

Outi Visa-Kallio

ENERGIATESTI™ JA PAREMPI VIRE –SOVELLUKSEN
VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖN ELINTAPAMUUTOKSIIN, CASE
–TUTKIMUS, BAYER NORDIC SE

Liiketalouden koulutusohjelma

2017

ENERGIATESTIN™ JA PAREMPI VIRE –SOVELLUKSEN
VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖN ELINTAPAMUUTOKSIIN, CASE
–TUTKIMUS, BAYER NORDIC SE

Visa-Kallio, Outi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, Esimiestyö ja organisaation kehittäminen
Lokakuu 2017
Sivumäärä: 86
Liitteitä: 3

Asiasanat: työhyvinvointi, kuntotestit, työkyky, toimintakyky, elintavat

Opinnäytetyön aiheena oli elintapojen vaikutus työhyvinvointiin, työkykyyn ja vireyteen. Työhyvinvoinnin osalta keskityttiin terveyden ja työkyvyn alueisiin sekä erityisesti työnantajan ja työterveyshuollon rooliin elintapamuutosten tukemisessa. Teoriaosuudessa tutkittiin tämän päivän työelämän vaatimuksia ja miten niihin voidaan elintavoilla vaikuttaa. Myös erilaisten liikuntainterventioiden ja sovellusten roolia yksilöiden ja työyhteisöjen elintapahaasteissa tutkittiin.

Empiriaosuudessa selvitettiin työnantajan teettämän kuntotestauksen aktivoivaa vaikutusta henkilöstön elintapamuutoksiin. Tapaustutkimuksen toimeksiantaja oli Bayer Nordic SE. Tutkimuksella haluttiin selvittää Energiatestin käyttäjäkokemuksia ja aktivoivaa vaikutusta henkilöstön elintapamuutoksiin sekä Parempi Vire –sovelluksen tukiroolia.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkein ja haastatteluin. Tutkimuksen kohteena olevalle ryhmälle lähetettiin sähköinen lomakekysely seurantajakson alussa ja lopussa. Sen lisäksi kutsuttiin muutamia testaukseen osallistuneita tarkempaan haastatteluun. Myös työterveyshuollon työntekijöitä haastateltiin. Testiin osallistuneet arvioivat testin toteutusta, luotettavuutta ja innostavuutta. Testin jälkeen tehtyjen elintapamuutossuunnitelmien toteutumista seurattiin seurantajakson ajan.

Testin käyttäjäkokemukset olivat pääosin positiivisia ja henkilöstön suhtautuminen yrityksen teettämään kuntotestaukseen myönteinen. Erityisen tärkeäksi osoittautui testin tuloksena saatavan raportin huolellinen läpikäynti työterveyshuollon kanssa. Henkilöt odottavat ammattitaitoista ja kannustavaa tukea elintapamuutosten käynnistämiseen ja ylläpitoon. Työterveyshuolto odottaa henkilöstöltä oma-aloitteisuutta ja motivaatiota testitulosten analysoinnissa ja jatkotoimenpiteiden suunnittelussa.

Tutkimustulos osoitti, että Energiatesti kannattaa ottaa säännölliseen käyttöön toimeksiantajayrityksessä. Kuntotestauksesta ja siitä seuraavista toimenpiteistä pitää tehdä strategiatason suunnitelma, jotta siihen saadaan tarvittavat resurssit. Pitkjänteinen satsaus henkilöstön hyvinvointiin heijastuu ennen pitkää positiivisesti myös yrityksen tulokseen.

EFFECTS OF ENERGIATESTI™ AND PAREMPI VIRE
APPLICATION ON LIFE STYLE CHANGES OF PERSONNEL, A
CASE STUDY, BAYER NORDIC SE

Visa-Kallio, Outi
Satakunta University of Applied Sciences
Business training program, Managerial tasks and organizational development
October 2017
Number of pages: 86
Appendices: 3

Key words: work well-being, fitness tests, work ability, ability to function, life style

The topic of the thesis was the impact of life style on work well-being, work ability and vitality. With respect to work well-being, the focus was on health and work ability and specifically on the role of the employer and Occupational Health Care in supporting life style changes. The theory part looked at the requirements of work life today and how they can be influenced by life style. The role of various exercise interventions and applications in the life style challenges of individuals and working communities was explored.

The empirical part investigated the activating effect of fitness testing organized by the employer on the life style changes of the personnel. The sponsor of the case study was Bayer Nordic SE. The study was used to find out user experiences related to the Energiatesti (energy test) and its activating effect on the life style changes of the personnel and the supportive role of the Parempi Vire (better vitality) application.

The study was conducted with questionnaires and interviews. An electronic questionnaire was sent to the group targeted in the study at the start and end of the follow-up period. In addition, some of those who participated in the fitness testing were invited to a more detailed interview. Occupational Health Care employees were also interviewed. The test participants evaluated the implementation, reliability and the motivational character of the test. The realization of the plans made after the test for life style changes were monitored during the follow-up period.

The test user experiences were mainly positive and the personnel had a positive attitude towards the fitness testing carried out by the company. A thorough review of the test result with the Occupational Health Care turned out to be particularly important. The employees are expecting to receive professional and encouraging support in initiating and maintaining life style changes. Occupational Health Care is expecting initiative and motivation from the personnel in initiating and maintaining life style changes.

According to the study results, the energy test is worth taking into regular use in the sponsor company. A strategy level plan needs to be compiled for the fitness testing and measures that follow it to obtain the required resources for it. Long-term investment in the well-being of personnel will before long be positively reflected in the company results.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TARKOITUS	7
2.1	Tavoite	7
2.2	Viitekehys	8
2.3	Keskeiset käsitteet.....	10
2.4	Kuntotestaukseen, mobiilisovelluksiin ja liikuntainterventioihin liittyviä tutkimuksia	15
3	TYÖHYVINVOINTI	19
3.1	Työhyvinvoinnin määrittely.....	19
3.2	Työhyvinvoinnin historiaa ja lainsäädäntöä	21
3.3	Psyykinen työhyvinvointi	22
3.3.1	Stressi	23
3.3.2	Tietotyön vaatimukset ja edellytykset	24
3.3.3	Työn imu ja flow	25
3.3.4	Tunteet ja tunneäly	25
3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	26
3.5	Henkinen työhyvinvointi	27
3.6	Fyysisen kunnan vaikutus työkykyyn ja hyvinvointiin	27
4	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN JA EDISTÄMINEN	28
4.1	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	28
4.1.1	Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämisestä	29
4.1.2	Työterveyshuollon rooli osana työterveyden edistämistä	30
4.1.3	Työhyvinvointimittarit	30
4.1.4	Työhyvinvoinnin edistäminen palkitsemisen avulla	31
4.1.5	Työntekijöiden terveellisten elintapojen edistäminen	32
4.1.6	Tyky –toiminta	33
4.2	Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset.....	34
5	TERVEELLISET ELINTAVAT	36
5.1	Terveellisten elintapojen määrittely ja merkitys.....	36
5.1.1	Ruokavalio	36
5.1.2	Liikunta	37
5.1.3	Uni	39
5.1.4	Alkoholin käyttö ja tupakointi.....	40
5.2	Terveellisten elintapojen noudattaminen ja pysyväksi omaksuminen.....	41
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	43
6.1	Laadullinen ja määrällinen tutkimus.....	44

6.2	Lähestymistapana case-tutkimus	45
6.3	Tiedonkeruun menetelmät	46
6.3.1	Käytettävä kirjallisuus ja muut tietolähteet	46
6.3.2	Kyselyiden ja haastattelujen toteutus	47
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	49
7.1	Taustatiedot.....	49
7.2	Energiatesti™n käyttäjäkokemukset.....	52
7.3	Tehdyt elintapamuutokset.....	60
7.4	Parempi Vire –sovelluksen käyttöönotto	76
7.5	Energiatestin™ aktivoiva vaikutus ja elintapamuutosten vaikutus koettuun toimintakykyyn, stressitasoon ja vireystilaan	78
7.6	Työntajan tukirooli elintapamuutosten ylläpitäjänä.....	79
7.7	Työterveyshuollon tukirooli elintapamuutosten ylläpitäjänä.....	80
7.8	Muu testipalaute.....	82
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	83
	LÄHTEET.....	88
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aiheena erittäin ajankohtainen, sillä työssä jaksamisesta puhutaan paljon ja hyvinvointiin panostaminen on yrityksille merkittävä kilpailuetu. Työelämä on muuttunut parin viimeisen vuosikymmenen aikana hektisemmäksi ja se vaatii tekijältään yhä suurempaa panostusta. Työssä jaksaminen, terveys ja hyvinvointi ovat työelämän suurimpia haasteita. Työhyvinvointi tunnustetaan tänä päivänä yritysten tärkeäksi menestystekijäksi ja sen edistämiseen on tarjolla laaja kirjo erilaisia palveluita, esimerkiksi liikunnalliset työhyvinvointipalvelut. Lisäämällä työikäisten liikunnan määrää voidaankin parantaa työkykyä ja kuntoa, lisätä henkisiä voimavaroja, työhalukkuutta, työtehoa, sitoutumista työyhteisöön ja vähentää stressioireita sekä henkilökunnan vaihtuvuutta. Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen taloudelle on merkittävä, kun mm. sairauspoissaolot vähenevät. (Nakari 2016) Lisäksi henkilöstön hyvinvointiin panostava yritys on haluttu työpaikka.

Aikaisemmin on ollut vallalla ajatus, etteivät työntekijän elintavat ja niihin vaikuttaminen kuulu työnantajan velvollisuuksiin, saatikka oikeuksiin. Varmasti osa työntekijöistä ajattelee edelleen, että elintavat ovat henkilökohtainen asia, eikä niihin puuttuminen kuulu työnantajalle. Työpaikoilla on kuitenkin herätty huomaamaan, että elintavoilla on merkitystä itse työnteon sekä mm. sairauspoissaolojen kannalta. (Viro-lainen 2012, 166.) Myös tässä tutkimuksessa saadut havainnot tukevat näitä väitteitä.

Työpaikka on vaikutusaltaan ja vaikutukseltaan ainutlaatuisessa asemassa, jos ajatellaan terveyteen liittyvän ajattelutavan asennemuokkausta sairastamisesta kohti hyvinvointia. Organisaatiot edustavat yhteiskuntaa pienoiskoossa ja ovat merkittävä toimija terveyden edistämässä ja riskien vähentämisessä. Kunto-ohjelman onnistumisen kannalta onkin oleellista, että henkilö tavoitetaan tunnetasolla ja siten synnytetään sisäinen motivaatio. Jotta tähän päästään, on työhyvinvoinnin oltava strateginen valinta, johon kuuluu pitkäjänteinen ote. Henkilöitä tulee tukea tarvittaessa kädestä pitäen ottamaan vastuuta terveyttä tukevista valinnoistaan, pelkkä avaus siihen suuntaan ei riitä. Mahdollisen taustatukijan on oltava mielellään 'yksi meistä' eli häneen tulee voida samaistua. Tällaisia henkilöitä, eräänlaisia Wellness-Championeita, voi aivan hyvin löytyä myös organisaation sisältä. (McNamany 2016) Esimerkiksi Hel-

singin kaupungin rakennusvirasto koulutti johdon hyväksymässä ja tukemassa hankkeessa v. 2005 – 2009 65 henkilöä toimimaan esimiesten tukena työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työyhteisöissä näyttäisi olevan tarvetta nimenomaan oman työyhteisön jäsenten tarjoamalle vertaistuelle, kuuntelulle ja tiedon jakamiselle, eräänlaiselle ensiapuryhmälle. (Virolainen 2012, 141.) Saman suuntaisia tuloksia ja mielipiteitä saatiin myös tässä tutkimuksessa. Niistä on kerrottu Tutkimustulokset ja Pohdinta – kappaleissa.

Rekrytointia ajatellen kuntotestaus on siis suuri etu sekä työnantajalle, että työnhakijalle. Tästä tutkimuksesta voinevat hyötyä myös muut yritykset, jotka miettivät kuntotestauspakettien tarjoamista henkilöstölleen tai muuten elintapojen kautta henkilöstön työterveyteen vaikuttamista. Aiheen merkitys itselleni on sekä ammatillisesti, että henkilökohtaisesti tärkeä. Olen koko ikäni ollut aktiiviliikkuja sekä terveiden elintapojen noudattaja ja puolestapuhuja.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TARKOITUS

2.1 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoite on kohdeyrityksessä pohtia ja osoittaa elintapojen vaikutusta työhyvinvointiin, työkykyyn ja vireyteen. Tavoite on myös avata tämän päivän työelämän vaatimuksia ja miten niihin voidaan elintapavalinnoilla vastata sekä valottaa työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijän elintapoihin sekä työterveyshuollon osuutta ja roolia elintapamuutosten tukemisessa. Työssä myös pohditaan erilaisten liikuntainterventioiden ja sovellusten roolia työyhteisön elintapahaasteissa.

Empiirisen osuuden tavoitteet perustuvat seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisia ovat Energiatestistä™ saadut käyttäjäkokemukset ja tukevatko ne Energiatestin™ ottamista pysyvään käyttöön Bayerilla?

2. Miten Energiatestistä™ saatu energiaindeksi-tulos ja ohjeistukset/suositukset aktivoivat henkilöstöä pysyviin elintapamuutoksiin?
3. Miten Parempi Vire –sovelluksen käyttö tukee uusien elintapojen opettelemista ja noudattamista? Minkälainen on työterveyshuollon tukirooli?
4. Ovatko henkilön kehittämiskohteeksi asettamien osa-alueiden tulokset parantuneet seurantajakson aikana joko itse arvioiden tai uusintatestillä mitattuna?
5. Mitä muita vaikutuksia energiatestauksella ja elintapamuutoksilla on ollut henkilön kokemaan toimintakykyyn, stressitasoon sekä vireystilaan?

2.2 Viitekehys

Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite ja määrittelyjä on lukuisia. Kuvassa 1 näkyvän työhyvinvointikukkasen terälehdet havainnoivat osatekijöitä, joista työhyvinvointi Työturvallisuuskeskuksen määrittelemänä muodostuu. Tässä opinnäytetyössä keskittään yksilön terveyden, työkyvyn ja toimintakyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä työnantajan mahdollisuuksiin toimia näiden edistäjänä esimerkiksi aktivoimalla ja kannustamalla henkilöstöä elintapamuutoksiin. Aihetta lähestytään siis organisaation näkökulmasta.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueita ja opinnäytetyön viitekehys

Toimeksiantona saadussa tapaustutkimus -osuudessa selvitetään kokemuksia kuntotestauksesta ja sen vaikutusta henkilöstön aktivoimiseksi pysyviin elintapamuutoksiin. Toimeksiantajana työlle on Bayer Nordic SE. Bayer on jo vuosien ajan tarjonnut henkilöstölleen mahdollisuuden työkyvyn säännöllisen kartoituksen yhteydessä suoritettavaan kuntotestaukseen. Testauksen on voinut suorittaa UKK-kävelytestinä, polkupyöräergometri + lihaskunto-testauksena tai juoksumattotestinä. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että osallistumiskynnys em. testauksiin on ollut hyvin korkea ja pääasiassa niihin ovat hakeutuneet sellaiset työntekijät, jotka jo ennestäänkin huolehtivat kunnostaan ja liikkuvat terveyden kannalta riittävästi. Näin ollen suuri osa henkilöstöstä on jäänyt kuntotestauksen ulkopuolelle, eikä toivottua havahtumista omaista terveydentilasta ja aktivoitumisvaikutusta oikealle kohderyhmälle ole saavutettu. Tähän asiaan Bayer haluaa muutosta ja heidän pyrkimyksensä onkin löytää ns. matalan osallistumiskynnyksen testausmenetelmä, joka mittaa terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia osa-alueita monipuolisesti, on helppo toteuttaa, antaa selkeästi havaittavan tuloksen sekä ohjeita kunkin osa-alueen tuloksen parantamiseksi. Tarkoitus on siis kannustaa henkilöstöä muuttamaan elintapojaan pysyvästi paremmaksi ja sitä kautta nostaa henkilöstön kokemaa vireystilaa ja kohentaa työhyvinvointia. Jaksamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen ja harjoittelu onkin hyvä aloittaa nykytilanteen kartoituksella (Nykänen 2007, 19).

Vuonna 2017 bayerlaiset ovat ensi kertaa päässeet testaamaan energiatasoaan Laturi Corporationin kehittämällä Energiatestillä™. Se antaa 10 mitattavan osa-alueen perusteella tietoa testattavan henkilön terveydentilasta, kehon suorituskyvystä ja siten henkilön koko energiastasosta. Energiatestin™ tuloksena saadaan energiaindeksi. Se kertoo tunteina ja minuutteina ajan, jonka ihminen jaksaa energisesti tehdä töitä, harrastaa vapaa-ajalla tai puuhailla päivän aikana. Energiatesti™ on helppo tapa saada käsitys yksilön kestävyys- ja lihaskunnosta sekä levon ja palautumisen asteesta. Tulos lasketaan hyvinvointikysymysten, työn fyysisyyden, biometrinen arvojen sekä kuntotestin perusteella. (Paavo Nurmi –keskuksen www-sivut 2017.) Energiatestin™ rinnalla kerätään tietoa H2H Performance Oy:n v. 2016 syksyllä julkaiseman Parempi Vire -sovelluksen käyttöönotosta sekä roolista omien tavoitteiden saavuttamisessa. Parempi Vire on älypuhelimissa toimiva sovellus, joka tukee henkilöstön työkykyä ja

sen kehityksen seuraamista sekä mittaamista. Sekä Energiatestin™ osallistuminen, että Parempi Vire –sovelluksen käyttöönotto ovat henkilöstölle vapaaehtoisia.

2.3 Keskeiset käsitteet

Käyttäjät eli henkilöstö ovat tässä tutkimuksessa Bayer Nordic SE:n henkilöstöä, jotka ovat osallistuneet Energiatestiin™ huhtikuussa 2017 ja jotka kutsuttiin mukaan kyselyihin ja haastatteluun. Testaus tehtiin osana viiden vuoden välein toteutettavaa työky-kartoitusta, jossa henkilön työkykyä arvioidaan monipuolisesti mm. laboratoriotestein sekä työterveyshuollon suorittamalla haastattelulla. Turun toimipisteestä testaukseen kutsuttiin 59 henkilöä, joista 41 osallistui, joten osallistumis-% oli 69 %. Espoosta testiin kutsuttiin 22 henkilöä, joista 13 osallistui, osallistumis-% oli siis 59 %.

Energiatesti™ on patentoitu ja palkittu hyvinvoinnin mittari työyhteisöille. Testi sisältää hyvinvointikysymyksiä, kehon mittauksia ja kevyen kuntotestin. Energiatesti™ mittaa paitsi fyysistä, myös henkistä jaksamista. Sen tuloksena saatava energia-indeksi on jokaisen oma katsastusleima – onko edellytyksiä jaksaa jokapäiväistä arkea, ja jos ei, niin miksi ei? Energiatestin™ tulokset säilyvät verkkopalvelussa ikuisesti, joten niihin voi palata, jos joku osa-alue mietityttää. Palvelusta löytyvät kaikki yksilön ja työyhteisön menneet testit, ja uusi testi vertautuu aina edelliseen. Näin kehitys suuntaan tai toiseen on helposti havaittavissa. (Energiatestin™ www-sivut 2017).

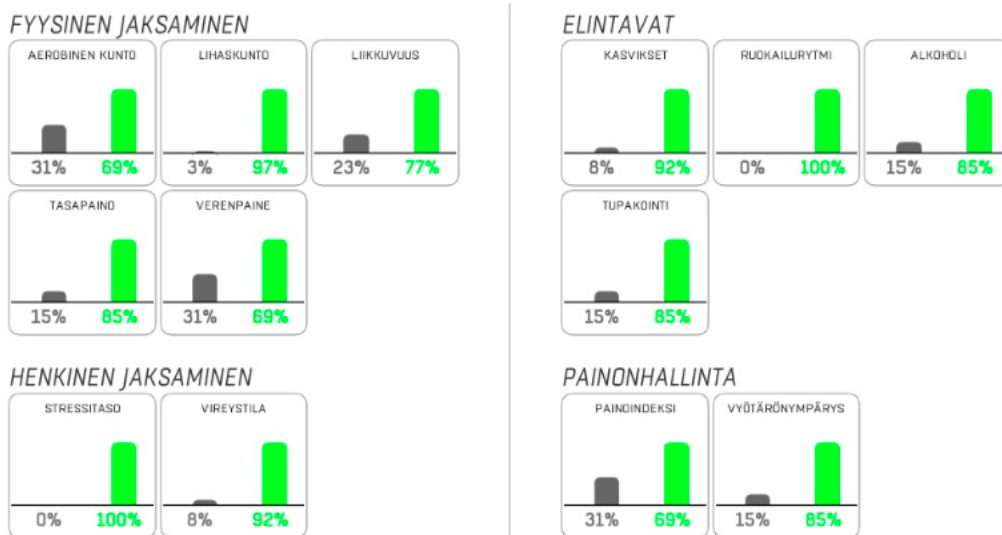
Energiaindeksi on Energiatestistä™ saatava tulos, joka kertoo tunteina ja minuutteina ajan, jonka ihminen jaksaa energisesti tehdä töitä, harrastaa vapaa-ajalla tai puuhailla päivän aikana. Tuloluokat ovat 4 ja 16 tunnin välillä (Kuva 2). Energiatestin™ keskiarvotulos Turussa oli 11 h 15 min ja Espoossa 10 h 56 min. Kuvan 2 perusteella voidaan todeta, että kummankin toimipaikan tulos sijoittuu luokkaan 'Hyvä' eli aina-kaan keskiarvosta päätellen ei ole syytä huoleen henkilöstön energiatason suhteen. Mutta toki yksilölliset tulokset voivat nostaa esiin asioita, joihin olisi hyvä puuttua. Tätä opinnäytetyötä varten käytössä ei ollut henkilöiden yksittäisiä testituloksia.

Tulosluokat

4h - 5h 59min	Hyvin matala
6h - 7h 59min	Matala
8h - 9h 59min	Keskitasoa
10h - 11h 59min	Hyvä
12h - 13h 59min	Erittäin hyvä
14h - 16h	Erinomainen

Kuva 2. Energiatestin™ tulosluokat (Energiatestin™ www-sivut)

Sen lisäksi, että kukin osallistuja saa henkilökohtaisen palautteen ja energiatasoindeksi, työyhteisö saa energiaraportin, josta voidaan visuaalisessa muodossa nähdä eri osa-alueiden tulosten heikkoudet ja vahvuudet. Vihreät palkit kertovat terveellisestä ja tasapainoisesta elämäntavasta. (Energiatestin™ www-sivut 2017). Kuvissa 3 ja 4 on nähtävissä Bayer Nordic SE:n energiaraportit Turun ja Espoon toimipisteiden osalta.

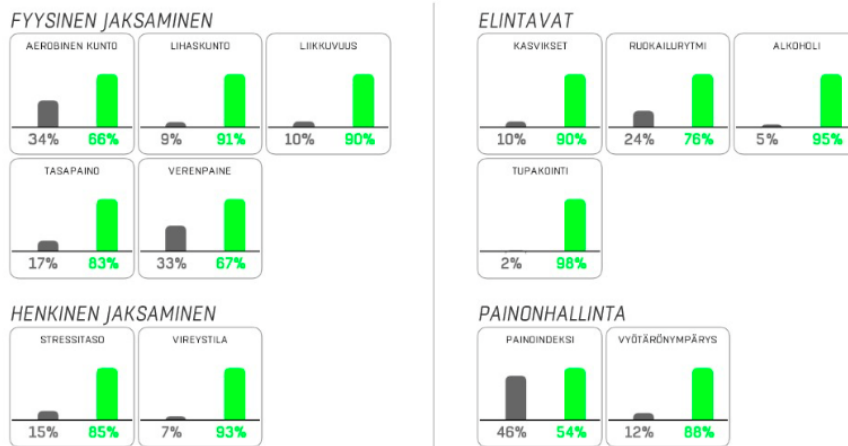


ENERGIARAPORTTI / BAYER NORDIC SE ESPOO / 303 - 342017

Kuva 3. Energiatestin™ yhteenveto Bayer Nordic SE Espoo (Bayer Oy, työterveys-huolto)

Yhteenveto luo nopean silmäyksen organisaation vahvuuksiin ja heikkouksiin. Vihreällä olevat tulokset kertovat terveellisestä ja tasapainoisesta elämäntavasta.

YHTEENVETO



ENERGIARAPORTTI / BAYER NORDIC SE TURKU / BAYER NORDIC SE TURKU / KEVÄT 2017 / 8.3 - 2842017

Kuva 4. Energiatestin™ yhteenveto Bayer Nordic SE Turku (Bayer Oy, työterveys-huolto)

Tutkimuksen yhtenä peruskysymyksenä on henkilöiden tekemien elintapamuutosten pysyvyys. Tässä tutkimuksessa muutoksen katsotaan olevan pysyvä, jos henkilö on kevään testituloksen jälkeen aktivoitunut ja tehnyt elintapamuutoksen tai useampia ja hän on toteuttanut niitä määrätietoisesti koko seurantajakson ajan sekä itse kokee, että muutoksesta on tullut pysyvä elintapa. Muutoksen pysyvyyttä selvitettiin syksyllä tehdyssä seurantakyselyssä. Seurantajakso on tässä tutkimuksessa huhtikuun 2017 ja syyskuun 2017 välinen aikajakso.

Parempi Vire on Ilmarisen ja H2H Performance Oy:n syksyllä 2016 julkaisema älypuhelin-sovellus, joka auttaa työntekijöitä ja yrityksiä energisoitumaan ja tehostamaan toimintaansa. Sovelluksen on tarkoitus tukea henkilöstön työkykyä ja sen kehityksen seuraamista hauskesti ja motivoivasti. Palvelu antaa työnantajalle näkymän henkilöstön kokonaishyvinvoinnin tilaan ja mahdollisuuden seurata henkilöstön työkyvyn kehittymistä. Sovelluksen pääkäyttäjät voi tarkastella käyttäjien aktiivisuudesta laadittuja yhteisötason yhteenvetoraportteja, mutta ei näe yksittäisten käyttäjien yksittäisiä merkintöjä. Käyttäjä omistaa itse palveluun syöttämänsä tiedot ja päättää siitä, kuka näkee hänen tietojensa. Sovelluksen teemat vaihtuvat neljä kertaa vuodessa. Ne ovat asiantuntijoiden räätälöimiä ja käsittelevät hyvinvointia ja itsensä johtamista työelämässä sekä vapaa-ajalla kokonaisvaltaisesti. Palvelu tarjoaa valmiita tapahaasteita, huippuammattilaisten laatimia harjoitusohjelmia sekä lokin, jossa voi pitää kir-

jaa omista suorituksistaan, ravinnosta ja levosta. Parempi vire –palvelu tekee työkyvyn kehittämisestä myös yhteisöllistä: henkilöstö voi kannustaa ja energisoida toisiinsa ja parantaa siten yhteistä hyvinvointia. Sosiaalinen aspekti on siis myös vahvasti huomioitu. (Ilmarisen www-sivut 2016)

Vireystilalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa haastateltavien henkilöiden arviota vireydestään työaikana eli missä määrin he kokevat väsymystä, tylsistymistä, keskittymiskyvyn tai energian puutetta työaikana tai toisaalta virkeyttä, innovatiivisuutta ja energisyyttä. Vireystila on myös yksi Energiatestin™ antamista osa-tuloksista. Hyvä vireystila vaatii riittävästi unta ja terveelliset elintavat. Edellisen yön unen määrä vaikuttaa seuraavan päivän vireystasoon. Väsymys voi johtua myös stressistä, liiallisesta lihasrasituksesta, liiallisesta työstä, alentuneesta mielialasta, sairaudesta tai lääkkeiden käytöstä. Tasapainoinen, paljon kasviksia sisältävä, ravintoarvoiltaan monipuolinen ruokavalio ja sopivassa määrin liikkuminen ovat tärkeimpiä vireystilan ylläpitäjiä. Liikunta ja ravinto vaikuttavat myös unen laatuun ja yleiseen terveydentilaan, joten ne ovat avainasemassa, kun haluaa pysyä virkeänä. (Energiatestin™ www-sivut 2017)

Sopivalla stressitasolla tarkoitetaan tässä yhteydessä työn kokemista monipuoliseksi ja motivoivaksi sekä tyytyväisyyttä ja mielihyvän tunnetta myös vapaa-aikana. Sopiva stressitaso kertoo myös työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Stressitaso on niin ikään yksi Energiatestin™ mittareista. Mittari määrittellään näin: ”Sopiva stressitaso tarkoittaa sitä, että ihminen ei ole liian stressaantunut, mutta hän ei myöskään ole tylsistynyt.

Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista – työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimista – siinä ympäristössä, jossa hän elää. Toimintakykyä voidaan kuvata myös tasapainotilana kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välillä. Toimintakyky on keskeinen osa ihmisten hyvinvointia. Hyvä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan hyvin, löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työelämässä eläkeikään asti sekä vanhana selviytymään arjesta itsenäisesti. (THL:n www-sivut, 2016)

Työkyky ja toimintakyky voidaan rinnastaa toisiinsa tai työkyvyn voidaan katsoa olevan osa laajempaa toimintakykyä. Alun perin työkyvyllä on tarkoitettu arviota yksilön työkyvyttömyydestä eli henkilökohtaisen toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisestä ristiriidasta. Työkykyisyyttä mitattiin ulkoapäin hallinnollis-juridisesti ja lääketieteellisesti. Myöhemmin määrittely on laajentunut työkyvyn edistämisen suuntaan ja siitä on tullut yksilön työssä selviytymisen mahdollisuuksia kuvaava väline. (Suonsivu 2011, 15-16.) Työterveyslaitoksen tutkimuksesta saadun tuloksen mukaan työkyky heikkenee jo ennen varsinaista keski-ikää 31 ja 46 ikävuoden välillä. Erityisen tärkeitä työkyvyn ylläpitämisessä ovat hyvä terveys, kohtuulliset elintavat, normaalipainoisuus, myönteinen suhde työtä kohtaan, ammatillinen osaaminen ja työkykyä tukevat työolot. Epäterveet elintavat – liikkumattomuus, tupakointi ja alkoholin liikakäyttö sekä lihavuus näyttävät kasautuvan usein samoille henkilöille ja ne nakertavat työkykyä. Myös stressi heikentää itsestä huolehtimista ja vaikuttaa sitä kautta työkykyyn. (Huovila 2016).

Rentoutuminen lievittää särkyjä, alentaa verenpainetta, vilkastuttaa ääreisverenkiertoa, helpottaa unensaantia, parantaa keskittymis- ja suorituskkyä sekä lisää stressinsietokykyä. Rentoutukseen tähtääviä menetelmiä olisi hyvä käyttää arjessa, kiireen keskellä, vireystilaa korjaamaan. (Nykänen 2007, 58-59.) Päivän aikana suoritettut lyhyet (1-15 min) rentoutustauot auttavat aivojen palautumista ja parantavat keskittymiskykyä. Suuri tietomäärä aiheuttaa yliajattelua ja vaikeuttaa ajatusten pois kytkemistä rentoutuessa. On olemassa opeteltavia rentoutustekniikoita, jotka auttavat toimintakyvyn palauttamiseen, mutta myös hyvässä seurassa pidetty lounas- tai kahvitauko tai hetki hiljaisuudessa, vaikka kauniin maiseman ääressä koetaan rentouttavana. Rentoutumisen positiivisia vaikutuksia ovat poissaolojen vähentyminen, työn vähemmän kuormittavaksi kokeminen, työtehokkuuden paraneminen ja henkilöstön vaikeista asioista puhumisen helpottuminen. Mindfulness eli tietoinen läsnäolo on yksi keino parantaa keskittymistä. (Virolainen 2012, 97-99.)

2.4 Kuntotestaukseen, mobiilisovelluksiin ja liikuntainterventioihin liittyviä tutkimuksia

Työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty paljon. Varsinkin johtamisen ja esimiestyön vaikutusta työhyvinvointiin on paljon tutkittu. Myös fyysisen kunnon ja työhyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu ja todettu, että hyväkuntoinen henkilöstö voi paremmin ja on tuottavampaa.

