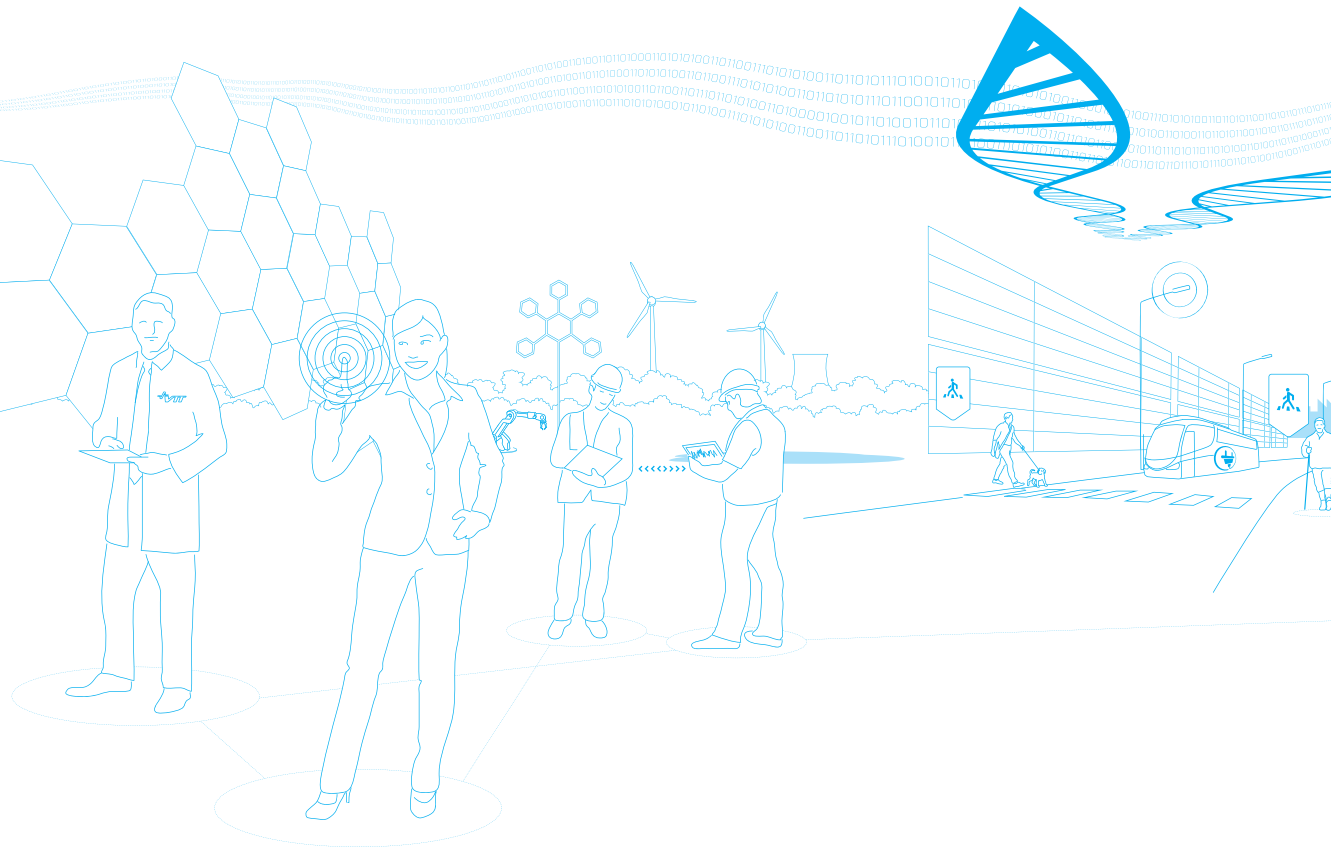




# Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi

Marja Harjumaa | Salla Muuraiskangas |  
Kirsikka Kaipainen





# **Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi**

---

Marja Harjumaa, Salla Muuraiskangas & Kirsikka  
Kaipainen



ISBN 978-951-38-8154-2 (URL: <http://www.vtt.fi/publications/index.jsp>)

VTT Technology 184

ISSN-L 2242-1211

ISSN 2242-122X (Verkkojulkaisu)

Copyright © VTT 2014

JULKAISIJA – UTGIVARE – PUBLISHER

VTT

PL 1000 (Tekniikantie 4 A, Espoo)

02044 VTT

Puh. 020 722 111, faksi 020 722 7001

VTT

PB 1000 (Teknikvägen 4 A, Esbo)

FI-02044 VTT

Tfn +358 20 722 111, telefax +358 20 722 7001

VTT Technical Research Centre of Finland

P.O. Box 1000 (Tekniikantie 4 A, Espoo)

FI-02044 VTT, Finland

Tel. +358 20 722 111, fax +358 20 722 7001

## Alkusanat

Syyskuussa 2013 käynnistyi Työsuojelurahaston rahoittama tutkimus- ja kehityshanke, jonka tavoitteena oli tutkia stressinhallintataitoja opettavan mobiili- ja verkkovalmennuksen käyttöä IT-alan yrityksissä. Koska kyseistä sovellusta oli tutkittu erilaisissa kontrolloiduissa tutkimusasetelmissa jo aikaisemmin, tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää hyvinvointivaikutusten lisäksi valmennusohjelman hyväksyttävyyteen vaikuttavia seikkoja. Kun valmennusohjelma oli vapaasti saatavilla ja kuka tahansa sai halutessaan osallistua tutkimukseen, käyttäjien rekrytoiminen ja täten tutkimuksen tekeminen osoittautui haasteellisemmaksi kuin perinteisissä tutkimusasetelmissa.

Tässä julkaisussa kuvataan mobiili- ja verkkovalmennuksen hyötyjä työympäristössä sekä arvioidaan yleisemmin digitaalisten valmennusohjelmien soveltuvuutta työkontekstiin. Julkaisu on tarkoitettu kenelle tahansa, joka on kiinnostunut kehittämään ja ottamaan käyttöön digitaalisia palveluita uudessa kontekstissa.

Tekijät haluavat kiittää Työsuojelurahastoa, tutkimukseen osallistuneita yrityksiä sekä heidän työntekijöitään, Tekniikan akateemiset -etu ja palvelujärjestöä sekä Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergosta.

Oulussa ja Tampereella 29.8.2014

Marja Harjumaa, Salla Muuraiskangas ja Kirsikka Kaipainen

# Sisällysluettelo

<b>Alkusanat</b> .....	<b>3</b>
<b>Lyhenteet</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Johdanto</b> .....	<b>7</b>
1.1 Tausta.....	7
1.2 Tavoitteet .....	8
<b>2. Kohteen kuvaus</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kohdeorganisaatiot.....	9
2.2 Mobiilivalmennusohjelma .....	11
2.3 Intervention toteutussuunnitelma.....	12
2.4 Rajaukset.....	12
<b>3. Menetelmät</b> .....	<b>14</b>
3.1 Lähestymistapa .....	14
3.2 Tiedonkeruumenetelmät .....	14
3.3 Tulosten analysointi.....	16
<b>4. Tulokset</b> .....	<b>18</b>
4.1 Osallistujat.....	18
4.2 Käyttöaktiivisuus.....	19
4.3 Prosessin arviointi.....	20
4.4 Käyttäjäkokemuksen arviointi .....	21
4.4.1 Työntekijät.....	21
4.4.2 Esimiehet .....	23
4.4.3 Henkilöstöpäälliköt.....	24
4.4.4 Sisältöä, toiminnallisuutta ja käytätapaa koskevat parannusehdotukset.....	26
4.5 Hyvinvointi.....	28
<b>5. Tulosten tarkastelu</b> .....	<b>30</b>
5.1 Käyttökontekstin merkitys.....	30
5.2 Käyttäjäkokemuksen merkitys .....	30

5.3 Tutkimusasetelman vertailua muihin tutkimuksiin .....	31
5.4 Puutteet .....	32
<b>6. Johtopäätökset ja yhteenveto.....</b>	<b>33</b>
<b>Lähdeluettelo.....</b>	<b>34</b>

## **Lyhenteet**

HOT            Hyväksymis- ja omistautumisterapia

IT             Informaatioteknologia



# 1. Johdanto

## 1.1 Tausta

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan suomalaisen väestön mielenterveys vaikuttaa kehittyneen myönteiseen suuntaan vuodesta 2000, sillä koettu psyykinen kuormittuneisuus, alkoholihäiriöt ja työuupumus näyttävät vähentyneen hieman (Koskinen ym., 2012). Sen sijaan masennuksen yleisyydessä ei havaittu eroja vuoteen 2000 verrattuna. Tilanne on yhä huolestuttava, sillä vuonna 2012 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä 28 %:lla (5 808 henkilöä) syynä olivat mielenterveyden häiriöt (Eläketurvakeskus, 2014). Koskisen ym. (2012) mukaan väestötasolla:

- Naisista 17 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia oli kärsinyt merkittävästä psyykkisestä kuormittuneisuudesta viimeksi kuluneen kuukauden aikana.
- Naisista seitsemän prosenttia ja miehistä neljä prosenttia oli sairastanut masennushäiriöjakson viimeksi kuluneen vuoden aikana.
- Naisista 24 prosentilla esiintyi lievää ja kolmella prosentilla vakavaa työuupumusta. Miehistä 23 prosentilla esiintyi lievää työuupumusta ja kahdella prosentilla vakavaa työuupumusta.

Työperäinen stressi, sosiaalisen tuen puute työyhteisössä ja työn epävarmuus ovat merkittävimpiä syitä mielenterveysongelmiin (Stansfeld & Candy, 2006), jotka puolestaan ovat myös maailmanlaajuisesti yleisimpiä työkyvyttömyyden syitä (WHO, 2013). Mielenterveysongelmat ovat merkittävä uhka toimivien työmarkkinoiden ja sosiaalipolitiikan näkökulmasta ja niillä on merkittäviä taloudellisia seuraamuksia (OECD, 2012). Siksi ongelmien ennaltaehkäisy stressinhallinta- ja vuorovaikutustaitoja parantamalla on ensiarvoisen tärkeää, mutta haasteena on kustannustehokkaiden, helppojen ja houkuttelevien valmennusmenetelmien löytäminen.

Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan (HOT) perustuvia valmennusohjelmia stressin ja sen haitallisten seurausten vähentämiseksi on viime vuosina tutkittu paljon ja niiden on osoitettu parantavan hyvinvointia ja työsuoritusta sekä lievittävän stressiä (Burton ym., 2010; Flaxman & Bond, 2010; Moran, 2011). Toistaiseksi valmennusohjelmat ovat olleet pääasiassa ryhmämuotoisia kursseja, joissa ei saavuteta kustannustehokkuutta ja skaalautuvuutta suurille joukoille. Mobiilisovellusten käyttöä ennaltaehkäisevässä valmennuksessa on viime vuosina alettu

tutkia erityisesti näistä syistä. Ne mahdollistavat myös harjoittelun integroinnin jokapäiväiseen elämään (Ahtinen ym., 2013; Ly ym., 2012; Heron & Smyth., 2010).

Oiva on VTT:n ja Jyväskylän yliopiston yhteistyössä kehittämä HOT-pohjainen valmennussovellus, joka toimii sekä mobiililaitteessa että web-selaimen kautta. Se sisältää harjoituksia, jotka opettavat stressin- ja elämänhallinnan kannalta keskeisiä taitoja. Sovelluksen vaikutuksista koettuun stressiin ja elämäntyytyväisyyteen on saatu pilottitutkimuksessa lupaavia tuloksia (Ahtinen et al., 2013), ja vaikutuksia masennusoireisiin tutkitaan satunnaistetussa kontrolloidussa tutkimuksessa (Lappalainen ym., 2014).

Tähänastisten rohkaisevien tulosten perusteella käynnistettiin tutkimus Oiva-sovelluksen vaikutusten ja sopivuuden arvioimiseksi hyvinvoinnin edistämiseen todellisessa työympäristössä. Tässä julkaisussa kuvataan tutkimuksen tavoitteet, tutkimuksen kohde, rajaukset, menetelmät, tulokset ja niiden tarkastelu, johtopäätökset ja yhteenveto.

## 1.2 Tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteina oli:

- Arvioida mobiilivalmennusohjelman soveltuvuutta työyhteisön hyvinvoinnin parantamisessa, voimavarojen lisäämisessä ja työyhteisön positiivisen vuorovaikutuksen lisäämisessä.
- Selvittää esteitä ja mahdollistajia sovelluksen käyttöönotolle ja hyväksynnälle työntekijöiden ja henkilöstöhallinnon osalta.

