lehti 1/2011.

Eskola Jari, Suoranta Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Downie R.S, Tannahill C, Tannahill A. 1996. Health Promotion Models and Values. New York: Oxford University Press.

Eklund Leena, Rimpelä, M., Bergström, T., Rajala, M. 1995. Terveyttä edistävän kansalaistoiminnan kehittämishanke Somerolla ja Järvenpäässä. Terveyskasvatuksen keskuksen julkaisuja –sarja 1995:6.

Erätuuli Matti, Leino Jarkko, Yli-Luoma Pertti 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Ewles L, Simnett I 1995. Terveiden edistämisen opas. Keuruu: Otava.

Firstbeat Technologies Oy 2012. (Viitattu 25.03.2012.)

<http://www.firstbeat.fi/fi/tyo-ja-hyvinvointi/palveluntarjoajaksi/hyvinvointianalyysi/valineet-ja-ohjelmisto/firstbeat-bodyguard> (Viitattu 25.03.2012.)

<http://www.firstbeat.fi/fi/kuluttajat/hyvinvointi> (Viitattu 25.03.2012.)

Heikkinen Hannu, Rovio Esa, Syrjälä Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistus-seura.

Helakorpi Seppo 1999. Opinnäytetyö ja tutkimustoiminta ammattikorkeakouluis-sa. Hämeenlinna: Opettajakorkeakoulun julkaisuja D:118.

Hermerén Göran 1986. Kunskapens pris. Firskningsetiska problem och princi-per i vetenskapliga forskningsområdet. Stockholm: Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet. Teoksessa Mäkinen Olli 2006. Tutki-musetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Hirsjärvi Sirkka, Hurme Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki: Helsingin yliopisto.

HN, Fakta nro 2/2010, 6.

Hämäläinen Juha 1987. Laadullinen sosiaalitutkimus käytännössä. Johdatus sosiaalitutkimuksen ”käsityötaitoon”. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskunta-tieteet. Tilastot ja selvitykset 2/1987. Kuopio. Teoksessa Tuomi, Sarajärvi 2009, 108.

Jääskeläinen Juhani 2005. Aikaa enemmän – kiirettä vähemmän. Opas parem-paan ajankäyttöön. Helsinki: TJS Opintokeskus.

Kahan B., Goodstadt M. 1997. Best Practices in Health Promotion. Draft.

Karjalainen Sakari 2010. Vahva voima. Optio, Kauppalehti 1/2010.

Konu Anne 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, terveystieteen laitos. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5445-6.pdf> (Viitattu 04.03.2012.)

Koskinen-Ollonqvist Pirjo, Leskinen Leena, Kähärä Marja-Leena, Rouvinen-Wilenius Päivi 2002. Järjestöt ja nuorten tupakoimattomuutta edistävät ohjelmat vuosina 1977-2000. Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja –sarja 2/2002.

Koskinen-Ollonqvist Pirjo, Rouvinen-Wilenius Päivi. Terveiden edistäminen ja hyvinvointivajeet. *Promo* 57: 32.

Lahtinen Eero 1996. Työkäisten terveyden edistäminen avoterveydenhuollossa. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 16. Turku: Kelan tutkimuskeskus.

Laine Timo 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola Juhani, Valli Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-43

Leskinen L, Koskinen-Ollonqvist Pirjo. Terveiden lukutaito ja sen kehittäminen: Passiivisesta tiedon vastaanottajasta aktiiviseksi toimijaksi. *Promo*, 2000:4-5:22-25.

Liikamaa P 2002. Yhdenvertaisuus ei toteudu terveystalveissa. *Dialogi* 6/2002.

Lindholm Harri, Gockel Maarit. Stressin elinvaikutuksien mittaaminen. *Aikakauskirja Duodecim* 2000;116(20):2259-2265.

Manka Marja-Liisa 2011. Pk-yritysten työhyvinvoinnin haasteet ja mahdollisuudet. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. HyWin- Työhyvinvointi. Tampereen yliopisto.

Merton R.K., Fiske M., Kendall P.L. 1956. The focused interview. A manual of problems and procedures. Glencoe, IL: Free Press.

Mignone J 2003. Measuring social capital: A guide for First Nations Communities. Ottawa: Canadian Institute for Health Information.

Miles M.B, Huberman A.M. 1994. Qualitative data analysis. An expanded sourcebook. Toiden pianos. London: Sage.

Muukkonen Martti 2003 Ideasta tutkimukseksi. Tutkimuksen suunnittelun opas. Joensuun yliopisto. Täydennyskoulutuskeskus. Joensuu: Avoin yliopisto.

