

YRITYS EI LIIKU TYÖNTEKIJÄN PUOLESTA

Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä työpaikkaliikunnasta:
laadullinen tutkimus

Hilkka Kärkkäinen

Virpi Railo

Terveyskasvatuksen
pro gradu –tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Terveystieteiden laitos
Kevät 2000

Hilkka Kärkkäinen ja Virpi Railo. Yritys ei liiku työntekijän puolesta. Laadullinen tutkimus henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden työpaikkaliikuntanäkemyksistä. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Kevät 2000. 51 sivua ja 15 liitesivua.

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata laadullisella menetelmällä henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä sekä näiden kahden ryhmän näkemuseroja työyhteisön työpaikkaliikunnan merkityksestä sekä terveyden ja hyvinvoinnin merkityksestä työyhteisössä. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata näiden kahden ryhmän näkemyksiä työpaikkaliikunnan kehittamisestä ja perusteluista.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla henkilöstöpäälliköitä ja luottamushenkilöitä (n=10) viidestä Jyväskylän alueen keskisuuresta tai suuresta yrityksestä huhti-toukokuussa vuonna 1999. Tutkittaviksi yrityksiksi valittiin sellaisia Jyväskylän alueen yrityksiä, joissa on toteutettu työpaikkaliikuntaa. Henkilöstöpäälliköt edustivat työnantajapuolta ja luottamushenkilöt työntekijäpuolta. Litteroidut haastattelut analysoitiin sisällönanalyysillä.

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin muun muassa se, että työnantajien mielestä työpaikkaliikunnan yhtenä tärkeänä tavoitteena oli saada työntekijät oivaltamaan liikunnan merkitys omalle työkyvyille ja saada sitä kautta yritykselle taloudellista hyötyä. Henkilöstöpäälliköt korostivat, että henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat olivat tärkeämpiä kuin työpaikkaliikunta. Luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että työntekijäpuolella korostettiin oman liikuntalajin löytämistä työpaikkaliikunnan avulla. Työntekijät liittivät työpaikkaliikunnan merkitykseen henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat.

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajapuolella työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimista pidettiin työyhteisöissä tärkeänä, koska työyhteisöt eivät menestyneet, jos työntekijät eivät olleet työkykyisiä. Luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että työntekijöiden puolella terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui, kun työyhteisöissä ilmeni ongelmia. Henkilöstöpäälliköiden näkemykset terveestä ja hyvinvoivasta työntekijästä käsittivät työntekijöiden koko elämäalueen, kun taas luottamushenkilöiden näkemykset terveestä ja hyvinvoivasta työntekijästä liittyivät työkuuntoon ja työssä viihtymiseen.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2 TERVEYDEN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	6
2.1 TYÖYHTEISÖ TERVEYDEN EDISTÄMISEN KOHTEENA	6
2.2 TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN	8
2.3 TERVE TYÖYHTEISÖ.....	8
2.4 TYÖKYVYN KÄSITTEESTÄ	9
2.5 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	9
2.6 TERVEYDEN EDISTÄMISOHJELMAT TYÖYHTEISÖSSÄ	10
3 TYÖPAIKKALIIKUNTA TYÖKYVYN EDISTÄJÄNÄ.....	12
3.1 TYÖPAIKKALIIKUNNAN KÄSITTEESTÄ	12
3.2 TYÖPAIKKALIIKUNNAN LUONTEESTA	13
4 TYÖPAIKKALIIKUNNAN MERKITYS.....	15
4.1 LIIKUNNAN VAIKUTUKSET TYÖIKÄISTEN YLEISIIN TERVEYSONGELMIIN.....	15
4.2 TYÖIKÄISTEN SUOMALAISTEN LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMINEN.....	16
5 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖPAIKKOJEN LIIKUNTAINTERVENTIOISTA ..	18
5.1 TYÖPAIKKALIIKUNTAAN OSALLISTUMINEN.....	18
5.2 TYÖPAIKKOJEN LIIKUNTAINTERVENTIOIDEN LUONNE JA VAIKUTTAVUUS	19
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	22
7 TUTKIMUSAINEISTO JA ANALYSOINTI.....	23
7.1 TUTKIMUSAINEISTON KERUU	23
7.2 ANALYYSIMENETELMÄ.....	25
8 TULOKSET	27
8.1 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN NÄKEMYKSET TERVEYDESTÄ JA HYVINVOINNISTA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	27
8.2 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN NÄKEMYSEROT TERVEYDESTÄ JA HYVINVOINNISTA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	29
8.3 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN NÄKEMYKSET TYÖYHTEISÖN TYÖPAIKKALIIKUNNASTA	29

8.4 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN NÄKEMYSEROT TYÖYHTEISÖN TYÖPAIKKALIIKUNNASTA	32
8.5 TYÖPAIKKALIHKUJATYYPIT HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN KUVAAMINA.....	33
8.6 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN NÄKEMYKSET TYÖYHTEISÖN TYÖPAIKKALIHKUNNAN KEHITTÄMISESTÄ	35
8.7 HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖIDEN JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN PERUSTELUT TYÖYHTEISÖN TYÖPAIKKALIHKUNNAN JÄRJESTÄMISELLE.....	37
9 POHDINTA.....	39
9.1 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDESTA.....	39
9.2 TULOSTEN POHDINTAA	41
LÄHTEET	45

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Suostumus haastateltavaksi pro gradu –tutkielmaan

Liite 3. Esimerkki haastattelusta

1 JOHDANTO

Maailman terveysjärjestö on korostanut, että fyysisesti passiivisen elämäntavan yleistyminen on yksi maailmanlaajuinen terveyttä uhkaava vaara (Jakartan julistus 1997). Hyvinvointivaltioissa arkiaktiivisuus ei ole enää itsestään selvää. Raskasta ruumiillista työtä teki vuonna 1998 suomalaisista aikuisista vain 7.1 % ja istumatyötä 50.7 %. Väitetään, että suurin osa suomalaisista liikkuu terveytensä kannalta liian vähän. Vaikka kuntoliikunnan harrastaminen on lisääntynyt, ei nykyisellä liikuntaharrastusmäärällä saavuteta kaikkia liikunnan terveyshyötyjä. (Helakorpi ym. 1998.)

Lindströmin (1994) mukaan työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu terveen työyhteisön perusstrategioihin. Cooperin (1994) mielestä terve organisaatio on yhteisö, jolla on fyysisesti ja psyykkisesti terveitä työntekijöitä, ja joka menestyy taloudellisesti. Työntekijöiden kokeman hyvinvoinnin, terveyden ja hyvän työkyvyn kautta työn tuottavuus ja laatu paranevat. Työikäisillä liikunnan rooli painottuu työkyvyn turvaamiseen. Työpaikkaliikunta tukee työkykyä ylläpitävää toimintaa ja hyvin organisoituna yksilön työkyvyn kehittymistä.

Smolanderin (1995) mukaan yhtenä työpaikkaliikunnan tavoitteena on saada aikaan tiedostamis- ja ajatusprosessi, joka johtaa säännöllisen liikunnan harrastamiseen. Työpaikkaliikunnassa haasteena on saada mukaan työntekijät, joille säännöllisen liikunnan harrastamisesta on terveyden kannalta eniten hyötyä. Työpaikkaliikunnan onnistumisen edellytyksiä ovat muun muassa johdon tuki ja sitoutuminen, työntekijöiden motivaation herättäminen sekä pätevä ohjaus ja opastus (Korhonen 1995). Työpaikan ei tarvitse olla kaiken tarjoava liikuntakeskus, vaan työpaikkaliikunta on ennemmin liikuntaan virittäjä ja kannustaja sekä liikuntainnostuksen alkuunpanija.

Suomessa toteutetut työpaikkojen liikuntainterventiot ovat olleet kestoltaan lyhyitä, joten niiden vaikuttavuutta liikunnallisen elämäntavan omaksumiseen on vaikea arvioida. Aikaisemmat työpaikkaliikuntaa koskevat tutkimukset on toteutettu lähinnä määrällisin menetelmin. Tutkimukset ovat rajoittuneet yksilöiden liikuntakäyttäytymiseen, liikuntamotiiveihin ja työpaikkaliikuntaan osallistumiseen tai koskeneet liikuntainterventioiden luonnetta ja vaikuttavuutta. Työnantajapuolen näkemyksiä työpaikkaliikunnasta ei ole tutkittu eikä näin ollen ole tietoja myöskään työyhteisön osapuolten välillä.

Työnantajien ja työntekijöiden näkökulmien esiin tuominen voisi edesauttaa työyhteisöjen terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien ohjelmien lähtökohtien tunnistamista ja sitä kautta ohjelmien suunnittelua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata laadullisella menetelmällä henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä sekä erityisesti näiden kahden ryhmän välisiä näkemuseroja työpaikkaliikunnan merkityksestä työyhteisössä sekä terveyden ja hyvinvoinnin merkityksestä työyhteisössä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä työpaikkaliikunnan kehittamisestä ja perusteluista.

2 TERVEYDEN EDISTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

2.1 Työyhteisö terveyden edistämisen kohteena

Terveyden edistäminen on määritelty Maailman terveysjärjestön Ottawan asiakirjassa (WHO 1986) toiminnaksi, jolla pyritään lisäämään ihmisen mahdollisuuksia parantaa terveyttään. Asiakirja sisältää viisi strategiaa, joilla voidaan kehittää ja muuttaa elintapoja ja terveyden perustana olevia sosiaalisia, taloudellisia ja ympäristöolosuhteita. Nämä terveyden edistämisen strategiat ovat: 1) terveellisen yhteiskuntapolitiikan kehittäminen, 2) terveellisen ympäristön aikaansaaminen, 3) yhteisöjen toiminnan tehostaminen, 4) henkilökohtaisten taitojen kehittäminen ja 5) terveyspalvelujen uudistaminen. Tehokkaimpia ovat holistiset lähestymistavat, joissa on käytetty näiden viiden strategian yhdistelmää. (Kalimo ja Vertio 1987.)