Tuulikki Sjögren tutki väitöstyössään v. 2006 työpaikalla tapahtuvan kevyen kuntosaliharjoittelun vaikutusta toimistotyöntekijöiden fyysiseen ja psykososiaaliseen toimintakykyyn, koettuun työkykyyn ja yleiseen subjektiiviseen elämänlaatuun. Tutkimuksessa selvisi harjoittelun vähentävän tuki- ja liikuntaelinoireita ja parantavan subjektiivista vointia. Lisäksi Sjögren tutki fyysiseen harjoitteluun osallistumista, arvioi harjoitteluvaikutusten pysyvyyttä sekä selvitti, mitkä fyysiset ja psykososiaaliset toimintakyvyn edellytykset olivat yhteydessä koettuun työkykyyn ja yleiseen subjektiiviseen elämänlaatuun. Viidentoista viikon fyysisen harjoittelun aikana työntekijöillä esiintyi vähemmän päänsärkyä sekä niskan, hartioiden ja alaselän oireita kuin aikana, jolloin he eivät harjoitelleet. Lisäksi koettujen oireiden voimakkuus väheni. Fyysinen harjoittelu paransi myös koehenkilöiden subjektiivista vointia, mutta välittömästi harjoittelun jälkeen tehdyissä mittauksissa sillä ei ollut vaikutusta muuhun psykososiaaliseen toimintakykyyn tai subjektiiviseen elämänlaatuun. (Sjögren 2006)

Marjaana Lammi on Satakunnan Ammattikorkeakoulussa v. 2010 tekemässään opinnäytetyössä tutkinut tutkimusnäyttöä terveyttä edistävien fyysisten ja psyykkisten toimintatapojen vaikuttavuudesta työikäisten terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan esim. askelmittarin käyttö on vaikuttava keino fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä. Myös erilaiset itsetarkkailutavat, kuten liikuntapäiväkirja, ovat hyödyksi. Pohdinnoissaan hän kertoo, että ”perinteisten terveyden edistämisen toimintatapojen rinnalle voisi miettiä tietokonepohjaista ohjelmaa, jossa hyödynnetään neuvontaa, itsetarkkailua, ammattilaisen antamaa palautetta ja tukea sekä mahdollisuutta ottaa yhteyttä ammattilaiseen tietokoneen välityksellä.” (Lammi 2010)

Rowan ja Karishanker tutkivat Amerikassa 20 palkitun ja tunnustetun yrityksen (mm. Johnson & Johnson, L.L. Bean ja Safeway) hyvinvointiohjelmiä. Parhaiten menestyvät yritykset olivat onnistuneet muokkaamaan ihmisten suhtautumista terveyteen siten, että se ei tarkoita vain vuotuista terveystarkastusta vaan omia päivittäisiä, pieniä elintapavalintoja. (Rowan & Karishanker 2014) McNamany toteaa artikkelissaan, että työnantajat toivovat terveitä, tyytyväisiä ja tuottavia työntekijöitä, ja tarjoavat usein hyvinvointiohjelmiä henkilöstölleen. Henkilöstön sitouttaminen palvelujen käyttöön ei ole yksinkertaista. Tutkimuksessa, johon osallistui 465 kokopäiväistä työntekijää yrityksistä, jotka tarjoavat terveyst-, hyvinvointi- tai kunto-ohjelmia, selviteltiin sekä em. ohjelmiin osallistuvien, että osallistumattomien tarpeita. Tulokset valaisevat miten työnantajat saavat maksimaalisen potentiaalisen hyödyn hyvinvointiohjelmistaan keskittyen muutamiin, vaikeasti saavutettaviin vaikuttimiin. Näitä ovat tiedonsaannin parantaminen, organisaatiokulttuurin muokkaaminen kannustavamaksi, yksilön suojan varmistaminen, työnantajan suojelemaan suhtautumisen varmistaminen, harjoittelumahdollisuuksien tarjoaminen ja työpäivän aikaisiin liikunta- ja rentoutustuokioihin kannustaminen. Lisäksi kunto-ohjelman tulee olla sovellettavissa yksilön kuntotasoon ja tarpeisiin. Paras olisi asiaan koulutettu ohjaaja, joka voi räätälöidä jokaiselle sopivan ohjelman. 70 % osallistujista oli sitä mieltä, että hyvinvointiohjelman tarjoaminen oli merkki siitä, että työnantaja välittää heistä. (McNamany 2016)

Jesse Virtasen opinnäytetyö aiheesta liikunnan vaikutus työhyvinvointiin osoittaa, miten paljon paremmin hyväkuntoinen henkilöstö jaksaa työssä. Henkilöstö myös arvostaa työnantajan panostusta liikuntamahdollisuuksiin. (Virtanen 2016)

Aino Ahtinen on tehnyt väitöskirjan ihmiskeskeisen teknologian alalta. Hän tutki minkälainen liikuntasovellus motivoi liikkumaan. Ahtisen mukaan suomalaista kiinnostavat selkeät numeeriset tavoitteet ja edistymisen seuraaminen. Monipuolisen tiedon automaattinen tallennus ja sen tarkastelu ovat käyttäjien mieleen. Kännykkä on välineenä potentiaalinen, koska niitä käyttävät lähes kaikki, ne ovat luonteeltaan henkilökohtaisia ja luotettuja ja niitä pidetään mukana lähes aina ja kaikkialla. NykYTEKNOLOGIA mahdollistaa reaaliaikaisen ja monipuolisen tiedon keruun sekä analysoinnin. Käyttäjä saa suorituksista välitöntä, motivoivaa ja oikea-aikaista palautetta. Dataa on mahdollista tallentaa pilvipalveluihin, jolloin se säilyy, vaikka laite päi-

vitettäisiin uuteen. Mahdollisuus seurata liikkumistaan pitkällä aikavälillä koettiin motivoivaksi. Tutkimus osoitti, että sovelluksen tulee olla jatkuvasti motivoiva ja kiinnostava, interaktiivinen, iloinen, elävä ja jollain tavalla jännittävä. Suunnittelun tulee rakentua ihmiskeskeiseen lähestymistapaan ja käyttäjätarpeiden tunnistamiseen, jotta sovellus voisi mahdollistaa liikunnallisen elämäntavan ja oman sisäisen motivaation syntymisen. Sovelluksen tulisi toimia selkeänä ohjaajana ja inhimillisenä kumppanina motivoivien perusmekanismien lisäksi. Sen pitäisi tarjota sopivia harjoitusohjelmia, muistutuksia, kannustusta ja myös varoituksia. Tärkeänä koettiin myös käyttäjän edistymisen seuranta ja ohjelman muuttuminen ja kehittyminen elämäntilanteiden mukaan. Mitattavien tietojen lisäksi käyttäjät arvostavat kokemuksellisen tiedon tallennusmahdollisuutta, jotta liikuntaharjoitus tulee taltioiduksi kokonaisvaltaisena ja henkilökohtaisena kokemuksena. Sosiaalista tekijöistä tärkeiksi nousivat yhteistyö ja keskinäinen tukeminen tuttujen kesken. (Ahtinen 2015)

Työpaikalla toteutetuilla liikuntainterventioilla ei useimmissa tutkimuksissa ole todettu olevan tuottavuuden näkökulmasta hyötyä mitattaessa sairauspoissaolojen vähentämistä ja työtehon lisääntymistä, vaikka niistä onkin hyötyä työntekijän kunnon ja terveyden kannalta. (Pereira, Coombes, Comans & Johnston 2015). Tämä johtuu siitä, että tutkimusjoukot ovat usein siten valikoituneita, että niihin osallistuvilla on jo valmiiksi terveyden kannalta paremmat elintavat ja vähemmän terveysongelmia, kuin työpaikan liikuntaohjelmiin osallistumattomilla. (Vehtari, Reijonsaari, Kahilakoski, Paananen, van Mechelen & Taimela 2014). Motivaatiointerventiot, kohde-ryhmälähtöiset ja räätälöidyt palvelumuodot, analyttinen ja systemaattinen lähestymistapa sekä logiikan tietoinen määrittely, välitavoitteiden selittäminen ja mittaaminen ovat toimivia. (Hankonen, Kaaja & Köykkä 2016)

Penkkimäki ym. ovat tutkimuksessaan tarkastelleet HeiaHeia-liikuntaintervention vaikutuksia työntekijöiden koetulle työkyvylle sosiaalisen toimintakyvyn näkökulmasta. HeiaHeia –palvelussa käyttäjät jakavat liikuntapäiväkirjansa verkkoyhteisössä. Tutkimuksessa oli muodostettu työyhteisölle oma verkkoyhteisö, jossa oli mahdollisuus kannustaa, kommentoida ja vaihtaa kokemuksia. Tutkimustuloksen perusteella verkkoyhteisöä hyödyntävä liikuntainterventio voi tarjota mielekkään välineen liikuntaan sekä työkyvyn edistämiseksi. HeiaHeia-interventio kannusti työyhteisön jäseniä aktiivisempaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen esim. kahvihuonekeskuste-

luissa sovellusympäristön lisäksi. Liikunnan rooli osallistujien elämässä oli muuttunut selvästi suuremmaksi. Myönteisenä näyttäytyi mm. se, että liikuntaa voitiin harrastaa pääosin työyhteisöstä irrallaan, mutta kokemus ja tunne 'erikseen yhdessä' harrastamisesta oli kuitenkin olemassa. Verkkoympäristössä jaetut seikkaperäiset kertomukset omista liikuntasuoritteista vahvistivat tunnetta yhteen hiileen puhaltavasta kiinteästä työyhteisöstä. Yhteisten tavoitteiden eteen työskentelemisestä syntynyt sosiaalinen paine koettiin pääosin myönteisenä ja kannustavana sekä sen koettiin olevan seuraus henkilökohtaisesta valinnasta. Syntyi eräänlainen sosiaalisesti realisoitunut ylpeyden tunne. Sosiaalinen tuki koettiin tärkeäksi; haastatellut ajattelivat, että henkilökohtaiset ongelmat tulisivat verkkoyhteisössä helpommin esille. (McNeill ym. 2006, Ståhl ym. 2001, Van der Horst ym. 2007).

Liikuntainterventio voi siis toimia, työnantajan niin halutessa, välineenä työntekijöiden vapaa-ajan ja elämäntapojen seurantaan. Sen voidaan myös ajatella laajentavan työnantajan otetta työntekijöidensä elämästä myös vapaa-aikana. Tämä ei vastaajia haitannut, vaan sen ajateltiin olevan osa nykyaikaista työyhteisöä, että huolehditaan työntekijöistä ja kannustetaan liikkumaan. Työnantajan kiinnostus vapaa-ajan viettoa ja elämäntapoja kohtaan koettiin työntekijöistä huolehtimisena, kunnioittamisena ja arvostamisena. (Penkkimäki, Wallin, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015). Tutkimustulos on mielenkiintoinen tarkasteltaessa tässä tutkimuksessa mukana ollutta Parrempi Vire -sovellusta, jonka toimintaperiaatteet ja -tavoitteet ovat hyvin samansuuntaiset. Molemmat ovat omien suoritusten sosiaalisessa mediassa jakamiseen perustuvia mobiilisovelluspalveluja. Sosiaalisen ympäristön ja tuen merkitys liikuntaaktiivisuudelle on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu. (McNeill ym. 2006, Ståhl ym. 2001, Van der Horst ym. 2007).

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määrittely

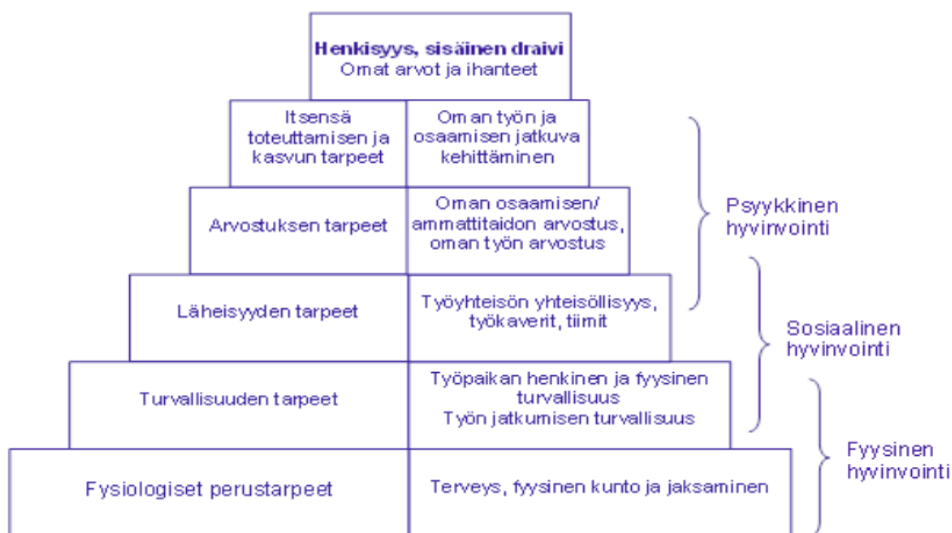
Työhyvinvointi on monesta tekijästä koostuva ilmiö. Karkeasti työhyvinvointi voitaisiin jakaa fyysiseen ja psyykkiseen. Monille käsite tuo mieleen taukojumpan ja ergonomian. Toimistotyötä tekevillä istuminen on suuri terveysriski ja sitä tulisikin pyrkiä tauottamaan. Fyysinen hyvinvointi on kuitenkin vain pieni osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. (Virolainen 2012, 11, 17.) Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. (Virolainen 2012, 11.) Työhyvinvointi-käsitteeseen liitetään mm. positiivinen jaksaminen, onnellisuus, ilo, myönteisyys, työtyytyväisyys ja työkuuntoisuus. Tunne työntekijän omasta riittävydestä vaativassa työelämässä on yhteydessä edistää työhyvinvointia. (Suonsivu 2015, 8-9.) Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin välille voidaan kirjoittaa yhtäläisyysmerkit. Hyvinvointi tuottaa jaksamista. Keskeinen tekijä työhyvinvoinnin syntymisessä on työilmapiiri. (Nykänen 2007, 1-2.) Työyhteisön hyvinvointia kuvataan toiminnan sujumisella ja työryhmän me-henkisyydellä. Keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin parantamisessa ovat työntekijät itse, esimies ja johdoto. Oleellista on vuorovaikutteisuus ja avoimuus. (Suonsivu 2011, 59-64.)

Työhyvinvoinnin vastakohtana tai puutteellisena työhyvinvointina voidaan pitää työpahoinvointia, mikä ilmenee usein henkisenä pahoinvointina, kuten väsymyksenä, uupumuksena, stressinä ja masennuksena. Työpahoinvoinnilla on vaikutusta myös fyysiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Työyhteisötasolla seurauksena voi olla yleinen työtyytymättömyys, lisääntyneet sairauslomat ja heikentynyt ilmapiiri. (Suonsivu 2011, 13-14.)

Vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden kesken. Yhteiskunta luo puitteet lainsäädännöllisillä ja terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työntekijöiden kannattavuutta tukevilla toimilla. Organisaatioiden vastuulla on lakien ja turvallisuusvaatimusten noudattaminen sekä miellyttävän

työskentelyilmapiirin rakentaminen. Yksilön vastuulle jää omista elintavoista huolehtiminen ja työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen. Kokemus työhyvinvoinnista on henkilökohtainen ja siihen vaikuttaa työpaikan ja –yhteisön lisäksi elintavat, terveydentila, elämäntilanne ja -asenne. (Virolainen 2012, 12.) Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset osoittavat, että työhyvinvointia lisäävät tasapaino henkilön eri roolien (esim. työ ja perhe) välillä, tasapaino haasteiden ja voimavarojen välillä sekä työn ja muiden elämänalueiden välillä. Eniten työhyvinvointia vähentävät jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne, epätasapaino haasteiden ja voimavarojen välillä, epävarmuus ja elämän monimutkaistumisen tunne. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 109-110.)

Kuvassa 5 on työhyvinvointia peilattu Maslowin tarvehierarkiaan. Vaikka tämä opinnäytetyö keskittyy hierarkian alempaan tasoon eli työntekijän terveyteen, fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen, voidaan todeta, että kaikki hierarkian tasot ovat vaikuttamassa työhyvinvointiin. Fysiologiset perustarpeet luovat kuitenkin pohjan ja edellytykset myös työhyvinvoinnin toteutumiselle. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)



Kuva 5. Työhyvinvointi kuvattuna Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 21)

3.2 Työhyvinvoinnin historiaa ja lainsäädäntöä

Työhyvinvointityö on saanut alkunsa työsuojelutyöstä. Työsuojelulainsäädäntö korostaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä ja tavoitteena on varmistaa työntekijän työkyky ja yrityksen häiriötön toiminta. Maatalousyhteiskunnan muuttuessa teollisuusyhteiskunnan suuntaan, tarvittiin lainsäädäntöä turvaamaan naisten ja lasten vähimmäissuoja työelämässä. Teollisuuden nousun ja työväestön lisätarpeen myötä määriteltiin työsuhde ja yhteiset pelisäännöt. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14 - 16.) Jo ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, mikä liittyy työhyvinvointiin. Näkökulma oli enemmän työntekijän kokemusta korostava. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46.)

1940 –luvulla alkoivat työehtosopimusneuvottelut. Työturvallisuuslaki säädettiin v. 1958. Sen päätarkoitus oli määritellä velvollisuudet työympäristön turvallisuuden kannalta tapaturmien, terveyshaittojen ja vaaratilanteiden minimoimiseksi. Tietoyhteiskuntaan siirtyminen 1980-90 –luvuilla aiheutti psyykkisen työkuorman lisääntymisen. Tällöin työsuojelun piiriin liitettiin psyykkinen työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen. 1990 –luvun loppupuolella työturvallisuuslakia muutettiin sisällyttämällä siihen myös työntekijän työkyvyn ylläpito (tyky-toiminta). Vuosituhannen vaihteen tienoilla huomattiin, että tietointensiiviseksi muuttunut työelämä ja epävarma toimintaympäristö vaativat jatkuvaa ja nopeatahtista uudistumista ja oppimista. Vuonna 2002 työsuojelulakiin lisättiin näkyvämmän henkisen työsuojelun osuus. Työkyvyn käsitteestä muotoutui työhyvinvoinnin käsite ja Tyky- toiminnasta siirryttiin Tyhy – toimintaan eli työhyvinvointitoimintaa haluttiin korostaa. Henkinen työsuojelu tuli uutena käsitteenä ja loi tarpeita organisaatioihin, toimintatapoihin, esimiestyöhön, työyhteisöihin ja yksilöiden töihin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14 -16, 47.)

Työhyvinvointia suoraan tai välillisesti säätelevät seuraavat lait:

- Työsopimuslaki 2001/55; sisältää yleisvelvoitteen, joka edellyttää työnantajalta työsuhteita edistävää toimintaa sekä edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijän mahdollisuuksista suoriutua tehtävistään myös muutostilanteissa.
- Työturvallisuuslaki 2002/38; määrittelee turvallisia työolosuhteita ja työympäristöä koskevia asioita ja työnantajan velvollisuuksia huolehtia työntekijöi-

den turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee laatia Työsuojelun toimintaohjelma, josta johdetut tavoitteet on huomioitava työpaikan kehittämistoiminnassa ja käsiteltävä työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kanssa. Sekä fyysiset, että psyykkiset kuormitustilanteet on käsiteltävä välittömästi.

- Työsuojelun valvontalaki 2006/44; varmistaa työsuojeluun liittyvien säännösten noudattamisen työpaikoilla viranomaisvalvonnan, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Työntekijöitä edustaa työsuojeluvaltuutettu.
- Yhteistoimintalaki 2007/334; yhteistoiminta toteutetaan yrityksen toimintaorganisaation puitteissa, työnantajan ja henkilöstön edustajien, luottamusmiesten kesken.
- Työterveyshuoltolaki 2001/1388; määrittelee työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimintaa koskien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyttä/turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollosta on oltava kirjallinen toimintasuunnitelma.
- Työeläkelaki 2001/242; määrittelee työnantajan velvollisuudet eläketurvan järjestämiseksi ja työntekijän velvollisuudet osallistua eläketurvamaksuihin sekä eläkeikää ja työkyvyttömyyseläkettä koskevia asioita.
- Tasa-arvolaki 2005/232; tarkoitus estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää tasa-arvoa.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Vuosilomalaki
- Ammattitautilaki
- Tapaturmavakuutuslaki (Suutarinen & Vesterinen 2010, 17 -19.)

3.3 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykkistä hyvinvointia kuvastaa positiivinen perusasenne ja tyytyväisyys elämään ja työhön. Myös paineensietokyky ja itsensä hyväksyminen liittyvät siihen. Psyykinen työhyvinvointi käsittää esimerkiksi työn aiheuttaman stressin, työpaineet ja työilmapiirin. Siihen vaikuttavat organisaation kulttuuri, henkilösuhteet ja työn hallinta sekä töiden organisointi, työtahti, työympäristö ja työaikajärjestelyt. Parhaimmillaan

työ edistää terveyttä ja hyvinvointia. Silloin työntekijä kokee, että hänen tekemäänsä työtä arvostetaan ja siitä saa rakentavaa palautetta ja kannustusta, jota työntekijä itse antaa vastavuoroisesti muille. Samalla tavalla työyhteisö voidaan nähdä hyvinvoivana, kun tiedonkulku on avointa ja vuorovaikutus sekä yhteistyö sujuvat. Työtehtävät nivoutuvat työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin ja työn tarvitsemat resurssit ovat riittävät. Ammattitaito ja työn hallinta ovat työntekijän tärkeimmät psyykkistä työhyvinvointia edistävät tekijät. Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu esimerkiksi sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja työssä viihtymisessä. (Virolainen 2012, 17 -18.)

3.3.1 Stressi

”Hyvä stressi virittää toimintaan, terävöittää aistit ja ajattelun sekä mahdollistaa huippusuoritukset” (Suutarinen & Vesterinen 2010, 109). Ns. positiivinen stressi, eustressi, ((eng. Pressure) Virolainen 2012, 31) jota myös motivaatioksi, innostukseksi tai haasteeksi kuvataan, on elämän käyttövoima ja välttämättömyys. (Virolainen 2012, 31.) Työelämän muuttuttua yhä intensiivisemmäksi ovat monipuolisen tiedon ja osaamisen vaatimukset kasvaneet. Jatkuva itsensä haastaminen sekä puutteellisella perehtymisellä ja harjoittelulla työskenteleminen kuormittavat ja aiheuttavat negatiivista stressiä eli distressiä ((eng. Stress) Virolainen 2012, 31). Negatiivinen stressi syntyy, kun ihminen kokee epäsuhtaa ympäristön vaatimusten ja oman suoriutuskäytönsä kesken. Ihmisen elimistö reagoi sekä fyysiseen, että psyykkiseen ärsykkeeseen sykkettä ja verenpainetta kohottamalla, hormonieritystä muuttamalla sekä lihaksia jännittämällä. Tunneperäinen kuormitustila heikentää lihasten rentoutumiskykyä ja kestojännitys muuttaa lihasaineenvaihduntaa. Pitkittynyt lihasjännitystilä heikentää verenkiertoa ja aiheuttaa toimintahäiriöitä, päänsärkyä ja hartiakipuja. Aineenvaihdunnan heikentyminen lisää sydämen lyöntitiheyttä ja nostaa siten verenpainetta. (Nykänen 2007, 40-43.)

Liian korkeaa stressiä voi yrittää vähentää monin tavoin. Yksi niistä on liikunta. Säännöllinen liikunta vähentää masentuneisuutta ja ahdistusta sekä auttaa sietämään stressiä. Samalla itsetunto ja elämäntilanteen tunne vahvistuvat. Työstressiin voi yrittää vaikuttaa miettimällä, saisiko työtehtäviin muutosta joko määrällisesti tai laadullisesti. Työhön liittyvä stressi helpottaa usein vähän jo sillä, että puhuu siitä

avoimesti esimiehelleen tai läheisilleen. Stressiä voi myös olla liian vähän. Silloin kyse on tylsistymisestä ((Bore-out-ilmiö), Virolainen 2012, 33). Tylsistyminen työelämässä voi kummuta siitä, ettei henkilö löydä työstään riittävästi suurempaa tarkoitusta tai vaihtelevuutta. Työtehtävät eivät anna riittävästi haastetta, jolloin ihminen ei motivoitu ja koe kehittyvänsä. (Energiatestin™ www-sivut 2017.) Stressiä voi aiheutua myös osaamisen puutteellisuudesta. Asiantuntijoiden mukaan puutteellinen osaaminen voi olla yhteydessä lyhyisiin sairauspoissaoloihin. (Nykänen 2007, 16.)

Stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja sen on todettu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Euroopan unionin alaisen Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston mukaan, 2000 –luvun vaihteessa stressi oli Euroopan unionin toiseksi yleisin työterveysongelma heti selkävaivojen jälkeen. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksen mukaan EU-maiden kansalaisista 47 % kärsii työstressistä. (Virolainen 2012, 31.) Stressi voi altistaa sydäninfarktille, mikä taas on suuri stressitekijä ja vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen. (Turku 2007, 28). Stressaan-tuneen ihmisen elintavat muuttuvat; tupakanpolto ja kahvinjuonti lisääntyvät, unensaanti vaikeutuu, ruokailutottumukset muuttuvat epäterveellisemmiksi, liikunnan määrä vähenee, alkoholin ja lääkkeiden käyttö saattavat lisääntyä sekä työstä myöhästymiset ja luvattomat poissaolot voivat kasvaa. Kun yksilö ei suoriudu työstään odottamallaan tavalla, hän menettää itseluottamuksensa ja stressi lisääntyy. Näin stressin ja työkyvyn välille voi syntyä noidankehä. (Nummelin 2008, 79.)

3.3.2 Tietotyön vaatimukset ja edellytykset

Etenkin tietotyö ja ns. tietotyöläisten määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Heitä on jo yli puolet kaikista työntekijöistä. Suomen kilpailukyvyn ajatellaan jatkossa perustuvan pitkälti tietotyöhön. Henkinen kuormitus lisääntyy tietotyössä; se on henkisesti raskasta, vaikka onkin korkeasti palkattua. Tietotyö on usein itsenäistä, mutta samalla tiukasti kontrolloitua. Työ voi olla sisällöllisesti antoisaa, mutta siihen kohdistuu tiukkoja aikapaineita. Usein tietotyöläisen työ- ja perhe-elämä sekoittuvat. Lisäksi tietotyö edellyttää jatkuvaa, omaehtoista ja tehokasta uuden opettelua ja omaksumista. (Ojala & Ahonen 2003, 38-41.) Tietotyöläisen tärkein tuotantokone on aivot, joiden voidaan ajatellakin muodostavan tieto-organisaatioissa tärkeän henkilöpääoman.

Siksi näiden 'henkisten työkoneiden' toimintakunnosta ja huollosta pitää olla kiinnostunut. Aivojen hyvinvoinnin yhteydessä korostuu psyykkinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2003, 71.)

3.3.3 Työn imu ja flow

Työkyvyn kannalta ihmisen tietoisuus ja tunne ovat erottamattomat. Mikäli halutaan saavuttaa flow -tuntemuksia ja työn iloa sekä työn imua, on ruokittava myös tunnepuolta ja annettava intuitiolle tilaa. Flow eli työn imu syntyy silloin, kun ihminen työskentelee huippumotivoituneena ja intohimoisesti. Työn imu voi toteutua, kun ihmiselle annetaan uusia haasteita ja hänen osaamistaan kehitetään samassa suhteessa. Flow-käsitettä (virtauskokemus) pidetään merkittävänä innovatiivisuuden edellytyksenä ja siten tärkeänä kilpailutekijänä. (Ojala & Ahonen 2003, 91.)

3.3.4 Tunteet ja tunneäly

Tunteet näyttäisivät olevan työelämässä edelleen vaikeasti käsiteltävä asia. Kuitenkin epäoikeudenmukaiset tilanteet, kateus, kiusaaminen, juoruilu, välinpitämättömyys, henkinen väkivalta jne. herättävät pelkoa ja vihaa, joiden itsekseen käsitteleminen syö ihmisen voimavaroja, väsyttää ja pitkään jatkuessaan aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Käytännössä esim. tiimityössä viha ym. tunteet jätetään usein käsittelemättä, koska tunnepurkausten ajatellaan olevan esteenä saumattomalle ja sujuvalle yhteistyölle sekä olevan väärin tiimiä kohtaan. Avoimuuden ja suvaitsevaisuuden soisi aidosti lisääntyvän, jotta tunneperäiset ongelmat ratkottaisiin ennen kuin ne ehtivät somatisoitua terveysriskeiksi. Tämä tarkoittaa, että ihminen saisi kertoa vapaasti tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehelleen. (Nykänen 2007, 28-29, Virolainen 2012, 19.)

Väitettä tukee mm. Baruchin ja Jenkinsin v. 2007 tekemä tutkimus, jonka mukaan työpaikoilla, joissa sai kiroilla, työtyytyväisyys oli paremmalla tasolla, kuin sellaisilla työpaikoilla, joissa ei kiroiltu. Kiroilu itsessään ei kuitenkaan ole työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä, vaan tunteiden rehellisen ilmaisun mahdollisuus. Vastaavan-

laisia tuloksia oli saanut Leineweber ym. (2011) tutkimuksessaan, jossa 2800 tukholmalaismiestä arvioivat reagointiaan kohdatessaan epäreilua käytöstä esimiehellään tai työtovereiltaan. Tutkimuksen mukaan konflikteja välttäville henkilöillä oli eniten sydäntauteja ja heidän sairastumisriskinsä oli huomattavasti korkeampi verrattuna henkilöihin, jotka ilmaisivat eriävät mielipiteensä esimiehelle ja kollegoille konfliktin uhasta huolimatta. Kaikkien pienin sairastumisriski oli henkilöillä, jotka ilmaisivat rehellisesti tunteensa joko kertomalla rehellisesti mielipiteensä tai jopa huutamalla heille. (Virolainen 2012, 20.)

Työkyvyn ja aivojen parhaan hyödyntämisen kannalta on tärkeää ymmärtää tietoisuuden ja tunteen yhteys. Tiedollisen (rationaalisen) osaamisen ohella myös eirationaaliseen ajatteluun ja toimintaan liittyvät asiat ohjaavat aivojen käyttöä. (Ojala & Ahonen 2003, 78.) Professori Daniel Goleman on tutkinut paljon tunneälyn ja tunneosaamisen merkitystä. Tunneäly on omien tunteiden tiedostamista ja hallintaa ja siihen sisältyy itsensä motivointi, sinnikkyys, omien mielentilojen hallinta, selkeä ajattelu, empatia ja toivo. Toiveikkaat ihmiset motivoituvat helposti ja selviävät monimutkaisessa työelämässä pessimistejä paremmin. Herkkyyttä, intuitiota, ns. näppituntumaa tarvitaan päätöksentekoon silloin, kun faktoja ei tunneta. Tunneälyn merkitys korostuu tiimi- ja tietotyössä sekä esimiestyössä. Tunnetaitava esimies osaa hyödyntää tunteita ja siten sitouttaa ihmisiä tavoitteiden saavuttamiseen. Tunneälykkäissä työyhteisöissä on usein avoimen vuorovaikutuksen ilmapiiri. Se heijastuu sidosryhmäyhteistyöhön ja on siten keskeinen raaka-aine yrityksen suhdetapaamisen kehittämisessä. (Ojala & Ahonen 2003, 86-90.)

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tämä edellyttää toimivia välejä työyhteisön jäsenten kesken ja helposti lähestyttävyyttä. Myös työkavereihin ja heidän perheisiinsä tutustuminen lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamiset rakentavat positiivista työilmapiiriä. Myös työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet lisäävät motivaatiota ja parantavat työtehoa. Oman haasteensa työyhteisöön tuo esimiehen ja alaisen väliset ystävyysuhteet. (Virolainen 2012, 24-25.) Ihmissuhteet ja mie-

lialatekijät eli ns. sosiaalinen pääoma, ovat hyvin merkityksellisiä sekä mielenterveydelle, että somaattiselle terveydelle. Kielteiset psykososiaaliset tekijät ovat yhteydessä sydän- ja verisuonitautien kehittymiseen ja pahenemiseen. (Turku 2007, 28.)

3.5 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi on usein yhdistetty psyykkiseen työhyvinvointiin. Henkisyys on kuitenkin vahvistanut merkitystään työelämässä viimeisten vuosien aikana. Oleellista henkisyydessä ovat käytännön arjen toimenpiteet, kuten työkavereiden kohtaaminen, asiakkaiden kohtelu, ihmisten iloisuus ja välittäminen. Henkisyyteen liittyvät myös arvostaminen ja toisten tukeminen, työn merkitykselliseksi kokeminen ja työstä nauttiminen. Työn merkitys kasvaa, kun henkilö kokee toteuttavansa itseään ja kasvavansa henkisesti sekä toteuttaa yhteisöllisyyden tarvettaan. (Vrt. Maslow) Henkiseen työhyvinvointiin liittyy myös tunne oman ja työyhteisön arvojen ja moraalikäsitteiden harmoniasta. (Virolainen 2012, 26-27.)

3.6 Fyysisen kunnan vaikutus työkykyyn ja hyvinvointiin

Kuntoilusta saa voimaa, joka heijastuu työssä jaksamisena sekä johtaa aikuismaiseen käytökseen. Tämä kaikki edesauttaa työn sekä ihmissuhteiden sujumista. (Juuti & Vuorela 2015, 86.) Liikunta liittyy ensisijaisesti fyysisen kunnan ylläpitämiseen, mutta sen vaikutukset ulottuvat sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen oloilaan. Liikunta antaa itseluottamusta, jota tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseen. Se myös tyhjentää mieltä painavista asioista. Liikunta suo ihmiselle kehon tarvitsemia haasteita ja niiden kohtaamisen suoma mielihyvää.