Mykkänen Päivi 22.2.2010 Kauppalehti

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/avoinarkisto/index.jsp?xid=3661714&date=2010/02/22> (Viitattu 05.03.2012.)

Müller Kiti, Juntunen Juhani, Liira Juha, Lönnqvist Jouko. Aivot ja muuttuva työelämä. Lääkärilehti 2006;61(27-31):2951-2959.

Mäkinen Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Niemi, P. & Kotiranta, T. 2008. Sosiaalialan normatiivinen perusta. GaudeamusHelsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Tampere: Esa Print.

Noack H. 1987. Concepts of health and health promotion. Julkaisussa Abelin T, Brzezinski Z J, Carstairs V D L (toim.) Measurement on health promotion and protection. Copenhagen: WHO Regional Publications, European Series No. 22, 5-28.

Pietarinen Juhani 1999. Tutkijan ammattietiikan perusta. Teoksessa Lötjönen Salla (toim.) 1999. Tutkijan ammattietiikka. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja Nro 69. Helsinki: Opetusministeriö.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/1999/liitteet/tutkijan_ammattietiikka_99.pdf?lang=fi (luettu 04.03.2012)

Piha Kirsi 2011. Äitijohtaja. Helsinki: Talentum.

Pulkinen Pauliina 2010. Nokia kokeilee ”stressimittaria”, sykevälän mittaus kertoo uupumuksesta ja palautumisesta. Helsingin Sanomat 27.2.2010.

Rauramo Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus TTK.

http://www.ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf (Viitattu 04.03.2012.)

Rouvinen-Wilenius Päivi 2011. Sosiaalinen pääoma työyhteisön voimavarana.

http://www.tekry.fi/web/pdf/publications/2008/2008_002.pdf (Viitattu 04.03.2012.)

Salmela-Aro Katariina, Aro Antti, Ropponen Timo 2010. Oman työhyvinvoinnin johtaminen ja työelämän hyvinvointipäätökset – Interventiotutkimus. Lead Your Well-being. Tutkimus- ja työsuunnitelma.

Sarajärvi A. 2002. Sairaanhoidon opiskelijoiden hoitotyön toiminta ja siihen yhteydessä olevat tekijät käytännön harjoittelujaksolla. Hoitotiede 18 (5) 210-221

Savola Elina, Koskinen-Ollonqvist Pirjo 2005. Terveiden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Terveiden edistämisen keskus.

Siltaniemi Aki, Perälähti Anne, Eronen Anne, Särkelä Riitta, Londen Pia 2009. Kansalaisbarometri 2009. Suomalaisten arvioita hyvinvoinnista, palveluista ja Paras-uudistuksesta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Säntti Hanna 2010. Työoura pitenee lounaalla. Työn sankarit, uratie. Talouselämä nro 6. 19.2.2010.

Torppa Tiina 2011. Huolehdi palautumisesta. Fakta 2/2011.

Tuomi Jouni 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi Jouni, Sarajärvi Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo, M. & Perttilä, K. & Kurenniemi M. (2005). Hyvinvointi ja terveyden edistäminen kuntien asiakirjoissa. Asiakirja-analyysi TEJO-pilottikunnissa. Stakes Työpapereita 8/2005. Helsinki: Stakesin monistamo.

Varma 2010 esitysmateriaali.

<https://www.varma.fi/fi/yritykset/ajankohtaista/tilaisuudetjatapahtumat/tyohyvinvointi/materiaalit/pages/default.aspx> (Viitattu 04.03.2012.)

Varto J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Varto J. 1992. Fenomenologisen tieteen kritiikki. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta vol 30.

Vehkalahti Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vertio H. 1992. Terveiden edistäminen. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.

Vilka Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

WHO 1958. The first ten years. The health organisation. Geneva: WHO.

WHO 1986. Ottawa charter for health promotion. First international conference on health promotion. Canada: Ottawa.
www.who.int/hpr/NPH/docs/ottawa_charter_hp.pdf (Viitattu 04.03.2012.)

WHO 1998. Health Promotion Glossary.
http://www.who.int/hpr/NPH/docs/hp_glossary_en.pdf (Viitattu 04.03.2012.)

LIITE 1 Taustatietolomake

Ensimmäiseksi pyydän teitä vastaamaan elämäntilannettanne ja työtänne koskeviin kysymyksiin. Vastatkaa tyhjälle viivalle tai ympyröikää teihin sopiva vaihtoehto.

Syntymävuosi? _____

Sukupuoli

1. nainen
2. mies

Siviilisäätynne on

1. avioliitto
2. avoliitto
3. leski
4. eronnut
5. naimaton

Kuinka monta henkilöä talouteenne kuuluu? _____ henkilöä

Kuinka monta lasta teillä on? _____

Mikä on korkein koulutuksenne?