Terveyden edistäminen on kirjattu ensimmäistä kertaa päätöslauselmaksi Maailman Terveysjärjestössä. Päätöslauselma listaa Jaekartan julistuksessa kirjatut terveyden edistämisen tärkeimmät tehtävät 2000-luvulla: terveyden sosiaalisen vastuun edistämisen, terveyden panostuksen lisäämisen, terveyden hyväksi tehtävän yhteistyön lujittamisen ja laajentamisen, yhteisöjen toimintakyvyn lisäämisen ja yksilön vahvistamisen terveyskysymyksissä sekä terveyden perusrakenteiden varmistamisen. (Jaekartan julistus 1997.) Terveyden edistämisen tavoitteena on tukea ja vahvistaa yksilön, ryhmän tai yhteisön voimavaroja, edellytyksiä ja mahdollisuuksia toimia aktiivisesti oman hyvinvointinsa parhaaksi (McKenzie & Smeltzer 1997, Raeborn & Rootman 1998).

Tones (1990) pitää terveyden edistämisen tärkeimpänä päämääränä lisätä ihmisen mahdollisuuksia ja kykyä hallita omaa ja tätä kautta yhteisönsä terveyttä. Ingrosso (1993) näkee terveyden edistämisen kuvaannollisena keinona mennä eteenpäin, tuntemattoman polun seuraamisena, minkä päämäärä ei ole tiedossa. Terveyden edistämisen tavoitteena on vaikeuksien selvittämisen kautta kokemuksen ja viisauden hankkiminen.

Työyhteisöllä tarkoitetaan toiminnallista ryhmää, jolla on yhteinen työn tavoite sekä yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot, ja joka työskentelee yhdessä. Työyhteisönä voidaan pitää pientä vuorovaikutuksellista ryhmää tai koko työpaikkaa. (Lindström 1994.)

Yksi terveyden edistämisen päämääristä on yhteisöjen toiminnan tehostaminen. Wilkinson (1997) määrittelee työyhteisön terveyden edistämisen kasvatuksellisten, organisatoristen ja ympäristöllisten toimintojen yhdistelmäksi, joka on suunniteltu tukemaan työntekijöiden ja heidän perheidensä terveyttä edistävää käyttäytymistä. WHO:n (1986) mukaan terveyden edistämistoiminnalla tulee pyrkiä lisätä ihmisten mahdollisuuksia terveyden hallintaan ja parantamiseen.

Terveyden edistäminen on terveyden myönteisiä edellytyksiä korostavaa toimintaa pyrkimyksenä aikaansaada terveyttä parantavia muutoksia työympäristössä ja tukea työntekijän voimavarojen kehittymistä niin, että hän kykenee tekemään terveyttä edistäviä valintoja. Terveyttä suosivilla ympäristöillä on suuri merkitys elämäntyyli muutosten aikaansaamisessa. (Kalimo, R. 1994, O'Donnell 1989.) Terveyden edistämisen määritelmä sisältää myös rakenteellisia ja lainsäädännöllisiä muotoja, joiden avulla voidaan rakentaa organisaatioita, jotka edistävät yksilön ja yhteisön hyvinvointia (Naidoo & Wills 1994, O'Brien 1995).

Työyhteisö on otollinen terveyden edistämiseen, koska siellä tavoitetaan suurin osa työikäisistä. Toiminnan tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja yhteisön omiin henkisiin ja aineellisiin voimavaroihin. Työllä ja työympäristöllä saattaa jo sinällään olla terveyttä edistäviä vaikutuksia, ja työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki voi vaikuttaa myönteisesti terveyden edistämiseen. Terveyden edistäminen työyhteisössä edellyttää vaikuttamista sekä työhön että ihmiseen: työn ja työolojen parantamiseen sekä työntekijöiden voimavarojen lisäämiseen. Terveyden edistäminen kattaa osa-alueina tai toimintamuotoina myös terveyden suojelun, sairauden ehkäisyn, terveystieteiden ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. (Kalimo, R. 1994.) Aromaa ym. (1998) määrittelevät terveyden edistämisen tavoitteet työiässä seuraavasti:

- yleisten sairauksien ja tapaturmien riskin pienentäminen,
- yleisten sairauksien ja vammautumisten aiheuttaman kuolleisuuden, toimintakyvyn vajavuuden ja työkyvyttömyyden vähentäminen,
- hyvän elämän ja toimintakyvyn edellytysten tukeminen ja parantaminen edistämällä hyvää terveyttä ja toimintakykyä tukevia elämäntapoja ja olosuhteita sekä
- terveyden ja toimintakyvyn edellytysten luominen myös vanhuusikä varten.

2.2 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön kehittämisen peruseriaate on tukea ja parantaa työyhteisön toimintaa ja varmistaa organisaation elinmahdollisuuksia. Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on työntekijöiden hyvinvointi ja osaaminen sekä organisaation laatu ja tuottavuus. Onnistunut työyhteisön kehittäminen liittyy suoraan työyhteisön jokapäiväiseen toimintaan eikä muodostu irralliseksi toiminnaksi. (Lindström 1995.) Työyhteisön kehittymisen tulee perustua sen omiin voimavaroihin, ja kehittämistoimintaa voidaan tukea ulkoa päin (Kalimo, R. 1994). Työyhteisön kehittämisen menetelmät ovat aina arvosidonnaisia ja liittyvät yhteiskunnan senhetkiseen kehitysvaiheeseen. Kehittämismenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi työyhteisön rakenteiden muuttamista, henkilöstön koulutusta tai uusien toimintatapojen luomista. (Lindström 1995.)

Kehittämisen onnistumiselle merkittävä tekijä on, että kaikki henkilöstöryhmät ja henkilöt haluavat osallistua työnsä kehittämiseen. Jos työyhteisön johto ei osallistu ja tue kehittämistoimintaa, syntyy helposti ongelmia. (Kotter 1995.) Johdolla on oltava selkeä visio siitä, mihin suuntaan kehityksen on toiminnan tuloksena tapahduttava (Mikkelsen 1991). Johdolla on oltava usko ja vakaumus toiminnan välttämättömyydestä, sekä johdon on pystyttävä perustelemaan henkilöstölle, että muutos on välttämätön ja sitä kautta saatava myös muut vakuuttuneiksi muutoksen välttämättömyydestä (Beer 1990).

2.3 Terve työyhteisö

Cooper (1994) määrittelee terveen organisaation yhteisöksi, jolla on fyysisesti ja psyykkisesti terve henkilöstö ja joka menestyy taloudellisesti. Korhosen (1993) mukaan hyvä tuottavuus voi rakentua kestävästi vain terveiden organisaatioiden ja tyytyväisten työntekijöiden varaan.

Henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu terveen työyhteisön perustrategioihin. Työn ja työyhteisön hyvyys tai terveys ovat tavoitetiloja, joihin työyhteisön kehittämistoiminnalla pyritään. Yksilötason hyvinvoinnin ja terveyden edellytykset ovat yhteneviä työn ja työyhteisön edellytysten kanssa. Lisäksi terveessä työyhteisössä työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistumiseen, vaikuttamiseen ja oppimiseen. (Lindström 1994.) Karasek ja Theorell (1990) korostavat työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä terveyteen ja hyvinvointiin.

2.4 Työkyvyn käsitteestä

Työkykyä voidaan tarkastella laajasta näkökulmasta: Työkyvyn perustan muodostavat ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, kehitys ja kasvu. Valmiudet työelämässä suoriutumiseen hankitaan koulutuksella ja kokemuksella perinnöllisten ominaisuuksien pohjalle. Lisäksi työ, työympäristö, terveys, elintavat sekä ikääntyminen vaikuttavat työelämässä suoriutumiseen. Työsuorituksiin ja -tuloksiin vaikuttavat motivaatio ja työhalukkuus. (Ilmarinen 1995.) Työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten lisäksi tulisi huomioida työn tarjoamat mahdollisuudet (Mäkitalo ja Palonen 1994).

Vilkkumaa (1996) korostaa, että työkykyisyys on työntekijän oma tulkinta voimavaroistaan ja niiden suhteesta työhön. Voimavarat voidaan käsittää yleiseksi elämän hallinnaksi, joka on osa koherenssin tunnetta: kyky ymmärtää omaa elämää, kyky selviytyä omasta elämästä ja kyky kokea oma elämä tarkoitukselliseksi (Antonovsky 1980).

Käytännössä yksilön omaa arviota pidetään hyvänä mittarina työkyvystä. Työkykyindeksillä, työkyvyn mittarilla, pyritään tunnistamaan riittävän aikaisin työkyvyn aleneminen. Työkykyindeksi perustuu kyselyyn, joka mittaa lähinnä subjektiivista työkykyä. Työkykyindeksin osa-alueet ovat yksilön tämänhetkinen työkyky verrattuna parhaimpaan työkykyyn, sairauksien lukumäärä ja arvioitu haitta työssä, sairauspoissaolopäivät, työkyky työn vaatimusten kannalta, psyykkiset voimavarat sekä oma arvio työhön kykenevyydestä kahden vuoden kuluttua terveyden kannalta. Ilmarinen on todennut, että koettu työkyky on osoittautunut voimakkaaksi työkyvyttömyyden ennustajaksi. (Ilmarinen ym. 1989, Ilmarinen 1995.)

2.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Terveyden edistäminen työpaikalla tarkoittaa lähes samaa kuin työkykyä ylläpitävä toiminta (Kalimo, R. 1994). "Sekä työkykyä ylläpitävässä toiminnassa että terveyden edistämässä pyritään terveellisen ympäristön toteuttamiseen ja terveyttä suojaavien ja terveysriskejä vähentävien toimintatapojen edistämiseen" (Miilunpalo 1995). Työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu työsuojeluun ja työterveyshuoltoon (Bergström ym. 1997). Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työkykyä ja toimintakykyä

työntekijän työuran kaikissa vaiheissa. Työterveyshuollon neuvottelukunta on todennut, että työkykyä ylläpitävä toiminta on työelämän keino edistää työssä olevan väestön terveyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 1992.)