Näiden tavoitteiden lisäksi tarkoituksena oli saada ymmärrystä intervention käyttöönottoprosessista mahdollisine ongelmineen ja onnistumisineen, jotta mobiilivalmennukset voitaisiin tulevaisuudessa nivoa paremmin osaksi organisaatioiden toimintaa. Viime aikoina interventiotutkimuksissa on havaittu, että intervention vaikutusten lisäksi on tärkeää arvioida itse interventioprosessia (Nielsen & Randall, 2013).

## 2. Kohteen kuvaus

Tutkimus toteutettiin kahdessa IT-alan yrityksessä kolmen kuukauden mittaisena interventiotutkimuksena, jossa kaikille työntekijöille tarjottiin mahdollisuus ottaa mobiilivalmennusohjelma käyttöönsä. Tutkimuksen tarkka kulku suunniteltiin yhdessä yritysten kanssa.

### 2.1 Kohdeorganisaatiot

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat toimistotyötä IT-alan yrityksissä tekevät henkilöt. Tutkimus toteutettiin kahdessa yrityksessä (Yritys A ja Yritys B) noin kolmen kuukauden mittaisena interventiotutkimuksena, jossa kaikille työntekijöille tarjottiin mahdollisuus ottaa mobiilivalmennusohjelma käyttöön. Tutkimuksen alussa yritysten henkilöstöpäälliköitä haastateltiin työhyvinvoinnin ja kehitystarpeiden hahmottamiseksi. Yritys A:sta haastatteluun osallistui lisäksi toinen henkilö, josta myöhemmin tuli yrityksen henkilöstöpäällikkö. Yritysten taustatiedot on kuvattu Taulukossa 1 (tiedot pohjautuvat haastatteluissa esille tulleisiin asioihin).

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa Yritys A oli kasvussa ja uusia työntekijöitä palkattiin, mutta myös muutamia työntekijöitä lähti kuukausittain. Henkilöstöpäälliköiden mukaan työntekijät voivat pääsääntöisesti hyvin. Työhyvinvoinnissa oli vain muutamia haasteita, kuten työn luonteesta johtuvat tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä nukkumisvaikeudet tai unettomuus muutamilla henkilöillä. Henkilöstöpäälliköiden mukaan uupumiset tai masennusoireet ovat liittyneet enemmän yksityiselämään ja niin sanottuihin ruuhkavuosiin kuin työolosuhteisiin.

Yritys B:n tilanne oli erilainen kuin Yritys A:n. Yritys B:ssä oli käyty viiden viime vuoden aikana useita YT-neuvotteluja ja työntekijöitä oli irtisanottu. Henkilöstöpäällikön mukaan työhyvinvoinnissa oli useita haasteita, kuten työn arvostuksen puute, opittu avuttomuus (liian valmiin odottaminen) ja informaatioahky. Henkilöstöpäällikön mukaan poissaoloja oli melko paljon ja niiden yleisimmät syyt olivat hengityselinsairaudet, tuki- ja liikuntaelinongelmat ja mielenterveysongelmat. Poissaolot eivät jakautuneet tasaisesti, vaan yksittäisillä henkilöillä oli pitkiä sairautia. Henkilöstöpäällikön mukaan osa poissaoloista voi olla stressin aiheuttamia.

**Taulukko 1.** Yhteenveto yritysten taustatiedoista.

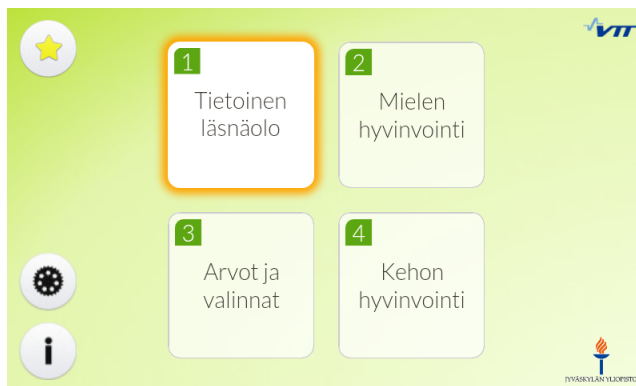
	<b>Yritys A</b>	<b>Yritys B</b>
Työntekijöiden määrä	230	102 (yli 5 000 maailmanlaajuisesti)
Toimipaikkojen määrä Suomessa	2	2
Työntekijöiden ikä keskimäärin	35 vuotta	30–40 vuotta
Miehiä/naisten osuus	83 % / 17 %	28 % / 72 %
Tehtävänimikkeet ja tehtäväkuvaukset	Ohjelmistosuunnittelija: toimistotyö Konsultti: matkustaminen, asiakastapaamiset, myynti Projektipäällikkö: johtaminen, projektinhallinta, asiakassuhteet	Tekninen kirjoittaja: työskentely usein asiakkaan tiloissa Konsultti: käännökset, lokalisointi, myynti Projektipäällikkö: projektinhallinta, asiakassuhteet
Työterveys ja työhyvinvoinnin arviointi	Työterveyshuolto kaikille Vuositainen työhyvinvointikysely Erillisiä toimipistekohtaisia työpaikkaselvityksiä	Työterveyshuolto kaikille Vuositainen työhyvinvointikysely
Sairauspoissaolot	3–4 % työpäivistä; suhteellisen lyhyet sairauslomot	5–6 % työpäivistä; jakautuneet epätasaisesti siten, että osa on pidemmällä sairauslomilla
3 yleisintä syytä sairauspoissaoloille viimeisen vuoden aikana	Flunssa Vatsatauti Tuki- ja liikuntaelämistön ongelmat	Flunssa Tuki- ja liikuntaelämistön ongelmat Mielenterveysongelmat
Työhyvinvoinnin edistämiseksi tehdyt toimenpiteet	Siiloja eri ammattiryhmien välillä on pyritty vähentämään esimerkiksi jakamalla tietoa kunkin työnkuvasta Tuki- ja liikuntaelinongelmista kärsiviä on kehoitettu hakeutumaan ajoissa työterveyshuoltoon Tiimejä on keskitetty samalle paikkakunnalle Esimiehiä on kehoitettu matkustamaan alaistensa luo ja käyttämään videoyhteyksiä Johto on jalkautunut henkilöstön keskuuteen, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että se toimitusjohtajaa lukuun ottamatta istuu avotoimistossa	Työntekijöitä on kannustettu antamaan palautetta omalla nimellä, jotta ongelmiin voitaisiin puuttua Muutosvalmennus Tiedon jakamisen tehostaminen Koulutusten ja kehittymismahdollisuuksien järjestäminen Taukojumppa kerran viikossa Kuormitusarvion läpikäynti viikko-palaverissa Liukuva työaika Laajat etätömahdollisuudet

## 2.2 Mobiilivalmennusohjelma

Tutkimukseen osallistuvat työntekijät saivat käyttää Oiva-mobiilisovellusta tai sen verkkoversiota vapaasti. Oivan avulla käyttäjä voi tehdä harjoituksia, jotka parantavat henkistä hyvinvointia. Tavoitteena on, että Oivan avulla käyttäjän psykologinen joustavuus paranee, motivaatio kasvaa ja hänellä on paremmat mahdollisuudet elämäntapamuutoksiin.

Sovelluksen tavoitteena on kehittää tietoista läsnäoloa ja ajatusten ja tunteiden käsittelyä sekä auttaa kirkastamaan itselle tärkeitä asioita eli omia arvoja. Tietoisuusharjoitusten avulla henkilö voi tulla tietoisemmaksi ajatuksistaan ja tunteistaan ja niiden vaikutuksesta toimintaansa. Ne myös auttavat olemaan paremmin läsnä joka hetkessä ja keskittymään siihen, mitä kulloinkin tekee. Arvotyöskentelyn tavoitteena on motivoida käyttäjää omien arvojen mukaiseen toimintaan ja ohjata siten tekemään omaa hyvinvointia ja elämänlaatua edistäviä valintoja. Lisäksi sovellus tarjoaa menetelmiä rentoutumiseen, liikuntaan ja tietoiseen syömiseen lähtökohtana kehon tarpeiden tunnistaminen ja kunnioittaminen.

Oiva sisältää neljä harjoituspolkua, jotka sisältävät teksti- ja audiomuotoisia harjoituksia (ks. Kuva 1). Aikaisemmissa tutkimuksissa Oivasta on havaittu, että sen hyväksyttävyyks on hyvä, Oivan käyttö koetaan hyödylliseksi ja että se sitouttaa käyttäjänsä hyvin (Ahtinen ym., 2013).



Kuva 1. Oivan päävalikko.

Oivaa suositellaan käytettävän säännöllisesti, päivittäin tai vähintään muutaman kerran viikossa, kunnes sovelluksen opettamat taidot on omaksuttu. Sovellus ohjaa käyttäjää itsenäisessä harjoitusten tekemisessä ja muistuttaa käyttäjää säännöllisesti harjoitusten tekemisestä ja taitojen soveltamisesta arkielämässä.

Oiva-sovelluksen ovat kehittäneet yhteistyössä VTT ja Jyväskylän yliopisto SalWen<sup>1</sup> Eliksiirit -tutkimusohjelmassa. Oivan verkkoversion kehittämistä on tuke-

<sup>1</sup> SalWe on terveyden ja hyvinvoinnin strategisen huippuosaamisen keskittymä (SHOK), jossa suomalaiset edelläkävijäyritykset rakentavat yhteistä osaamista ja kansainvälistä liiketoimintaa alaa edustavien tutkimusosapuolien kanssa. Lisätietoa: <http://www.salwe.org/>

nut Suomen Mielenterveysseura. Oiva-sovellus on käytettävissä verkkoversiona osoitteessa <http://oivamieli.fi/> tai sen voi ladata Androidille tai iPhone/iPadille. Oiva-sovelluksen sisältöä ei räätälöity tätä tutkimusta varten.

### **2.3 Intervention toteutussuunnitelma**

Interventio mukaili Nielsenin ja Abildgaardin (2013) viitekehystä, jonka mukaan organisaatioissa tehtävissä terveysinterventioissa on viisi vaihetta: 1) Aloitus (eng. Initiation), 2) Taustatutkimus (Screening), 3) Toimintasuunnitelma (Action planning), 4) Toteutus (Implementation) ja 5) Vaikutusten arviointi (Effect evaluation). Viitekehys sisältää elementtejä liittyen sekä prosessiin että lopputulokseen ja täten se korostaa jokaisen vaiheen arviointia eikä yksistään lopputuloksen arviointia. Toteutussuunnitelma on esitetty Taulukossa 2.

### **2.4 Rajaukset**

Vaikka tutkimuksen kohteena oli työyhteisön hyvinvoinnin parantaminen, siihen pyrittiin vaikuttamaan yksilöiden kautta. Täten tutkimuksessa keskityttiin alusta asti yksilöiden hyvinvoinnin arviointiin ja parantamiseen, eikä interventioon suunniteltu lainkaan organisaatioon tai työyhteisöön suoraan kohdistuvia toimenpiteitä.

Tutkimus toteutettiin noin kolmen kuukauden mittaisena interventiona, eikä mobiilivalmennuksen pitkäaikaisvaikutuksia tutkittu.