1. peruskoulu
2. ylioppilastutkinto
3. ammattikoulu
4. korkeakoulu tai yliopisto
5. joku muu, mikä? _____

LIITE 2 Kyselylomake

Seuraavassa pyydän teitä arvioimaan itseänne ja omaa elämääänne väittämien perusteella. Valitkaa se vaihtoehto, joka kuvaa teitä parhaiten.

Nukun riittävästi

1. Ei kuvaa minua lainkaan
2. Kuvaa minua vähän
3. Kuvaa minua jonkin verran
4. Kuvaa minua melko paljon
5. Kuvaa minua täydellisesti

Nukun keskimäärin _____ tuntia vuorokaudessa.

Syön säännöllisesti lämpimän aterian

1. Ei kuvaa minua lainkaan
2. Kuvaa minua vähän
3. Kuvaa minua jonkin verran
4. Kuvaa minua melko paljon
5. Kuvaa minua täydellisesti
 - a) päivittäin
 - b) viikoittain
 - c) harvemmin

Liikun paljon vapaa-aikana

1. Ei kuvaa minua lainkaan
2. Kuvaa minua vähän
3. Kuvaa minua jonkin verran
4. Kuvaa minua melko paljon
5. Kuvaa minua täydellisesti
 - a) päivittäin
 - b) viikoittain
 - c) harvemmin

LIITE 3 Kyselylomakkeen vastaukset kaaviossa

Kyselylomake tilanne tutkimuksen alussa lopussa

Nukun riittävästi				
1. Ei kuvaa minua lainkaan				
2. Kuvaa minua vähän	1			
3. Kuvaa minua jonkin verran	3			2
4. Kuvaa minua melko paljon	3			4
5. Kuvaa minua täydellisesti	1			2

Nukun keskimäärin	0h	1		
tuntia/vrk	6h			1
	6-7h	3		2
	7h	2		3
	7-8h	2		2

Syön säännöllisesti lämpimän aterian			
1. Ei kuvaa minua lainkaan			
2. Kuvaa minua vähän			
3. Kuvaa minua jonkin verran	1		2
4. Kuvaa minua melko paljon	1		1
5. Kuvaa minua täydellisesti	6		5
a. päivittäin	7		7
b. viikottain	1		1
c. harvemmin			

Liikun paljon vapaa-aikana			
1. Ei kuvaa minua lainkaan			
2. Kuvaa minua vähän			
3. Kuvaa minua jonkin verran			
4. Kuvaa minua melko paljon	7		8
5. Kuvaa minua täydellisesti	1		
a. päivittäin	2		3
b. viikottain	6		5
c. harvemmin			

LIITE 4 Haastattelukysymykset

Ensimmäiset haastattelukysymykset

1. Mitä nämä asiat: *syöminen, nukkuminen ja liikkuminen* merkitsevät sinulle? Millaisia näihin liittyviä asioita haluat tuoda esille esimerkiksi *hyvinvoinnin kannalta*?
2. Mitä *odotuksia* sinulla on *Well-being Coaching* hankkeelta?
3. Mitä *odotuksia* sinulla on *Well-being Coaching* hankkeen vaikutuksesta omaan *hyvinvointiisi*?
4. Millaisia *Well-being Coaching* hankkeeseen kuulumattomia muutoksia elämässäsi on juuri tapahtunut tai on tapahtumassa?
5. Tutustuttuasi *Well-being Coaching* hankkeeseen, *millaisia vaikutuksia* sillä voisi olla *johtamasi sektorin/osaston toimintaan ja työntekijöiden jaksamiseen*?

Seuraavat haastattelukysymykset:

1. Mitä nämä asiat: *syöminen, nukkuminen ja liikkuminen* merkitsevät sinulle? Millaisia näihin liittyviä asioita haluat tuoda esille esimerkiksi *hyvinvoinnin kannalta*?
2. Miten koet *Well-being Coaching* hankkeen vaikuttaneen omaan *hyvinvointiisi*?
3. Miten koit *Well-being Coaching* hankkeen, *vastasiko odotuksia*?
4. Millaisia *Well-being Coaching* hankkeeseen kuulumattomia muutoksia elämässäsi tapahtui hankkeen aikana?
5. *Millaisia vaikutuksia* *Well-being Coaching* hankkeella voisi olla *johtamasi sektorin/osaston toimintaan ja työntekijöiden jaksamiseen*?
6. Onko jotain palautetta *Well-being Coaching* hankkeesta, mitä haluaisit tuoda esille?