Matikainen (1995) korostaa, että työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on lisätä työntekijän hyvinvointia, vähentää terveydellisiä riskejä ja edistää fyysistä sekä psyykkistä toimintakykyä. Lisäksi toiminnalla pyritään siihen, että työntekijät kykenisivät käyttämään ja kehittämään voimavarojaan työkykynsä ylläpitämiseksi. Tavoitteena työyhteisössä on, että se kykenee hallitsemaan ja kehittämään omatoimisesti työkykyyn ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteiden saavuttamisen tulisi johtaa siihen, että toimivuus työpaikalla ja tuottavuus paranevat sekä sairauspoissaolo- ja eläkemenot vähenevät.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan toteuttaa ja kohdistaa työntekijöihin työpaikalla kolmella tasolla. Ennaltaehkäisevässä toiminnassa pääpaino on *koko henkilöstön* hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämässä. Keinoina ovat terveys- ja työsuojelukasvatus sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön kehittäminen. Omaehtoinen terveyden edistäminen, kuormituksen säätely sekä mahdollisesti kuntoutus ovat keinoina niille, joiden *työ- ja toimintakyky uhkaa heikentyä*. Kuntouttavat toimenpiteet, sairauksien hoitaminen ja työn mukauttaminen kohdistuvat niihin, joiden työkyky on *sairauden, vamman tai vian vuoksi heikentynyt*. Tarkoituksena on estää sairauden eteneminen työkyvyttömyydeksi. (Matikainen 1995.)

Ylikosken (1996) mukaan työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan toteuttaa kahdella erilaisella tavalla: asiantuntijalähtöisesti tai työyhteisön omaehtoisena toimintana. Asiantuntijalähtöisessä lähestymistavassa asiantuntija määrittelee keskeisimmät työkyvyn kehittämiskohteet, ja työyhteisön omaehtoisessa lähestymistavassa yksilön oma kokemus työkykyyn vaikuttavista tekijöistä on pohjana toiminnalle. Itse kehittäminen voidaan kuitenkin molemmissa toteuttaa joko asiantuntijalähtöisesti tai työyhteisön omaehtoisena toimintana.

2.6 Terveyden edistämisohjelmat työyhteisössä

Työyhteisöjen terveyden edistämisohjelmat voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen: 1) *Kommunikaatio- ja tietoisuusohjelmilla* pyritään lisäämään informatiivisesti työntekijöiden tietoja terveydestä ja tiedottamaan terveyden edistämisen ohjelmista. 2) *Testaus- ja arviointiohjelmien* avulla kartoitetaan työntekijöiden terveysongelmia ja terveyden tasoa auttaen näin työntekijää

kohdistamaan huomio omiin terveyskäyttäytymisen muutoksiin. 3) *Koulutus- ja elämäntyyliohjelmilla* pyritään testaus- ja arviointiohjelmissa ilmenneiden työntekijän terveysongelmien perusteella kehittämään menetelmiä ja mahdollisuuksia muuttaa työntekijän terveyskäyttäytymistä tiedon, opastuksen ja toimintamallien avulla. 4) *Käyttäytymistä ja muutosta tukevien ohjelmien* avulla työpaikalla tuetaan ja kannustetaan työntekijän terveyskäyttäytymistä. (O'Donnell 1984, Baun, Horton and Storlie 1992; Storlie 1992.)

Maailman terveysjärjestön asiantuntijaryhmä mainitsee kolme tärkeää tekijää työpaikkojen terveyden edistämishjelmissä: ohjelmien realistisuuden ja toteutettavuuden, ohjelmien järjestämisen niin, että ne ovat arvioitavissa sekä toimivien osapuolten välisen yhteistyön. Asiantuntijaryhmä korostaa, että terveyden edistämishjelmien kehittäminen vaatii johtajien ja työntekijöiden oma-aloitteista yhteistyötä. (WHO 1988.)

Yhdysvaltalaisessa strukturoidussa haastattelututkimuksessa vuonna 1994 tutkittiin 5000 työntekijän mahdollisuuksia osallistua työyhteisöjen terveyden edistämishjelmiin sekä osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Yhteensä 33 erilaista terveyden edistämishjelmaa jaettiin tupakoinnin lopettamis-, liikunta-, terveystasvatus- ja testausohjelmiin sekä liikuntamahdollisuuksiin. Tutkimuksessa selvisi, että 82 %:lla työntekijöistä oli ollut mahdollisuus osallistua viimeisen vuoden aikana ainakin yhteen terveyden edistämishjelmaan työyhteisöissä, joissa oli yli 50 työntekijää. Näistä työntekijöistä puolet kertoi osallistuneensa ainakin yhteen ohjelmaan viimeisen vuoden aikana. Verrattuna saatavuuteen osallistuminen ohjelmiin vaihteli laajasti ja oli vain vähän yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin kuten ikään, sukupuoleen ja terveyteen tai organisatorisiin tekijöihin. Tutkimuksen perusteella osallistumisaktiivisuuden lisäämisen tulee perustua kunkin työyhteisön erityispiirteiden analysointiin. (Grosch 1998.)

Chapmanin (1998) mukaan työyhteisön terveyden edistämishjelmien osallistumisaktiivisuutta voidaan lisätä työntekijöiden kiinnostuksen kohteiden määrittelemisellä, ohjelman suunnittelun kehittämisellä, tekemällä osallistuminen mahdollisimman helpoksi, lisäämällä ohjelman tiedotusta, käyttämällä kannustimia, lisäämällä työnantajan tukea ja sitoutumista ja seuraamalla työntekijöiden osallistumista ohjelmaan.

3 TYÖPAIKKALIIKUNTA TYÖKYVYN EDISTÄJÄNÄ

3.1 Työpaikkaliikunnan käsitteestä

Telama (1976) on jakanut työpaikkaliikunnan työaikana tapahtuvaan työliikuntaan: taukoliikunta, työliikkeet ja -asennot sekä työajan ulkopuolella tapahtuvaan työpaikkaurheiluun: työpaikan kuntoliikunta ja työpaikan kilpaurheilu. Telaman määritelmä on hieman vanhentunut, koska se ei käsitä työmatkaliikuntaa, joka voidaan sisällyttää nykyiseen laajempaan työpaikkaliikunnan käsitteeseen. Lankinen (1991) rajaa työpaikkaliikunnan työaikaan kiinteästi liittyväksi toiminnaksi, esimerkiksi taukoliikunta, vapaa-ajan liikunnaksi, esimerkiksi kerhot ja puulaakit tai työnantajan taloudellisesti tukemaksi liikunnaksi, esimerkiksi alennusliput uimahalliin tai kuntosalille.

Työpaikkaliikunnan toimintaympäristöjen sisällöllä tarkoitetaan työergonomiaa, tauko- ja elpymisliikuntaa, työpaikalla tapahtuvaa virkistysliikuntaa, työpaikkojen kilpaurheilua, työmatkoihin liittyvää liikuntaa sekä liikuntaa osana työsuojelua (Liikuntakomitea 1990). Työpaikkaliikunta voidaan jakaa taulukon 1 mukaan työajan liikuntaan ja työpaikan harrasteliikuntaan.

Taulukko 1. Työpaikkaliikunnan ilmenemismuodot.

TYÖPAIKKALIIKUNTA	
TYÖAJAN LIIKUNTA	TYÖPAIKAN HARRASTELIIKUNTA
työliikunta	liikuntakampanjat ja -tapahtumat
taukoliikunta	kunto- ja virkistysliikunta
työmatkaliikunta	kilpailuliikunta
kuntoutusliikunta	

3.2 Työpaikkaliikunnan luonteesta

Smolanderin (1995) mukaan työpaikkaliikunnassa työnantajan tavoitteena on tuottava työntekijä, kun taas työntekijä saa mahdollisuuden omaksua ja ylläpitää tervettä liikunnallista elämäntapaa työympäristössä. Työpaikkaliikunnan tavoitteena on myös saada aikaan tiedostamis- ja ajatusprosessi, joka johtaa säännöllisen ja kohtuullisen liikunnan harrastamiseen. Smolander korostaa hyväksyttävyyden ehtoa työpaikkaliikunnan järjestämisen edellytyksenä, eli suunnittelua ja toteutusta yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa, sekä vapaaehtoisuutta ja luottamuksellisuutta työntekijöille.

Työterveyden Edistämisyhdistyksen Liikunta ja työkyky -seminaarin (1992) yhteenvedossa todetaan, että työpaikkaliikuntaohjelman sisällössä on tärkeää sen sovittaminen yksilön tarpeisiin ja mahdollisuuksiin, liikunnan oikea annostelu ja ohjelmointi, liikunnan suorittamistavan ja ajankohdan itsesääntely, ohjelman jatkuvuus, ohjelman vaikutusten seuranta ja arviointi, työyhteisön ja harrastusliikunnan sosiaalinen tuki ja johdon sekä työterveyshuollon rooli valmentajana. Louhevaara ym. (1995) korostavat, että työntekijöiden elämäntilanteiden ja kunnon vaihtelujen sekä vuodenaikojen vaihtelujen takia työkykyä ylläpitävien liikuntamuotojen valinnanmahdollisuuden tulisi olla laaja ja monipuolinen.