**Taulukko 2.** Intervention toteutussuunnitelma.

Vaihe	Toimenpiteet	Lähtökohta
Aloitus: Eri toimijoiden roolit Viestintästrategia	Ensimmäinen yhteydenotto yrityksiin henkilöstöpäälliköihin Tilannekatsaus vähintään kerran kuukaudessa henkilöstöpäälliköiden kanssa	Henkilöstöpäälliköt ovat vastuussa työntekijöiden koulutuksesta, kehittämisestä ja ylipäänsä kaikista heidän suoritukseensa vaikuttavista toimenpiteistä
Taustatutkimus: Organisaation tarpeiden selvittäminen Yksilötason ja organisaatiotason mittareiden selvittäminen	Henkilöstöpäälliköiden haastattelut yritysten tarpeiden tunnistamiseksi ja kontekstin ymmärtämiseksi Yritysten käytössä olevia mittareita täydentävien mittareiden valinta, joiden painopiste on työntekijöiden vahvuuksien mittaamisessa ongelmien ja heikkouksien tunnistamisen sijaan, välitön palautteenanto kyselyyn vastaamisen jälkeen	Henkilöstöpäälliköt tietävät ja tuntevat organisaation tilanteen parhaiten. Heillä on myös yhteydet muihin sisäisiin toimijoihin ja työterveyshuoltoon. Mittareiden yhdistäminen jo olemassa oleviin arviointimenetelmiin on helpompaa työntekijöille. Positiivisesti virittäytyneet kysymykset houkuttelevat lisää osallistujia ja kyselyt voivat toimia interventiona jo sinänsä. Välitön palaute houkuttelee lisää osallistujia.
Toimintasuunnitelma: Intervention liittyvät toimenpiteet, niiden tarkoitus ja aikataulu Menetelmät vaikutusten arvioimiseksi	Interventiosovellus saataville, verkossa tehtävä alkukysely, intervention arvioitu kesto noin kolme kuukautta Aloitustilaisuuksien järjestäminen paikan päällä ja/tai verkossa, sähköpostikutsut, ilmoitukset Intranettiin ja työpaikoilla jaettavat tutkimustiedotteet, tilaisuuksien yhdistäminen muihin koulutuksiin tai tapahtumiin, jos mahdollista	Intervention liittyvien toimenpiteiden yhdistäminen organisaation muuhun toimintaan tekee prosessista yksinkertaisemman työntekijöille. Osallistujien rekrytointi ja intervention sisällön jakaminen useiden kanavien kautta saavuttaa enemmän ihmisiä kuin yksi kanava.
Toteutus: Intervention liittyvien toimenpiteiden dokumentointi Intervention toteuttaminen organisaation sisällä	Säännöllinen yhteydenpito henkilöstöpäälliköiden kanssa Välilyksely, jolla arvioitiin alustavasti sitoutumista ja työntekijöiden kokemuksia	Henkilöstöpäälliköt kiinnittävät huomiota intervention läpäisevyyteen organisaatiossa. Välilyksely toimii muistutuksena osallistujille.
Vaikutusten arviointi: Vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin Vaikutukset työolosuhteisiin ja organisaation käytäntöihin	Loppukysely, tulosten analyysi, vapaaehtoisten työntekijöiden, esimiesten ja henkilöstöpäälliköiden haastattelut	Kolme kuukautta on riittävä ajanjakso terveys- ja hyvinvointivaikutusten alustavaan arviointiin. Interventio johtaa muutoksiin organisaation käytännöissä.

## **3. Menetelmät**

### **3.1 Lähestymistapa**

Tutkimus on interventiotutkimus, joka ammentaa menetelmänsä suurimmaksi osaksi laadullisesta tutkimuksesta. Perinteisesti työkontekstissa tehdyt interventiotutkimukset on tehty kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohdista, ja niiden tavoitteena on ollut selvittää esimerkiksi kausaalisuuksia asioiden välillä (ks. esimerkiksi Kristensen, 2005). Kuitenkin, esimerkiksi Cox ym. (2007) ovat todenneet, että koska organisaatioiden toiminta on monimutkaista ja alati muuttuvaa, perinteiset menetelmät työstressi-interventioiden suhteen ovat rajoittuneita, ja vaihtoehtoisia lähestymistapoja tulisi ottaa käyttöön. On esitetty, että laadullinen tutkimus voi olla hyödyksi erityisesti intervention tulosten tulkitsemisessä ja siirtämisessä (Egan ym., 2009).

### **3.2 Tiedonkeruumenetelmät**

Tietoa kerättiin kyselyin, haastatteluin ja sovelluksen käyttölokiteitoja tarkastelemalla. Tiedonkeruuaktiviteetit on esitetty Taulukossa 3.



**Taulukko 3.** Tiedonkeruuaktiviteetit.

Aktiviteetti	Kohde	Tarkoitus
Alkuhaastattelu	Henkilöstöpäälliköt	Odotukset
Alkukysely	Kaikki asiasta kiinnostuneet	Hyvinvointi Odotukset Käytettävyys Sisällön ymmärrettävyys, hyödyllisyys ja sopivuus itselle Käyttötavat ja soveltuvuus arkeen Käytöstä odotetut ja koetut hyödyt yksilö- ja yhteisötasolla Motivaatiot osallistua tutkimukseen
Välikysely	Kaikki tutkimukseen osallistuneet	Käyttäjäkemukset Motivaatio käyttää sovellusta Esteet sovelluksen käytölle
Loppukysely	Kaikki tutkimukseen osallistuneet	Ks. alkukysely
Loppuhaastattelu	Kaikki asiasta kiinnostuneet (sisältäen molemmat henkilöstöpäälliköt)	Käyttötavat ja -tilanteet, käytön edistäjät ja esteet Opitut asiat ja hyödyt hyvinvoinnille, arvo käyttäjälle Käyttöönoton vaikutukset työyhteisössä Tuen ja opastuksen riittävyys ja sopivuus käyttöönottoprosessin aikana Jatkokehitystarpeet

Tutkimuksessa ei ollut kontrolliryhmää, vaan hyvinvoinnissa tapahtuneita muutoksia tutkittiin vertailemalla tilannetta ennen ja jälkeen intervention. Hyvinvointia ja työhyvinvointia mittaavissa kyselyissä käytettiin seuraavia kyselyitä:

- Organisaation työhyvinvointi ja oma työhyvinvointi (Manka ym., 2007)
- Työhön liittyvän psykologisen joustavuuden kysely (WAAQ; Bond ym., 2013)
- Tietoisuustaitokysely (Freiburg Mindfulness Inventory, FMI; Walach ym., 2006)
- Työn imu: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2002)
- Elämäntyytyväisyys: Satisfaction With Life Scale (SWLS; Pavot & Diener, 1993, 2008)
- Koettu stressi (Elo ym., 2003).

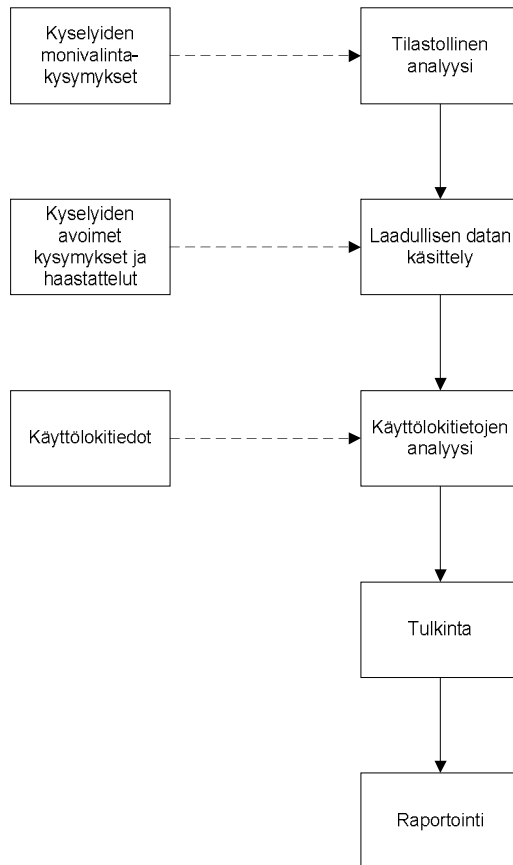
Tiedonkeruussa pyrittiin huomioimaan eri käyttäjäryhmät keräämällä tietoa työntekijöiltä, esimiehiltä ja henkilöstöpäälliköiltä haastatteluilla.

Sovelluksen käyttöaktiivisuutta seurattiin keräämällä lokitietoa. Lokitiedot ovat sovelluksen automaattisesti puhelimen muistiin keräämiä tietoja sovelluksen käytöstä,

joiden perusteella voidaan analysoida käytön aktiivisuutta ja käyttötapoja. Sovellus tallentaa käyttäjän painallukset sovelluksessa aikaleimojen kera. Lokitietoon tallennuu myös tieto siitä, onko käyttäjä tehnyt päiväkirjamerkintöjä sovellukseen ja merkintöjen pituus. Päiväkirjamerkintöjen sisältö ei tallennu lokiin, eikä päiväkirjamerkintöjä muutenkaan tutkita. Lokitiedot siirtyvät sovelluksesta suojatulle palvelimelle.

### 3.3 Tulosten analysointi

Aluksi kyselyiden monivalintakysymykset analysoitiin tilastollisesti. Analyysi tehtiin sekä molemmille yrityksille erikseen että datat yhdistettyinä. Kyselyiden avoimet kysymykset ja haastatteludata käsiteltiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysissä hyödynnettiin interventioprosessia ohjaavan viitekehysten (Nielsen ja Abildgaard, 2013) lisäksi Value in Experience (ViE) -viitekehystä (Ervasti, 2013). Lokidata siistittiin ja siitä analysoitiin mobiili- ja verkkosovellusten käyttöaktiivisuus. Analyysiprosessi on esitetty Kuvassa 2.



**Kuva 2.** Analyysiprosessi.

Alun perin oli suunniteltu, että tutkimus keräisi näyttöä myös hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjaisen mobiilivalmennuksen vaikuttavuudesta työkonteksteissa. Tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy pieneksi jääneen osanottajamäärän vuoksi.

## 4. Tulokset

### 4.1 Osallistujat

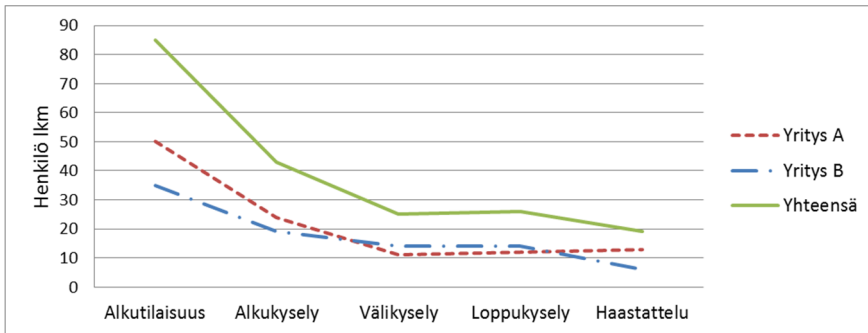
Tutkimukseen osallistui 43 henkilöä (osallistuja = vastasi vähintään alkukyselyyn).

Osallistujien keski-ikä oli 37 vuotta (ikä 25–54 v) ja kaksi kolmasosaa heistä oli naisia (n = 29, 67 %). Yli puolet osallistujista rekisteröityi mobiili- tai verkkosovelluksen käyttäjäksi (n = 27, 63 %). Käyttäjistä noin puolet käytti mobiilisovellusta (n = 14, 52 %), vähän alle puolet verkkosovellusta (n = 11, 41 %) ja kaksi henkilöä (7 %) käytti kumpaakin.

19 osallistujaa (44 %) haastateltiin tutkimuksen lopussa ja suurimmalla osalla heistä (n = 14) oli kokemusta valmennusohjelmasta. Haastatelluista 12 oli tavallisia työntekijöitä, viisi työskenteli tiimivetäjän roolissa ja kaksi henkilöstöpäällikön roolissa. Osallistujien lukumäärät tutkimuksen eri vaiheissa on kuvattu Taulukossa 4 ja Kuvassa 3.

**Taulukko 4.** Osallistujatiedot.

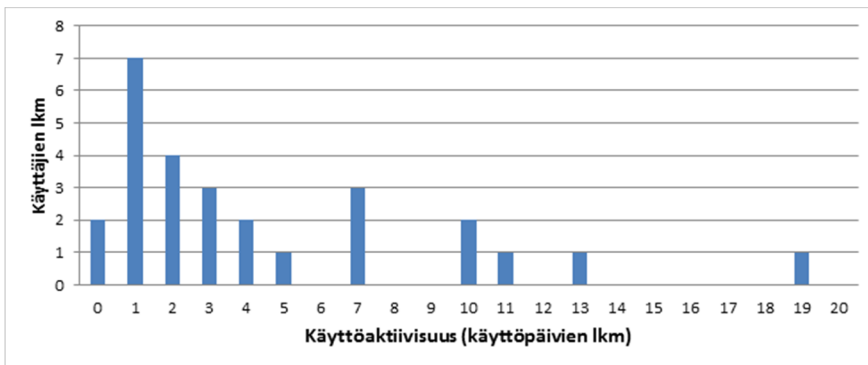
	<b>Alku- haastattelu</b>	<b>Alku- tilaisuus</b>	<b>Alku- kysely</b>	<b>Väli- kysely</b>	<b>Loppu- kysely</b>	<b>Loppu- haastattelu</b>
Yritys A	2	50 (22 %)	24 (10 %)	11 (46 %)	12 (50 %)	13 (54 %)
Yritys B	1	35 (34 %)	19 (19 %)	14 (74 %)	14 (74 %)	6 (32 %)
Yhteensä	3	85 (26 %)	43 (13 %)	25 (58 %)	26 (60 %)	19 (44 %)



Kuva 3. Osallistujamäärän kehitys tutkimuksen aikana.