Nykyiset työt kuormittavat yhä enemmän henkisesti tai sosiaalisesti. Henkistä ponnistelua ja suorituspainetta on enemmän, kuin fyysistä rasittavuutta. Staattisuus rasittaa kehoa ja vastapainoksi ihminen tarvitsee liikuntaa, joka auttaa pumppaamaan kehosta pois kuona-aineita, joita staattinen työ kerryttää. Liioittelematon liikunta hellii kehoa ja mieltä, lisää oman itsen hallinnan tunnetta, kohottaa itsetuntoa ja lisää elä-

män arvostamista. Liikunnalliset kampanjat työpaikalla lisäävät yhteisöllisyyden kokemusta ja yhdistävät ihmiset organisaatioon. (Juuti & Vuorela 2015, 88-90.) Liikunnan on myös todettu vaikuttavan aivojen toimintakykyyn aivosolujen määrää lisäämällä. Säännöllinen, kohtuullinen liikunta myös tasapainottaa stressireaktioita, erityisesti suuren paineen alla. (Ojala & Ahonen 2003, 105.)

Riikosen tutkimuksessa ilmeni, että liikunnan harrastamisella on selkeä yhteys koettuun työkykyyn. Hän tarkasteli koettua työkykyä eri liikunnan määrillä ja totesi, että jo kerran viikossa liikuntaa harrastaneet kokivat työkykynsä paremmaksi, kuin inaktiiviset ja koetun työkyvyn keskiarvo parani viikoittaisten liikuntakertojen kasvaessa. Koetun työkyvyn keskiarvo kasvoi lähes lineaarisesti liikunnan useuden kasvaessa. (Riikonen 2015)

4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN JA EDISTÄMINEN

4.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Nykyään ajatellaan, että työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisvaltaisesti ja tämän tulee näkyä myös johtamisessa ja olla osana strategiaa. Työhyvinvointiin panostamisen pitäisi olla yksi investointi muiden liiketoimintainvestointien joukossa. Strateginen hyvinvointi pyrkii yhdistämään henkilöstön hyvinvoinnin osaksi organisaation liiketoimintaa. (Virolainen 2012, 175, Kauhanen 2016, 17.) Aura, Ahonen & Ilmarinen tekemän tutkimuksen, ”Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009”, mukaan strateginen hyvinvointi on selkeästi johdettu vain noin kolmasosassa suomalaisyrityksistä, kun kriteereinä pidetään sisällön määrittämistä, tavoitteiden asettamista, suunnitelmien tekemistä, resurssien varaamista ja seuranta. Paljon kehitettävää tuntuisi olevan esimiesten roolissa suhteessa alaistensa hyvinvoinnin kehittämiseen, sillä vain 37 % kyselyyn vastanneista yrityksistä oli esimiehelle määritetty rooli strategisen hyvinvoinnin kehittämisessä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 13.)

Mitkään investoinnit eivät kuitenkaan hyödytä, ellei työhyvinvointiin tähtääviä toimia toteuteta organisaatiokulttuurissa eikä sitä ole sidottu osaksi organisaation aitoa arvomaailmaa. Kokonaisvaltaisuuden käsitteeseen liittyy myös se, että työhyvinvointia seurataan ja mitataan, suunnitellaan, analysoidaan ja kehitetään. Työhyvinvointi on keskeinen osa esimiestyötä ja siihen tulee erityisesti koulutustua. Johtamistyyli ja positiivinen asennoituminen työhyvinvointia tukevaan toimintaan ovat kuitenkin ensisijaisen tärkeitä. Työhyvinvointi ei tule valmiiksi, vaan sitä ylläpidetään ja se toteutuu arkipäiväisissä kohtaamisissa. (Virolainen 2012, 105.) Tutkimusten mukaan ihmissläheisyys on organisaatiokulttuurin ulottuvuuksista vahvimmin yhteydessä työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Johtamisen oikeudenmukaisuus välittyy yhtenäisten toimintakäytäntöjen kautta. (Nummelin 2008, 125.)

Kansanterveydellisin syin perusteltuna työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuulliseksi katsottu ja koko henkilökunnalle suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta on laissa määrätty verovapaaksi eduksi (Virolainen 2012, 178).

4.1.1 Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämisestä

Työyhteisön jäsenten tulee omalta osaltaan huolehtia henkisestä ja fyysisestä terveydestään. Työnantajan tulee toiminnallaan tukea tätä. (Suonsivu 2011, 43.) Kyse on oikeastaan itsensä johtamisesta. Sydänmaanlakka (2004) korostaa, että meidän on panostettava kokonaiskuntoisuuteemme eli pidettävä huolta omasta tehokkuudestamme, uudistumisestamme ja hyvinvoinnistamme. Kokonaiskuntoisuuden ylläpito ja tasapainoinen johtaminen ovat älykästä itsensä johtamista.

Viime kädessä ihmisen hyvinvointi lähtee omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Mitkään työnantajan edistämisen- ja kannustustoimet eivät vaikuta, jos itsellä ei ole halua vaalia omaa hyvinvointiaan. Terveys vaikuttaa ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan. Useat tutkimukset osoittavat hyvän fyysisen työkyvyn vaikutukset työssä viihtymiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 21-22.) Työyhteisön kannalta on tärkeää saada kaikkien osaaminen käyttöön. Tämä onnistuu luomalla luottamukselliset ja yhteistyöhön ohjaavat olosuhteet. (Ojala & Ahonen 2003, 23.)

4.1.2 Työterveyshuollon rooli osana työterveyden edistämistä

Työterveystoiminnan kolme keskeistä toimijaa ovat työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto, joiden samansuuntainen, pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen yhteistyö on välttämätöntä vaikuttavuuden ja tulosten aikaansaamiseksi. Vastuu henkilöstön hyvinvoinnin edistämistoimista ja työkyvyn hallinnasta on työnantajalla. Ihannetilanteessa työpaikan ylin johto luo työterveystoiminnalle tavoitteet, joiden pohjalta suunnitellaan toimenpiteet. Tiedonkulku on tärkeää. Työpaikkatasolla tulee olla tieto henkilöstön tilasta ja työterveyshuollossa tulee olla tieto työpaikan henkilöstön terveyden ja työkyvyn nykytilasta. Yksilötasolla työterveyshuolto pyrkii ehkäisemään ja hoitamaan työkykyongelmia. (Koho 2013, 57-64.)

Työnantajalla on työterveyshuoltolain mukainen velvollisuus järjestää kustannuksellaan asianmukainen työterveyshuolto. Samainen laki korostaa yhteistyötä työnantajan, henkilöstön ja työterveyshuollon välillä. Hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö mahdollistavatkin työhyvinvoinnin suunnitelmallisen kehittämisen. Avoimuuden osalta on kuitenkin huomioitava yksityisyyden suoja eli työterveyshuolto ei saa luovuttaa yksityisen työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja edes työnantajalle. (Virolainen 2012, 179-180.)

4.1.3 Työhyvinvointimittarit

Jotta johdolla on reaaliaikaista tietoa työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittymisestä ja että kehitystoimet voidaan suunnata oikein, tulee työhyvinvointia säännöllisesti mitata. Tärkeää on käydä tulokset läpi yhdessä henkilökunnan kesken ja hyödyntää ne. Liian usein kehitysideoiden toteuttaminen jää kiireen ja/tai välinpitämättömyyden jalkoihin. Tämä on osoitus siitä, ettei työhyvinvointia pidetä aidosti yrityksen arvona. (Virolainen 2012, 110-111.) On varsin tyypillistä, että tulokset kyllä läpikäydään henkilöstön kanssa, asioista keskustellaan, mutta toimenpiteet jäävät puutteellisiksi. Jos sama mittaus ja prosessi toistuvat vuosi toisensa jälkeen ilman, että kehitystä tapahtuu, on vaarana, että henkilöstö turhautuu. Tällöin puhutaan näennäskiinnostuksesta henkilöstön työhyvinvointia kohtaan. (Virolainen 2012, 119.)

Esimerkiksi työnantajan järjestämät kuntotestaukset ovat yksi hyvin konkreettinen toimenpide ja ennakoiva mittari työkyvyn kartoittamiseen. Mittaaminen tähtää ennaltaehkäisevään työsuojelutoimintaan ja sen avulla voidaan kehittää toimintaa esille tulleiden epäkohtien pohjalta. Esimerkiksi EnergiatestiTM mittaa fyysisen kunnan lisäksi stressitasoa ja vireystilaa, joihin johtamisellakin on todennäköisesti yhteys. Great place to work -instituutin tutkimuksessa on havaittu, että johdon kiinnostus työntekijöitä kohtaan ihmisinä, ei ainoastaan työntekijöinä, nousi ylitse muiden asioiden. Suuremmissa yrityksissä toteutetaan säännöllisiä ilmapiirikyselyitä, työturvallisuustarkastuksia ja työkuormituskartoituksia, jotka niin ikään antavat kuvaa nykytilasta ja toimivat pohjana kehitystoiminnan suunnittelussa. Myös reagoivat mittarit, kuten sairauspoissaolojen tai tapaturmien, lääkärinkustannusten, henkilöstön vaihtuvuuden jne. seuranta tuottavat tärkeää tietoa, jonka avulla voidaan tutkia jo tapahtuneiden asioiden syitä. (Virolainen 2012, 107-113.) Kuormittuminen on oleellinen tekijä työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Sitä tulisikin säännöllisesti mitata. (Ojala & Ahonen 2003, 104.)

4.1.4 Työhyvinvoinnin edistäminen palkitsemisen avulla

Ihmisillä on taipumus panostaa asioihin, joista palkitaan. Työhyvinvoinnin sisällyttäminen organisaation palkitsemisjärjestelmään viestii työhyvinvoinnin arvostuksesta tärkeänä osana toimintaa sekä ohjaa organisaation jäseniä ja varsinkin johtoa kiinnittämään siihen enemmän huomiota. Oleellista palkitsemisjärjestelmälle on, että työhyvinvointia voidaan mitata ja kriteerit ja vaatimustasot on asetettu. Kuitenkin esim. vähäisten sairauspoissaolojen palkitseminen voi joskus johtaa siihen, että ihmiset bonuksen kannustamana tulevat sairaana töihin. Parempi, kuin seurauksiin keskittyminen, olisi löytää tekijät, jotka todellisuudessa aiheuttavat sairauspoissaoloja ja pyrkiä hyvinvointia edistävään toimintaan.

Loistava esimerkki on rakennustarvikkeisiin erikoistunut yritys, Pekkaniska. Yrityksen perustaja, Pekka Niska, kyllästyi rakennusosalalla työskentelevien huonoon kuntoon ja runsaaseen alkoholin käyttöön. Hän näki myös suuren ristiriidan palveluammatin vaatiman toiminnan ja työntekijöiden asenteen välillä. Hän päätti alkaa kannustaa työntekijöitä pitämään huolta kunnostaan ja terveydestään. Työntekijöille

myönnettiin ensin ilmaiset kuntosalikäynnit. Seuraavaksi alettiin maksaa bonuksia niille, jotka eivät juo alkoholia, polta tupakkaa tai ole pois töistä. Toiminta perustui vain luottamukseen. Työntekijöille annettiin lupa myös kuntoilla työpäivän aikana, kunhan työ tuli hoidettua hyvin. (Virolainen 2012, 141-143.)

Alkuvuodesta 2015 tehdyllä tutkimuksella Pekkaniska pyrki selvittämään työntekijöiden mielipidettä kuntobonuksista, sekä niiden kannattavuutta työnantajan näkökulmasta. Puolet tutkimukseen osallistuneista kertoi urheilun työpaikalla vähentäneen heidän stressitasoaan ja ennen kaikkea lisänneen heidän motivaatiotaan sekä työssäjaksamistaan. Kaikki Pekkaniskan työntekijät eivät kuitenkaan juokse tai kuntoile, mutta ansaitsevat silti bonuksensa esimerkiksi tupakoimattomuudesta tai alkoholin juomatta jättämisestä. Tutkimus osoittikin, että Pekkaniskan jokainen työntekijä on saanut viimeisen viiden vuoden aikana vähintään yhden bonuksen. Sairauden takia poissaolot ovat yrityksessä keskiarvoa huomattavasti harvinaisempia. Kun Suomen keskiarvo on 11 päivää vuodessa (2013), niin viimeisten viiden vuoden aikana Pekkaniskalla sama luku on vain 5 päivää työntekijää kohden vuodessa. (Pekkaniskan www-sivut 2015) Yhteensä yhtiöllä menee palkkioihin n. 200000 € vuodessa. N. 90 % henkilökunnasta saa vuosittain n. 1000 € kuntobonuksen, parhaimmat jopa 4000 €. Pekkaniskassa ollaan vakuuttuneita, että kuntobonusjärjestelmä maksaa itsensä takaisin. Tästä on myös vahvaa näyttöä: sairauspoissaolot ovat huomattavasti vähentyneet, tapaturmien ja sairaslomien määrä on alle kymmenesosa alan keskiarvosta. Työsuhteet ovat pitkiä, vaihtuvuus vähäistä ja eläköityminen tapahtuu eläkeiässä. Työnantajana Pekkaniska on houkutteleva, eikä vähiten sen terveitä elintapoja arvostavan kulttuurin takia. Pekkaniska palkittiin v. 2009 Vuoden terveysteko – palkinnolla tunnustuksena pitkäaikaisesta panostuksesta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Erityiskiitokset sai työurien pidentäminen ja konkreettiset toimenpiteet työntekijöiden terveyden edistämiseksi. (Virolainen 2012, 144-145.)

4.1.5 Työntekijöiden terveellisten elintapojen edistäminen

Monet työpaikat edistävät nykyään terveellisten elintapojen noudattamista eri tavoin. Yleisiä edistämistapoja ovat liikuntamuotojen taloudellinen tukeminen, terveelliseen ravitsemukseen liittyvät luennot sekä painonhallintaan ja tupakoinnin lopettamiseen

liittyvät ohjelmat. Yhä useammat organisaatiot tarjoavat henkilöstölleen erilaisia liikuntapalveluja. Monet ovat organisoineet liikuntaedun jakamalla esim. uimahalli- tai kuntosalilippuja tai liikuntaseteleitä. Näiden käyttö perustuu kuitenkin yksilöiden omaan aktiivisuuteen ja käytäntö on osoittanut, että liikunnallisesti passiiviset eivät näihin etuihin tartu. Erilaisten elintapamuutosohjelmien selkeä haaste onkin, että niihin on vaikea saada mukaan ja sitoutumaan heikkokuntoisia ja epäterveellisiä elintapoja noudattavia henkilöitä, vaikka he niistä eniten hyötyisivät.

Työpaikalla järjestettävä liikunta on yksi vaihtoehto madaltaa osallistumiskynnystä. Myös selkeästi eri kohderyhmille järjestetyt ryhmät (ylipainoiset, naiset tai miehet, yli 40-v. jne.) on koettu kannustaviksi. On myös havaittu, että erittäin yksilölliselle tasolle viedyt ravitsemus- ja liikuntaohjelmat tuottavat parempia tuloksia liikunnan ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Yksilön osallistuminen liikunta-alan asiantuntijan kanssa liikuntasuunnitelman tekoon sekä tavoitteiden asettamiseen lisää niihin sitoutumista verrattuna suurelle joukolle tehtyihin ohjelmiin. Tämä pätee myös liikunnallisesti passiivisiin henkilöihin. Yksi helposti toteutettava terveellisten elintapojen edistäjä on vesiautomaatin tuominen työpisteiden läheisyyteen. Veden juomisen merkitys terveydelle on yleisesti tiedossa. Lisäksi kohtaamiset vesiautomaatilla edistävät sosiaalista kanssakäymistä. (Virolainen 2012, 167-169.)

4.1.6 Tyky –toiminta

Tyky-toiminta tarkoittaa työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja tukemiseen tähtäävää toimintaa työuran eri vaiheissa. Toimintaan osallistuvat niin työnantaja, kuin työntekijät sekä mahdollisia yhteistyötahoja. Työterveyshuollon asiantuntemus on tykytoiminnan tärkeä tuki. Tyky-toiminta muodostuu työn ja työolojen, ammatillisen osaamisen sekä työyhteisön kehittämisestä. Kyseessä ei ole yksittäiset, satunnaiset toimenpiteet ja tempaukset, vaan pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen toiminta. Parhaimmillaan tyky-toiminta luo pysyviä positiivisia muutoksia henkilöstön elin- ja työskentelytapoihin. (Virolainen 2012, 147-149.)

4.2 Työhyvinvoinnin taloudelliset vaikutukset

Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan työhyvinvointiin käytetyt panostukset maksavat itsensä vähintään kolminkertaisena takaisin (Kauhanen 2016, 17). Suomalaisen alan huippuasiantuntijan, professori Guy Ahosen mukaan, suomalaisen työhyvinvointitoiminnan monipuolisuuden tuloksena hyödyt saadaan jopa kymmenkertaisena takaisin (Nykänen 2007, 15). Henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen, myös työnantajamineeseen. Tulosvaikutukset voivat olla välittömiä tai välillisiä. Kuvassa 6 on kuvattu tätä positiivisten vaikutusten aikaansaamaa kierrettä ja tulosvaikutusta. (Kauhanen 2016, 17-18.)



Kuva 6. Työhyvinvoinnin vaikutukset organisaation menestykseen. (Kauhanen 2016, 18.)

Työhyvinvointi on sekä työnantajan, että työntekijän asia. Hyvä terveys ja fyysinen kunto auttavat työhyvinvoinnin toteutumista, mutta tutkimustulosten ja kokemustiedon perusteella työssä jaksaminen on hyvän henkilöstöjohtamisen lopputulos. Tämä ei välttämättä edes maksa paljon, arvot, asenteet ja johdon sitoutuminen riittävät. (Nykänen 2007, 15-16.)

Suomalaisten kokonaistyöajasta kuluu n. 5 % sairauspoissaoloihin. Niitä selitetään usein ihmisten elintavoilla. Suomalais tutkimusten mukaan huonot vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet työssä sekä huono työtoverituki ovat kuitenkin etenkin

miesten osalta suurempi sairauslomariski, kuin elintavat. (Nykänen 2007, 33.) Työhyvinvoinnin asiantuntija Paula Liukkosen arvion mukaan jopa puolet ja vähintään kolmannes sairauspoissaoloista aiheutuu organisaatiosta itsestään (Virolainen 2012, 77).

Puutteellinen työhyvinvointi aiheuttaa lukuisia erilaisia kustannuksia niin työpaikoille, kuin yhteiskunnalle. Sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat Suomessa n. 20 mrd. euroa vuodessa ja työpaikoille n. 5 % palkkakustannuksista. Suurin osa lyhyistä, 1-3 päivän, sairauspoissaoloista, jotka tulevat kalleimmiksi, johdetaan todennäköisesti työpahoinvoinnista ja uupumuksesta tai työssä viihtymättömyydestä. (Virolainen 2012, 121.)

Great Place to Work Institute on yhdysvaltalainen johtamisen tutkimus- ja konsultointiorganisaatio. Sen tekemät tutkimukset osoittavat, että viihtyisiksi koetut työpaikat menestyvät taloudellisesti muita organisaatioita paremmin. Osaketuotto on ollut lähes kaksinkertainen yleisiin osakemarkkinoiden tuottoihin verrattuna. Suomessa v. 2009 parhaat työpaikat kasvattivat liikevaihtoaan keskimäärin 33 %. Sijoitetun pääoman korko (ROI) oli keskimäärin 44,5 %. Myös henkilöstön vaihtuvuuteen viihtyisyydellä on ollut erittäin positiivinen vaikutus, mikä sekin näkyy säästöinä. Toteutettujen työhyvinvointiin tähtäävien toimenpiteiden tuottavuuden mittaaminen ei ole yksiselitteistä. Panos – tuotos –suhdetta voidaan osittain soveltaa. Ei ole kuitenkaan laskennallisesti aivan selkeää, kuinka paljon ja puhtaasti juuri työhyvinvointitoimenpiteet ovat olleet vaikuttamassa esim. sairaspoissaolojen vähenemiseen tai vireys/energiatason nousuun vai onko mukana ollut myös muita vaikuttimia. (Virolainen 2012, 123-127.)

Työhyvinvointi saatetaan joskus kokea ristiriitaiseksi tavoitteeksi tuottavuuden kanssa. Tuottavuus edellyttää työtahokkuutta, mikä saattaa aiheuttaa kiirettä ja stressiä. Stressi tunnetusti huonontaa työhyvinvointia. Tuottavuusvaatimus myös helpommin mitattavana määränä ajaneekin usein työhyvinvointivaatimusten edelle. Pitkällä tähtäimellä tehokkuusajattelu kääntyy kuitenkin itseään vastaan ja myös tuottavuus heikkenee. (Virolainen 2012, 151.)

5 TERVEELLISET ELINTAVAT

5.1 Terveellisten elintapojen määrittely ja merkitys

Ihminen on kokonaisuus, on hyvin paikkaansa pitävä väite. Työhyvinvoinnista puhuttaessa onkin syytä erottaa ihmisen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli, jotka asettuvat osin päällekkäin ja vaikuttavat toisiinsa. Fyysisesti ja psyykkisesti hyvinvoiva ihminen todennäköisesti on myös sosiaalisesti aktiivinen ja hyvinvoiva. Liikuntaa harrastava ihminen saa liikunnasta hyvän mielen ja ehkä myös sosiaalisia suhteita. Sosiaalisesti aktiivinen ihminen saa positiivista energiaa, minkä on todettu estävän muun muassa sairauksien puhkeamista. Taiteilijat tai opiskelijat kehittävät itseään ja kehittävät näin mielen vireyttä. (Juuti & Vuorela 2015, 85-86.)

Tässä käytännön tutkimustyössä selitettävä eli riippuva muuttuja on elintapojen muuttaminen terveellisempään suuntaan. Elintavoilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan ruokavaliota eli ravitsemusta, liikuntaa, nukkumista sekä päihteiden (tupakka ja alkoholi) käyttöä. Elintavoilla on suuri merkitys kansantautien ehkäisyssä ja sosioekonomisten terveyserojen synnyssä. Terveellinen ruokavalio, riittävä päivittäinen liikunta sekä uni edistävät terveyttä ja vähentävät riskiä sairastua moniin sairauksiin. (THL:n www-sivut, 2016)

5.1.1 Ruokavalio

Ravitsemus on tärkeä osa elintapasairauksien ehkäisyä. Terveellinen ravitsemus on kokonaisuus, jossa ratkaisevat jokapäiväiset valinnat pitkällä aikavälillä. Fyysisesti aktiivinen elämäntapa helpottaa painonhallintaa ja siten pienentää useiden sairauksien riskiä. Painonhallinta ehkäisee lihavuuteen liittyvien sairauksien puhkeamista ja hidastaa jo puhjenneen sairauden etenemistä. Ylipaino on ehkäistävissä terveellisellä ruokavaliolla, kohtuullisella annoskoolla, säännöllisellä ateriarivillä ja hyvillä liikuntatottumuksilla. Jo 5–10 prosentin laihtuminen voi parantaa terveydentilaa. Laihduttaminen on sitä helpompaa mitä aikaisemmin ongelmaan tartutaan. Ylipainon hoitokeinona on ennen kaikkea ruokailutottumusten muuttaminen. Uutta elämäntapaa on

opeteltava vähitellen ja tietoisesti. Maailman terveysjärjestön suosituksen mukaan ruokavalioon tulisi kuulua vähintään 400 g eli 4–5 annosta hedelmiä, marjoja ja kasviksia päivässä. Terveysten kannalta haitallisinta on vyötärön seudulle kertyvä rasva, siksi painon tarkkailun lisäksi kannattaa mitata vyötärön ympäryys. Naiselle sopiva vyötärön ympäryys on alle 80 cm, miehelle alle 90 cm. Jos naisen vyötärön ympäryys ylittää 90 cm ja miehen 100 cm, terveydelliset riskit ovat jo selvästi suuremmat. (THL:n www-sivut, 2016)

5.1.2 Liikunta

Liikuntaa, laajemmin katsottuna fyysistä aktiivisuutta on kaikki liikkuminen, joka lisää energiankulutusta. Liikunta ei ole vain vapaa-ajan harrastusta vaan kaikkea muutakin, kuten matka- tai hyötyliikuntaa tai työhön liittyvää liikkumista. Tarpeellista arjen liikettä saadaan myös päivittäisistä kotiaskareista kuten siivoamisesta ja kodin kunnostustöistä. Suomalaiset ovat innokkaita hyötyliikkuja ja myös luonnossa liikkuminen ja mökkeily ovat tärkeä fyysisen aktiivisuuden ulottuvuus. Suosituksen mukaisen määrän liikuntaa voi saada myös yhdistämällä kohtuukuormitteinen ja raskas liikunta. Kohtuukuormitteinen ja raskas kuormitustaso viittaavat liikunnan tehoon, johon vaikuttaa ihmisen kestävyyskunto. Liikunnasta saatavat terveyshyödyt lisääntyvät, kun liikunnan määrää ja tehoa lisätään. Myös liikunnan monipuolisuus on terveyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeää. On tärkeää pitää huolta erilaisista kunnan osa-alueista, kuten kestävydestä, lihasvoimasta, tasapainosta, notkeudesta ja ketteryydestä. (THL:n www-sivut, 2016)

Modernit elämäntavat ja nykyinen elinympäristömme eivät kannusta fyysiseen aktiivisuuteen. Vapaa-ajan liikunnan puutteen lisäksi runsaalla paikallaanololla, erityisesti istumisella, näyttää olevan muista elintavoista riippumaton, negatiivinen vaikutus terveyteen. Liikkumattomuuden kompensoijaksi ihmisten tulisi omaksua aktiivinen elämäntapa, joka lisäisi päiväaikaista energiankulutusta ja fyysistä rasitusta enemmän, kuin pelkkä vapaa-ajalla harrastettu liikunta. Lihavuus ja elintapasairaudet sekä niiden aiheuttamat kustannukset lisääntyvät samaa tahtia liikkumattomuuden kanssa. (Helajärvi, Lindholm, Vasankari & Heinonen 2015) Kustannuksia lisäävä vaikutus perustuu sekä lisääntyneisiin suoriin kustannuksiin, kuten terveydenhuollon käynnit,

sairaalapäivät, toimenpiteet, lääkkeet ja ennaltaehkäisy, että epäsuoriin kustannuksiin, kuten sairauspoissaolot, tuottavuuden heikentyminen ja työkyvyttömyyseläkkeet. (Kolu 2015).



Kuva 7. UKK –instituutin liikuntapiirakka aikuisille. (UKK-instituutin www-sivut 2017)

Kuvassa 7 on UKK-instituutin ns. liikuntapiirakka, joka sisältää 18-64 –vuotiaalle suositellut viikoittaiset liikuntamäärät kestävyyskunnon, lihaskunnon ja liikehallinnan parantamiseksi. (UKK-instituutin www-sivut 2017). Säännöllisellä liikunnalla on positiivisia terveysvaikutuksia painonhallintaan, sydän- ja verenkiertoelimistön terveyteen, rasva- ja sokeriainenvaihduntaan, tuki- ja liikuntaelimistön toimintaan, mielialaan sekä unen laatuun. Liikkumattomuus on WHO:n mukaan neljänneksi suurin itsenäinen kuoleman riskitekijä. Se on myös merkittävä terveydenhuoltomenojen kasvattaja. (Helajärvi ym. 2015). Säännöllisesti rasittavaa liikuntaa harrastavilla on vähemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveysongelmista aiheutuvia pitkiä (< 3 kk) sairauspoissaoloja, kuin liikunnallisesti passiivisilla ja kohtuutehoista liikuntaa harrastavilla. Vähäiset sairauspoissaolot viittaavat hyvään toiminta- ja työkykyyn, joten työntekijöitä on perusteltua kannustaa liikunnan lisäämiseen ja erityisesti myös rasittavan liikunnan harrastamiseen. (Holopainen, Lahti, Rahkonen, Lahelma & Laaksonen 2012).

5.1.3 Uni

Univaje on paisunut kansantaudin mittoihin ja se on yhteiskunnalle kallis ongelma. Kolme neljästä korkealle koulutetusta tietotyöläisestä vie töitä kotiinsa ja joka viides tinkii yöunista saadakseen ajan riittämään. Joka toinen sanoo kokevansa viikoittain univajetta ja kaksi kolmasosaa kokee työssä kiireen tunnetta, jotta selviää tehtävistään. 40 % suomalaisista kokee työn heikentävän terveyttä. Tämä on eurooppalaisen keskiarvon yläpuolella. Seitsemän prosenttia työntekijöistä kärsii työuupumuksesta, joka muodostuu pitkän ajan kuluessa alkaen lievistä väsymisvaiheista. (Nykänen 2007, 26.) Noin joka kolmas suomalainen kärsii unettomuudesta vähintään kerran viikossa. Unettomuus on sydän- ja verisuonitautien sekä diabeteksen riskitekijä. Lisäksi unettomuus on yhteydessä ylipainoon, työtapaturmiin ja kuolleisuuteen. Unenpuute myös vähentää luovuutta, lisää kärtyisyyttä, pidentää reaktioaikaa, heikentää arvostelukykä ja haittaa ongelmanratkaisua. Suomenruotsalaisten keskuudessa yhteisöllisyys korostuu ja heillä esiintyy vähemmän unettomuutta, kuin suomalaisilla. (Virolainen 2012, 47.)

Ns. hyvin nukkuja on määritelty seuraavasti: hän nukahtaa 15 minuutissa ilman unilääkkeitä, nukkuu keskeytymättä ja rauhallisesti 7,5 tuntia, hänellä ei esiinny unen erityishäiriöitä, hän herää aamulla levänneenä ja pirteänä eikä koe päiväväsymystä. Hyvin nukkujalla ei ole stressioireita ja hän on luonteeltaan jämäkkä tai myönteisellä tavalla aggressiivinen. (Nykänen 2007, 72.) Unen aikana tapahtuu elimistölle tärkeitä sopeutumis- ja palautumisprosesseja. Uni koostuu neljästä eri vaiheesta, jotka toistuvat sykleinä. Virkistävä uni sisältää tarpeeksi näitä toistuvia syklejä. Ihmiset nukkuvat keskimäärin 7-8 tuntia vuorokaudessa. (Ferrara & De Gennaro 2001, Kronholm, 2008) Sekä lyhyellä (<6 h) että pitkällä (>9 h) yönellä on yhteys sydäntautien ilmaantuvuuteen, lihavuuteen ja diabetekseen tai häiriintyneeseen sokeriaineenvaihduntaan. (Cappuccio, Cooper, D'Elia, Strazzullo & Miller 2011, St-Onge, Grandner, Brown, Conroy, Jean-Louis, Coons & Bhatt 2016). Kronologiselle iltatyypeille kertyy enemmän epäterveellisiä elintapoja, kuten tupakointia, epäterveellisiä ruokailutottumuksia ja sairastavuutta (Witmann, Paulus & Roenneberg 2010, Kanerva, Kronholm, Partonen, Ovaskainen, Kaartinen, Konttinen, Broms & Mannisto 2012, Merikanto, Lahti, Puolijoki, Vanhala, Peltonen, Laatikainen, Vartiainen, Salomaa, Kron-

holm & Partonen 2013). Tutkimusten mukaan liikunnalla ja unella on tärkeitä yhteisvaikutuksia sydänterveydelle. Elintapoina liikunta ja uni liittyvät läheisesti toisiinsa. Säännöllinen liikunta voi kohentaa unta ja huonosti nukuttu yö voi lisätä paikallaanoloa ja vähentää liikuntaa. (Pepin, Boucetta, Chan-Thim, Parwanta, Gouin & Dang-Vu 2014)

Aivojen hyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää ihmiseltä samanlaisia toimenpiteitä, kuin terveyden ylläpitäminen muutoinkin eli säännöllinen ja terveellinen ruokailu, riittävä liikunta ja riittävä lepo. Valitettavan usein ihminen reagoi kuormitustilanteessa väärään suuntaan eli lisää alkoholin, tupakan ja muiden nautintoaineiden määrää sekä vähentää liikuntaa ja muita harrastuksia. (Ojala & Ahonen 2003, 104.)