Työpaikkaliikunta vaatii tiloja, välineitä, ohjelmanvetäjiä, ohjaajia, tiedotusta, osallistujien ajankäyttöä sekä mahdollisesti terveydenhoitokuluja. Työmatkaliikuntaa varten tarvitaan työpaikoille peseytymistiloja ja polkupyörien säilytystiloja sekä turvallisia kevyenliikenteen väyliä. Työyhteisön kilpailuliikunta sekä liikuntatapahtumat eivät onnistu hyvin ilman sitoutuneita järjestäjiä. Ammattitaitoinen ohjaaja voi olla työpaikkaliikunnan säännöllisyyden ja jatkuvuuden kannalta välttämätön. Työpaikalla tapahtuva taukoliikunta ei vaadi erityisiä tiloja eikä välineitä. (Smolander 1995.)

Edellytyksenä työpaikkaliikunnan onnistumiselle ovat johdon tuki ja sitoutuminen, työyhteisön sitoutuminen ohjelmaan, välitön yksilöllinen ja yhteisöllinen palaute edistymisestä, toteutus työaikana tai osittain työaikana, työntekijöiden motivaation herättäminen, monipuolinen ohjelma, joka tarjoaa mielekkäitä kokemuksia ja onnistumisen elämyksiä sekä pätevä ohjaus ja opastus (Korhonen ym. 1995).

Työpaikkaliikuntaa tulisi tukea eri tavoin, koska ihmiset voidaan jakaa liikunnan harrastamisen suhteen erilaisiin ryhmiin. Usein työpaikkaliikuntaan osallistuvat jo muutenkin *liikunnallisesti aktiiviset ihmiset*, joita pidetään yhtenä ryhmänä ja joiden liikunnan harrastuksen tukemiseen tarvitaan tiloja ja välineitä. Toisen ryhmän muodostavat ne *ihmiset, jotka ovat päättäneet ryhtyä liikkumaan* ja liikunnan harrastamisen vakiinnuttamiseksi tarvitsevat tuekseen tietoa liikunnan aloittamisesta, esimerkiksi yksilö- tai ryhmäneuvontaa sekä mahdollisuuksia aloittaa liikunta. Tärkeintä on saada aloittamiskynnys mahdollisimman matalaksi. Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikuttavuuden kannalta on viisasta sijoittaa voimavarat tähän ryhmään. Kolmanteen ryhmään kuuluvat *ihmiset, jotka eivät aio aloittaa liikunnan harrastamista*. Heidän aktivoimiseksi ja motivoimiseksi tulisi lisätä tiedotusta, jonka tulisi kohdistua arvoihin, asenteisiin ja käsityksiin, sekä kuntotestauksia, jotka voivat antaa kipinän liikunnan aloittamiseen. (Smolander 1995.)

Jos liikuntaohjelma kohdistuu yksilöllisiin elämäntapamuutoksiin, se saattaa korostaa liian yksipuolisesti terveellisten elämäntapojen ja terveyden merkitystä elämän oikeina arvoina ja saattaa leimata epäterveelliset elämäntavat vääriksi. On tärkeää ymmärtää eettisesti liikunnan ja terveellisten elämäntapojen olevan vain yhtenä valinnan mahdollisuutena eikä ainoana oikeana arvona. Liikuntaohjelmien toteutukseen tarvittava henkilökohtainen tieto ei saa millään tapaa vaikuttaa työsuhteeseen liittyviä oikeuksia vastaan. (Oja 1994.)

4 TYÖPAIKKALIIKUNNAN MERKITYS

4.1 Liikunnan vaikutukset työikäisten yleisiin terveysongelmiin

Suomalaisten työikäisten yleisimpiä terveysongelmia ovat verenkiertoelinten-, hengityselinten- ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveysongelmat (Aromaa 1998). Liikunnan rooli painottuu kansansairauksien ehkäisyyn ja hoitoon sekä koko työikäisen väestön työkyvyn turvaamiseen. Säännöllisen liikunnan keskeisiä terveydelle edullisia vaikutuksia ovat muun muassa sydäntautiriskin ja kohonneen verenpaineen kehittymisen pieneminen, ahdistuksen ja masennuksen tuntemusten väheneminen, psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen sekä kehon painon säätelyn auttaminen. (U.S. Department of Health and Human Services 1996.)

Tärkeimmät työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairaudet Suomessa ovat mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä sydän- ja verisuonisairaudet (Klockars ja Tola 1998). Vuonna 1995 Suomessa oli työkyvyttömyyseläkkeellä tai yksilökohtaisella varhaiseläkkeellä 8,7 % työvoiman kokomäärästä. Luku on suhteellisen korkea verrattuna muihin Pohjoismaihin. Vuonna 1995 sairauspoissaoloja oli vain 3-5 % kokonaistyöajasta, mikä on suhteellisen matala verrattuna muihin EU-maihin. (Rantanen 1998.)

Katsauksessa Työterveyslaitoksen aikaisempiin tutkimuksiin todetaan, että liikunnan vaikutuksia ja toteutettavuutta koskevien tutkimusten mukaan liikunnalla on voitu eniten parantaa lihasten voimaa (7-136 %) ja yleiskestävyyttä (4-10 %). Myönteisiä vaikutuksia on voitu todeta myös kehon painossa sekä hallinnassa, sepelvaltimotaudin riskitekijöissä, työkykyindeksissä, vuorotyöhön sopeutumisessa, koetussa työkuormituksessa, verenkiertoelinten kuormittumisessa työssä ja liikuntaelinten vaivaoireissa. (Louhevaara ym. 1995.) Shephard (1996) on tarkastellut työyhteisöjen liikuntaohjelmien metodologiaa sekä näiden ohjelmien vaikutusta verenkiertoelimistön riskitekijöihin, terveyskuuntoon, sairastavuuteen, loukkaantumisiin, hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Analysoimalla 52 eri tutkimusta Shephard löysi samansuuntaisia vaikutuksia, kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksissa on löydetty: työyhteisöjen liikuntaohjelmat voivat edistää terveyskuntoa ja terveyskäyttämistä.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuonna 1996 selvitettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, kuinka paljon pientyöpaikkojen työntekijät olivat kokeneet tuki- ja liikuntaelimestön kipujen aiheuttavan haittaa päivittäisistä toiminnoista selviytymiselle viimeisen vuoden aikana. Kyselyyn vastasi 7 540 työntekijää, joiden keski-ikä oli noin 40 vuotta. Tutkimuksen mukaan tuki- ja liikuntaelinkivuista aiheutuva haitta lisääntyi iän myötä. Lähes puolet työntekijöistä oli kokenut selän kipujen haitanneen jonkin verran ja joka kymmenes paljon päivittäisistä toimista selviytymisessä. Niska- ja hartiaseudun kivut olivat vaikeuttaneet ainakin jonkin verran päivittäisistä toimista selviytymistä noin 80 prosentilla naisista ja 55 prosentilla miehistä. (Mustikkamaa ym.1997.)

Ylipaino on merkittävä sydän- ja verisuonitautien sekä tuki- ja liikuntaelinvaijien osatekijä. Sekä miehillä että naisilla ylipainoisten osuus on kasvanut viimeisten kymmenen vuoden aikana, miehistä erityisesti yli 40-vuotiaiden ylipainoisuus on yleistynyt. (Helakorpi ym. 1998.) Vuoden 1997 FINRISKI-tutkimuksen mukaan 30-59-vuotiaista miehistä lihavia (body mass -indeksi suurempi tai yhtä suuri kuin 30) oli 19 % ja naisista 18 %. Liikapainoisia (25<BMI<30) oli miehistä 49 % ja naisista 33 %. (Vartianen ym. 1998.)

4.2 Työikäisten suomalaisten liikuntakäyttäytyminen

Suomalaiset pitävät liikuntaa tärkeänä terveyteen vaikuttavana tekijänä. Suomalaisten eniten harrastamat liikuntamuodot ovat sellaisia, joissa tarvitaan vain vähän erikoistaitoja, -varusteita ja -välineitä sekä suorituspaikkoja. Olosuhteet ympärivuotiseen liikunnan harrastamiseen ovat lajeja vaihdellen hyvät. Liikunnan harrastajien määrä on hyvistä liikuntamahdollisuuksista huolimatta lisääntynyt hitaasti. Yhteiskunnan kehitys on johtanut päivittäiseen elämään sisältyvän liikunnan vähentymiseen. (Vuori 1998.)

Kansanterveyslaitoksen vuonna 1998 tekemän aikuisväestön terveystietäytymistä koskevan tutkimuksen mukaan suomalaisista teki istumatyötä 50.7 % ja raskasta ruumiillista työtä 7.1 %. Työssä käyvistä miehistä 30 % ja naisista 49 % käveli tai pyöräili työmatkoillaan vähintään 15 minuuttia päivässä. Puolesta tunnista tuntiin käveli tai pyöräili työmatkoillaan miehistä 6.5 % ja naisista 10.4 %. (Helakorpi ym. 1998.)

Vuonna 1998 suomalaisista 15-64-vuotiaista miehistä 60 % ja naisista 62 % harrasti vapaa-ajan liikuntaa vähintään 30 minuuttia kerralla vähintään kahdesti viikossa. Suomalaisista aikuisista

harrasti vapaa-ajan liikuntaa kerran viikossa vähintään puoli tuntia ainakin lievästi hikoillen 17.7 %, 2-3 kertaa viikossa 31.6 %, 4-6 kertaa viikossa 15.8 % ja päivittäin 13.5 %. (Helakorpi ym. 1998.)

1990-luvun alussa tehdyssä kyselylomaketutkimuksessa kartoitettiin liikuntaharrastuksia rajoittavia tekijöitä 2000 suomalaiselta 15-75-vuotiaalta. Liikuntaharrastusta rajoittavia tekijöitä olivat tärkeysjärjestyksessä työ tai opiskelu, terveydelliset syyt, ajan puute ja laiskuus. Lisäksi naisilla lasten hoito ja miehillä kiinnostuksen puute olivat liikuntaharrastusta rajoittavia tekijöitä. Työ tai opiskelu rajoittivat eniten liikuntaharrastusta 15-44-vuotiaiden ikäluokassa, kun taas terveydelliset syyt rajoittivat harrastusta useimmiten 45-75-vuotiaiden ikäluokassa. Maininnat rajoittavista syistä vähenivät iän myötä. Vain noin kymmenen prosenttia vastaajista koki liikuntamahdollisuudet ja liikuntapaikkojen tarjonnan huonoksi. Liikuntaharrastusta rajoittavia tekijöitä ei maininnut lainkaan 28 % vastaajista. (Rissanen ym. 1993.)