## 4.2 Käyttöaktiivisuus

Käyttöaktiivisuus oli vähäistä, eikä siinä ollut juurikaan eroja yritysten välillä. Valmennusohjelmaa käytettiin keskimäärin neljänä eri päivänä (M 4.4, SD 4.5, väli 0–19). Kuva 4 osoittaa, että vain viisi henkilöä käytti sovellusta yli kymmenenä eri päivänä ja näin ollen vain hyvin harva otti sen rutiininomaiseen käyttöön.



Kuva 4. Käyttöaktiivisuus.

Tarkasteltaessa käyttöiheyttä vain 2 henkilöä 27:stä (7 %) käytti sovellusta ainakin kerran viikossa, mutta kun tarkasteltiin ainakin kerran kuussa käyttäneitä, heitä oli 12 (44 %). Näissä laskelmissa otettiin huomioon vain henkilöt, joiden käyttöjakson pituus (ensimmäisen käyttösessio ja viimeisen käyttösessio välinen aika) oli enemmän kuin viikko. Täytyy kuitenkin huomioida, että käyttäjät eivät aina muistaneet kirjautua verkkoversioon, mikä laskee hiukan käyttömääriä todellisuudesta. Mobiiliversion lokitiedon lähettäminen palvelimelle edellytti datayhteyden päällä olemista sovelluksen käytön aikana, joten myös sen suhteen todelliset käyttömäärät ovat saattaneet olla suurempia.

### 4.3 Prosessin arviointi

Tässä luvussa on kuvattu tutkimuksen tulokset interventio prosessin näkökulmasta. Intervention toteutus ei vastannut oletuksia kaikilta osin (ks. Taulukko 5).

**Taulukko 5.** Prosessin arviointi vaiheittain.

Vaihe	Toteuma	Oppima
Aloitus	<p>Henkilöstöpäälliköt olivat vastuussa työhyvinvoinnista, mutta yritysten johdot tekivät päätöksen osallistua tutkimukseen.</p> <p>Yritysten johdot tekivät päätöksen, että työntekijät voivat käyttää työaikaansa aloitustilaisuuteen. Sovelluksen käytön piti puolestaan tapahtua työntekijöiden vapaa-ajalla, koska johdon näkemyksen mukaan tutkimus ei ollut tarpeeksi keskeinen yrityksen strategian ja toiminnan kannalta.</p>	<p>Jotta sovellus otettaisiin laajamittaiseen käyttöön, sillä tulee olla yrityksen johdon tuki.</p> <p>Jotta yrityksen johto voisi tehdä periaatepäätöksen sovelluksen käyttämisestä, sovelluksella tulisi olla osoitettavissa muita, organisaation toimintaan olennaisesti liittyviä hyötyjä, kuten työkuormituksen seurantamahdollisuus tai hyvinvointikysely.</p>
Taustatutkimus	<p>Henkilöstöpäälliköiden haastattelut olivat hyvin informativisia työhyvinvointiin liittyvien asioiden selvittämiseksi ja intervention suunnittelemiseksi.</p> <p>Henkilöstöpäälliköt olivat valmiita miettimään, miten henkilöstö voisi hyötyä mobiilivalmennuksesta.</p> <p>Koska teknologia oli jo olemassa eikä sitä ollut mahdollista kehittää eteenpäin, henkilöstöpäälliköt eivät voineet itse hyötyä siitä muuten kuin työntekijän roolissa.</p> <p>Mittareita ei yhdistetty jo olemassa oleviin arviointimenetelmiin.</p> <p>Positiivisesti virittäytyneet kysymykset tai väitön palaute kyselyn täyttämisen jälkeen eivät houkuttelleet suurta määrää osallistujia.</p>	<p>Henkilöstöpäälliköiden haastattelut ovat hyvä tietolähde. Heidän osaamistaan kannattaa hyödyntää jo teknologian kehitysvaiheessa, jotta heidän tarpeensa ja toiveensa voidaan huomioida.</p> <p>Jos intervention tai tutkimuksen mittareita halutaan yhdistää organisaation olemassa oleviin arviointimenetelmiin, tulee aloitusajankohta valita organisaation aikataulun mukaan.</p>
Toimintasuunnitelma	<p>Intervention liittyviä toimenpiteitä ei yhdistetty organisaation muuhun toimintaan.</p> <p>Osallistujien rekrytointi useita kanavia pitkin edisti sovelluksen käyttöönottoa. Vaikka osallistujamäärä jäi pieneksi, haastatteluiden mukaan osallistujat olivat saaneet tiedon tutkimuksesta eri kanavien kautta.</p> <p>Intervention sisällön jakaminen useita eri kanavia pitkin ei riittänyt varmistamaan sovelluksen saatavuutta henkilöstölle. Saatavuutta heikensi Windows-version puuttuminen ja verkkoversioon liittyvät ongelmat (salasanan unohtuminen, toimintahäiriöt Internet Explorer -selaimella, heikompi käyttömukavuus mobiiliin verrattuna).</p>	<p>Henkilöstön käytössä olevissa älypuhelimissa on tyypillisesti enemmän vaihtelua käyttäjärjestelmän suhteen kuin vaikkapa tietokoneissa. Kehitysvaiheessa tehtävä alustan/alustariippumattomuuden valinta vaikuttaa suoraan käyttöönoton onnistumiseen.</p> <p>Jos sovelluksessa olisi lisätoiminnallisuuksia esimiehille ja henkilöstöpäälliköille, ne tulisi ottaa huomioon tässä vaiheessa. Suunnitelmassa tulisi kuvata miten poikkeaviin tuloksiin puututaan – milloin esimerkiksi on syytä ottaa yhteyttä esimiehiin tilanteen muuttamiseksi.</p>

Toteutus	<p>Tutkimuksen esittelytilaisuus koettiin hyödylliseksi ja motivoivaksi. Paperisia esitteitä ja ”lippulappusia” on niin paljon, että ne eivät tavoita henkilöstöä.</p> <p>Osa työntekijöistä koki, että tutkimuksesta tiedottamisen jälkeen osallistuminen jäi täysin oman aktiivisuuden varaan. Yrityksissä oli kova kiire joulun alla. Sovelluksen käytölle oli vaikeaa löytää sopivaa aikaa ja paikkaa, koska sitä ei saanut käyttää työaikana, eikä sitä muistettu tai ehditty käyttää vapaa-aikana.</p> <p>Työntekijät olivat kiireisiä, eikä heidän työaikaansa ollut resursoitu tutkimukseen osallistumiselle.</p> <p>Tutkijoilla oli epärealistiset odotukset osallistumisaktiivisuudesta.</p>	<p>Yhteistapaamiset, muistutukset, käytön seuranta ja tiedotus tutkimuksen etenemisestä olisivat haastateltavien mukaan aktivoineet heitä käyttämään mobiilivalmennusta enemmän.</p> <p>Henkilöstöpäälliköt eivät voi edellyttää työntekijöitä asentamaan sovellusta, jos 1) yrityksen johto ei ole tehnyt periaatepäätöstä sovelluksen käyttämisestä ja 2) kaikilla ei ollut työsuhdetietoa, johon sen voisi asentaa.</p> <p>Jos interventioon liittyvää mittamista ei voi yhdistää olemassa oleviin arviointimenetelmiin, on haasteellista saada vastaajia kyselyihin ja haastatteluihin.</p>
Vaikutusten arviointi	<p>On vaikeaa arvioida, olisiko kolme kuukautta riittävä aika hyvinvointivaikutusten mittaamiseen, sillä sovelluksen käyttö jäi tässä tutkimuksessa niin vähäiseksi.</p> <p>Mobiilivalmennuksen käyttöönotto ei aiheuttanut muutoksia organisaation käytännöissä.</p>	<p>Organisaation käytäntöjen muuttaminen tulee suunnitella osaksi interventiota jo alusta pitäen myös johdon kanssa.</p>

## 4.4 Käyttäjäkokemuksen arviointi

Tässä luvussa on kuvattu tutkimuksen tulokset käyttäjäkokemuksen näkökulmasta.

### 4.4.1 Työntekijät

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden odotukset ja kokemukset ovat linjassa keskenään, eikä niiden välillä ole havaittavissa isoja ristiriitoja. Koska tutkimuksen osallistujien määrä oli suhteellisen pieni, tulokset eivät pyri yleistämään vaan niissä on pyritty kuvaamaan erilaisia käyttäjäkokemuksia.

#### 4.4.1.1 Odotukset

Työntekijöiden odotukset liittyivät pääasiassa yksilön hyvinvoinnin paranemiseen; ei esimerkiksi työyhteisöön tai teknologiaan sinänsä.

Työntekijät odottivat 1) uusia tietoja ja taitoja hyvinvointiin liittyen, 2) hyvinvoinnin parantamista, 3) tietoisuustaitojen parantamista, 4) tietoisuustaidoissa rutinoitumista, 5) uusia virikkeitä ja työkaluja hyvinvoinnin parantamiseksi, 6) keinoja rentoutumiseen, 7) keinoja stressin hallintaan, 8) keinoja jännityksen ja pelkojen hallintaan ja 9) keinoja priorisointiin ja olennaiseen keskittymiseen.

#### 4.4.1.2 Koettu arvo

##### *Uuden oppiminen (+/-)*

Työntekijät kokivat oppineensa valmennusohjelman avulla lisää tapoja tehdä hengitysharjoituksia ja rentoutusharjoituksia (esim. itsehieronta rentoutuskeinona). Lisäksi valmennusohjelma teki tietoiseksi siitä, että läsnäolo on tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Toisaalta muutamat osallistujat kokivat, että valmennusohjelma ei tuonut heille mitään uutta, koska mindfulness-asiat olivat heille jo ennestään tuttuja.

Käyttäjät kokivat, että sovelluksen käyttö auttoi tietoisuustaitojen rutinoitumisessa ehkä siinä mielessä, että sovelluksen sisältämät harjoitukset opastivat konkreettisesti miten tietoisuustaitoja voi käytännössä harjoitella omassa elämässä (sen ansiosta esimerkiksi kävelylenkillä havaitsi ympäristöstä paljon uutta).

Valmennusohjelma koettiin nimenomaan työkalupakkina hyvinvointiin, ja se auttoi rentoutumaan (esim. hengityksen seurannan kautta) ja rauhoittumaan. Siitä oli myös apua stressin hallintaan ja stressitilanteen laukaisemiseen.

##### *Turvallisuus ja hyvinvointi (+/-)*

Hyvinvoinnin parantuminen ei ollut niin selkeästi huomattavissa tutkimusaineistosta. Suurin osa osallistujista oli sitä mieltä, että he olivat käyttäneet sovellusta niin vähän, ettei varsinaisia vaikutuksia hyvinvointiin ehtinyt tulla tutkimuksen aikana. Osallistujat kokivat kuitenkin, että hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin interventiolla oli positiivisia vaikutuksia.

Valmennusohjelma paransi tietoisuustaitoja siten, että sen käyttö auttoi keskittymään hetkeen (esim. itseensä ja hyvinvointiin)

Valmennusohjelma auttoi jännityksen ja pelkojen hallintaan siinä mielessä, että osalle se toi rauhan tunteen osoittamalla, että asiat ovat kunnossa, mutta arvojen pohtiminen keskellä yötä ei tuonut toivottua hyvinvointiarvoa (saattoi seurata esimerkiksi vaikeuksia unen saannissa).

Osallistujat kokivat, että valmennusohjelma paransi keskittymiskykyä.

##### *Kätevyys (+/-)*

Valmennusohjelman koettiin olevan helppokäyttöinen. Sen selkeydestä esitettiin kuitenkin eriäviä mielipiteitä. Osa osallistujista koki, että ohjelmassa oli selkeästi jaoteltu harjoitukset eri kategorioihin, ja ohjelma ohjaa selkeästi oikeaan kohtaan, mutta osa osallistujista kuitenkin koki olevansa ”vähän hukassa” polkurakenteen kanssa. Heidän oli esimerkiksi vaikeaa löytää samaa harjoitusta uudelleen tai hahmottaa missä osiossa he olivat menossa. Se, että harjoitukset olivat lyhyitä, nähtiin etuna.