5.1.4 Alkoholin käyttö ja tupakointi

Tutkimuksia alkoholinkäytön ja työkyvyn välisestä yhteydestä on tehty melko vähän. (Kaila-Kangas 2016) Alkoholin liiallinen käyttö aiheuttaa vuosittain noin miljardin euron kustannukset Suomen julkiselle sektorille. Työterveyslaitoksen Alkoholi ja työkyky –tutkimuksessa seurattiin Pohjois-Suomessa vuonna 1966 syntyneiden alkoholinkäyttöä ja heidän elämäntilannettaan 31- ja 46-vuotiaina. Suurin osa tutkituista käytti alkoholia nuorempana vähän tai kohtuullisesti. Tutkimus varmisti, että runsas alkoholin käyttö vaikuttaa työkykyyn. Esimerkiksi alkoholiriippuvaiset olivat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi kertaa useammin kuin vähän juovat. Kelan korvaamia pitkiä sairauslomia havaittiin eniten alkoholiriippuvaisilla. Kaikki runsaasti juovat miehet olivat olleet sairauslomalla useammin kuin vähän alkoholia käyttävät tai raittiit. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, onko työ itsessään rajuun alkoholinkäyttöön vaikuttava tekijä. Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen mukaan alkoholin riskikäyttö ei liittynyt juurikaan yksittäisiin työn ominaisuuksiin. Tutkimus osoitti kautta linjan, että koko elämänsä raittiina olleet miehet kokivat terveytensä muita paremmaksi ja olivat vähemmän sairauslomilla. Myös heidän työhön osallistumisensa oli korkeinta. Koko elämänsä raittiit naiset kokivat jostakin syystä terveytensä huonommaksi. Tutkija otaksuu, että heidän kokemuksensa terveydestä ei liity kuitenkaan alkoholin käyttämättömyyteen vaan huonompaan sosiaaliseen asemaan.

He olivat usein vähän koulutettuja ja tekivät epäsäännöllisiin aikoihin töitä. (Krank 2016)

Tupakoinnin aiheuttamat sairaudet länsimaissa selittävät neljätoista prosenttia kuolemista, ja se on yleisin estettävissä oleva kuolleisuuden syy. Myös Suomessa tupakka on merkittävä sairauksien aiheuttaja, sillä joka kolmas syöpäsairaus aiheutuu tupakasta, joka viidennessä sydänperäisessä kuolemassa tupakka on tärkein riskitekijä sekä joka toinen tupakoija kuolee tupakan aiheuttamiin sairauksiin, jos jatkaa tupakointiaan. Tupakkatuotteiden, kuten myös sähkösavukkeen, sisältämä nikotiini aiheuttaa yleensä käyttäjälleen myös voimakkaan riippuvuuden. Vuoden 2014 Aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys (AVTK) -tutkimuksen mukaan työikäisistä miehistä 17 prosenttia ja naisista 14 prosenttia tupakoi päivittäin. Miesten tupakointi on 1980-luvulta lähtien vähentynyt, ja myös naisten tupakointi näyttäisi viime vuonna kääntyneen laskuun. (THL:n www-sivut 2017)

Tupakoimattomuus on tärkeimpiä väestön terveyttä edistäviä ja terveyden tasa-arvoa parantavia tekijöitä. Kaksi kolmesta päivittäin tupakoivasta haluaisi lopettaa tupakoinnin, ja neljä viidestä on huolissaan tupakoinnin terveyshaitoista. Tupakoinnin lopettaminen on yksi merkittävimmistä terveyttä edistävästä päätöksistä. Tupakoinnin lopettaminen vie aikaa ja vaatii ponnisteluja – onhan kyse itselle keskeisten elintapojen muuttamisesta. Omien syiden ja motivaation löytäminen lopettamiselle on hyvin tärkeää. Niiden avulla selviää myös mahdollisista repsahduksista. (THL:n www-sivut 2017) Tupakoinnin lopettamisessa nikotiinikorvausvalmisteet voivat oikein käytettynä tukea lopetuspäätöstä. Kuitenkin, onnistunut vieroitusohjelma vaatii edellyttää aina elämäntapaohjausta terveyskäyttäytymisen todelliseksi muuttamiseksi. (Turku 2007, 16).

5.2 Terveellisten elintapojen noudattaminen ja pysyväksi omaksuminen

Terveellisistä elintavoista löytyy valtavasti tutkimustietoa ja ihmiset ovat tätä nykyä hyvin terveystietoisia. Siitä huolimatta omiin tapoihin ja tottumuksiin puuttaminen on hyvin haastavaa. Motivaatio on ratkaisevassa roolissa siinä, miten valmis ihminen on ponnistelemaan muutoksen eteen ja sietämään siihen liittyvää epämukavuutta. (Kangasniemi 2015) Elämäntapamuutokset toteutuvat parhaiten asteittain. 365 kertaa

vuodessa toistettuna pienestä muutoksesta tulee iso. Esimerkiksi suomalaisessa diabeteksen ehkäisy tutkimuksessa oli todettu, että diabetesriski väheni 58 % keskimäärin 4 kg laihtuneilla henkilöillä, jotka lisäsivät liikuntaa ja tekivät ravitsemuksen laadussa muutoksia rasvojen ja kuitujen suhteen. Merkittävää oli muutosten maltillisuus sekä pienten muutosten tekeminen sekä liikunta- että ravitsemuskäyttäytymisessä samanaikaisesti. Myös tehostettu neuvonta tutkimushenkilöihin kohdistettuna tuki tulosten saavuttamista. (Turku 2007, 15).

Viime vuosina on lähdetty selvittämään tietoisuustaitojen (mindfulness) hyödyntämistä terveys- ja liikuntakäyttäytymisen muuttamisessa ja havaittu sillä olevan positiivisia vaikutuksia fyysiseen aktiivisuuteen. Myös psykologisen joustavuuden on todettu sisältävän muutoksessa keskeisen motivaatio-näkökulman. Ihminen, joka on ajattelun ja käyttäytymisen tasolla joustava, kykenee toimimaan tietoisesti tässä hetkessä ja omiin arvoihin, tunteisiin ja ajatuksiin luottaen. Työskentely kohdistetaan ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen väliseen suhteeseen. Omiin arvoihin sopivaan tavoitteeseen on helpompi sitoutua. Arvotyöskentelyn kautta on mahdollista löytää terveyttä edistäville elämäntavoille syvempi merkitys, mikäli perinteinen tavoiteasetanta ei motivoi eivätkä suositukset sellaisenaan sisäisty osaksi omia elintapamuutoksia. (Kangasniemi 2015)

Omaehtoisen ja sisäisen motivaation edistäminen sekä tottumusten luominen ovat myös nousussa olevia terveyden edistämisen lähestymistapoja. Ylhäältä annetut ohjeet tai syyllistäminen eivät toimi asenteiden muuttamisessa, vaan tarvitaan sisäinen motivaatio toiminnan innostajaksi. Kun siitä, mitä pitäisi, tulee se mitä haluaa, muutoksen pysyvyydellä on parempi ennuste. Terveellisistä elintavoista tulisi pyrkiä tekemään automaattisia, hammaspesun kaltaisia toimintoja. Oppiminen onkin avainasemassa uusien elintapojen omaksuttaessa. Opetteluvaiheen jälkeen tottumus muuttuu usein toistuvaksi, arjessa sovelletuksi tavaksi, mikä onkin hyvinvoinnin tavoittelussa välttämätöntä. Totuttua tapaa tulee myös toistettua, vaikka tietoinen motivaatio olisi jo heikentynyt. (Hankonen ym. 2016, Turku 2007, 16-17, 38.)

Muutoksia on turha odottaa hetkessä – elintapojen muuttaminen on elämänmittainen prosessi, eivätkä kuuriluontoiset muutosityritykset ole kestäviä. Pysyvää muutoksesta voidaan puhua, kun muutos on kestänyt puoli vuotta tai enemmän. Tupakasta ja

alkoholista vieroittuminen saattaa viedä vuosia, myös painonhallinnan voidaan sanoa olevan pysyvää vasta viiden vuoden kuluttua sen hallintaan saamisesta. (Turku 2007, 59).

Rönnqvistin ja Vuorelan tutkimuksessa selvitettiin, miten työterveyshuolto ja työnantaja voivat tukea kuntoutujaa terveellisten elintapojen ylläpidossa ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa ammatillisen varhaiskuntoutuksen jälkeen. Tutkimuksessa selvisi, että elintapamuutoksilla oli vaikutusta työssä jaksamiseen. Paremmat elintavat kuten liikunnan lisäys, painonpudotus sekä terveellisempi ruokavalio koettiin työssä jaksamista tukeviksi asioiksi. Elintapamuutoksia oli kuntoutuksen aikana tehty paljon, mutta tukea lipsumisissa ja ulkopuolista seuranta (mm. testein ja palauttein) muutosten pysyväksi säilyttämiseksi olisi kaivattu enemmän. (Rönnqvist & Vuorela 2015)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kerätä Bayer Nordic SE:n henkilöstön käyttäjäkemuksia Energiatestin™ osallistumisesta. Lisäksi mitataan, auttaako testitulokset osallistujia havaitsemaan parannuskohteita elintavoissaan. Tarkoitus on myös selvittää testattujen aktivoitumista pysyviin elintapamuutoksiin ja siten selvittää testauksen kannustavaa vaikutusta. Kyselyn avulla selvitetään lähtötason energiaindeksin sekä muiden taustamuuttujien ja suunniteltujen toimenpiteiden eli aktivoitumisen yhteyttä. Toisaalta on tarkoitus kartoittaa, aktivoiko testaus henkilöitä tarttumaan sellaisiin osa-alueiden parantamiseen, joissa heillä on eniten parannuspotentiaalia tai joiden tulokseen he eivät itse olleet tyytyväisiä, sekä toteutuvatko muutokset halutuille osa-alueille. Käyttäjiltä kysytään myös, kaipaavatko he esimerkiksi työterveyshuollon lisätukea testitulosten tulkintaan, käytännön toimenpiteiden käynnistämiseen tai seurantaan. Tutkimuksessa on myös tarkoitus peilata kuntoluokituksen ja elintapamuutosten vaikutusta työssä koettuun vireyteen.

6.1 Laadullinen ja määrällinen tutkimus

Tutkimusotteen ja lähestymistavan valinta riippuu tutkimusongelmasta ja teorioiden olemassa olosta (Kananen 2013, 23). Tapaustutkimusta on mahdollista tehdä niin määrällisin, kuin laadullisin menetelmin tai niitä yhdistämällä. Vakiintuneen tulkinnan mukaan kvantitatiivisilla menetelmillä saadaan pinnallista, mutta luotettavaa tietoa, kun taas kvalitatiivisilla menetelmillä syvällistä, mutta huonosti yleistettävää tietoa (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 121).

Tämän tutkimuksen ongelmaa tukemaan on olemassa selittäviä teorioita, joita on selitetty tarkemmin kohdassa 2 (Opinnäytetyön lähtökohdat ja tarkoitus). Määrällisessä tutkimuksessa teoriaa sovelletaan ilmiöön (Kananen 2013, 25). Kvantitatiivinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiötä tieteen yleisen logiikan mukaisesti kehittämällä mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, keräämällä tutkimusaineistot muun muassa edustavista otoksista ja käsittelemällä tutkimusaineistoja tilastotieteen menetelmin oikeiden johtopäätösten tekemiseksi. Yleistyksiä koko perusjoukon ominaisuuksista pyritään tekemään otoksen ominaisuuksien perustella. Tämä onnistuu vain, jos otosjoukko on edustava eli se kuvaa perusjoukkoa pienoiskoossa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tieto on piilossa numeromassassa ja se pitää saada sieltä irti analysoimalla dataa. (SAMK Moodle 2017.) Määrällisessä tutkimuksessa käytettiin kyselyitä, jotka toteutettiin e-lomakkeella ja jotka sisälsivät ilmiön muuttujia koskevia yksityiskohtaisia, valmiiksi vaihtoehdotettuja kysymyksiä. (Kananen 2013, 26). Strukturoitu lomakekysely on tyypillinen määrällinen menetelmä. Määrällisellä menetelmällä halutaan osoittaa ja testata teorioiden paikkaansa pitävyyttä ja muodostaa niiden perusteella hypoteeseja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104.)

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi, miten, millainen. Tutkimuksen kohteena on harkinnanvarainen suppea näyte. Laadullisessa tutkimuksessa ilmiötä yritetään ymmärtää kerätyn laadullisen haastattelu/keskusteluaineiston perusteella. Kvalitatiivisen tutkimuksen tieto syntyy prosessissa tietoa pelkistämällä. (SAMK Moodle 2017) Tyypillisiä laadullisia menetelmiä ovat erilaiset haastattelut sekä osallistuva havainnointi. Tutkittavia on vähän, mutta analysoitavaa aineistoa, kuten auki kirjoitettuja haastatteluja, syntyy paljon. Tämä auttaa ymmärtämään tutkittavaa il-

miötä paremmin ja kokonaisvaltaisemmin. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 105.) Laadulliselle tutkimukselle ominaisesti aineisto kerättiin tutkijan toimesta tutkittavan kanssa vuorovaikutussuhteessa. Huomio pyritään kiinnittämään tutkittavan näkökulmaan, merkityksiin ja näkemyksiin. (Kananen 2013, 27). Laadullisessa tutkimuksen osassa ilmiölle pyritään löytämään selitys eli teoria. (Kananen 2013, 25).

Tutkimuksessa yhdistettiin sekä kvantitatiivista eli määrällistä, että kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Näin toimien saatiin case-tutkimukseen kerättyä monipuolista aineistoa: tutkijasta lähtöisin olevia tietoja kyselylomakkein sekä toisaalta tutkittavien lähtökohdista haastatteluun saatuja kuvauksia.

6.2 Lähestymistapana case-tutkimus

Tutkimuksen lähestymistapa on case-tutkimus. Siinä käytettävät menetelmät hyödyntävät sekä määrällistä, että laadullista tutkimusta. (Kananen 2013, 23). Case – tutkimuksessa kohteena on käsillä oleva ilmiö, josta halutaan syvälinen ymmärrys. Case –tutkimukselle on ominaista, että tutkimus toteutetaan luonnollisessa ympäristössään ja tutkimusaineisto koostuu monista aineistoista ja menetelmistä. Case-tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat useimmiten: miten tai kuinka. (Kananen 2013, 54.) Case –tutkimustavalle on ominaista, että tutkimuskohteita on usein yksi tapaus, eli tutkitaan yhtä henkilöä, yritystä tai organisaatiota. Selvin piirre case – tutkimukselle on monimenetelmäisyys ja tutkimusongelman moniulottuvaisuus. (Kananen 2013, 56-57). Tapaustutkimus tuottaa syvälinistä ja yksityiskohtaista tietoa nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä todellisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 52.)

Tässä tutkimuksessa case on yrityksen Bayer Nordic SE keväällä 2017 Energiates-tin™ osallistuneiden henkilöiden muodostama joukko, jota tutkitaan ja haastatellaan tutkimuskysymysten selvittämiseksi. Tapaustutkimus soveltuu tähän tutkimukseen menetelmäksi, koska halutaan ymmärtää tutkimuskohteena olevan kuntotestin vaikutuksia henkilöstön käyttäytymiseen ja taustalla vaikuttavia tekijöitä. Tuloksia ja joh-topäätöksiä voidaan käyttää myöhemmin prosessin kehittämiseen. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 53.)

6.3 Tiedonkeruun menetelmät

6.3.1 Käytettävä kirjallisuus ja muut tietolähteet

Työhyvinvoinnista ja elintavoista sekä näiden yhteydestä toisiinsa löytyy runsaasti soveltuvaa kirjallisuutta, jota käytettiin teoriaosuuden rakentamiseen sekä tukemaan datan analysointia sekä purkumenetelmiä. Kirjojen lisäksi on hyödynnetty työterveydestä paljon saatavilla olevaa tilastotietoa sekä ajankohtaisia artikkeleita. Myös alan tutkimuksia on käytetty laajasti tutkimusta tukemaan. Tutkimusaineisto muodostuu e-lomakekyselyistä, teemahaastatteluista ja käyttöön saamistani Energiatestin™ yri-tyiskohtaisista yhteenveto -tuloksista.

Tutkimukseen kutsuttiin mukaan yhteensä ne 63 henkilöä, jotka olivat saaneet kutsun osallistua v. 2017 huhtikuussa Energiatestiin™. Kävi ilmi, että heistä vain 54 (85,7 %) oli osallistunut testiin. Testaukseen osallistumis-% oli kuitenkin varsin korkea, jos verrataan Henkilöstöterveysbarometriin 2015, jonka mukaan 41 % henkilöstöstä osallistuu kuntotesteihin, jos niitä järjestetään. Jos tulos suhteutetaan kaikkiin henkilöstöliikuntaa tukeviin työpaikkoihin, niin kuntotesteihin osallistuu noin viidennes (19 %) näiden työpaikkojen henkilöstöstä. (Henkilöstöliikuntabarometri 2015, 22.) Testiosallistujia informoitiin tästä opinnäytetyöstä ja samalla toivottiin aktiivista osallistumista tutkimukseen, jotta kvantitatiivisesta tutkimuksesta saataisiin edustava.

Kvalitatiiviseen tutkimukseen eli haastatteluun pyydettiin vapaaehtoisia osallistujia. Tavoitteena oli 5 haastateltavaa ja se toteutui. Lisäksi haastateltiin kahta työterveys- huollon edustajaa. Laadulliselle tutkimukselle ominaisesti haastatelluille ei esitetty tarkkoja kysymyksiä, vaan haastateltavia keskustelutettiin teeman ympärillä. (Kananen 2013, 26). Haastatteluissa kartoitettiin henkilöiden lähtötilannetta testituloksen ja elintapojen suhteen, tehtyjä parannussuunnitelmia sekä toteutuneita suunnitelmia. Haastateltuja keskustelutettiin myös Energiatestin™ toteutuksesta ja Parempi Vire – sovelluksesta ja yleensä liikuntainterventioista. Lisäksi pyrittiin selvittämään heidän käsitystään työnantajan roolista elintapojen neuvonnassa, yleisesti fyysisen kunnon ja elintapojen vaikutuksesta työvireyteen, työpaikalla toteutetun kuntotestauksen hyviä ja huonoja puolia, sosiaalista painetta jne. Energiatestin™ arvioitua merkitystä elin-

tapamuutoksiin ja testituloksiin kysyttiin testattavilta suoraan kysymyksiä ”Oletko muuttanut joitakin elintapojasi kevään testauksen jälkeen?” ja ”Kuinka suuri merkitys Energiatesti™ –tuloksella on ollut muutosten aktivoijana?” Lisäksi heiltä kysyttiin arviota tehtyjen elintapamuutosten pysyvyydestä sekä mahdollisesti parantuneen energiatason koetusta vaikutuksesta työ- ja vapaa-ajan vireystilaan. Parempi Vire –sovelluksen käyttöönotonaneilta pyydettiin lisäksi käyttöarvioita.

Teemahaastattelu on menetelmänä vaativa, sillä tutkijan pitää pystyä laatimaan keskusteltavat teemat ja etenemään haastattelussa sen mukaan, mitä tutkittava kertomuksillaan ja kuvauksillaan tuottaa. Myös tulkinnassa ja analyysissä vaaditaan tutkijalta paljon, sillä saatu aineisto pitää osata koota loogiseksi ja uskottavaksi selitykseksi. (Kananen 2013, 58). Haastattelu on tapaustutkimuksessa tyypillinen tiedonkeruumenetelmä, koska tapaustutkimus liittyy tyypillisesti ihmisen toiminnan tutkimiseen eri tilanteissa, jolloin asiantuntevat toimijat voivat itse selittää ja kuvata ilmiötä. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 55.) Kohdeorganisaatiossa tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat kaikki joko toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä. Kaikki tekevät toimistotyötä. Alkuperäisenä tavoitteena oli saada vähintään 50 henkilön vastaukset mukaan tutkimukseen, tästä tavoitteesta jäätiin kuitenkin reilusti.

Koko kohderyhmälle toteutettavat kyselyt tehtiin anonyymisti, mikä vaikeutti tietojen keruuta ja analysointia jonkin verran. Siten kevään ja syksyn kyselyistä ei voitu suoraan tehdä syy-seuraus –analyysiä. Näin ollen sellaiset asiat, joiden kehitystä kevästä syksyyn haluttiin henkilötasolla mitata, piti syksyn kyselyssä kysyä uudelleen.

6.3.2 Kyselyiden ja haastattelujen toteutus

Kesäkuun alussa lähetettiin sähköpostitse linkki E-kyselylomakkeeseen kaikille 54 henkilölle, jotka olivat huhtikuussa osallistuneet energiatestaukseen. Tässä kyselyssä kysyttiin osallistujien kokemuksia testauksesta sekä suunnitelmia elintapamuutosten suhteen. (Liite 1) Samalle ryhmälle lähetettiin syyskuussa toinen E-lomakekysely, jossa kysyttiin ovatko henkilön keväällä tekemät suunnitelmat elintapamuutosten suhteen pitäneet ja sekä havaintoja koetun vireystilan ja stressitason muutoksista. (Liite 2)

Kesäkuun kyselyn yhteydessä pyydettiin vapaaehtoisia osallistujia laadulliseen tutkimukseen. Ilmoittautuneita oli sen verran niukasti, ettei valintaa esim. taustatekijöiden perusteella ollut mahdollista tehdä. Haastateltavien kanssa järjestettiin noin tunnin kestävä yksilö-haastattelut, joiden avulla pyrittiin selvittämään tarkemmin motiiveja sekä syy-seuraussuhteita. Haastattelussa käytettiin apuna teemakysymyksiä, joiden pohjalta keskustelua käytiin. (Liite 3) Bayerilla tehtiin elokuussa päätös, että uusintatestaukseen ei järjestetä mahdollisuutta syyskuun aikana. Perusteluna oli se, että vain n. 5 kk:n aikavälin edellisestä testauksesta ajateltiin olevan liian lyhyt. Muutostavoitteet olivat vielä tuoreita ja havaittavia tai mitattavia tuloksia ei ehkä olisi vielä ehtinyt tapahtua. Näin ollen konkreettinen vertailu energiaindeksitulosten kehittymisestä testihenkilöillä seurantajakson ajalta jää tutkimuksesta pois.

Koska testitulokset antaa myös työterveyshuollolle arvokasta tietoa henkilön työvireydestä, voitaneen sitä pitää yhtenä työkaluna tyky-kartoituksen yhteydessä käytävässä keskustelussa. Haastateltavien joukkoon valittiin tästä syystä myös työterveyshuollon edustajia, joista toinen on itsekin ollut testauksessa mukana ja jotka kävivät palautekeskusteluja testihenkilöiden kanssa.

E-lomakekyselyn vastaukset on analysoitu excelissä sekä SPSS:ssä. Henkilöhaastattelut äänitettiin ja litteroitiin huolellisesti ja sanatarkasti, koska myös käytetyillä sanoilla ja tyyllillä on merkitystä. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 107.) Haastattelut luettiin useaan kertaan ja niitä pyrittiin luokittelemaan sekä löytämään säännönmukaisuuksia ja yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Haastateltavat on pyritty tyypittelemään ja ryhmittelemään tiettyjen faktojen perusteella. (Ojasalo, Moilanen jne. 2014, 111.) Tuloksissa haastatteluissa esille tulleet asiat esitetään kyselylomakkeen tulosten yhteydessä lisäkommentteina. Haastattelussa saatuja johtopäätöksiä esitetään myös pohdinnoissa ja yhteenvedossa. Tässä tutkimuksessa otosjoukko oli edustava, koska kysely lähetettiin koko testin osallistujajoukolle. Vastausprosentti oli 50. Tämän tutkimuskyselyn hypoteesina oli se, että energiatestausta oli kannustava ajatellen henkilöstön havahtumista ja aktivoitumista elintapamuutoksiin.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustulokset esitetään siinä järjestyksessä, kuin niitä on ensimmäisellä kyselylomakkeella kysytty. Syksyllä toteutetun kyselyn tulokset on lisätty tulosten joukkoon kulloinkin sopivaan kohtaan. Tuloksia havainnollistetaan diagrammien ja kuvien avulla sekä täydennetään vastanneiden kyselyiden yhteydessä tai teemahaastattelussa antamien avoimien kommenttien avulla. EnergiatestiTMnTM tulos ilmoitetaan energiaindeksinä lähtötason osalta. Muut tulokset esitetään yhteenvetoina esitetyistä kysymyksistä.

7.1 Taustatiedot

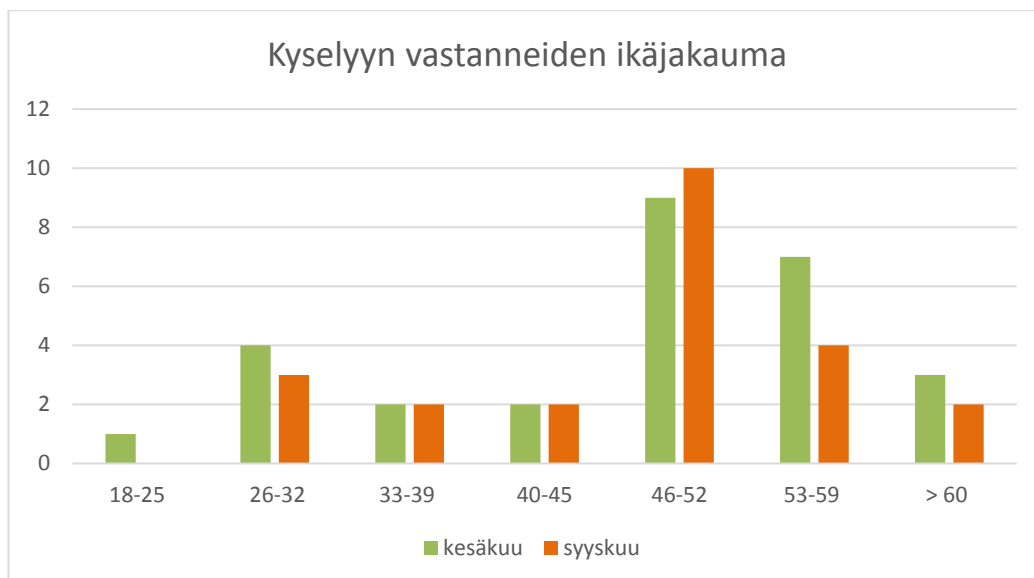
Energiatestaukseen oli kutsuttu yhteensä 63 henkilöä, joista testiin oli osallistunut 54 henkilöä, siis n. 86 %. Testiin osallistuneista 28 eli n. 52 % vastasi sähköpostitse kesäkuussa lähetettyyn ensimmäiseen e-lomakekyselyyn. Syyskuussa toteutettuun uusintakyselyyn vastasi 23 henkilöä eli n. 43 % testiin osallistuneista. Syksyn vastaajista 6 oli Espoon ja 17 Turun toimipisteistä. Kesällä ei vastaavaa tietoa kysytty.

Taulukossa 1 ja kaaviossa 1 on esitetty kyselyihin vastanneiden ikäjakaumat. (taulukko 1 ja kaavio 1)

Ikä:

Taulukko 1. Kyselyihin osallistuneiden ikäjakaumat

ikä	kesäkuu	%	syyskuu	%
18-25	1	4	0	0
26-32	4	14	3	13
33-39	2	7	2	9
40-45	2	7	2	9
46-52	9	32	10	43
53-59	7	25	4	17
> 60	3	11	2	9
yhteensä	28	100	23	100

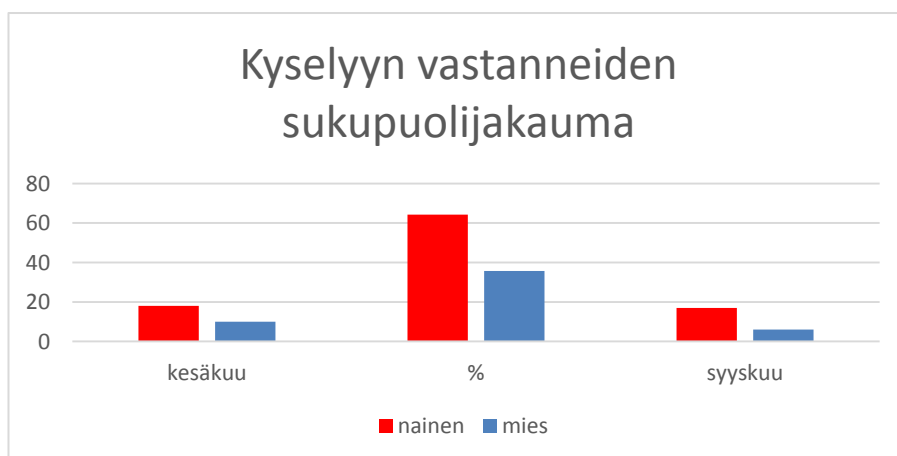


Kaavio 1. Kyselyihin vastanneiden ikäjakauma

Ylivoimaisesti suurin vastaajajoukko molemmissa kyselyissä kuului ikäryhmään 46-52 –vuotiaat.

Sukupuoli:

Taulukossa 2 ja 3 sekä kaaviossa 2 on kuvattu kyselyihin osallistuneiden sukupuolijakauma. Vastausaktiivisuus laski kesäkuun kyselyn ja syyskuun kyselyn välillä 28:sta 23:een. Syksyn kyselyyn vastanneista 5 ei ollut vastannut kevään kyselyyn. Kumpaankin kyselyyn vastasi merkittävästi enemmän naisia, kuin miehiä. Naispuolisten vastaajien määrä oli syyskuun kyselyssä lähes neljäsosa (74 %). (taulukot 2 ja 3, kaavio 2)



Kaavio 2. Kyselyihin vastanneiden sukupuolijakauma

Taulukko 2. Kyselyihin osallistuneiden sukupuolijakaumat

sukupuoli	kesäkuu	%	syyskuu	%
nainen	18	64	17	74
mies	10	36	6	26
yhteensä	28	100	23	100

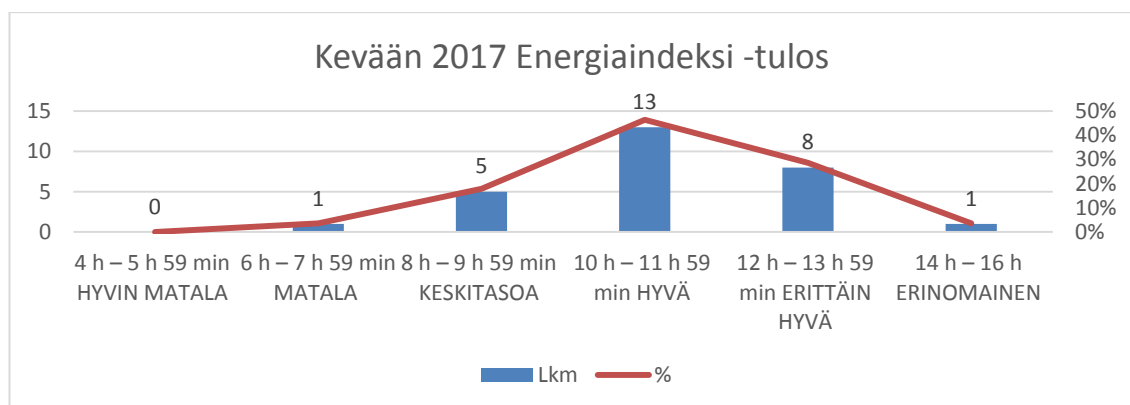
Taulukko 3. Kyselyihin vastanneiden ikä- ja sukupuolijakauma.

kesäkuu			syyskuu		
ikä	nainen	mies	ikä	nainen	mies
18-25	0	1	18-25	0	0
26-32	3	1	26-32	3	0
33-39	2	0	33-39	2	0
40-45	1	1	40-45	1	1
46-52	6	3	46-52	7	3
53-59	5	2	53-59	4	0
> 60	1	2	> 60	0	2

Työn luonne matkustuspäivien osalta/kk:

- ei yhtään (11)
- 1-4 pv/kk (12)
- > 5 pv/kk (5)

Energiaindeksi –tulos kevään testauksessa:



Kaavio 3. Kevään 2017 Energiatesti™ -tulos 1-kyselyyn vastanneiden osalta.

Erinomaisen tai erittäin hyvän testituloksen sai 6 naista ja 3 miestä, mikä vastaa hyvin osallistujien sukupuolijakauman suhdetta. Hyvän tuloksen sai 9 naista ja 4 miestä. Matalan tai keskitason tuloksen sai 3 naista ja 3 miestä.

Taulukko 4. Ristiintaulukointi Työn luonne vs. Energia-indeksi-tulos.