5 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖPAIKKOJEN LIIKUNTAINTERVENTIOISTA

5.1 Työpaikkaliikuntaan osallistuminen

Työpaikkojen liikuntainterventioiden osallistumisaktiivisuus on vaihdellut 20-40 prosenttiin. Poisjääneet ovat olleet muita huonokuntoisempia ja iäkkäämpiä. (Pohjonen 1998.) Suomen Gallup Oy:n vuonna 1998 tekemän tutkimuksen mukaan työpaikkaliikuntaan vuonna 1997-1998 osallistui 208.000 suomalaista, joista 125.000 oli miehiä ja 83.000 naisia. Vuonna 1994 työpaikkaliikuntaan osallistui 172.000 suomalaista. (Viitanen 1998.)

Vuonna 1994 yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa haastateltiin noin viittä tuhatta työntekijää. Heistä 25,7 % kertoi, että viimeisen vuoden aikana työpaikalla oli järjestetty ainakin yksi työpaikkaliikuntaohjelma ja 32,8 % oli osallistunut ainakin yhteen ohjelmaan viimeisen vuoden aikana. (Grosch ym. 1998.)

Helsingin yliopiston liikuntayksikkö ja Suomen Kuntourheiluliitto toteuttivat vuonna 1994 kyselytutkimuksen liikunta-aktiivisuuden nykytilasta 900:lle Helsingin yliopiston työntekijälle. Vastaajista 15 % osallistui yliopistoliiikuntaan keskimäärin 1,4 kertaa viikossa ja henkilökuntaliikuntaan osallistui 11 % noin kerran viikossa. Syyt yliopiston liikuntapalveluihin osallistumattomuuteen olivat niin miehillä kuin naisilla ajan puute, pitkät välimatkat kodin ja työpaikan sekä työpaikan ja liikuntapaikan välillä. (Helsingin yliopiston liikuntamittari 1994.)

Metsähallituksessa toteutettiin kysely yhteistyössä Suomen Kuntourheiluliiton kanssa vuonna 1998 Metsähallituksen henkilöstön liikuntatoiminnasta. Kyselyyn vastasi 841 henkilöä. Kyselyn perusteella Metsähallituksen liikuntapalveluihin osallistui 25 % työntekijöistä keskimäärin 1,5 kertaa viikossa. Liikunnallisesti aktiivisista 34 % ja liikunnallisesti passiivisiksi luokitelluista 4 % osallistui liikuntapalveluihin. (Metsähallitus 1998.)

5.2 Työpaikkojen liikuntainterventioiden luonne ja vaikuttavuus

UKK-instituutin vuonna 1993 tehdyssä tutkimuksessa kartoitettiin noin 2 000 tamperelaisen työmatkaliikuntaa, tutkittiin liikunnan vaikutuksia fyysiseen kuntoon sekä toteutettiin kokeiluprojekti työmatkaliikunnan edistämisestä tamperelaisessa teollisuusyhteisössä. Alkukartoituksen kyselytutkimuksessa selvisi, että 13 %:lla tamperelaisista oli mahdollisuus kulkea työmatkansa jalkaisin tai pyörällä. (Vuori ym. 1993.)

Teollisuusyhteisön työmatkaliikunnan edistämisen kokeiluprojektiin osallistui 1256 työntekijää. Ennen projektia puolet työntekijöistä harrasti työmatkaliikuntaa. Projektin tavoitteena oli lisätä työmatkojen kulkua kävellen tai pyöräillen tietoihin, asenteisiin ja liikkumismahdollisuuksiin kohdistuvan tiedotuksen avulla. Tiedotus käsitti julisteita, tiedotteita yhtiön ja henkilökunnan lehdissä, esitteitä liikunnasta sekä liikenneturvallisuusohjeita. Lisäksi työyhteisössä parannettiin peseytymis- ja pukeutumismahdollisuuksia sekä pyörien säilytystiloja, järjestettiin kuntotestejä, kannustettiin työntekijöitä seurantakorttien ja palkintojen avulla sekä parannettiin kevyen liikenteen väyliä turvallisemmiksi saadun palautteen perusteella. Ohjelman oli huomannut 90 % vastaajista ja 2/3 piti ohjelmaa tarpeellisena. Vastaajista 7 % oli lisännyt työmatkaliikuntaa ja 19 % oli lisännyt muuta liikuntaa ohjelman aikana. Vastaajista 60 % oli sitä mieltä, että yksi työmatkaliikunnan tärkeimmistä edellytyksistä ovat kunnolliset kevyen liikenteen väylät. (Vuori ym. 1993.)

Työterveyshuolto ja UKK-instituutti kokeilivat suunnittelemaansa pienten ja keskisuurten yritysten työterveyshuoltoon soveltuvaa liikuntapainotteisen työkykyä ylläpitävän toiminnan mallia 15 yritykselle Oulun läänissä vuosina 1995 ja 1996. Hankkeen tavoitteena oli aktivoita työntekijät omatoimiseen terveystuokuntaan ja tukea viriävää liikunta-aktiivisuutta. Aluksi työterveyshuolto toteutti kaikille työntekijöille luentosarjan, jonka aiheina olivat kunnan ja terveyden hoitaminen, jaksaminen ja ihmissuhteet. Hankkeeseen kuuluivat kävelykuntotestit sekä terveyttä, liikuntaa ja työn rasittavuutta koskevat kyselyt että omatoimiseen terveystuokuntaan kannustaminen ja sen tukeminen. Lopuksi arvioitiin toiminnan tuloksellisuutta, mihin sisältyi työntekijöiden liikuntaa, toimintakykyä ja mielipiteitä koskevat kartoitukset. Seurantatutkimuksen mukaan työyhteisöjen työntekijöiden kuntoliikunta-aktiivisuus lisääntyi merkittävästi vertailuyritysten työntekijöihin verrattuna. (Miilunpalo ym. 1997 <http://www.tsr.fi/tutkittu/1997/97109.html>)

Dishman ym. (1998) arvioivat eri maiden 26 työpaikkojen liikuntainterventiota ja niiden vaikuttavuutta fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen. Tarkastelussa huomattiin, että työpaikkojen liikuntainterventioilla ei ole merkittävää näyttöä fyysisen aktiivisuuden lisäämisessä.

Työterveyslaitos toteutti Rakennushallituksen siivoojille vuosina 1991-1993 työtä, työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisöjen kehittämistä koskevan interventiotutkimuksen. Tavoitteena oli vähentää siivoustyön tuki- ja liikuntaelimiin ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta sekä vähentää siivoojien kuormittumista työssä. Tutkimukseen osallistui koehenkilöinä yhteensä 124 työntekijää, jotka jaettiin liikunta- ja työnkehittämisryhmään, työnkehittämisryhmään sekä verrokkiryhmään. Kaksi viimeksi mainittua ryhmää ei osallistunut vuoden kestäneeseen liikuntainterventioon. Motivaation herättämiseksi liikuntaryhmissä analysoitiin lapsuuden liikuntatottumuksia sekä syitä aikuisiän liikunnan vähäisyyteen. Terveystilaa ja työkykyä kartoittavien mittausten jälkeen alkoivat liikuntainterventio ja terveyskasvatus- ja liikuntakoulutuspäivät. Mittaukset toistettiin interventioiden päätyttyä. Liikunta- ja työnkehittämisryhmä käytti työajastaan tunnin viikossa liikuntaan. Liikuntainterventio jälkeen siivoojien tuki- ja liikuntaelinten sekä verenkiertoelimistön toimintakyky ja työkykyindeksi paranivat eniten liikunta- ja työnkehittämisryhmässä erityisesti siivoojilla, joiden toimintakyky oli alkumittauksissa huono. Tämän ryhmän liikunta-aktiivisuus lisääntyi merkittävästi verrattuna kahteen muuhun ryhmään ja fyysisesti passiivisten työntekijöiden asenteet liikuntaa kohtaan muuttuivat myönteisiksi. (Louhevaara ja Hopsu 1995.)

Soininen (1995) teki lääketieteen väitöskirjatyössään laajan selvityksen ikääntyvien poliisien terveydestä ja fyysisestä kunnosta Jyväskylässä, Kuopiossa ja Oulussa. Samalla kartoitettiin, miten työterveyshuollon järjestämä kahdeksan kuukauden liikuntainterventio vaikuttaa ikääntyvien poliisien fyysiseen toiminta- ja työkykyyn, liikunta-aktiivisuuteen ja terveyteen. Tutkimuksessa ilmeni, että ylipaino, huono fyysinen kunto, kohonnut verenpaine sekä korkea seerumin kolesterolipitoisuus olivat poliiseilla yleisiä. Jyväskylässä toteutettiin omaehtoinen liikuntaohjelma ja Kuopiossa tehostettu harjoittelu, johon sisältyi ohjattua harjoittelua työvuorojen aikana ja tehostettua vapaa-ajan liikuntaa. Oululaiset poliisit olivat verrokkeja. Tulokset olivat terveys- ja kuntomuuttujien osalta parhaimmat Kuopion interventiossa, verrokkiryhmän tulokset heikkenivät jonkin verran. Työkyky arvioituna työkykyindeksillä ei muuttunut merkitsevästi missään ryhmässä.