Motivointivideoita kohtaan osallistujilla oli osittain kriittisiä mielipiteitä. Videoiden ja HOT-terapian kuvauksen todettiin olevan ”hieman teennäisiä” ja videoiden katsominen koettiin hankalaksi, koska niiden katsomiseen oli vaikeaa löytää tarpeeksi rauhallista hetkeä. Koska harjoitukset oli sovittu tehtäväksi omalla ajalla, satunnainenkin harjoittelu työpaikalla aiheutti huonoa omaatuntoa. Se, että harjoituksia



pystyi tekemään omaan tahtiin, nähtiin sekä mahdollisuutena että riskinä. Osa käyttäjistä olisi toivonut tiukempaa seurantaa, jotta harjoituksia tulisi tehtyä ahkerammin.

#### 4.4.2 Esimiehet

Tutkimukseen osallistuneiden esimiesten odotusten ja kokemusten välillä on havaittavissa eroavaisuuksia.

##### 4.4.2.1 Odotukset

Tutkimukseen osallistuneiden esimiesten odotukset olivat pääpiirtein samanlaisia kuin työntekijöilläkin, mutta he toivat esille myös tehokkuus- ja motivoitainäkökulman. Esimiehet odottivat 1) uutta tietoa ja vinkkejä hyvinvointiin liittyen, 2) hyvinvoinnin ja tehokkuuden kasvua, 3) motivaatiota oman hyvinvointinsa parantamiseen.

##### 4.4.2.2 Koettu arvo

###### *Uuden oppiminen (-)*

Esimiehet eivät kokeneet saaneensa *uutta* tietoa tai vinkkejä hyvinvointiin liittyen, vaan he kommentoivat, että mobiilivalmennuksen sisältö vahvisti aiempia käsityksiä.

###### *Turvallisuus ja hyvinvointi (+/-)*

Myöskään esimiesten osalta hyvinvoinnin parantuminen ei ollut niin selkeästi huomattavissa tutkimusaineistosta. Hyvinvoinnin paraneminen nähtiin lähinnä sitä kautta, että esimiehet kokivat pystyvänsä paremmin pysähtymään ja rauhoittumaan (esimerkiksi hengityksen seurannan kautta) ja olemaan läsnä ja keskittymään ympäristöön ja puolisoon kotona. Loppukyselyissä tai haastatteluissa esimiehet eivät tuoneet odotuksissa mainittua tehokkuusasiaa esille.

Motivoitua oman hyvinvointinsa parantamiseen esimiehet kokivat saavansa sitä kautta, että mobiilivalmennus ja tutkimus herätti mielenkiinnon ja halun käyttää valmennusohjelmaa.

###### *Kätevyys (+)*

Esimiehet kokivat, että valmennusohjelmaa on helppo käyttää, ja sen sisältö on selkeästi jaoteltu eri osa-alueisiin. Ohjelma ohjasi helposti siihen kohtaan, missä käyttäjä on menossa. Samoin kuin työntekijätkin, esimiehet pitivät harjoitusten lyhyttä etuna siinä mielessä, että harjoituksia voisi tehdä milloin vain. Esimiehet toivat esille, että mobiilivalmennus vaikuttaa ”näppärämmältä” kuin rentoutusten tekeminen perinteisesti esimerkiksi CD:n avulla. Esimiehet esittivät parannusehdotuksena, että valmennusohjelmassa tulisi olla viikkoyhteenveto, joka samalla muistuttelisi käytöstä.

### 4.4.3 Henkilöstöpäälliköt

Henkilöstöpäälliköiden osalta odotusten ja kokemusten vertaileminen on vaikeaa. Suurin osa henkilöstöpäälliköiden odotuksista kohdistui yksilöiden hyvinvoinnin paranemiseen, mutta he toivat esille myös esimerkiksi työkontekstiin liittyvät työyhteisötaidot ja sairauspoissaolot. Koska tutkimukseen osallistuneita oli suhteellisen vähän ja sovelluksen käyttö jäi vähäiseksi, odotukset eivät toteutuneet siinä mielessä, että näissä mittareissa olisi tapahtunut muutoksia. Henkilöstöpäälliköiden kokemukset ja näkemykset eivät koske yksinomaan tätä tutkimusta, vaan haastattelussa pyrittiin arvioimaan myös mobiilivalmennusten hyödyntämistä laajemmin jatkossa.

#### 4.4.3.1 Odotukset

Tutkimuksen alkuvaiheessa selvitettiin henkilöstöpäälliköiden odotuksia mobiilivalmennuksen suhteen (ks. Taulukko 6). Molempien yritysten vastauksissa korostuivat työyhteisötaitojen kehittäminen, palkitsemisodotusten kohtuullistaminen, keskittyminen sellaisiin asioihin, joihin voi vaikuttaa (keskittyminen olennaisiin asioihin epäolennaisten sijaan) ja fyysisten jännitystilojen tunnistaminen ja vähentäminen. Yritys A:n vastauksissa korostuivat jo hyvin olevista asioista tietoisesti tuleminen ja niiden harjoittaminen edelleen kun puolestaan Yritys B:n tuloksissa korostuivat stressin ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

**Taulukko 6.** Henkilöstöpäälliköiden odotukset Oivan suhteen.

Odotus	Yritys
Työyhteisötaitojen kehittäminen	Yritys A, Yritys B
Pohdinta: miksi työntekijät tekevät tätä työtä ja miksi he nauttivat siitä – laskevatko he arvoa työlle itselleen ja työkavereille vai pelkäävät ulkoisille etuuksille	Yritys A, Yritys B
Omien ajatusten käsittely, tässä hetkessä eläminen, keskittyminen asioihin, joihin voi vaikuttaa ja joita voi tehdä	Yritys A, Yritys B
Kehon tilan tunnistaminen ja jännityksen poistaminen	Yritys A, Yritys B
Tietoisuuden lisääminen siitä, että asiat ovat hyvin (mm. luottamus johtoon on kasvanut)	Yritys A
Mahdollisten turhautumisten käsittely (resursointikysymyksissä)	Yritys A
Pohdinta: millaista olisi olla toisen ihmisen asemassa (eri ammattiryhmien väliseen yhteistyöhön liittyen)	Yritys A
Rentoutus- ja tietoisuustaitojen opettelu ja sitä kautta stressin ja kuormittuneisuuden väheneminen	Yritys B
Esimiesten yleinen jaksaminen (matkustuksen lisääntyessä)	Yritys A
Välillinen vaikutus poissaoloihin	Yritys B

#### 4.4.3.2 Koettu arvo

Yrityksen A henkilöstöpäällikkö vaihtui tutkimuksen aikana kaksi kertaa, joten lopussa haastatellulla henkilöstöpäälliköllä oli vain perustiedot tutkimuksesta ja sovelluksesta. Yrityksen B henkilöstöpäällikkö osallistui tutkimukseen ja hänellä oli kokemusta sovelluksen käytöstä. Henkilöstöpäälliköiden osalta näkemykset on erotettu käyttämällä tunnisteita "Yritys A" ja "Yritys B".

Haastateltavien mukaan mobiilivalmennus lisää tietoisuutta omasta itsestä ja omasta hyvinvoinnista ja ohjaa tekemään harjoituksia, joita ei välttämättä muuten tulisi tehtyä (Yritys B). Toisaalta nähtiin, että työhyvinvoinnin kannalta keskeiset asiat ovat työntekijäkohtaisia ja että tällainen mobiilivalmennus voisi sopia osalle ihan hyvin, mutta ei kaikille (Yritys A). Haastateltavien mukaan projekti näkyi yritysten arjessa jonkin verran tutkimuksen alkupuolella, kun esittelytilaisuudet järjestettiin, mutta sen jälkeen näkyvyys on hiipunut (Yritys A, Yritys B). Sovelluksen käyttö ei ole kuulunut eikä näkynyt henkilöstöpäällikön suuntaan (Yritys A). Haastateltavat eivät ole saaneet mitään palautetta tutkimuksesta tai sovelluksesta (Yritys A, Yritys B). Henkilöstöpäälliköt eivät olleet havainneet muutosta työntekijöiden hyvinvoinnissa tutkimuksen aikana (Yritys A, Yritys B).

Kun henkilöstöpäälliköiltä tiedusteltiin, mitä mobiilivalmennus voisi tarjota esimiehille, he toivat esiin, että esimiehet kärsivät ihan samoista haasteista kuin työntekijätkin (Yritys A, Yritys B). Myös tunteiden hallintaan ja ajanhallintaan liittyvät asiat ovat keskeisiä (Yritys B). Esimiehet tarvitsisivat taitoja omien tiimijäsenien huomioimiseen. Olisi hyödyllistä, jos he voisivat seurata työn kuormittavuutta ja tunnistaa milloin heidän tulee reagoida. (Yritys A) Haastateltava toi esiin, että työntekijöiden tietojen jakamista esimiehille on syytä pohtia ja pitäisi olla valittavissa mitä tietoja jaetaan (Yritys B).

Henkilöstöpäälliköiltä tiedusteltiin myös mitä mobiilivalmennus voisi tarjota henkilöstöpäälliköille. Tarve on sama kuin esimiehilläkin (Yritys B). Mobiilivalmennus voisi olla yksi apuväline organisaation tilan seurantaan (Yritys B). Se voisi esimerkiksi antaa yleiskuvan siitä, miten kuormittavana työntekijät työn kokevat ja kuinka hyvin he osaavat käsitellä kuormittavia tilanteita (Yritys A). Henkilöstöpäälliköt olisivat myös kiinnostuneita tunnistamaan ja ymmärtämään erilaisia ihmistyyppejä (Yritys A). Haastateltava toi esiin, että työntekijöiden tietojen kerääminen vaatii aina luvan, ja haasteena on se, että tieto menettää merkityksensä, jos sitä ei saada kaikilta (Yritys B). On olennaista pohtia mitä tietoja kerätään. Työntekijät voivat kokea esimerkiksi työkuormitukseen liittyvien tietojen jakamisen uhkaavana irtisanomisen pelossa (Yritys B).

Henkilöstöpäälliköt uskovat, että mobiilivalmennukset tulevat yleistymään tulevaisuudessa (Yritys A, Yritys B). Oman työn raportointi voi lisääntyä. Mobiililaite voi soveltua siihen ihan hyvin, koska se voi antaa palautetta ja muistutuksia ja täten tehostaa harjoitusten tekemistä. (Yritys A) Haastateltavat näkevät haasteena, kuinka työntekijät pystyvät löytämään sopivan ajan ja paikan sovelluksen käytölle (Yritys A) ja millaisia vaikutuksia "ylenmääräinen" oman elämän mittaaminen ja analysointi saa aikaan (Yritys B). Haastateltava uskoo, että kasvokkain tapahtuvalle valmennukselle on helpompi löytää sopiva aika ja paikka (Yritys A).

#### 4.4.4 Sisältöä, toiminnallisuutta ja käyttötapaa koskevat parannusehdotukset

Tuloksista nousi esille useita mobiilivalmennuksen sisältöä, toiminnallisuutta ja käyttötapaa koskevia parannusehdotuksia.

Mobiilivalmennuksen *sisällön* suhteen käyttäjäkokemustulokset paljastivat, että sovellus ei välttämättä mahdollista uuden oppimista, jos psykologinen joustavuus ja mindfulness-asiat ovat jo käyttäjälle ennalta tuttuja. Sen vuoksi sisältöä on tarpeen kehittää edelleen, jotta se vastaisi myös kokeneempien käyttäjien tarpeisiin. Voisi olla myös tarpeen miettiä, millä muulla tavoin kuin videoilla käyttäjiä voisi motivoida tutustumaan Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan ja tekemään sen mukaisia harjoituksia.

Yrityksen A henkilöstöpäällikkö toi esille, että tämäntyyppinen harjoittelu ei välttämättä sovellu kaikille työntekijöille. Sen vuoksi olisi tarpeen kehittää ja kokeilla myös muuhun kuin Hyväksymis- ja omistautumisterapian harjoituksiin pohjautuvia sisältöjä.