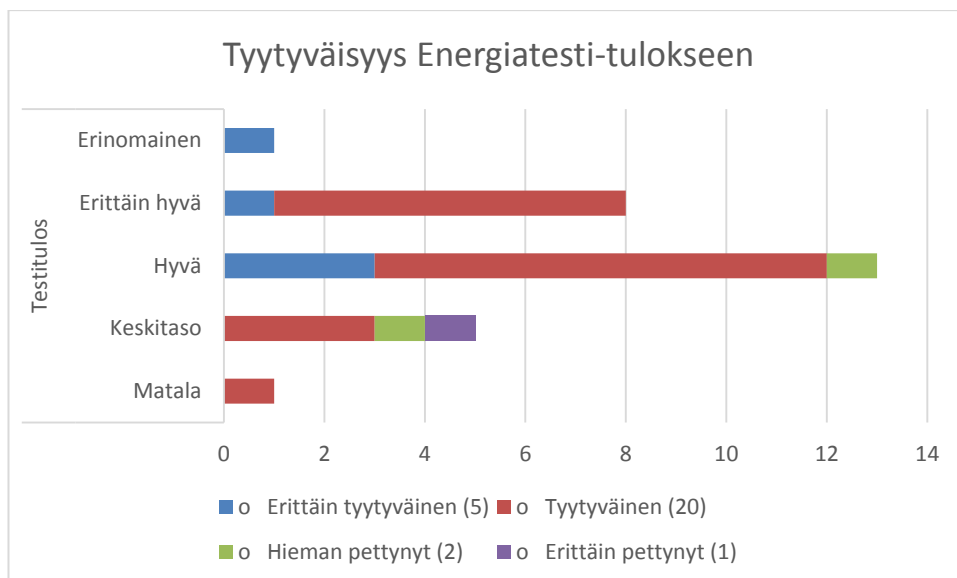
TYÖN LUONNE: Montako matkustuspäivää sinulle kertyy työn puolesta keskimäärin kuukaudessa? *			ENERIAINDEKSI-TULOS: Minkä tuloksen sait kevään 2017 testauksessa? *					Sukupuoli Crosstabulation	
Count	Sukupuoli		ENERIAINDEKSI-TULOS: Minkä tuloksen sait kevään 2017 testauksessa?					Total	
			10h - 11h 59min HYVÄ	12h - 13h 59min ERITTÄIN HYVÄ	14h - 16h ERINOMAINEN	6h - 7h 59min MATALA	8h - 9h 59min KESKITASOA		
mies	TYÖN LUONNE: Montako matkustuspäivää sinulle kertyy työn puolesta keskimäärin kuukaudessa?	> 5 päivää/kk	1	0	0		0	1	
		1-4 päivää/kk	1	2	1		2	6	
		ei yhtään	2	0	0		1	3	
		Total	4	2	1		3	10	
nainen	TYÖN LUONNE: Montako matkustuspäivää sinulle kertyy työn puolesta keskimäärin kuukaudessa?	> 5 päivää/kk	1	2		0	1	4	
		1-4 päivää/kk	3	2		1	0	6	
		ei yhtään	5	2		0	1	8	
		Total	9	6		1	2	18	
Total	TYÖN LUONNE: Montako matkustuspäivää sinulle kertyy työn puolesta keskimäärin kuukaudessa?	> 5 päivää/kk	2	2	0	0	1	5	
		1-4 päivää/kk	4	4	1	1	2	12	
		ei yhtään	7	2	0	0	2	11	
		Total	13	8	1	1	5	28	

Peilattaessa Energia-indeksi –tulosta taustamuuttujaan 'työn luonne' (Taulukko 4), voidaan havaita, että neljä henkilöä viidestä (80 %) yli 5 päivää kuukaudessa matkustaneista saivat joko hyvän, tai erittäin hyvän tuloksen. 1-4 päivää matkustavista 75 % saivat hyvän, erittäin hyvän tai erinomaisen tuloksen. Ei yhtään matkustavista 81,8 % ylsivät hyvään tai erittäin hyvään tulokseen. Tuloksen perusteella matkustusmäärällä ja Energiatestin™ tuloksella ei näyttäisi olevan merkittävää korrelaatiosuhdetta.

7.2 Energiatestin™ käyttäjäkokemukset

Tyytyväisyys testitulokseen

Ylivoimaisesti suurin osa (89 %) testatuista olivat joko erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä Energiatesti™ -tulokseensa. Kaaviossa 4 on havainnollistettu testituloksen ja testityytyväisyyden välistä suhdetta. (Kaavio 4)



Kaavio 4. Tyytyväisyys Energiatesti™-tulokseen

Avoimeen kysymykseen 'Miksi' tuli seuraavat kommentit:

- "Luulin olevani huonokuntoisempi."*
- "Tulokset olivat osittain paremmat kuin odotin."*
- "Hyvä tulos."*
- "Monipuolinen (testi) ennakkokyselyineen."*
- "Nykyharjoittelulla ihan hyvä tulos."*

Vain 2 testattua oli hieman pettynyttä ja 1 erittäin pettynyt tulokseensa. Perusteluita:

- "Ei ohjeita esim. miten parantaa tulosta." (testitulos hyvä)*
- "Eryisesti aerobisen kunnon testaus oli mielestäni epäluotettava. Sen mukaan kuntoni on tyydyttävä ja tästä olen vahvasti eri mieltä." (testitulos keskitasoa)*

Ennakkoinformointi

Oliko Energiatestistä™ mielestäsi kerrottu riittävästi ennakkotietoja?

- Kyllä, tiesin mitä on tulossa ja miten minun tulee testaukseen valmistautua. (21)
- Ei, testaukseen mennessäni en oikein tiennyt mitä on tulossa. (7)

75 % kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että he tiesivät, miten testaukseen tulee valmistautua ja mitä siinä tulee tapahtumaan. Ennakkoinformoinnin osalta Energiatestin™ voidaan siis katsoa onnistuneen kohtalaisen hyvin.

Osallistumiskynnys

Minkälainen kynnyksesi sinulla oli osallistua Energiatestiin™ verrattuna esim. kävelytestiin, polkupyöräergometritestiin tai juoksumattotestiin?

- Ei eroa muihin testauksiin verrattuna (17)
- Matalampi kynnyksesi (10)
- Korkeampi kynnyksesi (1)

Kymmenen henkilöä oli sitä mieltä, että osallistumiskynnys Energiatestiin™ oli matalampi, kuin aikaisempina vuosina käytetyt kävelytesti, polkupyöräergometritesti ja juoksumattotesti. Tulosta tukee myös yksilöhaastattelussa esille tullut kommentti:

”On selkeästi matalamman tason testaus kuin ne aikaisemmat Paavo Nurmen kuntotestit ja ergometritestit, niissä mielessä todella paljon parempi vaihtoehto. Ja just se kävelytesti, mitä ne on aikasemmin tehny se on ehkä liian yksinkertainen, ollut vähän niin kuin kaksi ääripäätä.”

17 testattua ei todennut eroa ja vain yksi oli sitä mieltä, että osallistumiskynnys Energiatestiin™ oli aikaisempia testausmuotoja korkeampi.

Testauksen toteutus

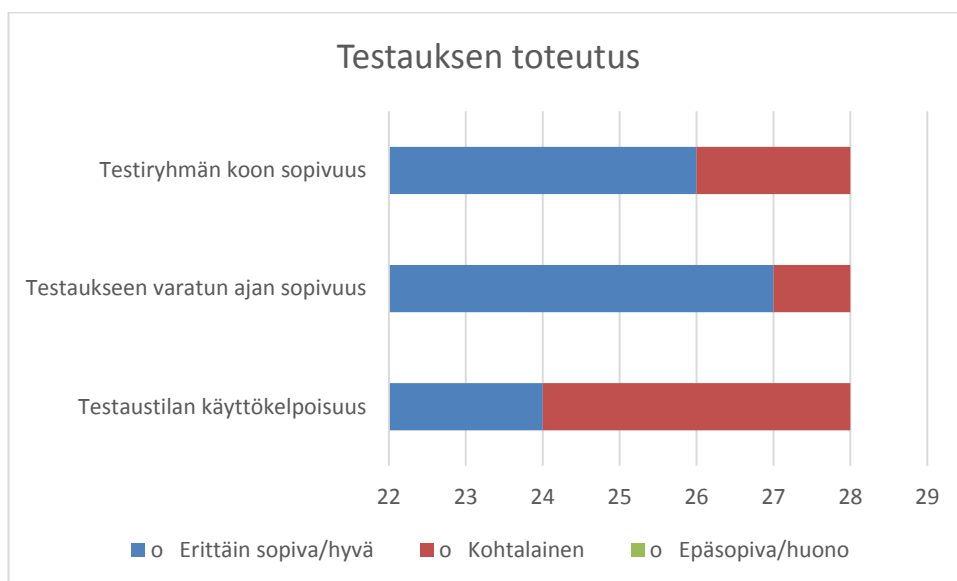
Energiatestin toteutusta ja testiolosuhteita pyydettiin arvioimaan seuraavin kysymyksin:

Miten arvioit testaustilan käyttökelpoisuuden tarkoitukseen? Miksi?

Miten arvioit testaukseen varatun ajan sopivuuden? Miksi?

Miten arvioit testiryhmän koon sopivuuden? Miksi?

Kaaviossa 5 on koottuna arviot näihin kysymyksiin. (Kaavio 5)



Kaavio 5. Testiolosuhteiden ja -toteutuksen arviointi

Ylivoimaisesti suurin osa vastanneista piti testaustiloja tarkoitukseen erittäin sopivina tai hyvinä. Avoimia kommentteja:

"Asianmukainen."
"Ei tarvi enempää (tilaa)."
"Riittävän iso sali."
"Riittävästi tilaa ja lähellä toimistoa."

Myös testaukseen varattu aika koettiin lähes kaikkien vastanneiden osalta sopivaksi. Perusteluja:

"Aikoja pystyi itse valitsemaan."
"Ei tullut kiire."
"Jos henkilöt olisivat tulleet ajoissa ja tehneet verenpaineen testauksen ennakkoon, niin aika olisi varmaan riittänyt. Nyt meni ylimääräistä aikaa odotteluun."
"Riittävä aika testin tekemiselle."

Häiriötä aiheutui siitä, että osa osallistujista myöhästyi tai viivästystä aiheutui verenpaineen tai vyötärön ympäryksen mittauksesta juuri ennen testaustilannetta. Haastattelussa esiin tullut kommentti:

" Käytännön toteutus, tää on just se, kun siel oli laidast laitaan ihmisiä. Meillä suurin osa porukast makas sielä lattialla ja kaksi tuli myöhässä. Jonka jälkeen niitä kahta odotettiin kymmenen minuuttia. Kaikki ei ollu mitannu verenpainetta etukäteen, vaikka siihen oli kehoitettu. Muut odottaa siellä, kun parilta mitataan

sitä verenpainetta. Tai joku vyötärön ympäryksen mittausta, kaikki ois voinu ihan hyvin tehdä sen etukäteen kotona.”

Myös ajankohta keskellä työpäivää herätti ajatuksia:

”Kaikki ei ehkä viittinyt tehdä tosissaan. Toimistotyöläinen ja hikoilu – huono yhdistelmä, osa ehkä halua välttää suihkun vaatiman lisäajan, eikä tehny ihan täysillä. Ihmisten motivaatio kesken työpäivän ei oo paras mahdollinen.”

Testiryhmä oli suurimman osan mielestä sopivan kokoinen. Kommentteja:

”Pieni ryhmäkoko.”

”Lisäksi voisi olla mahdollisuus suorittaa testi itsenäisesti.”

”Liikaa porukkaa samaan aikaan.”

”Sopiva pienryhmä.”

”Ryhmässämme oli poissaoloista johtuen lopulta vain 3 hlöä paikalla.”

”Minun testitilaisuudessani oli 6 ihmistä, joka tuntui juuri sopivalta määrältä, sillä työterveyden jumppatila on aika pieni.”

Vaikka kyselylomakkeessa saatiin lähes pelkästään positiivisia vastauksia testiryhmän koosta, haastatteluissa asiaa kuitenkin kommentoitiin aktiivisesti:

”Ehkä niinkun ois voinu olla vaihtoehtona myös se, että sä suoritat sen itte. Niin, mikä se on se lisäarvo, et ihmiset otetaan sinne paikanpäälle ja silloin ku mä kävin sen tekemässä ni siel oli kaks tyttöä ja mieshenkilö. Se toinen tyttö oli ihan ok ja ihan tsemppaava. Ja sit se toinen tyttö oli koko ajan: ’nääh pitäis kyllä tehdä ihan oikein’. Mut se et mikä se lisäarvo siin oli tai mun mielest siin pitäis olla mahdollisuus myöskin tehdä ite.”

”Sä voit hakee sen sykemittauksen tai sit käydä suorittamas se työterveydes. Koska se että sul vois olla joku video, mis näytetään miten ne liikkeet tehdään oikein.”

”Ryhmäsuorituksessa tuli vähän koululiikunta mieleen, oli hieman suorituspainetta ilmapiirissä. Mitä jos tehtäisiin privaalisti esim. personal trainerin kanssa tai vaikka pareittain?”

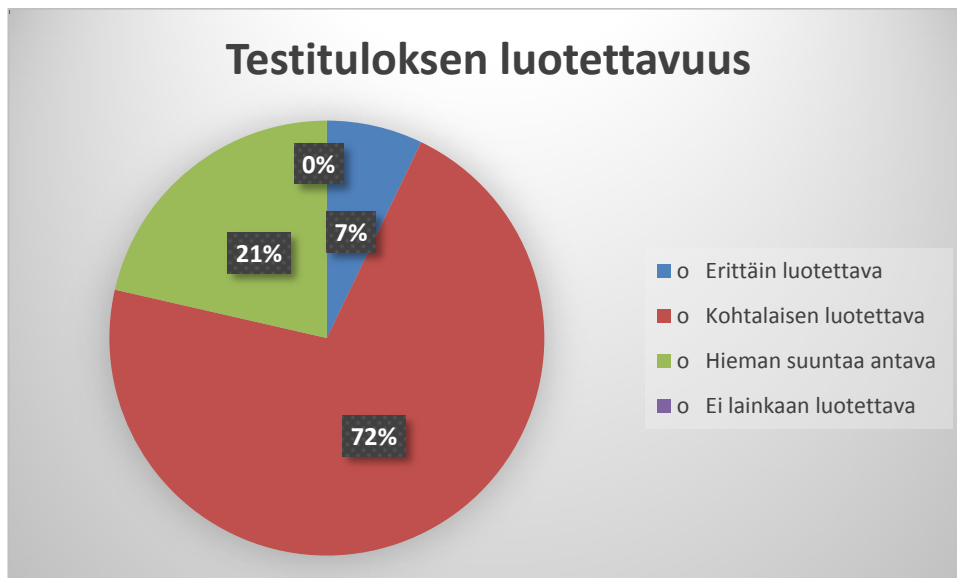
Testin luotettavuus

Näin testatut vastasivat kysymykseen Energiatestin™ antaman vireystila -tuloksen luotettavuudesta:

- Erittäin luotettava (2)

- Kohtalaisen luotettava (20)
- Hieman suuntaa antava (6)
- Ei lainkaan luotettava (0)

7 % piti testin antamaa arviota vireystilastaan erittäin luotettavana, 72 % kohtalaisen luotettavana ja 21 % hieman suuntaa antavana. (Kaavio 6)



Kaavio 6. Testituloksen luotettavuus

Miksi?

”Tulos vastasi omaa käsitystäni vireystilastani.”

”Testituloksesta yrittää normaalia parempaa tulosta.”

”On sama kuin oma käsitykseni.”

”Itse energiatason koen pitävän paikkansa, mutta kunnan mittaamisen leposykeestä koen vain suuntaa antavaksi.”

”Vastaa omaa kokemusta siitä, kuinka pitkäksi aikaa energia tuntuu päivässä riittävän, ainakin noin keskimäärin.”

Haastatteluissa saadut kannanotot tukevat väitettä, että testatut pitivät testitulosta kohtalaisen luotettavana ja ovat sitä mieltä, että se antaa oikeansuuntaisen tuloksen.

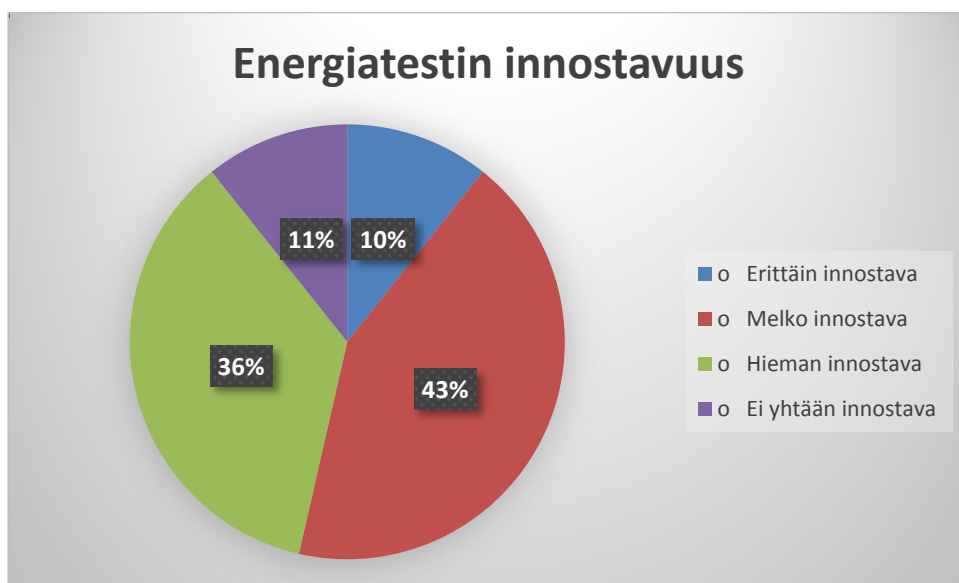
” Testi sinänsä oli hyvä, antoi ajateltavaa, mut en tykänny vyötärön ympärysten mittaamisesta; mittaajana oli nuori mies, otti mitan suoliluun korkeudelta, ei vyötäröltä, jolloin tulos oli n. 10 cm enemmän, kuin vyötäröltä mitattuna. Tämä aiheutti suurta hämmennystä. Naiset saa muutenkin kuulla paljon vyötärön ympärysten mittaamisesta, ei tarvitsisi hämmennystä lisää mittausvirheillä. Mitä jos olisin toipumassa syömishäiriöstä ja he mittaavat vyötärön ympärysten mittaamisella 81 cm – ei vaikuttaisi huolestuttavalta – päinvastoin. Eli tarkkuutta ja yhtäläisyyttä mittauksiin.”

” Kyl se sinällään mun mielestä antaa jotain, viitteitä, juurikin sen, et okei tarttis vähän monipuolisemmin tehdä asioita. No siinä oli erilaisia osa-alueita ja se antoi tuloksen, että olet keskimääräisessä kunnossa. Olin, että no joo. Ne testit niinku joku punnertaminen ja vatsalihastestit niin enhän mä tee semmoisia asioita, kun en mä käy salilla. Niin ne on kumminkin jollakin tapaa tekniikkalajeja. En tiedä, että jos mä en jaksa punnertaa, niin tarkoittaako se sitten sitä, että olen huonossa kunnossa? ”

” No sanotaanko, että siinä (testituloksessa) ei ollu mitään yllättävää. ”

Testin innostavuus

Testatuilta kysyttiin myös Energiatestin™ innostavuutta ajatellen sen vaikutuksia omiin elintapoihin. Yli puolet (15 28:sta) vastaajasta koki testauksen joko erittäin tai melko innostavaksi. Kaaviossa 7 nähdään innostavuuden prosentuaalinen jakautuminen. (Kaavio 7.)



Kaavio 7. Energiatestin™ innostavuus

Innostavuuden osalta kysymykseen ’miksi’ kommentoitiin lisäksi näin:

”Jatko-ohjeiden puute.”

”Kiva nähdä, että tekemäni valinnat näkyvät myös tuloksissa.”

”No, eipä sillä varmaan sen suurempaa vaikutusta ole käytäntöön.”

”Testi voi olla jollekin herättävä, mutta omalla kohdalla ei suurta muutosta.”

”Tieto siitä, että pitempiaikainen (monen vuoden) seuranta puuttuu.”

”En löydä kovin paljon parannettavaa.”

”Energiatesti™ on tavalliselle kuntoilijalle kannustavampi. Juoksumattotestit ja vastaavat soveltuvat hyperaktiivisille liikkujille.”

Myös haastatteluissa saatujen mielipiteiden valossa näyttää siltä, että ainakin ajatus-
ten tasolla aktivoitumista on tapahtunut:

”Kyl se hieno ajatus olis mut ei oo päässy käytännön toteutukseen vielä. Mut jos syksyllä HR tarjoo taas niitä jumppatunteja ni varmasti lähden kyllä niihin mukaan. No terveydenhuoltotarkastuksessa tuli puhetta rasvan laadusta ja vaikutuksesta kolesteroliin. Kolesteroliarvot oli sinällään hyvät mut joku yks arvo kolmest vai neljäst oli vähän vääräs suunnas, johonka vaikuttaa rasvan laatu. Sitä he pyysi tarkkailemaan ja esimerkiksi ostin rypsiöljypullon ja käytän sitä nyt ruuanlaitossa.”

*”Ja antoi hyviä vinkkejä, että 30 s kyykkyjä aiheuttaa monen päivän lihastunte-
mukset – tehokasta, eikä vaadi paljon aikaa, eli todistaa, ettei liikunnan harras-
taminen voi oikeastaan olla ajan puutteesta kiinni. Hyvä testi, pieniä liikkeitä.”*

Uusintatestaus

Miten todennäköisesti haluat uusia Energiatestin™ syksyllä?

- Haluan uusia testin varmasti. (8)
- Haluan todennäköisesti uusia testin. (14)
- En todennäköisesti halua uusia testiä. (6)
- En varmuudella halua uusia testiä. (0)

Miksi?

”Kiva nähdä, mitä kesä ja kesän elintavat vaikuttavat.”

”Riittää yksi kertaa ähellystä työkavereiden nähden. Jos on lähtökohtaisesti jo esim. heikot vatsalihakset tai huonot käsivoimat, niin riittää, kun niitä kerran esittelee.”

”Uusinta ehkä parin vuoden kuluttua voisi tulla kyseeseen.”

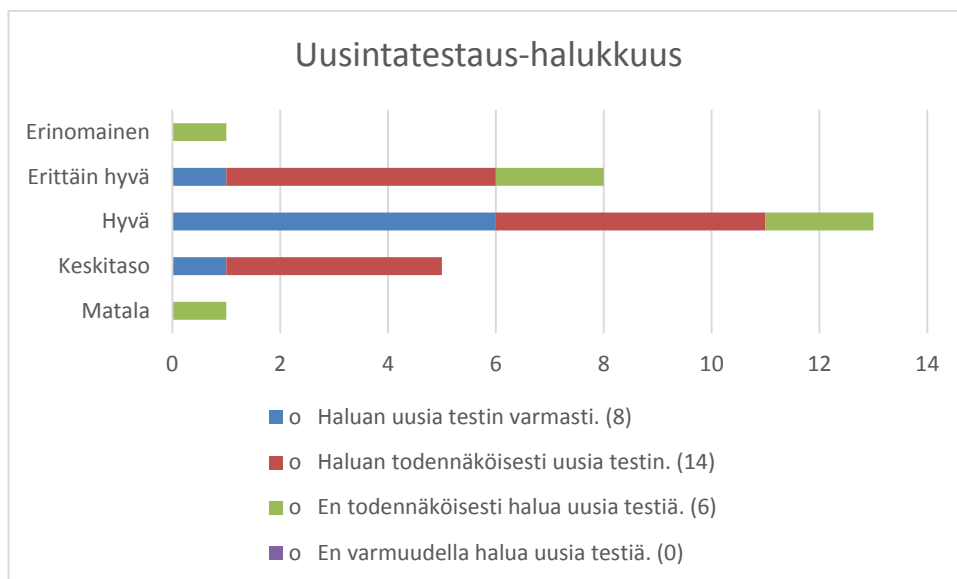
”Jotta näkee mihin suuntaan ollaan menossa.”

”Seurata muutosta.”

Uusintatestaus-motiivi: Valitse syy(t), joiden takia haluat/et halua uusintatestausta.

- En usko uusintatestin antavan lisäarvoa (6)
- En ole motivoitunut elintapamuutoksiin (1)

- Haluan testata, ovatko elintapamuutokset tuoneet mitattavia tuloksia (7)
- Minua kiinnostaa testin luotettavuus ja se, minkälaisen tuloksen saisin uusintatestauksessa. (17)



Kaavio 8. Uusintatestaus-halukkuus testituloksittain

Kaaviossa 8 on verrattu testitulosta uusintatestaus –halukkuuteen. Testitulos ei näyttäisi korreloivan vahvasti uusintatestaus-halukkuuden kanssa. Haastatteluissa uusintatestausta kommentoitiin näin:

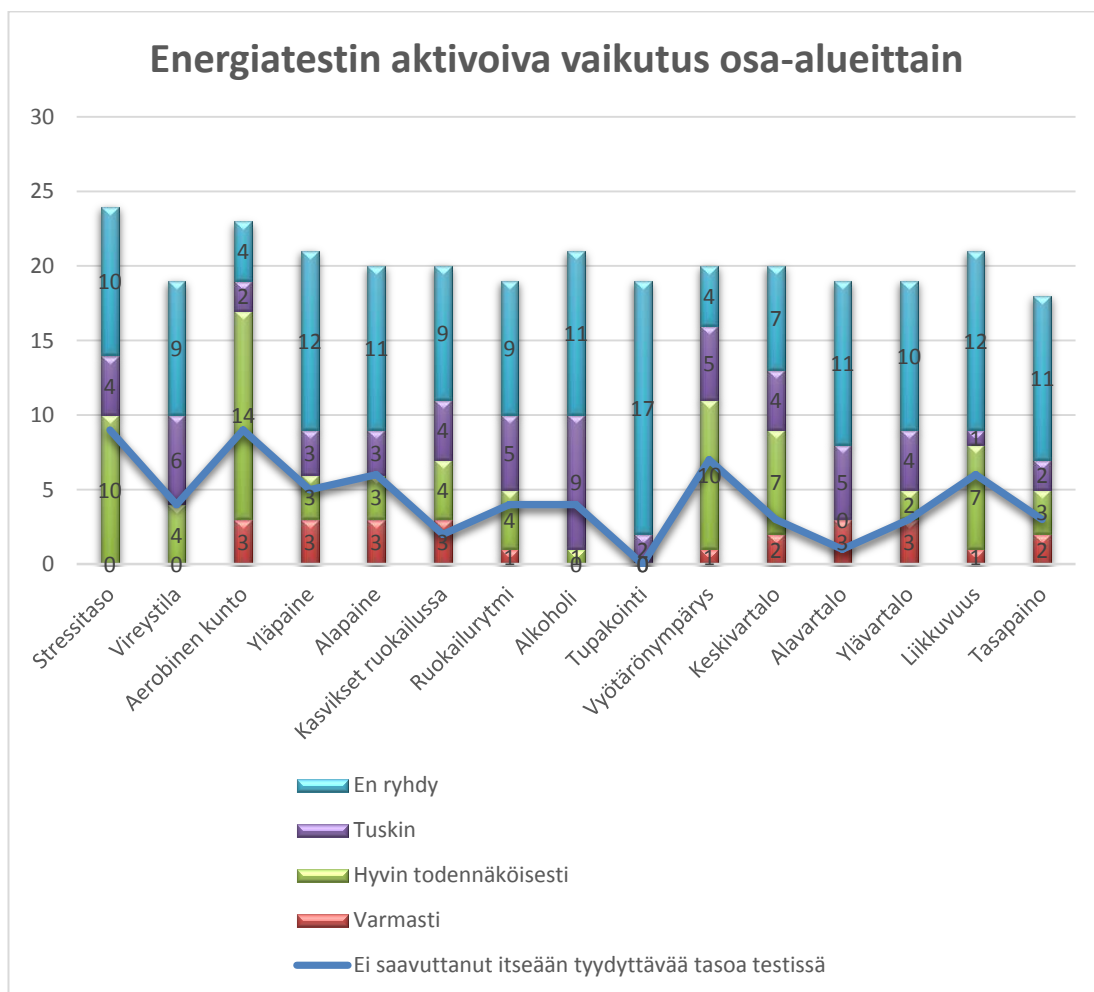
” Se ois hyvä toistaa vaikka ittekseenkin, ei tarvi välttämättä olla järjestetty testitilaisuus, jos sul on mahdollisuus ite testata. Puoli vuottakin on lyhyt aika, tyyliin vuoden päästä. Siin ajas on ehtinyt tapahtuu jotain, jos on tapahtuakseen.”

” Haluaisin muuten mielenkiinnosta uusia testin, vaikka tapahtuiskin ryhmässä. Arvelen, et oma testitulos olis nyt himpun parempi kesäliikkumisen ansiosta.”

7.3 Tehdyt elintapamuutokset

Kyselylomakkeella kartoitettiin testiosallistujien tyytyväisyyttä tuloksiin, sekä minkä osa-alueiden suhteen ja minkälaisella todennäköisyydellä testattavat kyselyhetkellä ajattelivat ryhtyä toimenpiteisiin. Kaavion 9 yhteenvedo havainnollistaa, kuinka moni testatuista ei ollut tyytyväinen kunkin osa-alueen tulokseen (sininen viiva). Palkit osoittavat toimenpiteisiin ryhtymisen todennäköisyyttä. Tulos osoittaa, että alkoholin käyttö on ainoa osa-alue, jonka suhteen toimenpiteisiin todennäköisesti tai varmasti

ryhtyviä on vähemmän, kuin niitä, jotka eivät olleet osa-alueen testitulokseen tyytyväisiä. Tästä voidaan siis päätellä, että Energiatestillä™ on ollut ainakin toimenpiteiden suunnitteluun ja ryhtymiseen aktivoiva vaikutus. Henkilöt ovat voineet valita toimenpiteisiin ryhtymisen tai ei-ryhtymisen siitä huolimatta, olivatko testitulokseen tyytyväisiä vai eivät.



Kaavio 9. Tyytyväisyys Energiatesti™ -tulokseen vs. toimenpiteisiin ryhtyminen

Syyskuun kyselyssä kysyttiin suunnitelmien toteutumisesta sekä eri osa-alueiden kehittymisestä kesän aikana riippumatta siitä, oliko henkilö tehnyt suunnitelmia vai ei ko. osa-alueen suhteen.

Teitkö yhtään elintapamuutosta kevään Energiatestin™ jälkeen?

- Kyllä (14 = 61 %)
- Ei (9 = 39 %)

Eniten elintapamuutoksia tehtiin liikunnan kohdalla ja vähiten alkoholin käytön ja tupakointitapojen osalta. Kaaviossa 10 on havainnollistettu elintapamuutosten kohdistuminen. (Kaavio 10)



Kaavio 10. Tehtyjen elintapamuutosten kohdistuminen

Seuraavassa on tarkemmin eritelty eri osa-alueiden tuloksia sekä kesäkuun, että syyskuun kyselyiden osalta.

Stressitaso

Kahdeksan henkilöä niistä yhdeksästä, jotka ilmoittivat, etteivät ole tyytyväisiä stressitasoaan kuvaavaan tulokseen, aikoivat hyvin todennäköisesti ryhtyä toimenpiteisiin asian suhteen. Vain yksi ei aikonut ryhtyä toimenpiteisiin. Sen sijaan kaksi henkilöä, jotka olivat tyytyväisiä stressitaso-tulokseen, aikoivat silti hyvin todennäköisesti ryhtyä stressitasoa parantaviin toimenpiteisiin. (Kaavio 9) Haastatteluissa stressitasoa ja siihen vaikuttamista kuvattiin näin:

”Ihminen tarvitsee jonkun verran stressiä, kunhan se ei oo jatkuvaa. Ihmisellä paljon itsellä päätösvaltaa stressin suhteen, eli pitää pystyä ottamaan puheeksi esim. liian suuri työmäärä”

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

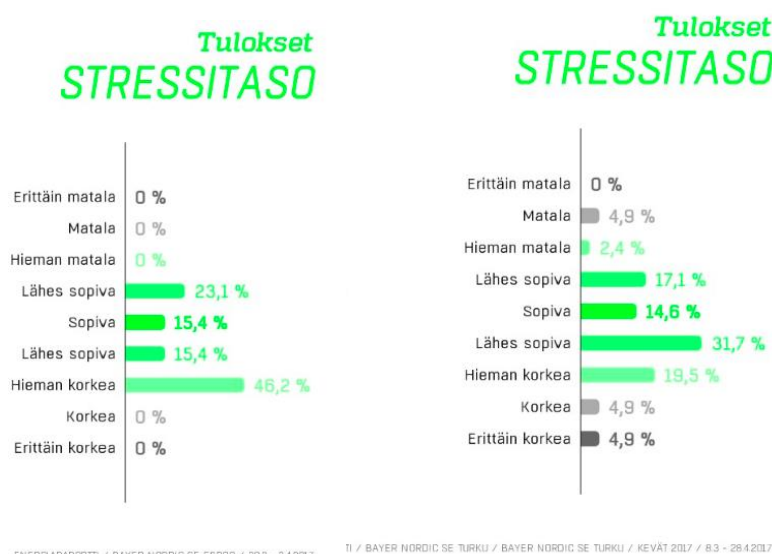
”Ei ole suunnitelmaa.”

”Elämän tietoisesti rauhoittaminen.”

