

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) mukaan vuonna 2017 yli 70% kaikista miehistä ja yli 60% naisista oli Suomessa ylipainoisia. Neljäsosa sekä miehistä että naisista luokiteltiin lihaviksi. Kunnokartta- tutkimuksessa (2018) todettiin suomalaisista aikuisista 1/5 täyttävän terveysliikuntasuosituksen kriteerit kestävyysliikunnan osalta eli harrastavan reipasta kestävyystyyppistä liikuntaa vähintään kolmena päivänä viikossa yhteensä 2,5 h. Kun huomioon otetaan myös suositukset lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävstä liikunnasta kaksi kertaa viikossa, 1/10 aikuisista täyttää terveysliikuntasuosituksen kriteerit. Lapsista ja nuorista 1/3 täyttää heille asetetut terveysliikuntasuositukset, ekaluokkalaisista seitsemän lasta kymmenestä ja yhdeksäsluokkalaisista enää vain yksi lapsi kymmenestä (Liitu 2018).

## Vanhemmat näyttävät puutteellista mallia

Sitä pienet perässä, mitä isot edellä? Banduran (1977) sosiaalisen mallintamisen teorian mukaan ihmiset mallintavat niiden ihmisten käyttäytymistä, joiden kanssa he eniten viettävät aikaa ja joista he pitävät. Jos ei mikään edellä mainituista faktoista ole vielä kolahtanut, niin viimeistään tämän pitäisi kolahtaa, etenkin pienten lasten vanhempia. Samaan aikaan kun liikuntasuosituksia halveerataan porukalla, ruutu-aika lapsilla ja nuorilla on lisääntynyt ja heissä on myös verrattain paljon ylipainoisia. Mallit lasten tottumuksiin tulevat hyvin usein juuri niiltä henkilöiltä, joita eniten ihaillaan lapsuuden aikana. Ei tarvitse varmasti kysyä, keitä nämä henkilöt ovat. Haluammeko jättää perinnöksi lapsillemme uuden ilmaston lisäksi myös jaksamattomuuden kohdata sen seurauksia?

## Miten synnytetään motivaatio, jos ei vain kiinnosta

Edellä esitetyiltä asioilta ei voi kukaan ummistaa silmiään. Ei vanhemmat, ei työpaikat, ei työpaikkojen johtajat, ei kukaan. Olen vienyt kolmen vuoden ajan henkilöstön hyvinvointiin tähtääviä projekteja eteenpäin eri organisaatioissa ja yrityksissä sekä toiminut urheilu- ja kuntovalmentajana noin seitsemän vuotta kilpaurheilu-urani aikana ja sen jälkeen. Nuorilla urheilijoilla kestävä motivaation synnyttäminen kovenevaan harjoitteluun on aivan ydinosa juttua. Mitä se vaatii? Se vaatii mielekästä ja hauskaa tekemistä, jossa ei kuitenkaan vältellä omien rajojen hakemista hauskuuden kustannuksella. Usein juuri ne merkittävimmät kokemukset liikunnasta tulevat, kun joutuu haastamaan itseänsä kunnolla. Kovempien ja haastavampien juttujen vastapainoksi tarvitaan kevyempiä ei niin tavoitteellisia juttuja. Ihminen nauttii oppiessaan uutta.

Mitä liikuntamotivaation synnyttäminen vaatii aikuisilla? Aivan samoja asioita kuin nuorella urheilijanalulla. Ihminen tekee sitä, mistä hän nauttii, missä hän oppii uutta ja minkä hän kokee merkitykselliseksi. Mikäli motivaatiota ei yksinkertaisesti ole eikä liikuntaa ole harrastanut, on tarjottava matalan kynnyksen vaihtoehtoja. En usko hetkeäkään, ettei ratkaisua jokaiselle löytyisi. Tärkeää on myös kertoa aikuisille, miksi tehdään mitään eli perustella hyödyt ja vaikutukset.

## Toimiva konsepti

Yhteenvedona kolmen yritysvuoden projekteista on syntynyt konsepti, jolla asioita on järkevää viedä eteenpäin. Yksilötasolla ydin on jokaisen omien lähtökohtien huomioiminen, sen on oltava kaikessa toiminnassa taustalla. Siihen kuuluvat asiakkaan historian ja elämäntilanteen ymmärtäminen ja tuohon kontekstiin elämäntilannetta ja kuntoa edistävien toimien sovittaminen, ymmärtäen ja hyväksyen. Toinen ajatukseni on liikunnan osalta, että jokainen toisto vie eteenpäin. Idea on, että jo pienillä säännöllisillä teoilla voi saavuttaa suuria. Periaate toimii, kun sen sisäistää. Olisi kuitenkin liirumlaarumia ja täysin vastuutonta sanoa, että ilman panostusta edistystä tulisi. Jos jotain haluaa oman hyvinvoinnin osalta saavuttaa, vaatii se päättäväisyyttä ja tekemistä siinä missä muissakin asioissa. Elämäntilanteen muutoksissa se vaatii myös muutoksen aikana monesti tukea, etenkin ensimmäisen kuukauden osalta. Tässä astuvat kuvaan yritykset. Työpaikalla vietetään puolet valvellaoloajasta ja ympäristön luomat edellytykset ovat merkittäviä motivaation kannalta. Yritystasolla toimivaan konseptiin palaan tulevassa kappaleessa.