Soinisen väitöskirjatyö vaikutti osaltaan siihen, että Sisäasiainministeriö antoi vuonna 1997 poliisihallinnolle liikuntaohjeen, jossa työnantaja veloitetaan järjestämään henkilöstölle

mahdollisuus viikoittaiseen kahden tunnin liikuntaan, ja samalla annetaan täsmälliset ohjeet säännöllisistä fyysisen toimintakyvyn testauksista. Vaikuttavuutta ei vielä ole pystytty arvioimaan. Nähtäväksi jää kuinka hyvin saadaan mukaan liikuntaa eniten tarvitsevat. (Smolander ym. 1998.)

Työpaikkojen liikuntainterventiot ovat sisältäneet etupäässä kuntotestauksia, tietoiskuja, tukea ja kannustusta, tarvekyselyjä sekä lajitarjontaa ja -opastusta. Huolellisesti raportoituja työpaikkojen liikuntainterventioita on vähän. Interventiotutkimukset ovat olleet määrällisiä. Interventiot ovat olleet lyhytkestoisia, ja niiden seuranta ja vaikuttavuuden arviointi on ollut puutteellista. Luotettavien ja helppokäyttöisten arviointimenetelmien kehittäminen sekä koko prosessiin ja sen eri toimintoihin liittyvä arviointi olisi tärkeää työpaikkaliikuntaohjelmien kehittymisen kannalta. Olisi erittäin mielenkiintoista tietää, minkä tyyppiset interventiot kehittyvät pysyväksi osaksi työpaikkojen arkea.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata laadullisella menetelmällä henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä ja näkemuseroja terveyden ja hyvinvoinnin merkityksestä työyhteisössä sekä työpaikkaliikunnan merkityksestä ja asemasta osana työyhteisön terveyden edistämistoimintaa. Lisäksi tarkoituksena on kuvata työpaikkaliikunnan kehittämistä ja perusteluja.

Tutkimusongelmat:

1. Millä lailla henkilöstöpäälliköt ja luottamushenkilöt keskustelevat työyhteisön terveydestä ja hyvinvoinnista, sekä missä määrin henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemykset eroavat työyhteisön terveydestä ja hyvinvoinnista?
2. Millä lailla henkilöstöpäälliköt ja luottamushenkilöt keskustelevat työyhteisön työpaikkaliikunnasta, sekä missä määrin henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemykset eroavat työyhteisön työpaikkaliikunnasta?
3. Millä lailla henkilöstöpäälliköt ja luottamushenkilöt kuvaavat toimintastrategioita, joilla työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää?
4. Millaisia perusteluja henkilöstöpäälliköt ja luottamushenkilöt käyttävät työpaikkaliikunnan järjestämistä koskevissa päätöksissä työyhteisössä?

7 TUTKIMUSAINEISTO JA ANALYSOINTI

7.1 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin huhti- ja toukokuussa vuonna 1999 Jyväskylän alueen viidestä keskiuuresta tai suuresta yrityksestä, joissa oli toteutettu työpaikkaliikuntaa. Kustakin työyhteisöstä haastateltiin henkilöstöpäällikköä ja luottamushenkilöä, kutakin erikseen. Haastatteluun osallistui kymmenen henkilöä (n=10). Henkilöstöpäälliköt edustivat työnantajia ja luottamushenkilöt työntekijöitä. Haastateltavista miehiä oli viisi ja naisia viisi. Sukupuolen valinta ei ollut tietoista. Haastateltaviksi pyrittiin alun perin saamaan työyhteisöjen toimitusjohtajia, mutta tämä osoittautui vaikeaksi, koska toimitusjohtajia oli hankala tavoittaa.

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jolloin voitiin noudattaa valmista kysymyssarjaa. Tällaisissa haastatteluissa voidaan esittää myös lisäkysymyksiä, jos haastateltava ei täysin ymmärrä kysymyksiä. Teemahaastattelu valittiin tutkimusmuodoksi, koska haluttiin tietoja tutkittavien kokemista ajatuksista ja tutkittavien näkemyksistä työpaikkaliikunnan merkityksestä, asemasta, kehittämistoiminnasta ja perusteluista osana työyhteisön terveyden edistämistoimintaa. Tällä menetelmällä haluttiin kuvata tiedonkeruun avoimuutta ja vuorovaikutusluonteisuutta. (Bergum 1991.) Teemahaastattelua kuvaa se, että teemat ovat tiedossa. Haastatteluteemoihin päädyttiin tutkimuksen tarkoituksen pohjalta, ja teemat ohjasivat haastattelukysymysten laadintaa. Teemat pyrittiin valitsemaan mahdollisimman selkeiksi.

Esihaastattelu tehtiin yhdelle henkilöstöpäällikölle ja yhdelle luottamushenkilölle. Esihaastatteluissa testattiin kysymysten ymmärrettävyyttä, haastattelun rakennetta ja haastatteluun kuluvaa aikaa. Esihaastatteluissa kävi ilmi, että kysymykset olivat ymmärrettäviä. Esihaastattelujen perusteella muutamaa kysymystä tarkennettiin, tehtiin joitakin lisäkysymyksiä ja kaksi kysymystä poistettiin, koska kysymyksissä oli toistoa.

Haastatteluteemat lähetettiin tutkittaville kokonaisuuteen tutustumista varten noin viikko ennen haastattelua (liite 1). Haastateltavilta pyydettiin kirjallinen suostumus haastatteluun (liite 2), ja haastattelut perustuivat haastateltavien vapaaehtoisuuteen. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työyhteisöissä rauhallisessa ympäristössä, ja ne kestivät 20-40 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin.

Teemojen terminologia ei aiheuttanut epäselvyyksiä, mutta monet haastateltavista kokivat kysymykset melko vaikeiksi vastata. Haastattelujen litteroinnin teki ulkopuolinen henkilö, joka kirjoitti haastattelut sanasta sanaan (liite 3). Kirjoitettua tekstiä haastatteluista tuli 109 konekirjoitussivua, ja yhden haastattelun pituus vaihteli 8–14 sivuun.

Haastatteluteemat jaettiin viiteen pääteemaan, joiden alle sijoitettiin haastateltaville esitetyt kysymykset.

1) Terveyden ja hyvinvoinnin merkitys työyhteisössä

Missä määrin työyhteisössänne keskustellaan terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista?

Miten terveyteen ja hyvinvointiin suhtaudutaan työyhteisössänne?

Miten määrittäisitte terveyden?

Miten terveyden ja hyvinvoinnin merkitys ilmenee työyhteisössänne?

Millaista terveyteen ja hyvinvointiin liittyvää kehittämistoimintaa työyhteisössänne on?

Mitkä ovat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet työyhteisössänne?

Onko tavoitteet kirjattu asiakirjoihin?

2) Työpaikkaliikunnan asema työyhteisön terveyden edistämisessä

Miten työpaikkaliikuntaan suhtaudutaan työyhteisössänne?

Miten suhtautuminen työpaikkaliikuntaan ilmenee työyhteisössänne?

Mikä on työpaikkaliikunnan tavoite työyhteisössänne?

Onko tavoitteet kirjattu asiakirjoihin?

Millaisia tavoitteita on suunniteltu toteutettaviksi pitkällä aikavälillä?

Millainen merkitys työpaikkaliikunnalla on työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta työyhteisössänne?

Millainen rooli työterveyshuollolla on työpaikkaliikunnan järjestämisessä?

3) Työpaikkaliikunnan kehittämishaasteet työyhteisössä

Miten teidän mielestänne työyhteisön työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää?

Millä tekijöillä on merkitys työpaikkaliikunnan kehittämistoiminnassa?

Millaisia esteitä ja vaikeuksia työpaikkaliikunnan kehittämisessä saattaa ilmetä?

Miten kuvailisitte yritysjohtoon roolia työpaikkaliikunnan kehittämistoiminnassa?

4) Perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle työyhteisössä

Ketkä osallistuvat työpaikkaliikuntaa koskevaan päätöksentekoon?

Millä työpaikkaliikunnan järjestämistä perustellaan sitä koskevia päätöksiä tehtäessä?

5) Työyhteisön työpaikkaliikunta

Kertokaa kokemuksianne ja arviointeja työyhteisönne työpaikkaliikunnasta, esimerkiksi onnistumista, hyötyjä, ongelmia, vaikuttavuutta ja toteutuvuutta.

Miten liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä on aktivoitu mukaan työpaikkaliikuntaan?

7.2 Analyysimenetelmä

Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin sisällön analyysi. Sisällön analyysi on menetelmä, jolla voidaan analysoida laadullisia aineistoja systemaattisesti järjestämällä, kuvailemalla ja määrällistämällä tutkittavia ilmiöitä. Analyysillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Sisällön analyysia voidaan tehdä aikaisempaan tietoon perustuvaa luokittelurunkoa käyttäen deduktiivisesti tai aineistolähtöisesti induktiivisesti. (Kyngäs ja Vanhanen 1999.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty induktiivista sisällön analyysia. Kyngäs ja Vanhanen (1999) vaiheistavat aineistosta lähtevän sisällön analyysin pelkistämiseksi, ryhmittelyksi ja käsitteellistämiseksi. Aluksi aineistoon tutustutaan lukemalla ja kuuntelemalla sitä useita kertoja. Aineistosta koodataan tutkimusongelmiin liittyviä ilmaisuja (pelkistäminen). Ilmaisuja luetaan etsimällä niistä yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia ja ryhmittelemällä yhteen kuuluvat asiat samaan luokkaan omiksi ryhmikseen (ryhmittely). Samansisältöiset luokat yhdistetään toisiinsa (abstrahointi eli käsitteellistäminen). Käsitteellistämistä jatketaan niin kauan, kuin se on sisällön kannalta mielekästä.

Analysointimme eteni vaiheittain seuraavasti:

Vaihe 1. Tiivistys:

Kuuntelimme haastattelunauhoja, ja luimme litteroituja haastatteluja. Myöhempää käsittelyä helpottaaksemme tiivistimme litteroidut haastattelut poistamalla täytesanat ja sanat, joista haastateltavat voi tunnistaa.