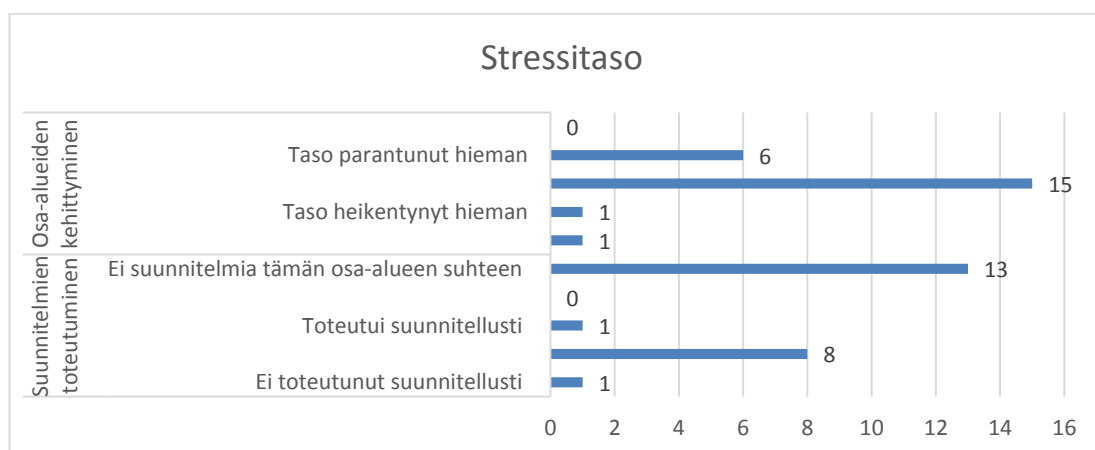
”Työtilanteen esille ottaminen esimiehen kanssa (taas).”

”Normipäivään kuuluvaa harjoitusta. En aio lisätä.”

Kaavio 11 on ote yrityksen saamasta tulosityhteenvedosta ja sen palkit havainnollistavat stressitasoa kaikkien Energiatestiin™ osallistuneiden 54 henkilön osalta, ei siis ainoastaan tutkimuskyselyyn osallistuneiden 28 henkilön osalta. Stressitaso on sekä Espoon, että Turun osalta keskimäärin sopivalla tai lähes sopivalla tasolla.



Kaavio 11. Stressitaso Bayer Nordic SE Espoo ja Turku kevät 2017



Kaavio 12. Suunnitelmien toteutuminen ja stressitason kehittyminen.

Kaaviossa 12 on esitetty suunnitelmien pitävyyttä ja stressitason kehittyminen seurantaajaksen ajalta.

Vireystila

Neljä henkilöä eivät olleet tyytyväisiä vireystilaansa kuvaavaan testitulokseen. Heistä kaksi aikoivat hyvin todennäköisesti ryhtyä toimenpiteisiin, kaksi muuta tuskin. Myös kaksi tulokseen tyytyväistä aikoivat hyvin todennäköisesti ryhtyä toimenpiteisiin vireystilansa kohentamiseksi. (Kaavio 9) Vireystilaa ja nukkumista kommentoitiin haastatteluissa seuraavasti:

”Ensisijaisesti motivois oma hyvä, kevyempi fiilis, esim. unen suhteen tunne, että on levännyt ja nukkunut hyvin; hyvää unta riittävän määrän. Yritän päästä edes puol tuntii aikasemmin sänkyyn joka ilta. Täs auttaa puolison tuki, yhteiset päätökset ja se, et molemmat potkii toisiaan aikasemmin nukkumaan. Yritetään myös tavoitella rauhoittumista ennen nukkumaan menoa, aikaa ilman ruutuja, laitteita ja murheita.”

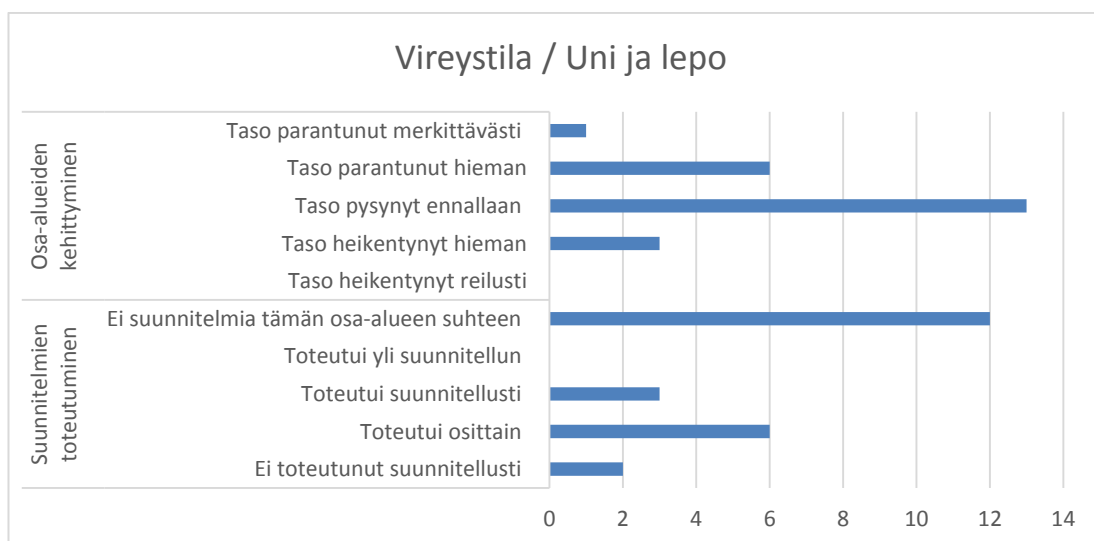
” Yritän esim. viikonloppuisin pitää suurin piirtein saman ryTMin, ku mitä pidän arkisin. UniryTMi on kuitenkin aika oleellinen siinä, että jos menet viikonloppuisin hirvittävän myöhään nukkumaan ja heräät myöhään, niin se, et käännät sitä kelloa...lomallahan sen huomaa, et se vähän lipsuu ja sitten taas, kun töihin lähtiesä pitää kelloja säätää, niin se on vähän haastavaa.”

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Nukkumaan pitäisi ehtiä aikaisemmin – haastavaa tällä hetkellä.”

”Mennä aiemmin nukkumaan.”

”Testin mukaan ei tarvetta, joten nykyisen toiminnan pitäisi riittää.”



Kaavio 13. Suunnitelmien toteutuminen ja vireystilan kehittyminen.

Kaaviossa 13 on esitetty suunnitelmien pitävyys ja vireystilan sekä unen ja levon tason kehittyminen seurantajakson ajalta.

Ottaen huomioon, että kesäkuussa vain 4 henkilöä ajatteli ryhtyvänsä toimenpiteisiin vireystilan suhteen (Kaavio 9), voidaan em. tulosta pitää varsin hyvänä. Se osoittaa, että myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet suunnitelleet tähän liittyviä elintapamuutoksia, ovat niitä kuitenkin käytännössä tehneet ja ne ovat myös ainakin osittain monen kohdalla toteutuneet. (Kaavio 13)

Aerobinen kunto

Aerobisen kunnan suhteen näyttäisi siltä, että kaikki kesällä aiotut varmat tai hyvin todennäköiset suunnitelmat eivät ole toteutuneet.

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Lisää lenkkeilyä ulkona.”

”Lisään sykettä nostattavaa kuntoilua.”

”Lenkkeily.”

”Liikun jo nyt säännöllisesti, tämä jatkuu.”

”Olin ajatellut muutoinkin aloittaa pyöräilyn.”

”Tulee automaattisesti työmatkapyöräilyn myötä.”

”Aloitan treeniohjelman.”

”Aina voisi olla parempi.”

”Lisätä työmatkapyöräilyä.”

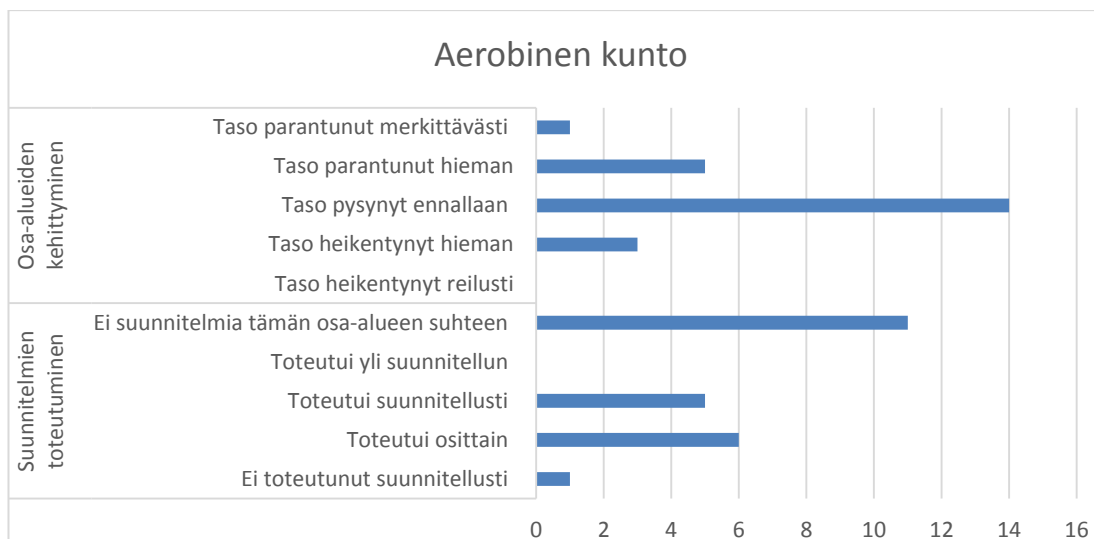
”Liikunnan lisääminen; lenkkeily.”

”Jatkan todennäköisesti samalla kuntoilurutiinilla, kuin tähän asti.”

”Enemmän hengästymistä aiheuttavaa liikuntaa.”

”Testin mukaan ei tarvetta, mutta tod. näk. lisään pyöräilyä ja sauvakävelyä.”

Kysyttäessä arviota osa-alueen kehittymistä Energiatestin™ suorittamisen ajankohdtaan saatiin seuraavat tulokset, jotka on kuvattu kaaviossa 14: (Kaavio 14)



Kaavio 14. Suunnitelmien toteutuminen ja aerobisen kunnon kehittyminen.

Verenpaine

Verenpaineen suhteen viisi henkilöä ei ollut tyytyväisiä testauksessa saamaansa tulokseen. He kaikki suunnittelivat varmasti tai hyvin todennäköisesti ryhtyvänsä toimenpiteisiin asian suhteen. (Kaavio 9) Kaikilla ei kuitenkaan ollut näkemystä siitä, miten he sen aikovat toteuttaa. Pelkkä seuranta ei tietenkään tuo tuloksia ilman, että verenpaineeseen vaikuttavia elintapoja säädetään.

Myös alapaineen osalta kaikki 6 henkilöä, jotka eivät saavuttaneet itseään tyydyttävää tasoa testissä, ilmoittivat varmasti tai hyvin todennäköisesti ryhtyvänsä toimenpiteisiin. Kuitenkin, konkreettisia suunnitelmia on vähän, oikeastaan vain suolan määrä ruuassa on sellainen. Joko henkilöt ovat kommentoineet laiskasti tai heiltä puuttuu oikeasti tietoa siitä, millä toimenpiteillä verenpainearvoihin voidaan vaikuttaa.

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Verenpaineen seuranta”

”Suolan määrä ruuassa.”

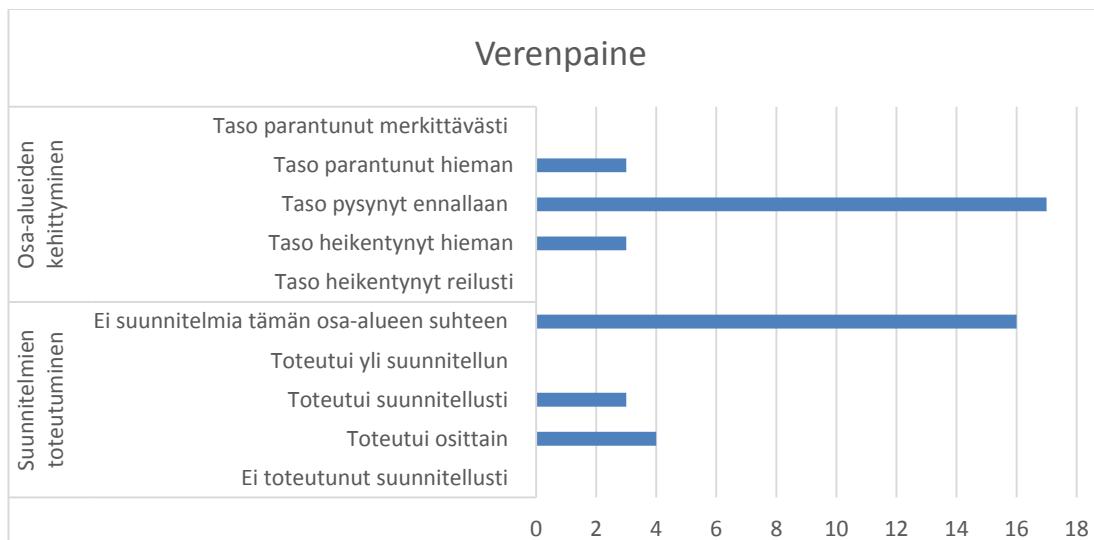
”Ei ole suunnitelmaa.”

”Hoidossa jo vuosia.”

”Testin mukaan ei tarvetta, joten nykyisen toiminnan pitäisi riittää.”

”Seuraan tilannetta”

Syyskuun seurantakyselyssä yläpaine ja alapaine oli yhdistetty otsikon 'verenpaine' alle. Suunnitelmien toteutuminen ja osa-alueen kehittyminen on kuvattu kaaviossa 15. (Kaavio 15)



Kaavio 15. Suunnitelmien toteutuminen ja verenpaineen kehittyminen.

Verenpaineen osalta suunnitelmien voidaan katsoa toteutuneen hienosti. Kaikki testitulokset tyytymättömät olivat ryhtyneet toimenpiteisiin ja saavuttaneet tavoitteensa ainakin osittain.

Kasvikset ruokavaliossa ja ruokailurytmi

Kasvien lisääminen ruokavalioon oli vain kahdella testatuista ei-tyytyttävällä tasolla. Silti 7 henkilöä aikovat varmasti tai hyvin todennäköisesti lisätä kasviksia päivittäiseen ruokavalioonsa. (Kaavio 9)

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

"Sisältyvät jo nyt."

"Lisään kasviksia päivittäin."

"Kolesteroli kuriin."

"Ei ongelmia."

"Lisään kasviksia jokaiseen ateriaan."

"Panostus säännöllisyyteen"

"Ryhdyn syömään myös päivällä salaattiaterian"

"Testin mukaan ei tarvetta, joten nykyisen toiminnan pitäisi riittää."

Työpaikkaruokalan salaattipöytä sekä hedelmätoimitukset saivat kiitosta haastatelta-
vilta:

*” Täällä (työpaikalla) käyn ruokalassa syömässä, koska muuten mun ei tulis syö-
tyä salaattia. Et jos mä teen itse tänne eväät, ni mä saatan ottaa jonkun lämpi-
män ruuan eikä siihen tule tehtyä sit erillistä salaattia tai vihanneksia. Vaikka
toi alakerran ruoka ei välttämättä ole aina kaikkein herkullisinta, niin silti käyn
mieluummin siellä. Valmiiksi pilkottu ja hyvä valikoima salaatteja, on helppo ot-
taa.”*

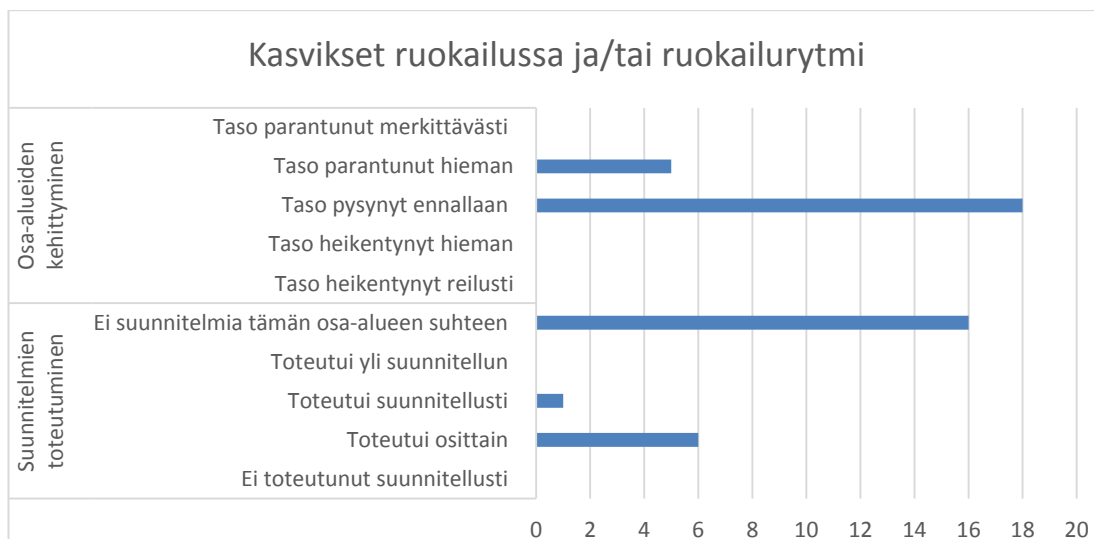
*” Työpaikalle tuodaan maanantaisin ja keskiviikkoisin tuoreita hedelmiä välipa-
laksi, mikä on ihan loistojuttu. Sit ei tuu vedettyä nii helposti suklaata.”*

Neljä kyselyyn vastanneista eivät olleet tyytyväisiä ruokailurytminsä tulokseen ja he
kaikki sekä pari muutakin aikovat tehdä asialle jotakin varmasti tai hyvin todennä-
köisesti. (Kaavio 9) Haastateltavista etenkin perheelliset tuntuvat syövän jo säännöl-
lisesti:

*” Kyl meil aika säännöllisest syödään, siis, viikonloppuisinkin syödään lounas
about puolen päivän tienoilla, saattaa venyä aikataulujen mukaan. Päivällisai-
kaan kysyn muksuilta, et ootteks te syöny jotain, voisitteks syödä jotain. Ei vält-
tämättä lämmintä ruokaa laiteta, mut laitetaan ainakin voileipää ja jotain läm-
möistä. Ja paljon laitetaan ite ruokaa.”*

*” Työterveyshuollon kanssa käydyssä palautekeskustelussa tuli esiin eineksien
vähentäminen ja työpaikkaruokalan hyödyntäminen, esim. kala-ateria pari ker-
taa viikossa. Ruokavalio omasta mielestä välillä hieman liian yksipuolinen. Välil-
lä pitäisi saada täyttävämpi lounas. Keittolounaan jälkeen on joskus nälkä jo pa-
rin tunnin päästä.”*

Syksyn seurantakyselyssä ’kasvikset ruokavaliossa’ ja ’ruokailurytmi’ oli yhdistetty
samaa kysymykseen. Tulokset on esitetty kaaviossa 16. (Kaavio 16)



Kaavio 16. Suunnitelmien toteutuminen ja ruokailutottumusten kehittyminen.

Näiden ruokailuun liittyvien elintapamuutosten osalta suunnitelmat ovat toteutuneet kaikkien niihin varmasti tai todennäköisesti ryhtyneiden osalta ainakin osittain.

Alkoholin käyttö ja tupakointi

Alkoholin käyttötottumukset eivät neljän henkilön kohdalla antaneet henkilöä itseään tyydyttävää tulosta. Kuitenkin vain yksi henkilö on ilmoittanut hyvin todennäköisesti aikovansa tehdä asialle jotakin. (Kaavio 9) Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että testiin vastaajien joukossa ei ollut säännöllisiä tupakoitsijoita, tai ei ainakaan lopettamista harkitsevia.

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Testin mittari yksisilmäinen.”

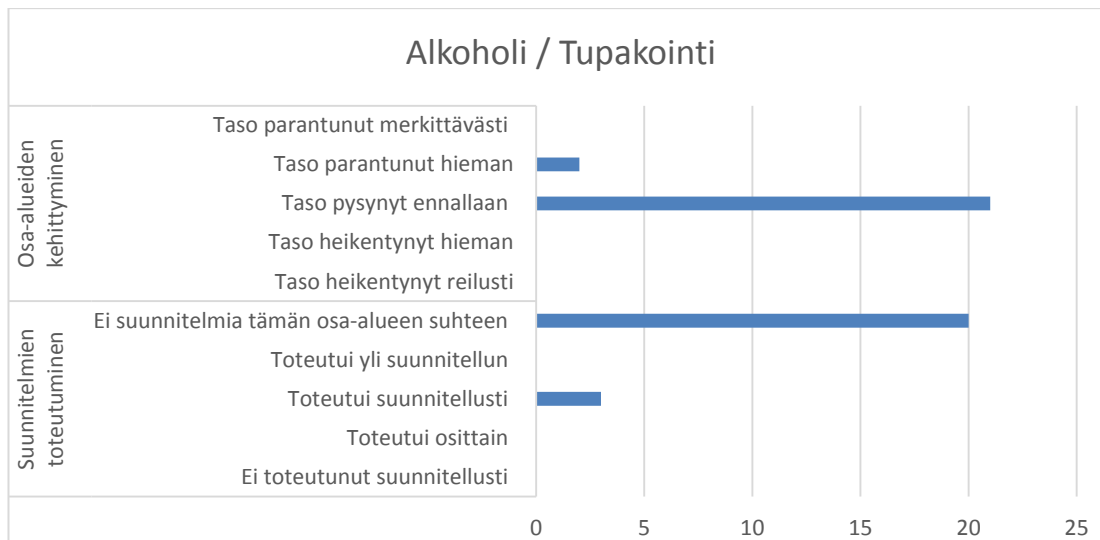
”En näe syytä muutokseen.”

”Vähempi parempi.”

”En tupakoi.”

”Testin mukaan ei tarvetta, joten nykyisen toiminnan pitäisi riittää.”

Syksyn seurantakyselyssä alkoholin käyttö ja tupakointi oli yhdistetty samaan kysymykseen. Kaaviossa 17 on esitetty näihin liittyvien suunnitelmien toteutuminen sekä osa-alueiden kehittyminen seurantajakson aikana. (Kaavio 17)



Kaavio 17. Suunnitelmien toteutuminen ja alkoholin käytön ja tupakointitottumusten kehittyminen.

Vaikka vain 3 ilmoittaa suunnitelmien toteutuneen suunnitellusti, voidaan sitä pitää lähtötasoon nähden hyvänä tuloksena. Voidaan ajatella, että ei testitulokseen tyytyväisistä joku muukin, kuin toimenpiteisiin jo kesällä hyvin todennäköisesti ryhtyvä, on tehnyt tämän osalta parannustoimenpiteitä.

Vyötärönympäryys ja painonhallinta

Peräti 7 kyselyyn vastannutta ei ollut tyytyväisiä vyötärönympäryys –tulokseensa. Heistä 6 vastasi ’hyvin todennäköisesti’ ja yksi ’tuskin’ toimenpiteisiin ryhtymistä kysyttäessä. Lisäksi testitulokseen tyytyväisistä 1 aikoo varmasti ja 4 hyvin todennäköisesti ryhtyä toimenpiteisiin vyötärönympäryksen pienentämiseksi. (Kaavio 9) Positiivista on se, että kommentaista näkyy myös joitakin konkreettisia ajatuksia, kuten ruokavalio ja säännöllinen, aerobinen liikunta, joiden ajatellaan auttavan suunnitelman toteuttamisessa.

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Aina mielessä!”

”Ruokavalio + säännöllinen liikunta”

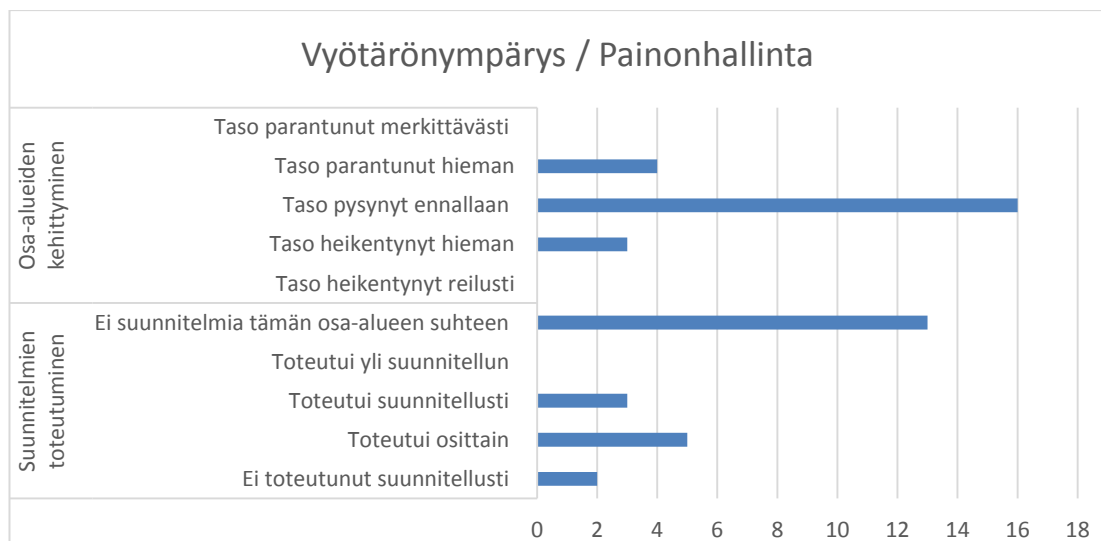
”Fressi mittasi vyötärönypäryksen suoliluun kohdalta ja täten vyötärönypärykseni on tuloksissa 10 cm suurempi kuin todellisuudessa (jos mitataan vyötärö kapeimmasta kohdasta, kuten se kuuluu tehdä)”

”Herättävä huomio vaikka silminkin näkee. Karsittu nestettä kerryttäviä tuotteita ruokavaliosta.”

”Toivottavasti aerobinen liikunta auttaa vyötärönypäryksmitan pienenemiseen.”

”testin mukaan ei tarvetta, joten nykyisen toiminnan pitäisi riittää”

Syyskuun seurantakyselyssä kohtaan vyötärönypäryks lisättiin myös sana ’painonhallinta’. Saadut tulokset on kuvattu kaaviossa 18. (Kaavio 18)



Kaavio 18. Suunnitelmien toteutuminen ja vyötärönypäryksen sekä painonhallinnan kehittyminen.

Verrattaessa toteutumia suunnitelmiin, voidaan todeta, että toimenpiteisiin on ryhdytty aktiivisesti ja suunnitelmat ovat toteutuneet 80 %:lla niihin ryhtyneistä ainakin osittain.

Lihassoima (Keskivartalo/Alavartalo/Ylävartalo)

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Treenaan, vaikkei tuloksia näkyisi”

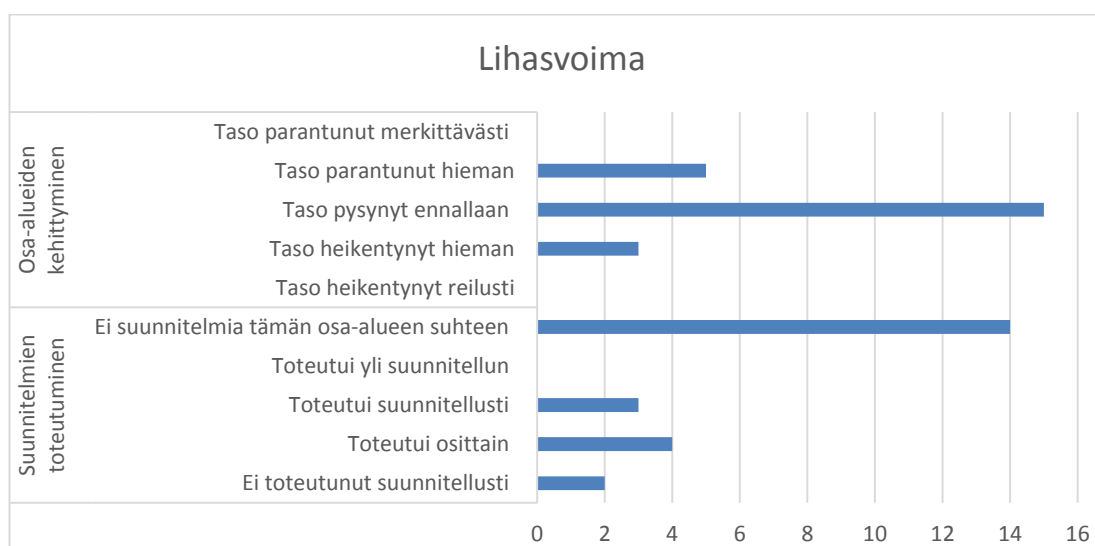
”Liikun monipuolisesti”

”Painonhallinta”

*”Testin mukaan ei tarvetta, mutta pidän mukana nykyisessä liikunnassa”
”Voimaharjoitteet.”*

Syyskuun seurantakyselyssä keskivartalo, alavartalo ja ylävartalo –kohdat oli yhdistetty otsikon ’lihasvoima’ alle. Tulokset ovat nähtävissä kaaviossa 19. (Kaavio 19)

Luvuista voidaan päätellä, että kaikki lihasvoiman suhteen varmasti tai hyvin todennäköisesti toimenpiteisiin ryhtymistä suunnitelleet 9 henkilöä (Kaavio 9) ovat niin tehneet ja heistä 7 suunnitelmat ovat joko osittain tai täysin pitäneet.



Kaavio 19. Suunnitelmien toteutuminen ja lihasvoiman kehittyminen.

Liikkuvuus ja tasapaino

- Suunnitellut toimenpiteet/kommentit:

”Venyttelyharjoitukset.”

”Pyrin muistamaan myös venyttelyn.”

”Vaikka liikkuvuuden tulokset olivat odotetunlaiset ja tyydyttävät, tämä on kuitenkin alue, jossa minun täytyy petrata. Sen tiesin jo ennen testiä.”