Osallistujat ideoivat työkontekstiin räätälöityjä harjoituksia, jotka auttaisivat tunteiden käsittelyssä tietyissä haastavissa tilanteissa (Taulukko 7).

**Taulukko 7.** Tilanteet, joiden käsittelemiseen toivotaan apua.

Arkipäiväiset tilanteet töissä	Pitkän aikavälin tilanteet töissä
Turhautuminen työhön	Työskenteleminen paineen alaisena, esimerkiksi aikataulupaineet
Turhautuminen kollegojen toimintaan	Keskittymisen parantaminen
Erimielisyyksien käsittely rakentavalla tavalla	Muutoksista selviytyminen
Negatiivisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen	Uusiin vaatimuksiin vastaaminen (esim. työn tehostamiseen liittyen)
Uusista tehtävistä kieltäytyminen	Uusien ja vanhojen vaatimusten aiheuttamien ristiriitojen käsittely
Tehtävien priorisoiminen	Uupumisen tunnistaminen
Toisten ihmisten näkökulman huomioonottaminen ja ymmärtäminen	
Töiden jättäminen taakse ja vapaa-aikaan valmistautuminen	

Kehitysideoiden saamiseksi työntekijöiltä tiedusteltiin myös, mitkä asiat ovat keskeisiä heidän työhyvinvointinsa kannalta (ks. Kuva 5 ). Yritysten välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja vastausten suhteen. Positiivisesti työhyvinvointiin näytti vaikuttavan ennen kaikkea työkavereiden ja työyhteisön tuen merkitys, työn mielekkäisyys ja luottamuksesta kumpuavat vapaudet töissä. Negatiivisesti työhyvinvointiin vaikutti epämieliekäs työ, vaikuttamismahdollisuuksien puute ja liian suuri työkuorma.

 <p><b>HYVÄT TYÖKAVERIT/TYÖILMAPIIRI</b> Mukavat luotettavat työkaverit, avoin, keskusteleva ja rento ilmapiiri, luottamus, tuki ja rentous</p> <p>Hyvä yhteishenki</p> <p>Kunnioitetaan kokonaisuutena (huolehditaan myös työn ulkopuolisista asioista)</p> <p><b>MIELEKÄS TYÖ</b> Mielekästä, merkityksellistä ja motivoivaa työtä, riittävän haastavat ja monipuoliset työtehtävät, ja suunnitelmallinen työn toteuttaminen</p> <p>Töissä viiyy ("on kivaa")</p> <p><b>LUOTTAMUS</b> Työnantajan luottamus, annetaan vastuullista työtä, jota voidaan tehdä itsenäisesti ja vapaasti</p> <p><b>PALKKIOT</b> Taitojen arvostus, (positiivinen) palaute, kiitoksen saaminen, riittävä palkkaus</p> <p><b>ESIMIES/JOHTO</b> Hyvä, kuunteleva ja tukeva esimies, joka kykenee päätöksen tekoon</p> <p>Johdon myönteinen asenne</p> <p>Tasa-arvo</p> <p><b>TYÖYMPÄRISTÖ</b> Hyvät työolosuhteet, rauhallinen työtila,</p> <p><b>TYÖKUORMA</b> Inhimilliset työajat ja sopiva työkuorma</p> <p><b>TYÖN JA VAPAA-AJAN SOVITTAMINEN</b> Työn ja vapaa-ajan sovittaminen onnistuu, joustavat työajat</p> <p><b>VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET</b> On mahdollista vaikuttaa työn sisältöön ja kehittää työtä (sisältö, työvälineet, prosessit)</p> <p>Riittävä valta</p> <p><b>MINÄ ITSE</b> Omanarvontunto, haasteista selviytyminen ja omassa työssä pärjääminen, työssä kehittyminen ja edistyminen (aikaansaavuus), oma osaaminen, onnistumisen kokemukset</p> <p>Positiivinen asenne, järkevä suhtautuminen työhön</p> <p>Oma hyvinvointi</p> <p>Omat vuorovaikutustaidot</p>	<p><b>TYÖ EI MIELEKÄSTÄ</b> Työ ei ole mielekästä eikä kiinnosta itseä, työtehtävät haastettomia ja tavoitteet tai ohjeistukset ja vastuut epäselviä</p> <p><b>VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIEN PUUTE</b> Päätöksiin vaikuttaa raha ja asiakkaiden toiveet, ei mahdollisuutta vaikuttaa.</p> <p>Ei etenemismahdollisuuksia</p> <p>Työn sisältöön ja toimintatapoihin ei ole vaikutusta vaikuttaa, ei valtaa</p> <p><b>TYÖKUORMA</b> Kiire ja liikaa tekemistä, ettei ehdi keskittyä kunnolla työn hyvin tekemiseen</p> <p>Liian iso/liian pieni työkuorma</p> <p>Kohtuuttoman pitkä työpäivä</p> <p>Keskeneräiset asiat</p> <p><b>HUONO TYÖILMAPIIRI</b> Huono ilmapiiri, epämiellyttävät työtoveri, haastava kommunikointi, tiimihengen puute, tiedon pantaaminen</p> <p>YT-neuvottelut (Yritys B)</p> <p>Puuttuva taukokulttuuri</p> <p><b>PALKKIOT</b> Arvostuksen puute, pieni palkka</p> <p><b>MINÄ ITSE</b> Ei saa henkilökohtaisia onnistumisia, asioita ei saa edistettyä, riittämättömyyden tunne</p> <p>Stressi, nukkumisvaikeudet, huono terveys tai fyysinen kunto</p> <p><b>TYÖYMPÄRISTÖ</b> Avokonttori, nuhjuinen toimisto, työergonomia, istumatyö, honot työkalut</p> <p><b>EPÄTASA-ARVO</b> Epätasa-arvoinen kohtelu, epäreilisuus</p> <p><b>TUEN PUUTE</b> Tuen puute ylemmältä johdolta, esimieheltä, tiimiltä.</p> <p>Yksin jääminen ongelmien kanssa</p> <p><b>ESIMIES/JOHTO</b> Huono johtaminen, ylemmän johdon nuiva suhtautuminen, kokkematon esimies</p>
--	---

**Kuva 5.** Työntekijöiden näkemys työhyvinvointia lisäävistä tai heikentävistä tekijöistä.

Mobiilivalmennuksen *toiminnallisuuksien* suhteen tarvitaan lisää tukea käyttäjän aktivointiin. Vaikka sovelluksen tehtävänä on opettaa psykologisen joustavuuden taitoja, jotta henkilö lopulta osaisi käyttää niitä omassa elämässään ilmeikään sovellusta, erityisesti käytön alussa sovelluksen tulisi saada koukuttettua käyttäjä aktiivisemmin mukaan. Osallistujat toivat esille, että muistutukset voisivat olla hyödyllisiä. Myös käyttöliittymälogiikkaa voisi parantaa, jotta "polut" olisi helpompi hahmottaa ja mieluisan harjoituksen voisi löytää nopeasti uudelleen.

Mobiilivalmennuksen *käyttötapoihin* liittyen tutkimuksessa nousi esille esimerkiksi harjoitusten tekeminen yhdessä työaikana, vuorovaikutuksen parantamiseen liittyvät pariharjoitukset ja sovelluksen avulla tehtävät taukojummat. Vaikka harjoituksia on aikaisemmin pienimuotoisesti kokeiltu osana nuorten lääkinällisen kuntoutuskurssin ryhmätapaamisia (Älypuhelinsovelluksesta apu stressiin, 2013), tämänkaltaisista mobiilivalmennuksen sosiaalisista käyttötavoista ei ole vielä paljoa kokemusta.

## 4.5 Hyvinvointi

Taulukko 8 sisältää hyvinvointikyselyiden tulosten keskiarvot.

Oma työhyvinvointi (TYHY) mitataan asteikolla 0–70 (0–23.9: Työhyvinvointi hälytysrajalla, 24–46.9: Vielä tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi, 47–59.9: Tilanne jokseenkin kunnossa, 60–70: Työhyvinvointi hyvällä tasolla). Sen osalta molempien yritysten "tilanne on jokseenkin kunnossa". Parametrin suhteen ei juuri ollut eroja yritysten välillä, eikä siinä käytännössä tapahtunut muutosta tutkimuksen aikana. Yritys A sai hieman korkeammat pisteet.

Oma työhyvinvointi (Oma TYHY) mitataan asteikolla 0–70 (0–23.9: Työhyvinvointi hälytysrajalla, 24–46.9: Vielä tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi, 47–59.9: Tilanne jokseenkin kunnossa, 60–70: Työhyvinvointi hyvällä tasolla). Sen osalta Yritys A:n "tilanne on jokseenkin kunnossa" ja Yritys B:llä on "vielä tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi". Parametrin suhteen yritysten välillä oli havaittavissa eroa, sillä yritys A sai korkeammat pisteet. Yrityksessä B loppuun asti jatkaneiden osallistujien osalta (TYHY\*) parametrissa tapahtui lähes merkitsevä muutos +2,9 p ( $t = 2.1$ ;  $p = 0.06$ ). Kuitenkin, vastausten lukumäärä oli suhteellisen pieni ( $n = 13$ ).

Työn imu (UWES9) mitataan asteikolla 0–6. Viitearvoja ei ole varsinaisesti määriteltä, mutta Työterveyslaitoksen käyttämien viitearvojen mukaan työn imu on molemmissa yrityksissä "kohtuullinen" ja Yritys A:ssa hieman parempi kuin Yritys B:ssä (Alle 1,44: hyvin matala, 1,44–3,43: matala, 3,44–4,53: kohtuullinen, 4,54–5,30: keskimääräistä korkeampi, 5,31–6,00: korkea). Parametrin suhteen yritysten välillä oli alussa lähes merkitsevä ero 0,7 p ( $p = 0.10$ ) vastausten lukumäärän ollessa 42.

Elämäntyytyväisyys (SWLS) mitataan asteikolla 5–35 (5–9: erittäin tyytymätön, 10–19: jokseenkin tyytymätön, 20: neutraali, 21–30: jokseenkin tyytyväinen, 31–35: erittäin tyytyväinen). Sen osalta molempien yritysten työntekijät ovat "jokseenkin tyytyväisiä". Parametrin suhteen ei juuri ollut eroja yritysten välillä, eikä siinä käytännössä tapahtunut muutosta tutkimuksen aikana.

Stressi mitataan asteikolla 1–5 (1 = Ei lainkaan stressiä, 3 = Jonkin verran stressiä, 5 = Erittäin paljon). Sen osalta molempien yritysten työntekijöillä on "jonkin verran stressiä". Parametrin suhteen ei juuri ollut eroja yritysten välillä, eikä siinä tapahtunut käytännössä muutosta tutkimuksen aikana.

Tietoisuustaidot (FMI) mitataan asteikolla 14–64. Viitearvoja ei ole varsinaisesti määriteltä, vaan mitä suurempi luku on, sitä paremmat tietoisuustaidot ovat. Pa-

rametrin suhteen ei juuri ollut eroja yritysten välillä, eikä siinä tapahtunut käytännössä muutosta tutkimuksen aikana.

Psykologinen joustavuus (WAAQ) mitataan asteikolla 0–42. Viitearvoja ei ole varsinaisesti määritelty, vaan mitä suurempi luku on, sitä parempi psykologinen joustavuus on (huolet ja murheet eivät häiritse työntekoa). Loppuun asti jatkaneiden osallistujien osalta (WAAQ\*) yritysten välillä oli havaittavissa lähes merkitsevä ero 4,9 p ( $p = 0.09$ ) siten, että psykologinen joustavuus oli parempi Yritys B:ssä kuin Yritys A:ssa. Kuitenkin, vastausten lukumäärä oli suhteellisen pieni (Yritys A: n = 12 ja Yritys B: n = 13).