## Yritysjohtaja esimerkkinä

Olen kohdannut monesti johtajan, joka ehkä on ollut kiinnostunut asioista ja pitää niitä tärkeinä, mutta ei ole itse halunnut kuitenkaan asiaan aikaansa tai resursseja panostaa. Olen kehittänyt konseptin siten, että johtajan ei tarvitse osallistua projektien käytännön järjestelyihin. Johtajan asenteella on kuitenkin oikeasti merkitystä jo yksinomaan esimerkkinä. Jo pelkästään sillä on merkitystä, että on aidosti kiinnostunut työntekijöiden tekemisestä itse työtehtävissä, mutta myös heidän hyvinvoinnistaan. Monesti jo yksi kysymys työntekijälle riittää, saati että vielä itse osallistuisi toimiin. Kiinnostus voi olla näennäistä tai konkreettista, jokaisen johtajan on hyvä kysyä itseltään kumpaa ryhmää hän edustaa.

Mikä on sitten hyvä lähestymistapa viedä asioita eteenpäin? Ensinnäkin on kiistaton tosiasia, että hyväkuntoinen ja hyvinvoiva työntekijä jaksaa töissä paremmin ja hänellä on lähtökohdat myös luoda positiivista ilmapiiriä ympärilleen. On ymmärrettävä myös se, että yhden työntekijän kuukausittaiset palkkakustannukset ovat yritykselle keskimäärin noin 4500 euroa. Yhden henkilön yhden kuukauden palkkakustannuksilla saa jo Firstbeat Hyvinvointianalyysit 15 henkilölle ja kaikille henkilökohtaisen ohjelman. Rahaa jää vielä reilusti käytettäväksi, jonka voi sijoittaa esim. virkistyspäivään, luentoihin tai työpaikkaliikuntaan. Kaikille ei ole lisäksi tarvetta henkilökohtaista ohjelmaa edes ajatella, vain harvoille analyysin tulosten perusteella tai halukkaille.

Jos panostan, mitä siitä saan? Hyödyt kiinnostavat totta kai kaikkia, yritysjohtoa henkilöstön jaksamisen ohella myös taloudelliset hyödyt. Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan yksi panostettu euro työhyvinvointiin antaa kuusi euroa takaisin. Varmasti tässä yhteydessä nousee kysymys, onko palveluntuottajan sanoilla katetta ja palvelu oikeasti vaikuttavaa. Oikein toteutettuna on, tässä yhteydessä avoin suora keskustelu ja näkemysten vaihto yritysjohtajan ja palveluntarjoajan kanssa on avainasemassa. Turhaa ei kannata tehdä eikä turhasta maksaa.

Firstbeat Hyvinvointianalyysi on erinomainen työväline aloitukseen ja sitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Sillä saadaan kipukohtat esiin ja tarvittavia toimia voidaan lähteä toteuttamaan perustuen faktoihin. On kuitenkin harhaa kuvitella, että kaikilla pelkkä data innostaisi muutoksiin.

Jotkut tallaavat tuloksistaan huolimatta täsmälleen samalla tavalla kuin ennenkin. Firman on kuitenkin saatava rahoilleen vastinetta, eikä asioita kovin kauan ole syytä tehdä vain tekemisen vuoksi. Tässä yksilöllinen kohtaaminen nousee avainasemaan. Kukapa ei sisimmässään haluaisi voida hyvin, sen verran tervettä itsekkyyttä saa ja pitää olla. Ja kun itse voi hyvin, niin silloin on mahdollista tuottaa hyvää oloa myös naapurille tai työkaverille. Tukea muutokset tarvitsevat, jo yksi puhelinsoitto ja ohjelmassa pysymisestä keskustelu sekä kannustus asiantuntijalta monesti riittävät jo pitkälle. Joskus into kasvaa nopeastikin ja on halukkuutta tilata omaan piikkiin esim. kuntosaliohjelma.

## Kuka haluaisi haahuilla elämässään ilman tavoitetta?

Mikä sitten saa tekemään oman hyvinvoinnin eteen töitä? Oikein asetetut ja omiin lähtökohtiin sopivat tavoitteet totta kai. Kukapa meistä haluaisi haahuilla elämässään ilmaan minkäänlaista tavoitetta tai unelmaa. Tavoitteiden asettamiseen ja itsensä tutkiskeluun kannattaa oikeasti keskittyä ja käyttää aikaa. Myös yrityspalveluissa ja luennoilla tuohon on tärkeää panostaa. Tämä on tärkeää myös työelämässä työn merkityksellisyyden kokemusta ajatellen, miksi ei siis liikunnan osalta. Tavoite voi olla pysyä terveenä, mennä nukkumaan klo 10, käydä uimassa joka toinen päivä kilometri tai kehua yksi työkaveri päivässä. Mutta ilman tavoitetta, mitä siitä tulee? No hyvin vähän ainakin.

*Perttu Noponen*

*Liikuntatieteiden maisteri valmennus- ja testausoppi, opettaja, urheilu- ja hyvinvointivalmentaja, ex-kilpakympenottelija*