Vaihe 2. Pelkistys:

Keräsimme aineistosta kuhunkin tutkimusongelmaan liittyviä ajatuskokonaisuuksia ensiksi kysymyksittäin järjestettynä. Kirjasimme ne mahdollisimman tarkasti samoilla termeillä, kuin teksti on aineistossa (esimerkiksi tutkimusongelma 1. kysymys 1, jolloin ykköskysymyksen alle on kerätty kaikki tähän liittyvät haastateltavien vastaukset jne.). Käsittelimme henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden haastatteluja erikseen.

Vaihe 3. Ryhmittely:

Keräsimme tutkimusongelmittain samaa tarkoittavat ilmaisut yhteen, eli etsimme pelkistetyistä ilmaisuista erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Annoimme samaa ilmaisoryhmää koskevalle kokonaisuudelle sitä kuvaavan nimen. Tämä kategoriointi tuotti sisältöluokat, jotka käyvät ilmi tuloksissa (esimerkiksi tutkimusongelma 2: henkilöstöpäälliköiden näkemykset työpaikkaliikuntaan suhtautumisesta työyhteisöissä jne.). Jotkut ryhmät abstrahoinimme yhdistämällä samansisältöiset kategoriat toisiinsa muodostaen niistä yläkategorioita, joille annoimme niiden sisältöä kuvaavan nimen. Jatkoimme abstrahointia yhdistämällä yläkategoriat.

Viidennen (5) teeman kysymyksien vastauksista nousi esiin ilmaisuja, jotka vastasivat mielestämme muihin tutkimusongelmiin. Niinpä jätimme tutkimusongelman viisi käsittelemättä erikseen.

Erojen analysointi:

Katsoimme, mitä eroja henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden pelkistetyissä ilmauksissa ilmenee tarkastelemalla ja vertaamalla ilmauksia keskenään.

8 TULOKSET

Teemahaastattelun teemat olivat terveyden ja hyvinvoinnin merkitys työyhteisöissä, työpaikkaliikunnan asema työyhteisöjen terveyden edistämisessä, työpaikkaliikunnan kehittämishaasteet työyhteisöissä, perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle työyhteisöissä ja työyhteisöjen työpaikkaliikunta. Haastattelusta koostui teemoittain seuraavanlaisia vastauksia. Lainaukset ovat eri haastateltavien yksittäisiä kommentteja (HP = henkilöstöpäällikkö ja LH = luottamushenkilö, mutta esimerkiksi HP 1 ei välttämättä ole samasta työyhteisöstä kuin LH 1).

8.1 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemykset terveydestä ja hyvinvoinnista työyhteisössä

Työnantajapuolen ja työntekijäpuolen haastatteluissa ilmeni, että terveyden ja hyvinvoinnin merkitys oli korostunut työyhteisöissä. Terveydestä ja hyvinvoinnista keskusteltiin paljon työyhteisön epävirallisissa ja virallisissa keskusteluissa. Työntekijät keskustelivat terveydestä ja hyvinvoinnista keskenään sekä yhdessä työnantajien kanssa.

"...että kyllä paljon keskustellaan, ja ihan kahvipöytäkeskusteluissa ja virallisestikin niin hyvin paljon on esillä..." (LH 5)

"Mehän keskustellaan aika paljon, ja tuota vähän eri yhteyksissä se tulee,... ...sitten eri ryhmien tuota tapaamisissa sitten keskustellaan näistä asioista." (HP 5)

Henkilöstöpäälliköiden näkemys oli, että *työnantajien puolella* terveyden ja hyvinvoinnin merkitys ymmärrettiin olennaiseksi osaksi työntekijöiden työkykyä. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajapuoli piti työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtimista erittäin merkittävänä tehtävänä. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajapuolella työkykyä pidettiin työyhteisöissä tärkeänä tavoitteena, koska työntekijät eivät kyenneet tekemään tulosta eivätkä työyhteisöt menestyneet, jos työntekijät eivät olleet hyvässä kunnossa ja terveitä. Työnantajapuoli piti myös sairauspoissaolojen vähentämistä tärkeänä. Henkilöstöpäälliköt arvioivat, että työnantajapuolen vaikutusmahdollisuudet työntekijöiden hyvinvointiin olivat kuitenkin rajalliset.

”...aito tavoite on mun mielestä, että meillä on hyvinvoivaa porukkaa. ...niin kyllä se (työntekijä) rupee rapistuun, jos ei me niinkun herätellä, että hei, hei, hei, että ulos.” (HP 1)

”...meijän niinkun tärkeimpiä tehtäviä on myöskin henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Et ei riitä se, et me tehdään hyvin tuotteita ja myydään niitä... ...jos puhutaan tämmöisestä hyvinvoinnista, niin mehän voidaan aika rajallisesti sitten kuitenkin vaikuttaa, että kun ihmisten elämä on kuitenkin sillä tavalla laajaa, että on paljon semmoista, mikä tapahtuu tän työpaikan ulkopuolella.” (HP 3)

”Ja tietysti me työnantajana ollaan kiinnostuneita siitä, et se jengi pystys tekeen töitä ja tulos pidempään...paremmassa kunnossa, saatas...koska sairauspoissaolot on aina iso kulu yritykselle. Että ne mahdollisimman vähäisiksi.” (HP 4)

Luottamushenkilöiden näkemys oli, että *työnantajien puolella* terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui keskusteltaessa työyhteisöjen tuloksista, tehokkuudesta ja sairauspoissaoloista. Yhtä lailla luottamushenkilöiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajapuolella terveys ja hyvinvointi nähtiin merkittäviksi tekijöiksi työntekijöiden työkuoron ja työssä viihtymisen kannalta.

”... että kyllä siinä ensimmäisenä on, on nykypäivänä nää niin sanotut tehokkuusajattelut.” (LH 1)

”Ja seurataan just tällä tavalla, että onko sairastuvuus lisääntynyt ja sillä tavalla siihen asiaan kiinnitetään huomiota. ...kyllä huomioidaan ja pietään tärkeenä, että tämä väki, vähä väki, pysys työkuutosena.” (LH 5)

Henkilöstöpäälliköiden näkemys oli, että *työntekijöiden puolella* terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui, koska työntekijät olivat hyvin kiinnostuneita omasta terveydestä ja hyvinvoinnista ja pitivät niitä tärkeinä asioina.

Luottamushenkilöiden mielestä *työntekijöiden puolella* terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui vasta, kun työyhteisöissä ilmeni ongelmia, esimerkiksi sairastuvuus lisääntyi, tai työt kasaantuivat. Luottamushenkilöiden vastauksissa painottui terveyden ja hyvinvoinnin heijastuminen työilmapiiriin.

” Että eihän sitä niinkun ennakoivasti sillä tavalla niin paljon siihen painoteta sitä, ennen kun sitten joku tai itse rupee prakaamaan jostain paikkaa.” (LH 3)

”Et se, se ennemminkin huomataan helposti, jos alkaa tuleen paljon sairauspoissaoloja ja pitkiä sairastumisia, niin sieltä kautta alkaa ennemminkin keskustelua tulemaan.” (LH 1)

8.2 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyserot terveydestä ja hyvinvoinnista työyhteisössä

Luottamushenkilöiden näkemys oli, että terve ja hyvinvoiva työntekijä oli työkuuntoinen: jaksoi tehdä työtään ja nautti työstään sekä viihtyi siinä. Henkilöstöpäälliköiden mielestä terve ja hyvinvoiva työntekijä oli hyväkuuntoinen, asennoitui positiivisesti työhön ja teki työnsä hyvin sekä nautti elämästä. Henkilöstöpäälliköiden näkemykset terveestä ja hyvinvoivasta työntekijästä olivat laaja-alaisempia kuin luottamushenkilöiden. Henkilöstöpäälliköiden näkemykset terveestä ja hyvinvoivasta työntekijästä käsittivät työntekijöiden koko elämänalueen, kun taas luottamushenkilöiden näkemykset liittyivät työn kontekstiin.

Luottamushenkilöiden haastatteluissa ei tullut ilmi sitä, että työnantajat huolehtisivat työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, vaikka henkilöstöpäälliköt korostivat, että työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen oli työnantajien tärkeä tehtävä.

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa korostui työterveyshuollon tärkeä rooli työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Sitä vastoin luottamushenkilöiden haastatteluissa työterveyshuollon rooli työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä ei tullut esiin.

"Työterveyshuolto on yks sellainen tärkeä linkki tässä asiassa, koska – koska tuota yhteydenpito sinne päin on aika tiivistä kaiken aikaa." (HP 5)

8.3 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemykset työyhteisön työpaikkaliikunnasta

Henkilöstöpäälliköiden mielestä työpaikkaliikuntaan asennoiduttiin työyhteisöissä yleisesti positiivisesti. Heidän mielestään *työnantajien puolelta* työpaikkaliikuntaan kannustettiin, sitä tuettiin ja siihen uhrattiin aikaa. Henkilöstöpäälliköiden mielestä työpaikalle oli järjestetty mahdollisuudet liikkumiseen ja kynnys oli tehty matalaksi, mutta heidän mielestään työpaikkaliikuntaan ei oltu saatu käytetyistä keinoista huolimatta mukaan kaikkia työntekijöitä. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajien mielestä työpaikkaliikunta ei voinut korvata omaehtoista liikuntaa. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajapuolella kritisoitiin sitä, kuinka paljon työnantaja on vastuussa työntekijöiden liikuttamisesta: työnantaja on mahdollisuuksien tarjoaja, liikuntaan innostaja, tukija ja kannustaja,

ja työntekijöiden tulisi ennen kaikkea itse oivaltaa liikunnan merkitys terveydelle ja huolehtia omasta työkunnostaan.