**Taulukko 8.** Hyvinvointikyselyiden tulosten keskiarvot.

	Kaikki		Yritys A		Yritys B	
	Ennen	Jälkeen	Ennen	Jälkeen	Ennen	Jälkeen
Oma TYHY	50,2 (SD=8,8)	51,1 (SD=8,9)	51,0 (SD=9,7)	51,3 (SD=10,9)	49,2 (SD=7,4)	50,8 (SD=7,0)
Oma TYHY*	50,9 (SD=9,3)	51,1 (SD=8,9)	51,8 (SD=11,1)	51,3 (SD=10,9)	50,1 (SD=7,7)	50,8 (SD=7,0)
TYHY	45,6 (SD=11,4)	48,6 (SD=10,3)	51,5 (SD=10,8)	53,0 (SD=11,0)	39,8 (SD=7,0)	44,4 (SD=7,8)
TYHY*	47,0 (SD=11,3)	48,6 (SD=10,3)	52,9 (SD=12,3)	53,0 (SD=11,0)	41,5 (SD=6,8)	44,4 (SD=7,8)
UWES9	4,1 (SD=1,3)	4,1 (SD=1,4)	4,4 (SD=1,2)	4,3 (SD=1,4)	3,7 (SD=1,4)	3,9 (SD=1,4)
UWES9*	4,1 (SD=1,3)	4,1 (SD=1,4)	4,3 (SD=1,4)	4,3 (SD=1,4)	4,0 (SD=1,2)	3,9 (SD=1,4)
SWLS	22,6 (SD=6,8)	23,1 (SD=5,5)	23,3 (SD=7,0)	24,9 (SD=5,0)	21,7 (SD=6,6)	21,5 (SD=5,6)
SWLS*	23,4 (SD=5,7)	23,1 (SD=5,5)	25,1 (SD=5,5)	24,9 (SD=4,7)	21,9 (SD=5,5)	21,5 (SD=5,6)
Stressi	3,0 (SD=1,1)	3,0 (SD=0,9)	3,1 (SD=1,2)	3,3 (SD=1,2)	2,8 (SD=0,9)	2,8 (SD=0,4)
Stressi*	2,8 (SD=0,9)	3,0 (SD=0,9)	3,3 (SD=1,0)	3,3 (SD=1,2)	2,5 (SD=0,5)	2,8 (SD=0,4)
FMI	34,3 (SD=7,4)	35,8 (SD=9,9)	33,5 (SD=8,1)	37,5 (SD=5,7)	35,2 (SD=6,4)	33,9 (SD=13,0)
FMI*	34,8 (SD=7,6)	35,8 (SD=9,9)	33,2 (SD=9,1)	37,5 (SD=5,7)	36,4 (SD=5,6)	33,9 (SD=13,0)
WAAQ	28,1 (SD=7,3)	27,6 (SD=7,2)	27,2 (SD=8,2)	25,1 (SD=8,5)	29,2 (SD=6,0)	30,0 (SD=5,0)
WAAQ*	28,0 (SD=7,1)	27,6 (SD=7,2)	26,1 (SD=8,7)	25,1 (SD=8,5)	29,7 (SD=4,8)	30,0 (SD=5,0)

\* Loppuun asti jatkaneet

## 5. Tulosten tarkastelu

### 5.1 Käyttökontekstin merkitys

Yritysten koot huomioon ottaen tutkimukseen osallistui hyvin pieni osa yritysten henkilöstöstä. Sen lisäksi sovelluksen käyttöaktiivisuus jäi vähäiseksi. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että organisaatiotason interventioiden toteuttaminen on monimutkaisempaa kuin yksilötason interventioiden (Biron & Karanika-Murray, 2014). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että mikäli yrityksen johto ei ole tehnyt periaatepäätöstä sovelluksen käyttöönotosta eikä sovellus ole asennettavissa kaikkiin henkilöstön työpuhelimiin, sovelluksella on heikot mahdollisuudet tulla laajempaan käyttöön.

Esteitä sovelluksen käyttöönotolle olivat muun muassa yleinen kiire yrityksissä tutkimuksen alkaessa sekä sovelluksen saatavuus silloin, kun sitä olisi ollut mahdollisuus käyttää (Windows-version puuttuminen ja verkkoversioon liittyvät ongelmat). Sen lisäksi sovelluksen käytölle oli ylipäänsä vaikeaa löytää sopivaa aikaa ja paikkaa. Sovellusta ei saanut käyttää työaikana, eikä sitä muistettu tai ehditty käyttää vapaa-aikana. Käyttäjät olisivat kaivaneet tukea, muistutuksia ja seuranta tutkimuksen aikana, jotta he olisivat muistaneet käyttää sovellusta aktiivisemmin. Voidaan myös kysyä, tavoittiko sovellus oikean kohderyhmän, sillä tutkimukseen osallistujat voivat enimmäkseen hyvin. Hyväksymis- ja omistautumisterapian mukaiset harjoitukset sopivat kenelle tahansa ennaltaehkäisevässä ja terveyttä ylläpitävässä mielessä, mutta henkilöt, joilla on haasteita hyvinvoinnissaan, voisivat kokea ne hyödyllisemmäksi ja käyttää sovellusta aktiivisemmin.

### 5.2 Käyttäjäkokemuksen merkitys

Tutkimuksessa käytetyn sovelluksen sisällöllä, toiminnallisuuksilla ja käyttötavoilla on merkitystä käyttöönotolle. Tässä julkaisussa on pyritty avaamaan mobiilivalmennusta koskevia odotuksia ja käyttäjäkokemuksia eri käyttäjäryhmien (työntekijöiden, esimiesten ja henkilöstöpäälliköiden) näkökulmasta. Osallistujien kokemat hyödyt liittyivät pääosin oppimiseen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin ja kätevytyteen. Ervastin (2013) mukaan *oppiminen* on arvoparametri, joka määritellään siten, että sovelluksen käyttö tukee uuden tiedon hankkimista tai uusien taitojen oppimista. *Turvallisuus ja hyvinvointi* puolestaan määritellään siten, että sovelluksen käyttö



tukee turvallisuuden ja hyvinvoinnin tunnetta. *Kätevyys* ei ole arvoparametri sinänsä, vaan se on laajempi kategoria, joka pitää sisällään useita arvoparametreja. (Ervasti, 2013) Tässä tutkimuksessa kätevyyttä ei yksilöity sen tarkemmin, vaan se piti sisällään muun muassa helppokäyttöisyyden ja sisällön löydettävyyden.

Yksi esimerkki työkontekstissa yleistyneistä työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitetuista sovelluksista on HeiaHeia!-treenipäiväkirja (<https://www.heiaheia.com/>). Se on hyödyllinen yrityksen kannalta, sillä yrityksen johdon ja henkilöstöhallinnon on helppo nähdä yhteys työntekijän fyysisen hyvinvoinnin ja tuottavuuden välillä. Lisäksi sovelluksessa on sen käyttöön sitouttavia elementtejä: treenipäiväkirjan pitäminen sinänsä tuo arvoa monelle käyttäjälle ja sovellus hyödyntää runsaasi sosiaalisen tuen elementtejä, kuten sosiaalista oppimista, suoritusten vertailua, kilpailua ja tunnustuksen saamista. Arvoparametrien tunnistaminen on tärkeää, koska siten voidaan ymmärtää miksi ihmiset käyttävät palveluita. Tutkimuksissa on osoitettu, että eri käyttäjäryhmät kokevat ja arvottavat saman palvelun täysin eri tavoin. (Ervasti, 2013) Siksi on tärkeää huomioida eri käyttäjäryhmät ja määrittellä palvelun tuoma lisäarvo kullekin käyttäjäryhmälle erikseen. Työkontekstissa tämä tarkoittaa sitä, että valmennusohjelman täytyy tuoda lisäarvo ainakin johdolle, henkilöstöhallinnolle, esimiehille ja työntekijöille.

### 5.3 Tutkimusasetelman vertailua muihin tutkimuksiin

Tutkimuksessa käytetty lähestymistapa oli hieman uudentyyppinen aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna, sillä mobiilivalmennus pyrittiin ottamaan käyttöön todellisessa käyttöympäristössä. Aikaisemmissa tutkimuksissa, kuten esimerkiksi Oiva-sovelluksen pienimuotoisessa käyttäjäkokemustutkimuksessa (Ahtinen ym., 2013) ja laajassa vaikuttavuustutkimuksessa (Lappalainen ym., 2014), on ollut useita käyttäjien aktiivisuutta lisääviä tekijöitä mukana (ks. Taulukko 9). Tämän ansiosta osallistuneet ovat voineet olla jo lähtökohtaisesti kiinnostuneempia tutkimuksesta kuin tämän tutkimuksen osallistujat ja lisäksi heille on asennettu sovellus valmiiksi omaan puhelimeen tai lainapuhelimeen. Taulukossa 9 mainitut tekijät voivat osaltaan vaikuttaa osallistujien aktiivisuuteen ja olivat toki tarpeen näissä kyseisissä tutkimusasetelmissa, mutta toteutuvat harvemmin reaali maailman käyttöönottilanteissa.

**Taulukko 9.** Tutkimusasetelmien vertailu.

Toimenpide	Ahtinen ym. 2013	Lappalainen ym. 2014	Tämä tutkimus
Rekrytointi	Tutkijat rekrytoivat lehti-ilmoitusten ja sähköpostikutsujen välityksellä	Tutkijat rekrytoivat lehti-ilmoitusten välityksellä	Henkilöstöpäällikkö välitti tutkijoiden rekrytointi-ilmoituksen sähköpostikutsujen tai intranet-ilmoituksen välityksellä
Sovelluksen jakaminen	Jokainen käyttäjä sai erillisen puhelimen, johon sovellus oli asennettu	Jokainen käyttäjä sai erillisen puhelimen, johon sovellus oli asennettu	Käyttäjät asensivat mobiilisovelluksen itse tai käyttivät verkkosovellusta
Yhteydenpito	Tutkijoiden ja osallistujien välillä suora kontakti	Tutkijoiden ja osallistujien välillä suora kontakti	Tutkijoiden ja osallistujien välillä ei suoraa kontaktia (ainoastaan aloitustilaisuus sekä kyselykutsut tutkijan sähköpostiosoitteesta)
Motivointi	Sovellus esiteltiin täysin henkilökohtaisen hyvinvoinnin näkökulmasta	Sovellus esiteltiin täysin henkilökohtaisen hyvinvoinnin näkökulmasta	Sovellus esiteltiin henkilökohtaisen hyvinvoinnin, työtehon ja työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta
Aloitustilaisuuden kesto	Aloitustilaisuuden kesto noin 30 min	Aloitustilaisuuden kesto noin 1 h	Aloitustilaisuuden kesto noin 30 min
Aloitustilaisuuden kohderyhmä	Aloitustilaisuus pelkästään tutkimukseen osallistuvalla ryhmällä	Aloitustilaisuus pelkästään tutkimukseen osallistuvalla ryhmällä, joka seulottu tutkimuksen valintakriteerien perusteella	Aloitustilaisuus kaikille kiinnostuneille
Lisämateriaali	Sovelluksen käyttöohjeet jaettiin paperilla	Sovelluksen käyttöohjeet jaettiin paperilla	Sovelluksen käyttöohjetta tai muuta muistilappua ei jaettu
Tutkimuksen kohderyhmä	Osallistujat ylipiston henkilökuntaa	Osallistujat työikäisiä stressistä ja metaboli- sista oireyhtymästä kärsiviä	Osallistujat yritysten työkykyisiä työntekijöitä

## 5.4 Puutteet

Vaikka käyttäjäkokemustulokset eivät ole yleistettäviä siinä mielessä kuin esimerkiksi kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitetaan, niitä voi hyödyntää suoraan uusien työyhteisön hyvinvointia parantavien palveluiden kehittämisessä (esimerkiksi arvolupausten määrittelyssä) ja käyttöönotossa. Tulosten hyödyntämisessä kannattaa huomioida, että vaikka tutkimukseen osallistujia pyydettiin pohtimaan asioita ja kysymyksiä yleisesti mobiilivalmennusten näkökulmasta, he olivat taipuvaisia vastaamaan nimenomaan tämän kyseisen mobiilivalmennuksen näkökulmasta.

## 6. Johtopäätökset ja yhteenveto

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia stressinhallintataitoja opettavan mobiili- ja verkkovalmennuksen vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin IT-alan yrityksissä ja selvittää ohjelman käyttöön ja hyväksyttävyyteen vaikuttavia seikkoja.