”Päivittäisiä harjoituksia”

”Tasapainoharjoitukset”

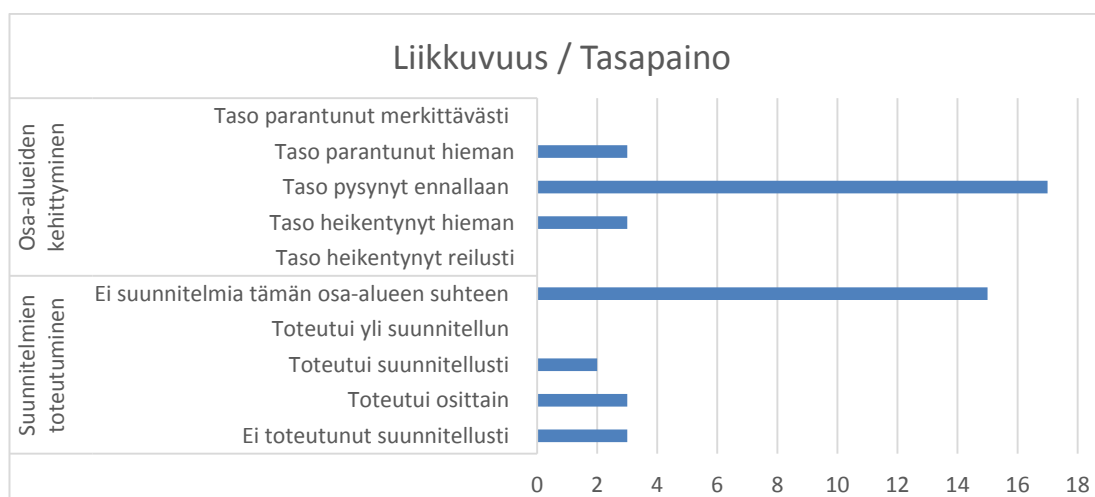
”Liikun monipuolisesti”

”Kehonhallinnan harjoitteet”

”Testin mukaan ei tarvetta, mutta pidän mukana nykyisessä liikunnassa”

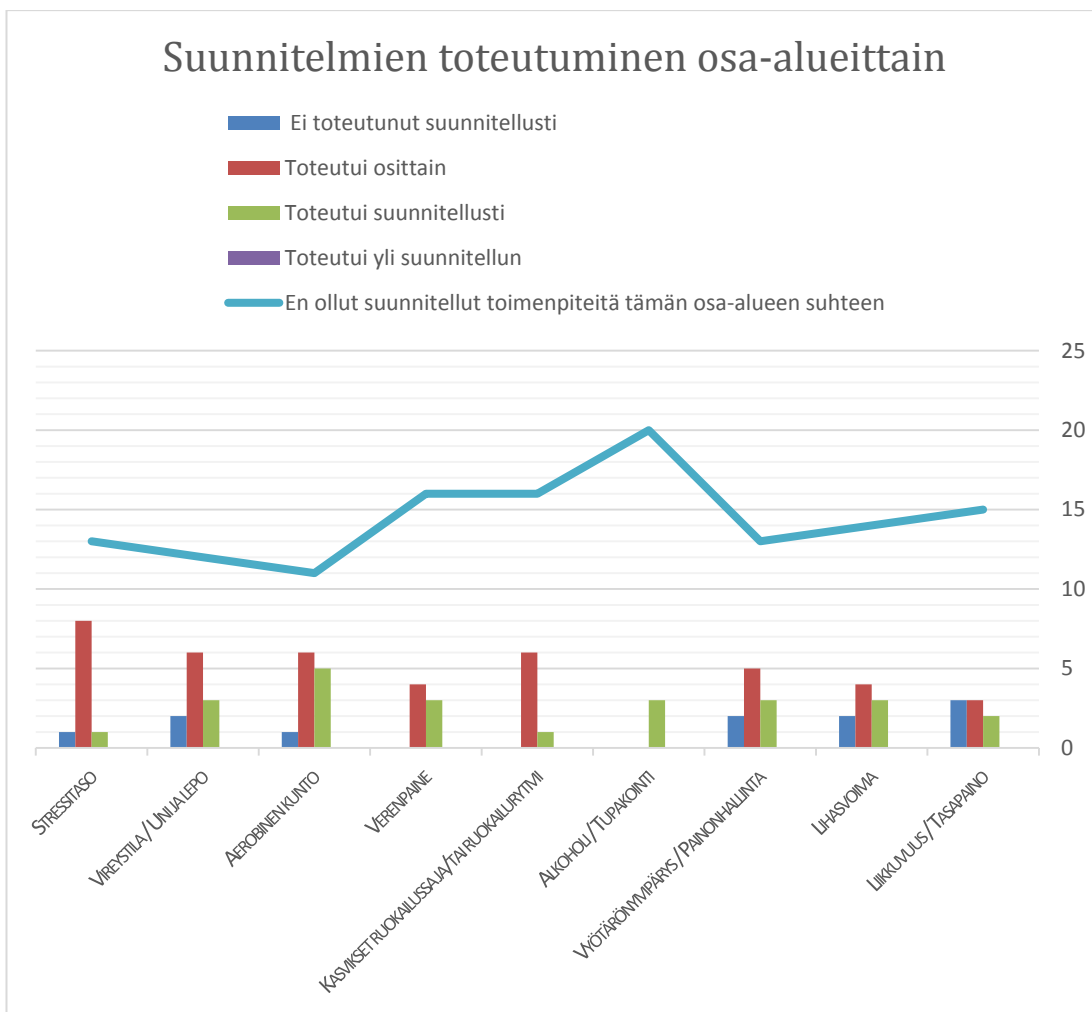
Syyskuun seurantakyselyssä liikkuvuus ja tasapaino –kohdat oli yhdistetty samaan kysymykseen. Kaaviossa 20 nähdään tulokset näiden osa-alueiden suunnitelmien toteutumisesta sekä kehittymisestä seurantajakson aikana. (Kaavio 20)

Liikkuvuuden ja tasapainon osalta voidaan todeta, että varmasti tai hyvin todennäköisesti toimenpiteisiin ryhtyjä (Kaavio 9) vastaava määrä on niin tehnyt. Viidellä kahdeksasta suunnitelmat ovat pitäneet ainakin osittain. (Kaavio 20)



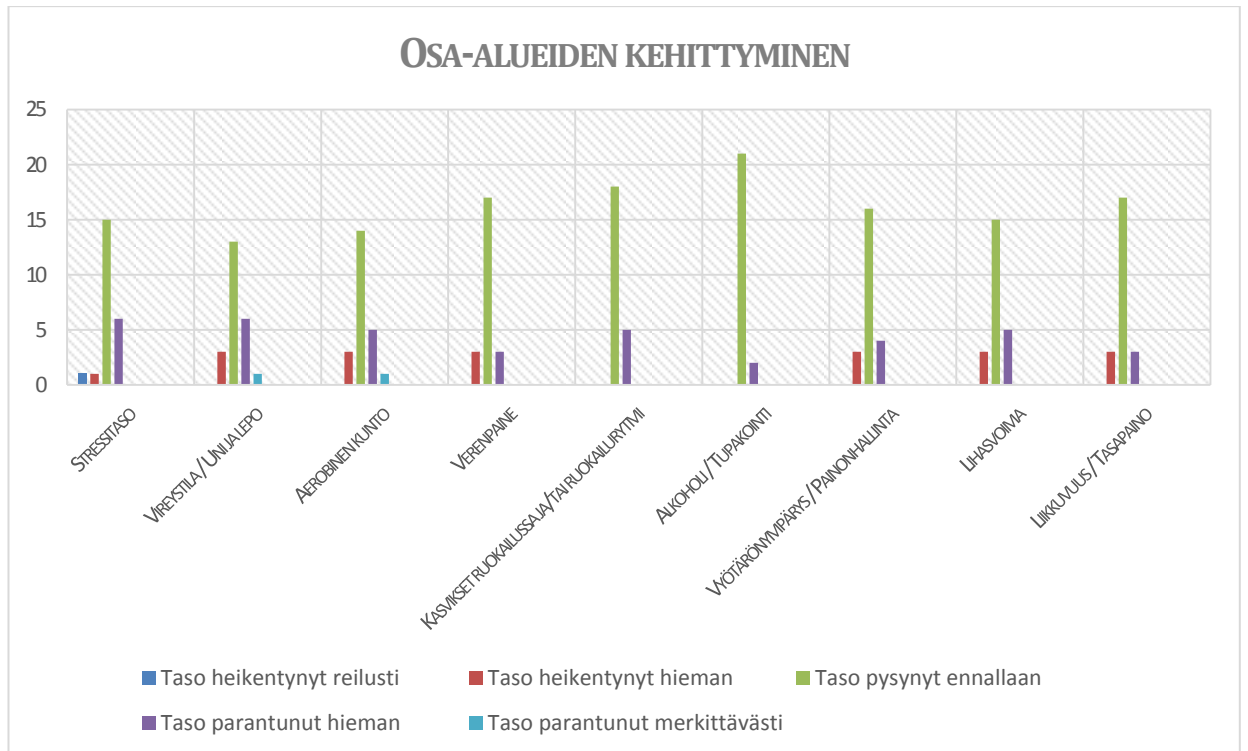
Kaavio 20. Suunnitelmien toteutuminen ja liikkuvuuden sekä tasapainon kehittyminen.

Kaaviossa 21 on yhteenveto kaikkien tehtyjen suunnitelmien toteutumisesta osa-alueittain. (Kaavio 21)

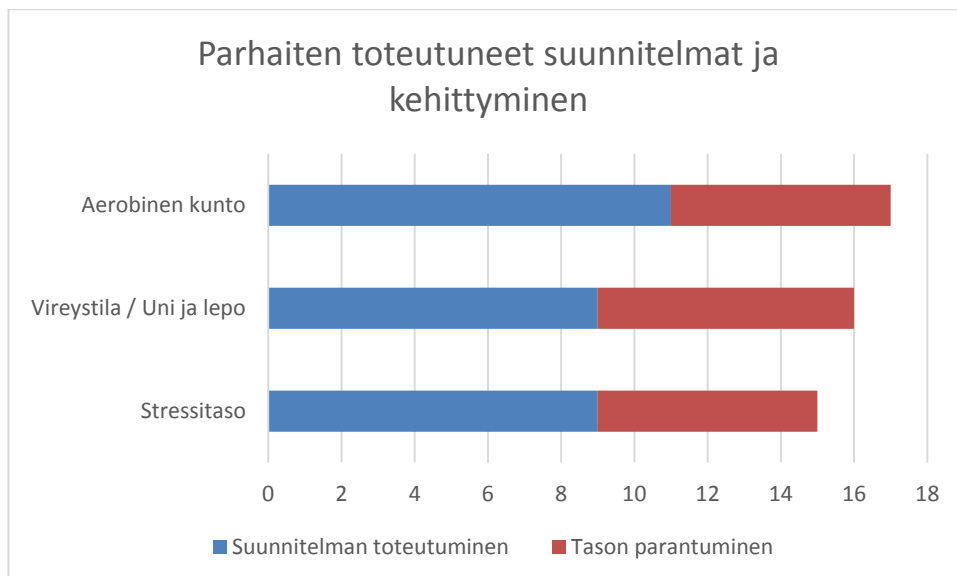


Kaavio 21. Suunnitelmien toteutuminen osa-alueittain

Kaaviossa 22 on yhteenveto vastaajien arvioista kaikkien osa-alueiden kehittymisestä seurantajakson aikana. (Kaavio 22)



Kaavio 22. Osa-alueiden kehittyminen seurantajakson aikana



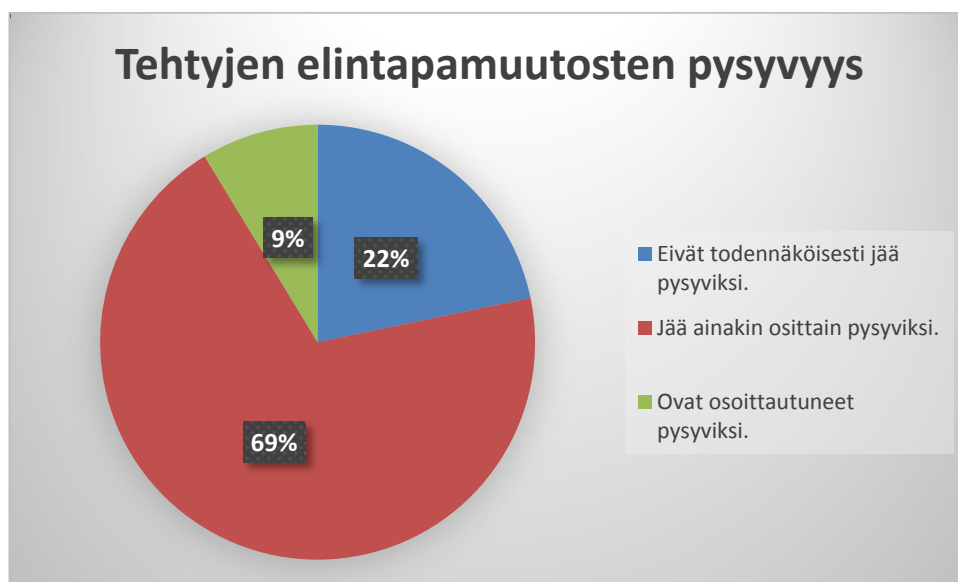
Kaavio 23. Parhaiten toteutuneet suunnitelmat ja kehittyminen

Kaaviossa 23 esitetään suunnitelmien toteutumisen ja osa-alueen kehittymisen kannalta parhaimmat osa-alueet. Parhaiten suunnitelmien osalta toteutuivat aerobisen kunnan parantamiseen tehdyt suunnitelmat. Taso parantui eniten vireystilan ja unen ja levon suhteen. Yhteistuloksen osalta aerobinen kunto onnistui parhaiten. (Kaavio 23)

Syksyn kyselyssä pyydettiin vastaajia myös arvioimaan yleisesti tekemiensä elintapamuutosten pysyvyyttä. Kaaviossa 24 vastausten suhteellinen jakautuminen. (Kaavio 24)

- Eivät todennäköisesti jää pysyviksi. (5)
- Jää ainakin osittain pysyviksi. (16)
- Ovat osoittautuneet pysyviksi. (2)

18 henkilöä 23 vastaajasta (= 78,2 %) on sitä mieltä, että heidän tekemänsä elintapamuutokset ovat jäämässä ainakin osittain pysyviksi. Aikaa edellisestä kyselystä on kulunut vain kolme kuukautta, joten osa vastaajista ei ehkä vielä ole uskaltanut täysin vakuuttua siitä, että muutokset olisivat jo osoittautuneet pysyviksi.



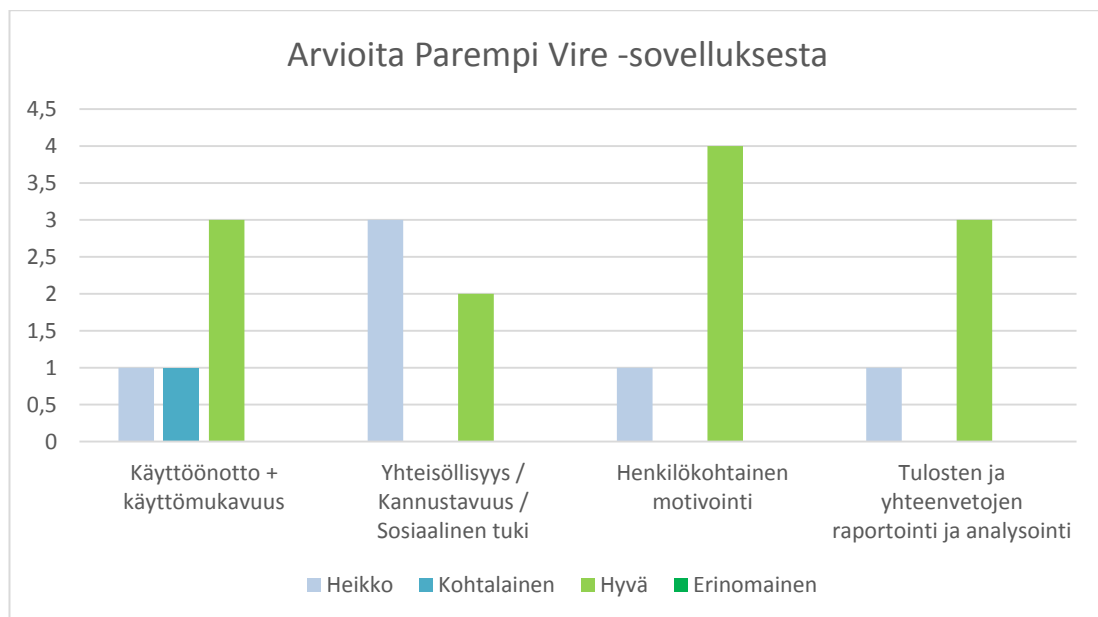
Kaavio 24. Tehtyjen elintapamuutosten pysyvyys

7.4 Parempi Vire –sovelluksen käyttöönotto

Oletko ajatellut ottaa Parempi Vire –sovelluksen käyttöön tukemaan elintapamuutosten ylläpitoa?

- *Aion ottaa Parempi Vire -sovelluksen käyttöön. (7)*
- *En tiedä/en ole vielä päättänyt. (13)*
- *Voisin harkita, jos saisin opastusta sovelluksen käyttöön. (2)*
- *En aio ottaa Parempi Vire-sovellusta käyttöön. (6)*

Syksyllä tehdyn kyselyn mukaan 5 henkilöä 23:sta otti Parempi Vire –sovelluksen käyttöön. Kaaviossa 25 on heidän mielipiteitään kyseisen sovelluksen ominaisuuksista. 3 käyttäjää arvioivat käyttöönoton ja käyttömukavuuden sekä tulosten ja yhteenvedojen raportoinnin ja analysoinnin hyväksi. 2 arvioi yhteisöllisyyden, kannustavuuden ja sosiaalisen tuen hyväksi, 3 taas heikoksi. 4 arvioi henkilökohtaisen motiivoinnin hyväksi. (Kaavio 25)



Kaavio 25. Arvioita Parempi Vire –sovelluksesta.

10 käyttäjää 23:sta vastasi, etteivät käytä aktiivisuutensa seurantaan muitakaan laitteita tai sovelluksia. 13:lla vastaajalla on käytössään joko aktiiviranneke, askelmittari, vaaka, urheilukello tai sykemittari. He vastasivat näiden vaikutuksen elintapoihin ja aktiivisuuteensa seuraavasti:

- Ei juurikaan vaikutusta (4)
- Vähäinen innostava vaikutus (4)
- Suuri innostava vaikutus (5)

Yksikään kyselyyn vastanneista ei jaa liikuntasuorituksiaan sosiaalisessa mediassa tai yhteisöissä. Sosiaalisen median tai yhteisöjen vaikutus koettuun tukeen tai kannustavuus liikuntaharrastusten suhteen arvioitiin aika merkityksettömäksi. 21 vastaajaa 23:sta oli sitä mieltä, että sillä ei ole lainkaan vaikutusta.

7.5 Energiatestin™ aktivoiva vaikutus ja elintapamuutosten vaikutus koettuun toimintakykyyn, stressitasoon ja vireystilaan

Yksi tutkimuskysymyksistä oli: ”Miten Energiatestistä™ saatu energiaindeksi-tulos ja ohjeistukset/suositukset aktivoivat henkilöstöä pysyviin elintapamuutoksiin?” Tätä voidaan arvioida mm. seuraavan kysymyksen vastausten perusteella:

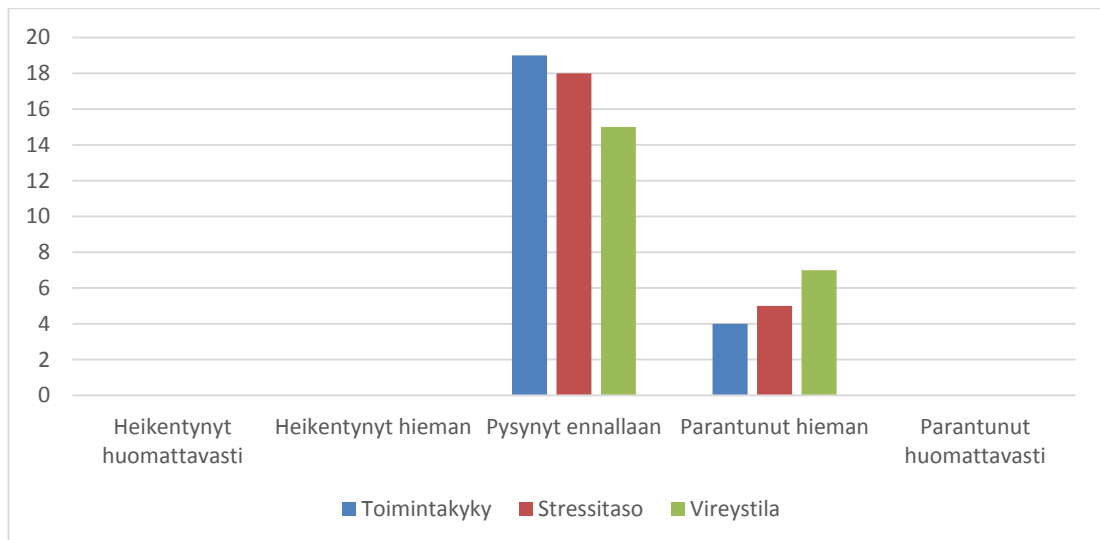
Miten suuri aktivoiva vaikutus energiatestauksella ja siitä saadulla tuloksella/suosituksilla on ollut edellisessä kohdassa arvioimiisi muutoksiin?

- Ei lainkaan vaikutusta (6)
- Hieman vaikutusta (16)
- Suuri vaikutus (1)

Tutkimuksessa haettiin niin ikään vastausta kysymykseen: ”Mitä muita vaikutuksia energiatestauksella ja elintapamuutoksilla on ollut henkilön kokemaan toimintakykyyn, stressitasoon sekä vireystilaan?” Tähän vastaavat seuraavat kyselylomakkeen kysymykset: Miten arvioit Energiatestin™ ja tekemiesi elintapamuutosten vaikutusta seuraaviin asioihin? Peilaa sekä työ-, että vapaa-aikaan.: Toimintakyky, Stressitaso ja Vireystila. Taulokossa 5 ja kaaviossa 26 on kuvattu vastaajien arvioita koetuista vaikutuksista.

Taulukko 5. Energiatestin™ ja/tai elintapamuutosten vaikutus toimintakykyyn, stressitasoon ja vireystilaan

	Heikentynyt huomattavasti	Heikentynyt hieman	Pysynyt ennallaan	Parantunut hieman	Parantunut huomattavasti
Toimintakyky	0	0	19	4	0
Stressitaso	0	0	18	5	0
Vireystila	0	0	15	7	0



Kaavio 26. Energiatestin™ ja/tai elintapamuutosten vaikutus toimintakykyyn, stressitasoon ja vireystilaan

7.6 Työntäjän tukirooli elintapamuutosten ylläpitäjänä

Testiosallistujien lisätuen tarvetta ja toivetta kartoitettiin kysymyksellä:

Koetko tarvitsevasi lisätukea Energiatestissä™ havaittujen elintapamuutosten käynnistämiseen?

- En koe, sillä testituloksen perusteella elintapani ovat suurin piirtein kunnossa. (12)
- En koe, sillä en ole motivoitunut muutokseen. (0)
- En koe, sillä testituloksen yhteydessä saadut ohjeet ovat tarpeeksi selkeät ja riittävät ja/tai tiedän muuten, mitä minun tulisi tehdä päästäkseni alkuun. (10)
- Kyllä, kokisin työterveyshuollon kanssa käydyn palautekeskustelun lisäksi asiantuntijan kanssa käytävän yksilökeskustelun hyödylliseksi/tarpeelliseksi. (5)
- Kyllä, toivoisin, että aiheesta järjestettäisiin infotilaisuus, jossa kerrotaan yleisellä tasolla vireyteen vaikuttavista elintavoista. (0)
- Kyllä, toivoisin, että järjestettäisiin esim. teemaryhmiä, joissa edistystä seurataan ja hyödynnetään ryhmän antamaa tukea. (1)

Syksyllä kysyttiin testattujen avoimia arvioita siitä, mitä kuntotestaus ja henkilöstön elintavoista kiinnostuminen kertoo työnantajasta.

” Kumpikin hyötyy. Tosin Bayerilla on hyvät edut oman kunnan kehittämiseen. ”

” Hieno asia ”

” Pitää huolto työntekijöistä ”

” Hyvä työnantaja ”

” Hyvää ”

” Työnantaja välittää työntekijöistään ja on kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan ”

” Työnantaja välittää työntekijöistä ja haluaa heidän pysyvän hyvässä peruskunnossa ”

” Henkilöstöstä välittämistä ”

” Arvostuksesta ja ymmärryksestä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksestä ”

” Hyvä että työnantaja on kiinnostunut asiasta ”

” Kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnista ”

” Työnantaja haluaa tukea henkilön kykyä selviytyä työtehtävistään ja jaksaa myös ”

” Mukava huomata että työnantaja on ymmärtänyt kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksen ”

” Työntaja on välittää aidosti henkilöstöstä ”

” Työnantaja ymmärtää henkilöstön kokonaishyvinvoinnin merkityksen. ”

7.7 Työterveyshuollon tukirooli elintapamuutosten ylläpitäjänä

Työterveyshuolto on tutkimuksen mukaan erittäin oleellisessa tukiroolissa elintapamuutoksiin ryhdyttäessä. Henkilöt kaipaavat kädestä pitäen ohjausta, konkreettisia ohjeita sekä säännöllistä seurantaa. Erityisesti sellaiset henkilöt, joilla ei ole kokemusta liikuntalajeista, kaipaavat ohjausta oikeaan suoritustekniikkaan sekä vaihtoehtoisia liikkeitä, joista voi edetä vaikeampiin.

” No, ... minun tapauksessani todettiin lihasvoiman epäsuhta ylä- vs. alavartalo. Kyllähän ihmisen pitäis olla kokonaisuus ja tasapainossa eri lihasalueet. Ja ylävartalo toimistotyöläisellä – hartiat painuu lypsyyn ja muuta vastaavaa, niin ehkä siinä nyt olis voinut jotenkin kannustaa et mitä sä nyt sitten voisit tehdä, ... ja miten se auttais toimistotyöläistä, että ei särkis pää tai veri kiertäis tai jotain. Ja työkaluhan (Energiatesti™ⁿ tuloraportti) ohjeisti, että jos käsilihakset ovat heikkoja, voit sitten vaikka tehdä näitä samoja harjoituksia, kuin mitä tässä kuntotestissä tehtiin. Mut jos mä en jaksanu punnertaa, niin miten se nyt sit auttaa, että neuvotaan, että voisit vaikka punnertaa?... ja sit on heikot käsilihakset, niin varmaan tarttis tehdä jotain muuta kun punnertaa ensimmäiseksi, että saa tätä habaa tänne, jotta pystyy sitten tekemään niitä punnerruksia, jos se on tavoite. ”

Kun henkilö itse on ilmaissut orastavan motivaationsa muutokseen, on työterveyshuollon oltava valmiina vastaamaan tähän huutoon. Parhaiten se voisi tapahtua valmentavalla otteella, yhdessä suunnitellen. Ohjauskeskustelu tarkkoine alkukartoitukseineen on oleellinen. Se ei missään nimessä saa jäädä tasolle ”keskusteltu elämäntapamuutoksista” tms. Suunnitelmat ja tavoitteet on kirjattava selkeiksi arkisiksi toi-

minnantason tavoitteiksi, joita mitataan ja seurataan. (Turku 2007, 70). Terveistä elämäntavoista saarnaaminen, ns. terveysterrorismi, ei ole hyvä pohja tasavertaiselle yhteistyölle, vaan se loitontaa työntekijää ohjaajasta. Sen sijaan vaatimustaso tulee asettaa työntekijän arkeen ja toiminnan tasoon sopivaksi. Kannustimen tulisi olla sellainen, että se toimii houkuttimena ja realistisena lupauksena hyvinvoinnin lisääntymisestä riittävän konkreettisella tasolla, pelkkä lupaus laboratorioarvojen parantumisesta pitkällä aikavälillä ei alkuvaiheessa välttämättä riitä. Lisäksi on huomioitava, että ohjattavassa virinnyt muutostarve ei ole vielä merkki muutosvalmiudesta eli työterveyshuollon tuki pitää vaiheistaa vastaamaan työntekijän muutosprosessia. (Turku 2007, 31, 49, 55).

Myös haastatteluissa tuli monipuolisesti esille työterveyshuollon rooli. Tyky-palautekeskusteluissa, joissa yhtenä elementtinä oli Energiatestauksen tulosten läpikäynti, on vielä paljon kehittämisen varaa. Se, että työterveyshuolto ei saa suoraan testituloksia itselleen, on koettu ongelmalliseksi. Nyt työntekijän tulee halutessa itse tulostaa testitulokset mukaan keskusteluun. Tällöin työterveyshuollolla ei ole mahdollisuutta paneutua henkilökohtaiseen testitulokseen etukäteen ja suunnitella palautteen ja mahdollisten toimenpide-ehdotusten sisältöä. Keskustelusta voisi saada paljon enemmän irti, jos työterveyshuolto olisi ehtinyt läpikäydä tulokset etukäteen. Samalla välittyisi asian tärkeys aivan eri tavalla. Haastatteluissa esille tullutta:

” Henkilö sai itse näyttää omat tuloksensa halutessaan, jälkeinpäin oikein mietin, että käytiiks me niitä läpi. Jaa niin joo, käytiin siis sen verran, että mun muut tulokset oli ok, mutta että esim. käsivoima vois olla parempi, jossa kohtaa ne kysy, että teenkö fyysisesti rasittavaa työtä. -> En -> ei merkitystä.”

” Itse tulostettiin testitulos mukaan, ei käyty kohta kohdalta vaan vilkaistiin nopeesti.”

Jos tavoitteena on, että Energiatesti™ herättää henkilöstön elintapamuutoksiin, on ensiarvoisen tärkeää, että kaikki osapuolet ovat projektiin sitoutuneita ja tiedostavat hyvin roolinsa. Haastatellut kokivat, että työterveyshuollolla on ammattilaisena tässä asiassa vahvasti ohjaava rooli:

” Jos he teetättää kuntokartoituksia ja testaa jotain tiettyä tasoa, niin kyllähän luonnollisesti odottais, että sille tehdään jotakin sen jälkeen. Koska jos he haluaa tietää missä kunnossa sä olet ja he haluaa nähdä ne sun tulokset niin onhan se

luonnollinen jatkumo, että he kertoo ammattilaisina, et okei, tätä sä voisit tehdä, ettei tulisi esimerkiksi toimistotyöstä aiheutuvia työperäisiä sairauksia.”

7.8 Muu testipalaute

”Aerobisen kunnon laskukaava (muutakin kuin leposyke) olisi hyvä kertoa. On herättänyt paljon keskustelua. Ennako-ohjeissa olisi syytä korostaa, että tasa-painotestiä varten olisi aiheellista olla sisäliikuntatossut jalassa (testi sukkasillaan huomattavasti haastavampi).”

”Olen iloinen, että Bayer tarjosi tällaisen mahdollisuuden. Toivon, että se ei jää tähän yhteen kertaan.”

”Ainakin yhden testin osa-alueella suorituksen mittausaika (30s) tuntui liian lyhyeltä oikean tuloksen saamiseen. Suoritusten puhtaudessa oli ehkä hieman eriarvoisuutta.”

”Testi jäi epäilyttämään, sillä siinä mitattiin vain leposyke. Naisten punnerrus myös vaikea naiselle, joka on aina punnertanut miesten punnerruksia. Lisäksi Fressi ei osaa mitata vyötäröä oikeasta kohtaa vaan ottavat sen suoliluun kohdalta, jolloin mittaustulos on 10 cm suurempi kuin vyötärö todellisuudessa (eli kapein kohta). En tiedä, onko Fressillä tarkoitus mitata mahdollisesti myöhemmin kapeimmasta kohtaa, jolloin näyttää siltä, että asiakas on saanut jotain aikaiseksi, vaikka ei ole todellisuudessa muuttunut juurikaan. Vaikuttaa Fressin tempulta.”

”Enemmän tietoa etukäteen itse testeistä (googlaamalla löyty), saataville antamani tarkat vastaukset myös tulosten yhteyteen”

”Ihmisten mielenkiinnon voisi saada pidettyä yllä pidempään tuloksia kohtaan, jos jo testauksen jälkeen kerrottaisiin, vaikka puolen vuoden päästä olevan hahmolla mahdollisuus uusintatestiin. Tämän jälkeen pieni lisäinfo/luento elämäntavoista ja pienien muutoksien vaikutuksesta pidemmällä juoksulla. Mikäli testatuille ilmoitetaan uusintamahdollisuudesta n. Ikk ennen uutta testikertaa, veikkaan suurimman osan ajattelevan, että ”hitto eipä tullut mitään tehtyä”, koska henkilöstöä ei ole pyritty sitouttamaan asiaan.”

”Energiatesti™ oli hyvin toteutettu. Testimenetelmät olivat mukavaa vaihtelua 'perinteisempiin' testauksiin. Kiitos! :)”

”Toivottavasti mahdollisuus osallistua jatkuu tulevina vuosina.”

”Olisin kaivannut lisäohjeistusta siitä, miten testi antaa tietyt tulokset (esim. mistä päivittäinen energiatulos tulee). Fressin ohjaaja ei kertonut siitä mitään, teki vain itse testit ja tulokset putkahti sähköpostiin. Yhteyden testin ja tulosten välillä on vaikea hahmottaa.”

”Olen jo ottanut Vire-sovelluksen käyttöön, mutta en ole vakuuttunut sen hyödyllisyydestä. Kyse saattaa olla siitä, etten osaa käyttää sitä kunnolla, joten jonkinlainen opastus olisi varmaan tarpeen. Sovellus tuntuu kömpelöltä käyttäjä.”

Syksyn kyselyssä kysyttiin: 'Miten kehittäisit Energiatestin™ käyttöä Bayerilla?' Seuraavanlaisia kommentteja saatiin:

- "Yksi testi ei riitä"*
- "Ensimmäisen testin jälkeen heti tietoon 2. testin päivä"*
- "Mahdollisuus säännöllisin väliajoin käydä testissä"*
- "Mahdollisuus suorittaa testaus omalla ajalla / omaehtoisesti"*
- "Tulosten seuranta pidemmän ajan päästä (eikä lomakautta välissä)"*
- "Energiatestaus saman tasoisten henkilöiden kesken"*
- "Saisi olla esim. kerran kaksi vuodessa oletusasetuksena"*
- "Tietoa tarjolla olevasta mahdollisuudesta lisää"*
- "Toistaisin sen säännöllisesti niille, jotka haluavat seurata kehitystä."*
- "Tulokset voisivat olla vielä konkreettisemmat + seuranta/uusi mittaus"*
- "Seuranta vuosittain"*
- "Tuloksia tulisi käsitellä tiiviimmin työterveyshuollon kanssa"*
- "Jättäisin pois"*
- "Toiminnasta tavoitteellisempaa ja kehittymistä tulisi seurata"*
- "Tuloksia voisi käydä yksityiskohtaisemmin läpi työterveyshoitajan kanssa"*
- "Säännölliset seurantahaastattelut auttaisivat tavoitteiden pitämisessä."*
- "Jatkoseuranta"*
- "Voisi lisätä eri liikuntamuotojen käytön ja arvioinnin omaan energiatasoon."*

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Keväällä 2017 Energiatestin™ suorittanut ryhmä oli Bayerilla pilottiryhmä, jonka kokemuksia haluttiin kerätä ja samalla arvioida testin luotettavuutta, tarkoitukseen soveltuvuutta, aktivoivaa vaikutusta ja jatkuvaan käyttöön ottamista. Kohderyhmä lähti suhteellisen aktiivisesti mukaan tutkimukseen, mikä helpotti johtopäätösten tekemistä. Lopputuloksena saatiin mielestäni varsin selkeä kuva testauskokemuksista sekä myös runsaasti kehittämisideoita, mikä osaltaan kertoo siitä, että henkilöstö on tämän tyyppisestä toiminnasta kiinnostunut. Haastatellut suhtautuivat pääosin myönteisesti työnantajan tarjoamaan kuntotestaukseen. Sen koetaan kertovan työnantajan arvostuksesta työntekijää kohtaan sekä osoittavan, että työntekijöistä välitetään. Lisäksi lähes kaikki totesivat, että viime kädessä kyse on omasta terveydestä ja siitä huolehtimisesta. Eli vaikka elintapojen parannustoimenpiteet hyödyttävät työnantajaa lisääntyneenä työvireytenä ja säästöinä, ne kannattavat ennen kaikkea oman hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen näkökulmasta.