LIITE 5 Lehdistötiedote: Diacor Well-being Coaching 19.2.2010

Diacor laajentaa uuteen hyvinvointi-liiketoimintaan

ARKIPÄIVÄN PÄÄTÖKSILLÄ EDISTETÄÄN TERVEYTTÄ

Työterveyshuoltoa tarjoava Diacor terveyspalvelut Oy ryhtyy valmentamaan yritysten avainhenkilöitä terveyttä ja hyvinvointia edistävien päätösten tekemisessä. Valmennettavat saavat konkreettista tietoa siitä, kuinka pienet päätökset vaikuttavat työstä palautumiseen. Palautumista mitataan sykevälivariaatiomittauksella. Tulosten perusteella valmennettavia ohjataan säätämään omia arkipäivän päätöksiään siten, että ne edistävät terveyttä.

Oman työhyvinvoinnin johtamisen valmennus on tarkoitettu erityisesti tietointensiivisessä asiantuntijatyössä toimiville yritysten avainhenkilöille. Valmennuksen tavoitteena on tuottaa sekä osallistujille että yritykselle konkreettista hyötyä. Asiantuntijaorganisaatioissa työntekijöiden hyvinvointi on merkittävä tuloksenteon tekijä. Työmarkkinoita on uhkaamassa työvoimapula, kun väestö vanhenee. Ihmisten pitäisi myös viihtyä työssään entistä pidempään.

”Hyvinvointi-liiketoiminta kasvaa voimakkaasti. Tarve avainhenkilöiden terveyden edistämiseen on havaittu jo kymmenissä yrityksissä. Tiukka taloustilanne edellyttää yrityksiltä liiketoiminnan kehittämistä ja jatkuvaa uudistumista. Ilman työssään hyvin voivia, luovia asiantuntijoita tämä ei onnistu”, sanoo Diacor terveyspalvelut Oy:n toimitusjohtaja **Anni Vepsäläinen**.

”Mittaamme esimerkiksi sitä, miten sähköpostien lukeminen iltamyöhään vaikuttaa aivojen palautumiseen tai miten portaiden käyttö hissien sijasta työstä palautumiseen. Ihminen voi muuttaa omaa käyttäytymistään, kun huomaa, millainen vaikutus omilla päätöksillä on uupuneisuuteen ja palautumiseen. Mittausten perusteella omia valintoja voi konkreettisesti muuttaa vähemmän kuormittavaan ja enemmän palauttavaan suuntaan”, Diacorin johtava työterveyspsykologi **Antti Aro** kertoo.

”Perusajatuksemme on vaikuttaa johtamiseen niin, että työyhteisön kyky luoda uutta ja innovoida on hyvä. Tällaiset yritykset pystyvät uudistamaan liiketoimintaansa, kehittymään, tuottamaan hyvää tulosta ja luomaan työpaikkoja. Hyvinvoivissa työpaikoissa myös pysytään pidempään eikä haaveilla varhaisista eläkkeistä”, Diacorin hyvinvointiliiketoiminnan kehittämisestä vastaava Antti Aro jatkaa.

Oman työhyvinvoinnin johtamisen valmennukseen kuuluu viisi yksilö- ja viisi ryhmätapaamista 4-5 kuukauden aikana. Asiantuntijat pitävät oppimispäiväkirjaa ja dokumentoivat mikropäätöksiään verkkotyökalujen avulla. He osallistuvat sykevälivariaatiomittaukseen ja saavat siitä henkilökohtaisen palautteen. Valmennettavat saavat valmennuksesta henkilökohtaiset hyvinvoinnin työkalut, joiden avulla he voivat muuttaa elintapojaan pysyvästi niin, että pysyvät hyvässä kunnossa.

Tietointensiivistä asiantuntijatyötä tekevien määrä lisääntyy koko ajan. ”Työpäivä voi alkaa aamiaispöydästä ja päättyä myöhäiseen iltaan. Globaalisti tehtävässä työssä joku verkostokumppani tekee töitä sähköpostin päässä ympäri vuorokauden. Siksi oman ajankäytön ohjaamisen merkitys korostuu”, sanoo Aro.

Diacorin palvelu perustuu yhteistyössä Nokia Oyj:n kanssa tehtyyn pilottiin ja toinen pilotti alkaa Telia Sonera Finland Oyj:ssä. Nokiassa tehtyä pilottihanketta on rahoittanut Työsuojelurahasto.

Lisätietoja

johtava	työterveyspsykologi	Antti	Aro,	0400	382	501
toimitusjohtaja	Anni	Vepsäläinen,	puh.	0400	400	074

DIACOR

TERVEYSPALVELUT

OY

www.diacor.fi