Koska osanottajamäärä jäi suhteellisen pieneksi, tulosten perusteella ei pysty arvioimaan hyväksymis- ja omistautumisterapiapohjaisen mobiilivalmennuksen vaikuttavuutta työkontekstissa. Kuitenkin, tutkimuksesta voidaan vetää seuraavia johtopäätöksiä:

1. On hyödyllistä nähdä interventio prosessina, jota arvioidaan kokonaisuutena eikä pelkästään lopputulosten perusteella. Silloin pystytään tunnistamaan tekijöitä, jotka ovat ratkaisevia intervention todellisen käyttöönoton kannalta.
2. Mobiilivalmennuksen käyttöönoton onnistuminen edellyttää koko organisaation tukea johtoa myöten.
3. Mobiilivalmennuksen sisällön, toiminnallisuuksien ja käyttötapojen sopivuus työympäristöön vaikuttaa ohjelman käyttöönottoon työntekijöiden keskuudessa. Intervention aikainen tuki on tärkeää.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää uusien työyhteisön hyvinvointia parantavien tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä ja käyttöönotossa.

# Lähdeluettelo

- Ahtinen, A., Mattila, E., Väikkynen, P., Kaipainen, K., Vanhala, T., Ermes, M., Sairanen, E., Myllymäki, T. & Lappalainen, R. 2013. Mobile mental wellness training for stress management: Feasibility and design implications based on a one-month field study. *JMIR mHealth and uHealth* 1(2), e11.
- Biron, C. & Karanika-Murray, M. 2014. Process evaluation for organizational stress and well-being interventions: Implications for theory, method, and practice. *International Journal of Stress Management* 21(1), 85–111.
- Bond, F.W., Lloyd, J., & Guenole, N. 2013. The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86, 331–347.
- Burton, N.W., Pakenham, K.I. & Brown, W.J. 2010. Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: A pilot study of the READY program. *Psychology, Health & Medicine* 15(3), 266–277.
- Cox, T., Karanika, M., Griffiths, A. & Houdmont, J. 2007. Evaluating organizational-level work stress interventions: Beyond traditional methods. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 21(4), 348–362.
- Egan, M., Bamba, C., Petticrew, M. & Whitehead, M. 2009. Reviewing evidence on complex social interventions: appraising implementation in systematic reviews of the health effects of organisational-level workplace interventions. *Journal of epidemiology and community health*, 63(1), 4–11.
- Elo, A.-L., Leppänen, A. & Jahkola, A. 2003. Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health* 29, 444–451.
- Eläketurvakeskus. 2014. Suomen työeläkkeen saajat ja vakuutetut 2012. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2014. 126 sivua. Helsinki 2014. ISSN 1795-5165 (painettu), ISSN 1796-0479 (verkkójulkaisu).
- Ervasti, M. 2013. Understanding and predicting customer behaviour: Framework of value dimensions in mobile services. *Journal of Customer Behaviour*, 12(2–3), 135–158.
- Flaxman, P.E. & Bond, F.W. 2010. A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour Research and Therapy* 48(8), 816–820.

- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä – työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heron, K.E. & Smyth, J.M. 2010. Ecological momentary interventions: Incorporating mobile technology into psychosocial and health behavior treatments. *British Journal of Health Psychology* 15(Pt 1), 1–39.
- Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) 2012. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Raportti 68/2012. Helsinki. 290 s. ISBN 978-952-245-768-4 (painettu), ISBN 978-952-245-769-1 (verkkojulkaisu).
- Kristensen, T. S. 2005. Intervention studies in occupational epidemiology. *Occupational and environmental medicine*, 62(3), 205–210.
- Lappalainen, P., Kaipainen, K., Lappalainen, R., Hoffrén, H., Myllymäki, T., Kinnunen, M.L., Mattila, E., Happonen, A.P., Rusko, H. & Korhonen, I. 2013. Feasibility of a personal health technology-based psychological intervention for men with stress and mood problems: Randomized controlled pilot trial. *JMIR Research Protocols*, 2(1), e1.
- Lappalainen, R., Sairanen, E., Järvelä, E., Rantala, S., Korpela, R., Puttonen, S., Kujala, U.M., Myllymäki, T., Peuhkuri, K., Mattila, E., Kaipainen, K., Ahtinen, A., Karhunen, L., Pihlajamäki, J., Järnefelt, H., Laitinen, J., Kutinlahti, E., Saarelma, O., Ermes, M. & Kolehmainen, M. 2014. The effectiveness and applicability of different lifestyle interventions for enhancing wellbeing: the study design for a randomized controlled trial for persons with metabolic syndrome risk factors and psychological distress. *BMC Public Health* 14, 310. doi:10.1186/1471-2458-14-310.
- Ly, K.H., Dahl, J., Carlbring, P. & Andersson, G. 2012. Development and initial evaluation of a smartphone application based on acceptance and commitment therapy. *SpringerPlus* 1, 11.
- Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Moran, D.J. 2011. ACT for leadership: Using Acceptance and Commitment Training to develop crisis-resilient change managers. *The International Journal of Behavioral Consultation and Therapy* 7(1), 68–77.
- Nielsen, K. & Abildgaard, J. S. 2013. Organizational interventions: a research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27(3), 278–297.

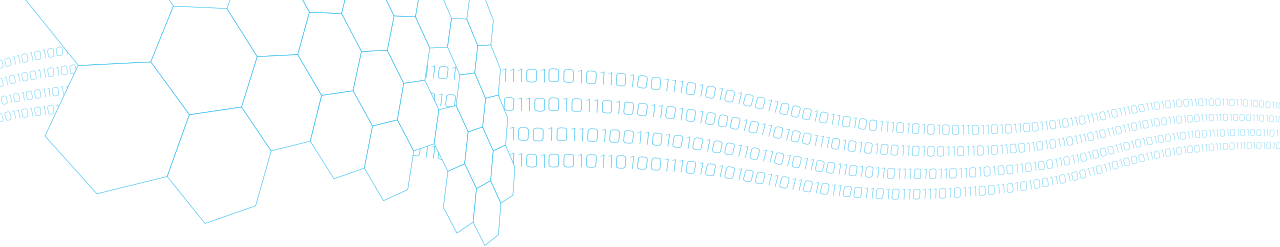
- OECD 2012. Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work [online], OECD Publishing. Saatavilla: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124523-en> (viitattu 10.7.2014)
- Pavot, W. & Diener, E. 1993. Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment* 5(2), 164–172.
- Pavot, W. & Diener, E. 2008. The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology* 3(2), 137–152.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.
- Stansfeld, S. & Candy, B. 2006. Psychosocial work environment and mental health – meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 32, 443–462.
- Walach, H., Buchheld, N., Buttenmüller, V., Kleinknecht, N., & Schmidt, S. 2006. Measuring mindfulness – The Freiburg Mindfulness Inventory (FMI). *Personality and Individual Differences* 40, pp. 1543–1555.
- WHO. 2013 Mental health action plan 2013–2020. Geneva, Switzerland: World Health Organization 2013. ISBN 978-92-4-150602-1.
- Älypuhelinsovelluksesta apu stressiin. 2013. *Työkyky-lehti* 1/2013, s. 23. Saatavilla: <http://www.verveconsulting.fi/julkaisut/tyokyky-lehti.html> (viitattu 9.7.2014)

Nimeke	<b>Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi</b>
Tekijä(t)	Marja Harjumaa, Salla Muuraiskangas & Kirsikka Kaipainen
Tiivistelmä	<p>Mielenterveyden häiriöt ovat merkittävä syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle. Työntekijöiden henkilökohtaisen hyvinvoinnin parantaminen ja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisy on ensiarvoisen tärkeää, mutta haasteena on kustannustehokkaiden, helppojen ja houkuttelevien menetelmien löytäminen. Viime vuosina on tutkittu paljon hyväksymis- ja omistautumisterapiaan (HOT) perustuvia valmennusohjelmia stressin ja sen haitallisten seurausten vähentämiseksi. Niiden on osoitettu parantavan hyvinvointia ja työsuoritusta sekä lievittävän stressiä. Oiva on VTT:n ja Jyväskylän yliopiston yhteistyössä kehittämä HOT-pohjainen valmennussovellus, joka toimii sekä mobiililaitteissa että web-selaimen kautta. Tässä julkaisussa kuvatus tutkimushankkeen tavoitteena oli tutkia Oivan vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin IT-alan yrityksissä ja selvittää ohjelman käyttöön ja hyväksyttävyyteen vaikuttavia seikkoja. Tutkimus tehtiin noin kolmen kuukauden mittaisena interventiotutkimuksena, johon osallistui kaksi IT-alan yritystä.</p> <p>Tutkimuksen odotettua vähäisemmän osallistujamäärän vuoksi Oivan vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin ei pystytty luotettavasti tutkimaan, mutta käyttöönoton ja digitaalisen valmennusohjelman hyväksyttävyyden suhteen tutkimuksesta voidaan vetää seuraavia johtopäätöksiä:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Interventio on syytä nähdä prosessina, jota arvioidaan kokonaisuutena eikä pelkästään lopputulosten perusteella. Silloin pystytään tunnistamaan tekijöitä, jotka ovat ratkaisevia intervention todellisen käyttöönoton kannalta.</li><li>2. Mobiilivalmennuksen käyttöönoton onnistuminen edellyttää koko organisaation tukea johtoa myöten.</li><li>3. Mobiilivalmennuksen sisällön, toiminnallisuuksien ja käyttötapojen sopivuus työympäristöön vaikuttavat ohjelman käyttöönottoon työntekijöiden keskuudessa. Intervention aikainen tuki on tärkeää.</li></ol>
ISBN, ISSN	ISBN 978-951-38-8154-2 (URL: <a href="http://www.vtt.fi/publications/index.jsp">http://www.vtt.fi/publications/index.jsp</a> ) ISSN-L 2242-1211 ISSN 2242-122X (Verkkojulkaisu)
Julkaisu-aika	Syyskuu 2014
Kieli	Suomi, englanninkielinen tiivistelmä
Sivumäärä	36 s.
Projektin nimi	Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi
Rahoittajat	Työsuojelurahasto
Avainsanat	työhyvinvointi, mobiilivalmennus, hyväksymis- ja omistautumisterapia, HOT, Oiva, IT
Julkaisija	VTT PL 1000, 02044 VTT, puh. 020 722 111





Title	<b>Mobile coaching for improving occupational health and coping at work</b>
Author(s)	Marja Harjumaa, Salla Muuraiskangas & Kirsikka Kaipainen
Abstract	<p>Mental disorders are a significant cause of disability pensions. Improving personal well-being of the employees and preventing mental health problems is vital but it is challenging to find cost-effective, easy and appealing methods. During recent years, coaching applications based on Acceptance and Commitment Therapy (ACT) for decreasing stress and its detrimental effects have been studied. They have been shown to improve well-being and work performance and alleviate stress. Oiva is an ACT-based coaching application developed by VTT and University of Jyväskylä. Oiva is available both on mobile devices and on the Internet. The goal of the present research project was to study the effects of Oiva on well-being in the IT companies and discover factors affecting its use and acceptance. The study was conducted as a three-month intervention in two companies.</p> <p>During the study, it was observed that it is challenging to realise digital interventions on the organisation level and that success requires the support of the entire organisation, including the highest management. Also, the contents of the coaching application, suitability of the functionalities and suitability of the use into work environment are affecting the adoption among the employees. Participation in the study was lower than expected and hence it was not possible to reliably assess the effects of Oiva on workplace wellbeing. Nonetheless, the following conclusions can be made regarding the acceptance of the digital coaching application:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Intervention ought to be seen as a process which is evaluated as a whole and not only based on its outcomes. This makes it possible to identify factors which are crucial for the adoption of the intervention.</li><li>2. Successful adoption of mobile coaching requires the support of the entire organisation including top management.</li><li>3. The suitability of the content, functions and intended use of the mobile coaching application in work environment influence its adoption among employees. Support during the intervention is important.</li></ol>
ISBN, ISSN	ISBN 978-951-38-8154-2 (URL: <a href="http://www.vtt.fi/publications/index.jsp">http://www.vtt.fi/publications/index.jsp</a> ) ISSN-L 2242-1211 ISSN 2242-122X (Online)
Date	September 2014
Language	Finnish, English abstract
Pages	36 p.
Name of the project	Mobile coaching for improving occupational health and coping at work
Commissioned by	The Finnish Work Environment Fund
Keywords	workplace well-being, mobile coaching, acceptance and commitment therapy, ACT, Oiva, IT
Publisher	VTT Technical Research Centre of Finland P.O. Box 1000, FI-02044 VTT, Finland, Tel. 020 722 111



## **Mobiilivalmennus työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi**

ISBN 978-951-38-8154-2 (URL: <http://www.vtt.fi/publications/index.jsp>)  
ISSN-L 2242-1211  
ISSN 2242-122X (Verkkajulkaisu)