Tutkimuksen 1. kysely toteutettiin melko nopeasti energiatestauksen jälkeen. Tämä helpotti vastaajien muistelua koskien testaustilannetta, siihen valmistautumista ja tulosten läpikäyntiä. Koska kyselyyn kutsuttiin koko testausjoukko ja vastaajamäärä oli melko korkea, voidaan tulosta pitää hyvinkin luotettavana. Määrällisestä tutkimuksesta tekee luotettavan se, että siinä ei oikeastaan ole tulkinnanvaraisuuksia, sen jälkeen, kun henkilö on valinnut mielipidettään parhaiten vastaavan vastausvaihtoehdon. Huolellisesti litteroiduissa haastatteluissa esille tulleet asiat vahvistivat kyselyssä esille tulleita mielipiteitä.

Energiatestistä™ saadut käyttäjäkokemukset olivat itse testitilanteen ja –suorituksen, ennakkoinformoinnin sekä testitulosten kannalta pääosin positiivisia. Myös osallistumiskynnys oli useimpien mielestä paljon matalampi, kuin aikaisemmin tarjolla olleiden testausmuotojen kohdalla. Testitulos koettiin suurimmaksi osaksi vähintään melko luotettavaksi. Näillä perusteilla sekä haastatteluissa saamani mielipiteiden pohjalta olen saanut sen käsityksen, että Energiatestistä™ saadut käyttäjäkokemukset olivat pääosin positiivisia ja kannustavia. Ne puoltavat testin pysyvää käyttöönottoa Bayerilla. Edellytyksenä kuitenkin on, että testauksesta saadaan riittävän säännöllisesti toteutettava kokonaisuus. Testaustilanteissa voisi huomioida henkilöiden toiveita, kuten suurin piirtein saman kuntoinen testauspari tai itsenäisesti, kotiooloissa suoritettava testaus. Joka tapauksessa, itse testaustilanne ei saisi muodostua esteeksi osallistumiselle. Selkeästi käyttäjät peräänkuuluttavat myös perusteellista testitulosten läpikäyntiä ammattitaitoisen henkilön kanssa sen lisäksi, että saavat testitulokset itselle. Ainakin osa toivoo myös aivan konkreettisia vinkkejä omien parannuskohteidensa kanssa alkuun pääsemiseksi ja esimerkiksi pienryhmiä, joissa perehdytään eri teemoihin ja haetaan ryhmästä tukea esim. kolesterolin, painon, stressin, alkoholi-ongelman tai verenpaineen hoitoon.

Energiatestin™ aktivoiva vaikutus oli melko hyvä, sillä 61 % kyselyyn vastanneista oli tehnyt ainakin yhden elintapoja koskeneen muutoksen heti testin jälkeen. Kaikkien osa-alueiden osalta muutossuunnitelmat olivat toteutuneet vähintään osittain. 78,2 % vastanneista arvioivat muutosten jääneen ainakin osittain pysyviksi. Tästäkin syystä voidaan todeta, että testaus on ollut kannattava.

Parempi Vire –sovellusta ei oltu otettu vastaajien keskuudessa laajalti käyttöön. Sen käyttö koettiin jokseenkin hankalaksi, koska se ei itsessään kerää dataa, vaan kaikki tieto pitäisi sinne ensin syöttää. Lisäksi vastaajat olivat suurelta osin sitä mieltä, ettei laitteiden kannustava vaikutus ylipäättänsä ole kovin suuri. Myöskään suoritusten jakaminen sosiaalisessa mediassa tai sieltä saatava tuki eivät näyttäisi olevan tälle vastaajajoukolla merkityksellisiä. Uskon, että Parempi Vire on sinänsä hyvä sovellus. Sen laajempi käyttöönotto vaatisi esittelytilaisuuden, jossa käyttäjillä olisi mahdollisuus rauhassa perehtyä sen ominaisuuksiin ja esittää kysymyksiä. Myös yhteisöllisyys voisi syntyä tämän tyyppisessä tilaisuudessa, jossa voisi samalla keksiä haastekampanjoita jne. En siis lähtisi hautaamaan tätäkään mahdollisuutta, ennen kuin se on näkyvämmiin ja tuetummin lanseerattu. Parempi Vire voitaisiin kytkeä kiinteämmin Energiatestin™ tulosten läpikäyntiin ja tavoitteiden asettamiseen sekä seurannan tueksi.

Henkilöiden kehittämiskohteeksi asettamien osa-alueiden tulosten kehittyminen jäi uusintatestausmahdollisuuden pois jäädessä henkilöiden oman arvion varaan. Ylivoimaisesti suurin osa vastanneista arvioi tulostason pysyneen ennallaan, mutta myös jokaisen osa-alueen osalta oli henkilöitä, jotka arvioivat tason parantuneen hieman tai jopa merkittävästi. Heitä oli enemmän, kuin tason heikentyneeksi arvioineita. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että tavoitteellisuus tuottaa tuloksia. Tässä yhteydessä pitää ottaa huomioon se, että seuranta-aika on ollut suhteellisen lyhyt (n. 5 kk).

Tutkimustuloksia voi ja kannattaa ilman muuta käyttää kuntotestauksen jatkosuunnitteluun Bayerilla. Erityisen arvokasta tietoa ja vinkkejä saa mielestäni haastatteluista sekä kyselyyn vastanneiden avoimista kommentteista. Tältä pohjalta on hyvä lähteä kehittämään elintapa-vaikuttamista, sillä kaikesta päätellen suurin osa henkilöstöstä arvostaa työnantajan kädenojennusta ja on myös varsin avoin omien elintapojensa säännölliseen kartoittamiseen, tietojen jakamiseen sekä parannustoimenpiteisiin. Yrityksen kannattaa ilman muuta hyödyntää tämä muutos- ja parannuspotentiaali maksimaalisesti ja takoa silloin, kun rauta on kuumaa eli tarttua heti kuntotestausten jälkeen orastavaan innostukseen ja yhdessä työterveyshuollon kanssa miettiä sopivia pienryhmiä, luentoja, tapahtumia ja kannustimia, jotka auttavat henkilöstöä pysyviin, terveellisempiin elintapoihin. Säännöllinen, esimerkiksi vuoden tai kahden välein toteutettu uusintatestaus, pitää asian vireillä ja mahdollistaa tulosten kehittymisen

seurannan. Myös yhteisöllistä kannustavuutta ja haastemahdollisuuksia kannattaa hyödyntää. Uskon, että tähän satsaaminen ei mene hukkaan, vaan maksaa itsensä takaisin vireän ja hyvinvoivan työvoiman muodossa. Yritys voi käyttää liitteenä olevia kyselylomakkeita tai niiden osia jatkoseurantaan, jolloin asioiden kehittymistä voidaan seurata esimerkiksi seuraavien testiryhmien kanssa.

Jotta edellä mainittu voi toteutua, tulee yrityksessä miettiä ja tarkentaa työhyvinvoinnin merkitys siltä kannalta, miten se liittyy yrityskulttuuriin ja miten se sisällytetään strategiaan. Vain sitä kautta kuntotestauksen ja siihen liitettävän palautekeskustelun ja toimenpiteiden toteuttamiseen saadaan riittävät resurssit. Satsaamalla asiaan tarpeeksi näkyvästi ja pitkäjänteisesti, voidaan varmuudella saavuttaa tuntuvia tuloksia henkilötasolla, jotka ajan myötä tukevat myös yrityksen tavoitteiden saavuttamista. Hyvinvoiva yksilö ja työyhteisö ovat yrityksen tärkein voimavara.

Väestömme suurin terveysongelma on liikunnan puute. Asian korjaamiseksi tarvitaan tehokkaita kannustimia, kuten työntekijöille suunnattuja liikuntainterventioita. Ne tulee nähdä kannattavina investointeina henkilöstön työkykyyn ja tuottavuuteen. (Järvinen 2015) Kaikki arjen elintapavalintoja koskeva valistus on äärimmäisen tärkeää, sillä esim. aikuistyyppin diabetes, joka aiheuttaa vuosittain yhteiskunnalle yli 2 mrd. euron kokonaiskulut, olisi pääosin ja tehokkaimmin ehkäistävissä juuri elintapavalintoihin, erityisesti ruokavalioon ja liikuntaan puuttumalla. (Pronk & Remington 2015)

Opinnäytetyö on ollut henkilökohtaisesti avartava oppimisprosessi, jossa olen saanut yhdistää oman kiinnostukseni terveyteen ja liikuntaan sekä hyvinvointiin työnantajänäkökulmasta ja toisaalta prosessinomaiseen työskentelytapaan. Olen vakuuttunut siitä, että elintapojen merkitys työssä jaksamisessa on oleellinen ja että työnantajalla sekä työterveyshuollolla tulee olemaan nykyistä vielä suurempi rooli henkilöstön työkyvyn ylläpitoon tähtäävissä toimissa. Erityisen tärkeänä pidän sitä, että henkilöstö tulisi työhyvinvointiin ja elintapoihin sekä kuntotestaukseen liittyen inhimillisesti kohdattua. Tällä tarkoitan sitä, että elintapojen parantamisesta ei saisi tulla ihmiselle lisää stressiä ja yksi suorittamisen kohde lisää, vaan että ihmistä tuettaisiin kokonaisvaltaisesti, edistymistä seuraamalla ja onnistumisia jakamalla sekä yhdessä myönteisistä muutoksista iloiten. Inhimilliseen kohtaamiseen liittyy mielestäni olennaisena

myös kasvokkain tapaaminen ja vuorovaikutus, joka nykypäivän hektisessä elämässä jää helposti liian vähälle. Teknologiaratkaisut ovat tuoneet mukanaan monenlaisia ratkaisuja rutiinitehtäviä helpottamaan. Ne eivät kuitenkaan milloinkaan tule poistamaan ihmisen tarvetta yhteistyöhön, keskusteluun ja inhimillisiin kohtaamisiin. Yhtenä ajatuksena jatkotutkimukselle voisikin olla työnantajan rooli työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukijana. Vireystila ja stressitaso sekä työkyky kun ovat kuitenkin paljolti riippuvaisia myös työn ja työpaikan ulkopuolisista asioista. Työelämän sirpaloituessa ja työn tekemisen tapojen muuttuessa kokonaisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys tulevat väistämättä korostumaan.

LÄHTEET

- Ahtinen, A. 2015. Käyttäjänsä tunteva liikuntasovellus motivoi istumatyötä tekevää. *Liikunta & Tiede* (52) 6/2015, 16-20. Viitattu 27.7.2015. <http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2015/6/artikkelit/kayttajansa-tunteva-liikun>
- Cappuccio, F. P., Cooper, D., D'elia, L., Strazzullo, P., & Miller, M. A. (2011). Sleep duration predicts cardiovascular outcomes: a systematic review and meta-analysis of prospective studies. *European heart journal*, 32(12), 1484-1492.
- Energiatesti™n www-sivut. 2017. Viitattu 1.7.2017. <https://www.Energiatesti™.com>
- Ferrara, M. & De Gennaro L. 2001. How much sleep do we need? *Sleep Medicine Reviews* 5(2), 155-179.
- Hankonen, N., Kaaja, E. Köykkä, K. Mitä tapahtuu liikunnan edistämiseksi? *Liikunta & Tiede* (53) 4/2016, 61-64. Viitattu 27.7.2017. [http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2016/4/artikkelit/mita-tapahtuu-liikunnan-ed](http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2016/4/artikkelit/mita-tapahtuu-liikunnan-ed)
- Helajärvi, H., Lindholm, H., Vasankari, T. & Heinonen, O.J. 2015. Vähäisen liikunnan terveyshaitat. Viitattu 24.7.2017. <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo12430.pdf>
- Henkilöstöliikuntabarometri 2015. Viitattu 3.8.2017. <https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/henkilostoliikuntabarometri2015.pdf>
- Holopainen, E., Lahti, J., Rahkonen, O., Lahelma, E., & Laaksonen, M. (2012). Liikunta ehkäisee pitkiä sairauslomia. *Suomen Lääkärilehti*, 67(14-15), 1155-1159.
- Huovila, L. 2016. Vahvista työkykyäsi jo varhain! Viitattu 3.8.2017. <http://tiedonsilta.fi/vahvista-tyokykyasi-jo-varhain/>
- Ilmarisen www-sivut. Viitattu 24.7.2017. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2016/parempi-vire/>
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PK-Kustannus
- Jyty-liiton www-sivut. Viitattu 30.6.2017. <http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Järvinen, T. 2015. Mikä hoito on kannattavaa? - Tuottavuushyppyyn liikuntaporkkalla. *Liikunta & Tiede* (52) 5/2015, 34-36. Viitattu 26.7.2017. <http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2015/5/artikkelit/mika-hoito-kannattavaa---t>

Kaila-Kangas, L. 2016. Alkoholi ja työkyky suomalaisten väestöaineistojen valossa. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 25.7.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130562/Alkoholi%20ja%20työkyky%20suomalaisten%20väestöaineistojen%20valossa.pdf?sequence=1>

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja.

Kangasniemi, A. 2015. Läsnaolemisen taito ja liikkujaksi ryhtyminen: Tietoisuustaidot ja psykologinen joustavuus avaamaan polkuja muutokseen. *Liikunta & Tiede* (52) 4/2015, 26-31. Viitattu 26.7.2017. <http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2015/4/artikkelit/lasnaolemisen-taito-ja-lee>

Kanerva, N., Kronholm, E., Partonen, T., Ovaskainen, M. L., Kaartinen, N. E., Kontinen, H., ... & Männistö, S. 2012. Tendency toward eveningness is associated with unhealthy dietary habits. *Chronobiology international*, 29(7), 920-927.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Koho, A. 2013. Vaikuttava työterveystoiminta. Opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöhön. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Kolu, P. 2015. Työssä käyvien liikuntaan sijoittaminen on kannattava investointi. *Liikunta & Tiede* 52 6/2015, 4-7. Viitattu 26.7.2017. http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt_6-15_4-7_lowres.pdf

Krank, A. 2016. Miten alkoholi vaikuttaa työkykyyn. Telma-lehti/Työhyvinvointi 13.5.2016. Viitattu 25.7.2017. <http://telma-lehti.fi/miten-alkoholi-vaikuttaa-työkykyyn/>

Kronholm, E., Partonen, T., Laatikainen T., Peltonen, M., Harma, M., Hublin, C., Kaprio, J., Aro, A.R., Partinen, M., Fogelholm, M., Valve, R., Vahtera, J., Oksanen, T., Kivimäki, M., Koskenvuo, M. & Sutela, H. 2008. Trends in self-reported sleep duration and insomnia-related symptoms in Finland from 1972 to 2005: a comparative review and re-analysis of Finnish population samples. *Journal of Sleep Research* 17(1), 54-62.

Lammi, M. 2010. Työhyvinvointi ja tutkimusnäyttö: terveyttä edistävien fyysisten ja psyykkisten toimintatapojen vaikuttavuus. YAMK-opinnäytetyö, Satakunnan Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.8.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201101171438>

McNamany, S. 2016. Why People Do – and Don't – Participate in Wellness Programs. Viitattu 4.7.2017. https://hbr.org/2016/10/why-people-do-and-dont-participate-in-wellness-programs?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom

- McNeill, L.H, Kreuter, M.W. & Subramanian, S.V. 2006. Social environment and physical activity: a review of concepts and evidence. *Social Science and Medicine* 63, 1011-1022.
- Merikanto, I., Lahti, T., Puolijoki, H., Vanhala, M., Peltonen, M., Laatikainen, T., ... & Partonen, T. (2013). Associations of chronotype and sleep with cardiovascular diseases and type 2 diabetes. *Chronobiology international*, 30(4), 470-477.
- Nakari, J. 2016. Liikunnallisten työhyvinvointikonaisuuksien asiakaslähtöisyys. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Haaga-Helia. Viitattu 30.6.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605096641>
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WSOYpro. Helsinki.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä – käytännön ohjeita työssä jaksamiseen. WSOY-pro. Jyväskylä.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Otala, L-M., Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY. Helsinki.
- Paavo Nurmi –keskuksen www-sivut. 2017. Viitattu 30.6.2017. <http://www.pnk.fi/pnk/palvelut/suorituskyvyn-ja-kunnon-mittaukset/laturi-Energiatesti™/>
- Pekkaniskan www-sivut 2015. Viitattu 6.7.2017. <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/ajankohtaista/kuntobonukset-pekkaniskalla/>
- Penkkimäki L., Wallin A., Saaranen-Kauppinen A. & Eskola J. 2015. Erikseen yhdessä – Sosiaalisen toiminnan merkitys koetulle työkyvylle verkkoympäristöä hyödyntävässä liikuntainterventiossa. *Liikunta & Tiede* 52 (1), 40–46. Viitattu 25.7.2017. http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt_1-15_tutkimusartikkeli_penkkimaki_lowres_0.pdf
- Pepin, V., Boucetta, S., Chan-Thim, E., Parwanta, Z., Gouin, J. P., & Dang-Vu, T. T. 2014. The role of sleep and physical activity on the risk for cardiovascular disease. *Current Cardiovascular Risk Reports*, 8(12), 413.
- Pereira, M. J., Coombes, B. K., Comans, T. A., & Johnston, V. (2015). The impact of onsite workplace health-enhancing physical activity interventions on worker productivity: a systematic review. *Occup Environ Med*, oemed-2014.
- Pronk, N.P. & Remington, P.L. 2015. Combined Diet and Physical Activity Promotion Programs for Prevention of Diabetes: Community Preventive Services Task Force Recommendation Statement. *Ann Intern Med* 163(6), 465-468.
- Riikonen, H. 2014. Liikunnan harrastamisen yhteys koettuun työkykyyn ja sairauspoissaoloihin. Pro-Gradu –tutkielma. Liikuntalääketiede. Itä-Suomen yliopisto.

Rowan, C. & Harishanker, K. 2014. What great Corporate Wellness Programs Do. Viitattu 4.7.2017. https://hbr.org/2014/03/what-great-corporate-wellness-programs-do?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom

Rönnqvist, M., Vuorela, I. 2015. Työterveysyhteistyön tuki kuntoutujalle
Tutkimus ammatillisessa varhaiskuntoutuksessa saavutettujen elintapamuutosten ylläpidosta ja työhyvinvoinnin vahvistamisesta. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.8.2017.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97937/vuorela_inka.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sjögren, T. 2006. Effectiveness of a workplace physical exercise intervention on the functioning, work ability, and subjective well-being of office workers : a cluster randomised controlled cross-over trial with a one-year follow-up. Viitattu 17.8.2017
<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/13518>

St-Onge, M. P., Grandner, M. A., Brown, D., Conroy, M. B., Jean-Louis, G., Coons, M., & Bhatt, D. L. 2016. Sleep duration and quality: impact on lifestyle behaviors and cardiometabolic health: a scientific statement from the American Heart Association. *Circulation*, 134(18), e367-e386.

Ståhl, T., Rütten, A., Nutbean, D., Bauman, L., Kannas, L., Abel, T., Lüschen, G., Rodriguez, D., Vinck, J. & van der Zee, J. 2001. The importance of the social environment for physically active lifestyle – results from an international study. *Social Science & Medicine* 52 (1), 1-10.

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Helsinki. Talentum.

THL:n www sivut 2017. Viitattu 9.8.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/alkoholitupakka-ja-riippuvuudet/tupakka>

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

UKK-instituutin www-sivut 2017. Viitattu 11.7.2017.
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>

Van der Horst, K., Paw, M.J.C.A., Twisk, J.W.R. & Van Mechelen, W. 2007. A brief review on correlates of physical activity and sedentariness in youth. *Medicine & Science in Sports & Exercise* 39 (8), 1241-1250.

Vehtari, A., Reijonsaari, K., Kahilakoski, O. P., Paananen, M., van Mechelen, W., & Taimela, S. 2014. The influence of selective participation in a physical activity intervention on the generalizability of findings. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 291-297.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Virtanen, J. 2016. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. AMK-opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.8.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605249470>

Wennman, H. 2017. Riittävä liikunta ja uni tärkeitä sydän- ja verisuonitautien ehkäisyssä. *Liikunta & Tiede* (54) 2-3/2017, 13-16. Viitattu 26.7.2017. <http://www.lts.fi/julkaisut/liikunta-ja-tiede/julkaisut/liikunta-ja-tiede/2017/2/artikkelit/riittava-liikunta-ja-uni-t>

WitTMann, M., Paulus, M., & Roenneberg, T. 2010. Decreased psychological well-being in late ‘chronotypes’ is mediated by smoking and alcohol consumption. *Substance use & misuse*, 45(1-2), 15-30.

Energiatesti -kysely Bayer Nordic SE kesä 2017

Kyselyn tarkoitus on kartoittaa Energiatestin osallistuneiden henkilöiden käyttäjäkokemuksia sekä testin aktivoivaa vaikutusta.

Henkilötiedot

Ikäryhmä

- 18-25
 26-32
 33-39
 40-45
 46-52
 53-59
 > 60

Sukupuoli

- Mies
 Nainen

TYÖN LUONNE

Montako matkustuspäivää sinulle kertyy työn puolesta keskimäärin kuukaudessa? ei yhtään 1-4 päivää/kk > 5 päivää/kk

ENERGIATESTIN KÄYTTÖKOKEMUS

ENERIAINDEKSI-TULOS

- Minkä tuloksen sait kevään 2017 testauksessa? 4h - 5h 59min HYVIN MATALA
 6h - 7h 59min MATALA
 8h - 9h 59min KESKITASOA
 10h - 11h 59min HYVÄ
 12h - 13h 59min ERITTÄIN HYVÄ
 14h - 16h ERINOMAINEN

TYTYVÄISYYS

Miten tyytyväinen olit Energiatestin tulokseen? Erittäin tyytyväinen Tyytyväinen Hieman pettynyt Erittäin pettynyt Miksi?

ENNAKKOINFORMOINTI

- Oiko Energiatestistä mielestäsi kerrottu riittävästi ennakotietoja? Kyllä, tiesin mitä on tulossa ja miten minun tulee testaukseen valmistautua.
 Ei, testaukseen mennessäni en oikein tiennyt mitä on tulossa.

OSALLISTUMISKYNNYS

- Minkälainen kynnyksesi sinulla oli osallistua Energiatestiin verrattuna esim. kävelytestiin, polkupyöräer gometritestiin tai juoksumattotestiin? Matalampi kynnyks
 Ei eroa muihin testauksiin verrattuna
 Korkeampi kynnyks

TOTEUTUS

	Erittäin sopiva/hyvä	Kohtalainen	Epäsopiva/huono	Miksi?
Miten arvioit testausjärjestelmän käytettävyyden tarkoituksen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Miten arvioit testaukseen varatun ajan sopivuuden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Miten arvioit testiryhmän koon sopivuuden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

LUOTETTAVUUS

- Miten luotettavana pidät Energiatestin antamaa tulosta virheistäsi? Erittäin luotettava
 Kohtalaisen luotettava
 Hieman suuntaa antava Miksi?
 Ei lainkaan luotettava

INNOSTAVUUS

- Miten innostavana koet Energiatestauksen ajatellen sen vaikutusta elintapoihisi? Erittäin innostava
 Melko innostava
 Hieman innostava Miksi?
 Ei yhtään innostava

UUSINTATESTAUS

Miten todennäköisesti haluat uusia Energiatestin syksyllä?

- Haluan uusia testin varmasti.
 Haluan todennäköisesti uusia testin.
 En todennäköisesti halua uusia testiä.
 En vammudella halua uusia testiä.

Miksi?

UUSINTATESTAUS-MOTIIV: Valitse syy(t), joiden takia haluat/et halua uusintatestausta.

- En usko uusintatestin antavan lisäarvoa. Haluan testata, ovatko elintapamuutokset tuoneet mitattavia tuloksia.
 En ole motivoitunut elintapamuutoksiin. Minua kiinnostaa testin luotettavuus ja se, minkälaisen tuloksen saisin uusintatestauksessa.

AKTIVOITUMINEN

TEHDYT HAVAINNOT: Sait Energiatestin tuloksena energiaindeksin lisäksi myös 15 erillisen osa-alueen tulokset. Rasista ne osa-alueet, joissa et saavuttanut itseäsi tyydyttävää tasoa.

- Stressitaso Tupakointi
 Vireystila Vyötarönympärys
 Aerobinen kunto Keskivartalo
 Yläpaine Alavartalo
 Alapaine Ylävartalo
 Kasvikset ruokailussa Liikkuvuus
 Ruokailurytmi Tasapaino
 Alkoholi

KONKREETTISET SUUNNITELMAT: Valitse miten todennäköisesti ryhdyt toimenpiteisiin kunkin osa-alueen osalta. Kirjoita myös suunnittelemasi toimenpiteet, jotka auttavat sinua pääsemään tavoitteeseesi. ?

	Varmasti	Hyvin todennäköisesti	Tuskin	En ryhdy toimenpiteisiin	Suunnitellut toimenpiteet
Stressitaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Vireystila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Aerobinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Yläpaine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Alapaine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Kasvikset ruokailussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ruokailurytmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Alkoholi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Tupakointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Vyötarönympärys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Keskivartalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Alavartalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ylävartalo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Liikkuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

PAREMPI VIRE -sovellus: Oletko ajatellut ottaa Par empi Vire -sovelluksen käyttöön tukemaan elintapamuutoksien ylläpitoa?

- Aion ottaa Parempi Vire -sovelluksen käyttöön.
 En tiedä/en ole vielä päättänyt.
 Voisin harkita, jos saisin opastusta sovelluksen käyttöön.
 En aio ottaa Parempi Vire-sovellusta käyttöön.

TUEN TARVE: Koetko tarvitsevasi lisätukea Energiatestissä havaittujen elintapamuutostarpeiden käynnistämiseen?

- En koe, sillä testituloksen perusteella elintapani ovat suurin piirtein kunnossa.
 En koe, sillä en ole motivoitunut muutokseen.
 En koe, sillä testituloksen yhteydessä saadut ohjeet ovat tarpeeksi selkeitä ja riittävät ja/tai tiedän muuten, mitä minun tulisi tehdä päästäkseni alkuun.
 Kyllä, kokisin työterveyshuollon kanssa käydyn palautekesustelun lisäksi asiantuntijan kanssa käytävän yksilökesustelun hyödylliseksi/tarpeelliseksi.
 Kyllä, toivoisin, että aiheesta järjestettäisiin infotilaisuus, jossa kerrataan yleisellä tasolla vir eyteen vaikuttavista elintavoista.
 Kyllä toivoisin, että järjestettäisiin esim. teemaryhmiä, joissa edistystä seurataan ja hyödynnettään ryhmän antamaa tukea.

KOMMENTIT

MITÄ MUUTA PALAUTETTA HALUAT ANTAA ENERGIATESTAUksesta?

HAASTATTELU

Tulen lähettämään sinulle lähipäivinä sähköpostiviestin, jossa kysytään halukkuuttasi osallistua haastatteluun. Haastattelussa käydään tarkemmin läpi Ener giatestisi tuloksia sekä asettamiasi tavoitteita. Mikäli haluat osallistua haastatteluun, saat myös mahdollisuuden Ener giatestin uusintaan syksyn 2017 aikana.

Tietojen lähetyk

Tallenna Esitäyttö URL

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Energiatesti -kysely Bayer Nordic SE syyskuu 2017[kopio]

Tämä kysely on 2-osa kestävässä lähetettyä Energia-testi -kyselyä. Kysely liittyy oppimättyöhön, joten jokainen ajatuksella vastattu ja palautettu kysely on tärkeä. Voit vastata tähän, vaikka et olisi vastannut 1-kyselyyn. Kiitos osallistumisestasi!

TAUSTAMUUTTAJAT

Toimipaikka

Sukupuoli

Ikäryhmä

Kevään kysely
 Vastasitko kevään Energiatesti-kyselyyn? Kyllä
 Ei

SUUNNITELMIEN TOTEUTUMINEN

Telitkö yhtään elintapamuutosta kevään Energiatestin jälkeen?

Mihin osa-alueisiin tekemäsi muutokset liittyvät?

Ruokavalion muokkaaminen terveellisemmäksi
 Unen ja levon lisääminen
 Alkoholin käytön vähentäminen
 Tupakoinnin vähentäminen tai lopettaminen
 Liikunnan lisääminen

Suunnitelmien toteutuminen ?	Ei toteutunut suunnitellusti	Toteutui osittain	Toteutui suunnitellusti	Toteutui yli suunnitellun	En ollut suunnitellut toimenpiteitä tämän osa-alueen suhteen
Stressitaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vireystila / Uni ja lepo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aerobinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verenpaine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kasvikset ruokailussa ja/tai ruokailurytmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholi / Tupakointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyötärönympärys / Painonhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lihavoima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuvuus / Tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten pysyväsiuonteiseksi arvioit tekemäsi muutokset?

KEHITTÄMINEN

Osa-alueiden kehittyminen ?	Taso heikentynyt reilusti	Taso heikentynyt hieman	Taso pysynyt ennallaan.	Taso parantunut hieman.	Taso parantunut merkittävästi.
Stressitaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vireystila / Uni ja lepo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aerobinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verenpaine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kasvikset ruokailussa ja/tai ruokailurytmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholi / Tupakointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyötärönympärys / Painonhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lihavoima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuvuus / Tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten suuri aktiivivaikutus Energiatestauksella ja siitä saadulla tuloksella/suosituksilla on ollut edellisessä kohdassa arvioimasi muutoksiin?

Miten arvioit energiatestin ja tekemäsi elintapamuutosten vaikutusta seuraaviin asioihin? Pelaa sekä työ-, että vapaa-aikaan.

	Heikentynyt huomattavasti	Heikentynyt hieman	Pysynyt ennallaan	Parantunut hieman	Parantunut huomattavasti
Toimintakyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressitaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vireystila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten kehittäisit Energiatestin käyttöä Bayerilla?

Mitä kuntotestaus ja henkilöstön elintavoista kiinnostuminen mielestäsi kertovat työnantajasta?

TUKISOVELLUKSET

Parempi Vire - sovellus
 Otitko käyttöön Parempi Vire -sovelluksen? Kyllä
 Ei

Miten arvioit kokemuksiasi Parempi Vire -sovelluksesta seuraavien asioiden osalta?

	Heikko	Kohtalainen	Hyvä	Erinomainen
Käyttöönotto + käyttömukavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöllisyys / Kannustavuus / Sosiaalinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen motivointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulosten ja yhteenvedojen raportointi ja analysointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuranta

Käytätkö aktiivisuutesi ja/tai vireystilasi seurantaan jotakin muuta laitetta tai sovellusta? (esim. askelmittari, sykemittari, liikuntasovellus) Kyllä En Mikä?

Miten suureksi arvioit em. laitteen tai sovelluksen vaikutuksen aktiivisuuteesi/elintapoihisi? Ei juurikaan vaikutusta.

Yhteisöllisyys

Onko sinulla tapana jakaa liikuntasuorituksiasi sosiaalisessa mediassa tai yhteisöissä? Kyllä Ei Missä?

Miten suureksi arvioit sosiaalisessa mediassa tai yhteisöissä saamasi tuen ja kannustuksen merkityksen liikuntaharrastuksellesi ja elintavoillesi? Ei juurikaan vaikutusta.

Tietojen lähetyk

HAASTATTELURUNKO:

ELINTAVAT

- Mitä käsität elintavoilla?
- Miten huomioit niitä arjessasi?
- Elintapojen yhteisvaikutus
- Elintapojen vaikutus työhyvinvointiin

Elintapojen muuttaminen:

- Mikä estää toteuttamasta suunnitelmia?
- Mikä motivoi?
- Kenen tuki on tärkeää?
- Miten tavasta saadaan tottumus?

TYÖHYVINVOINTI

- Mitä on työhyvinvointi ja mistä se muodostuu?

Johtaminen:

- Mikä merkitys työhyvinvoinnille?
- Miten näkyy arjessa työpaikallasi?

Suhtautuminen työnantajan järjestämään kuntotestaukseen.

ENERGIATESTI

- Luotettavuus
- Järjestelyt
- Kannustavuus
- Uusintatestauksen mielekkyys

Palaute ja jatkotoimenpiteet:

- Minkälaista palautetta odotit työterveyshuollolta?
- Miten reagoit itse testitulokseen ja vinkkeihin?
- Miten voitaisiin edistää testin aktivoivaa vaikutusta?
- Mihin asioihin oma huomiosi kiinnittyi testauksen jälkeen?

Sovellukset ja interventiot, mm. Parempi Vire:

- Käytätkö ja mitä?
- Mikä merkitys on sosiaalisuudella elintavoissa?
- Kannustaako yhteisöllisyys?