”Jokaisen pitää tietysti itse tehdä, huolehtia tästä liikunnasta. Yritys ei voi lähteä niinkun kenenkään puolesta lenkille. Se pitää niinkun jokaisen tehdä itse sitten. Sitähän ei voi niinkun ostaa sitä työkykyä mistään ja antaa sitä jollekin, vaan se on niinkun yksilön, yksilön omassa vallassa aika pitkälti, mitä sille tapahtuu.” (HP 5)

”Että kyllä se niinkun pitää ihmisten omassa pääkopassa tapahtua se oivallus, että liikunta on terveyttä. ...sitten on johdon ja esimieskunnan asenteissa toivomisen varaa siinä mielessä, että sen (liikunnan) tärkeyttä ei sinänsä kyseenalaisteta, mutta sitten näitä muotoja ja että kuinka pitkälle sitten työnantajan pitää huolehtia ihmisten puolesta tällaisista asioista...” (HP 2)

Luottamushenkilöiden mielestä työpaikkaliikuntaan suhtauduttiin yleisesti hyvin positiivisesti työyhteisöissä, mutta jotkut työntekijöistä suhtautuivat taukoliikuntaan humoristisesti.

”...tähän päivittäiseen taukoliikuntaan...niin siihen vähän naureskellen sitten suhtaudutaan...ja myhäilevät, että siinäpä jumppaillette.”(LH 5)

Luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että *työntekijöiden puolella* työpaikkaliikunta nähtiin sellaisena, johon oli matala kynnys osallistua tutun porukan kanssa. Heidän mielestään työntekijöissä oli aina ihmisiä, jotka eivät halunneet liikkua eikä heitä voitu pakottaa osallistumaan, koska työpaikkaliikunta oli työyhteisöissä vapaaehtoista. Luottamushenkilöiden haastatteluissa tuli esiin työntekijäpuolen näkemys siitä, että kun työnantajat olivat antaneet mahdollisuudet, taloudellisen tuen ja kannustuksen liikuntaan, niin työpaikkaliikuntaan osallistuminen oli jokaisesta itsestä kiinni.

Luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että johdon sitoutuminen työpaikkaliikuntaan nähtiin työntekijöiden puolella erittäin tärkeäksi, ja johdon positiivinen suhtautuminen vaikutti luottamushenkilöiden mielestä työpaikkaliikuntaa koskevaan päätöksentekoon. Luottamushenkilöiden haastatteluissa tuli esiin, että työntekijöiden puolella johdon rooli nähtiin tärkeäksi etenkin resurssien mahdollistajana ja positiivisen asenteen luoja: työntekijäpuolella pidettiin tärkeänä sitä, että johto viestitti positiivisen suhtautumisensa työntekijöille, esimerkiksi osallistumalla itse liikuntaan.

”...johto pitäs saaha mukaan kattoon, että miten...muutkin liikkuu. Kyllä niitä (johtajia) mielellään näkis mukana tuolla...ei missään kamppailumielessä, mutta...ois ihan kiva sellaista vähän niinkun vastapainoa.” (LH 2)

Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden mielestä työterveyshuollolla oli uskottavuutta ja arvovaltaa terveyteen liittyvissä asioissa. Puhuttaessa työpaikkaliikunnasta sekä työnantajapuoli että työntekijäpuoli pitivät työterveyshuoltoa ennemminkin työntekijöiden kuntouttajana ja testajaana kuin työpaikkaliikunnan järjestäjänä. Työterveyshuollon tehtävänä oli osoittaa liikunnan tarpeellisuus ja siitä saavutetut hyödyt sekä liikuntaan innostaminen.

”Eli tommonen asiantuntijan rooli ja hyvin keskeinen, keskeinen rooli tässä toiminnassa. Ja mukana on, on tietysti sillä tavalla, et he testaa ihmisiä ja tällä tavalla pyrkii niinkun osoittamaan sen, että-että mikä itse kunkin työkuunto sillä hetkellä on.” (HP 5)

”Et heiltä tulee sit kenties impulseja, että huomaatteks te kiinnittää huomiota, teijän tilastot on kääntyny jotenkin näin tai sitten jotain muuta hälyttävää, niin sen mukaan.” (HP 4)

Työpaikkaliikunnan merkitys työyhteisössä

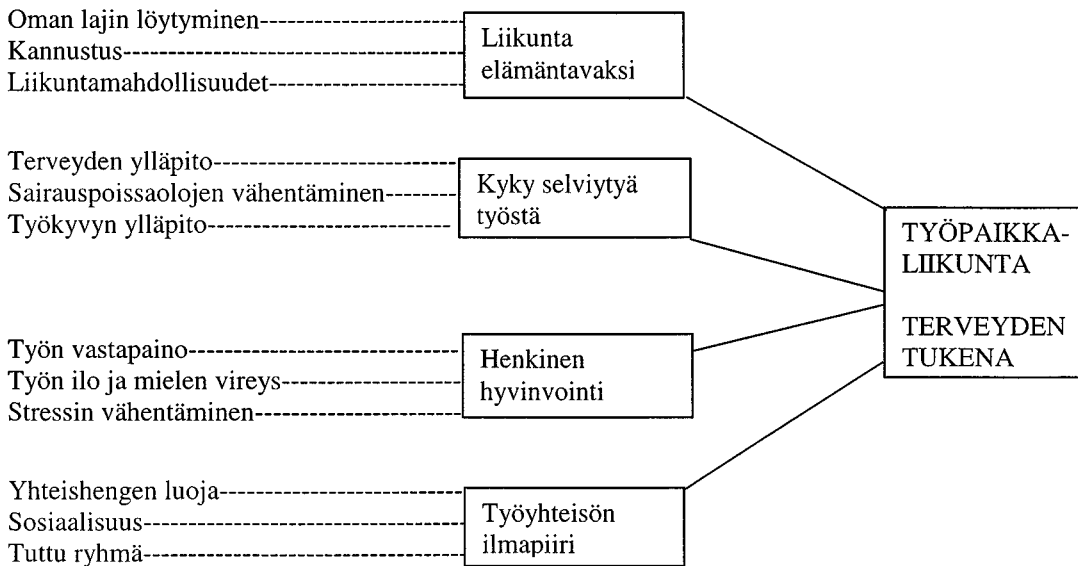
Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työpaikkaliikunta nähtiin *työnantajien* puolella merkitykselliseksi työntekijöiden terveydentilan parantamisessa, vireyden ja työkuunnan lisäämisessä ja virkistytäjänä. Työpaikkaliikunnan yhtenä tavoitteena työnantajat näkivät omaehtoiseen liikuntaan innostamisen. Työnantajat näkivät sairauspoissaolojen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen vähentämisen pitkän aikavälin tavoitteeksi. Työnantajat korostivat, että henkinen hyvinvointi, työyhteisön ilmapiiri ja viihtyvyys olivat työpaikkaliikuntaa tärkeämpiä asioita työyhteisöissä. Työnantajapuoli ei liittänyt työpaikkaliikunnan merkitykseen henkiseen hyvinvointiin liittyviä asioita.

”...että kun puhutaan työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, tämä liikunta taikka työpaikkaliikunta, niin se on vain yksi osa sitä asiaa. Sillä ei niinkun tätä maailmaa pidetä yksin pystyssä, vaan siihen liittyy monia muitakin asioita sitten sen ympärille. Mut tää (työpaikkaliikunta) on niinkun yks tapa huolehtia siitä yksilön työkuunnosta.” (HP 5)

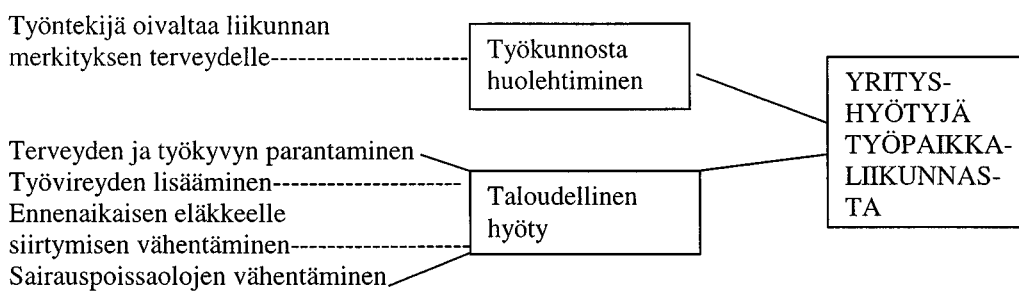
Luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että oman lajin löytäminen nähtiin *työntekijöiden* puolella tärkeäksi työpaikkaliikunnan tehtäväksi. Vaikka työntekijäpuoli oli sitä mieltä, että työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistuvien määrä oli pieni, oman lajin löytymisen kautta työpaikkaliikunnalla olisi merkitystä työntekijöiden työkyvyn ja työkuunnan ylläpitämisessä.

8.4 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyserot työyhteisön työpaikkaliikunnasta

Luottamushenkilöt liittivät, toisin kuin henkilöstöpäälliköt, työpaikkaliikunnan merkitykseen myös henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat. Luottamushenkilöiden näkemys työpaikkaliikunnan merkityksistä on kategorioitu kuvioon 1 ja henkilöstöpäälliköiden kuvioon 2.



Kuvio 1. Luottamushenkilöiden esittämät työpaikkaliikunnan merkitykset.



Kuvio 2. Henkilöstöpäälliköiden esittämät työpaikkaliikunnan merkitykset.

8.5 Työpaikkaliikkujatyypit henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden kuvaamina

Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden puheista löytyi viitteitä työntekijöiden jakamisesta liikunnan harrastamisen ja työpaikkaliikuntaan osallistumisen suhteen erilaisiin ryhmiin. Alla kuvattujen ryhmien tunnuspiirteitä esiintyi sekä henkilöstöpäälliköiden että luottamushenkilöiden haastatteluissa. Lainaukset ovat haastateltavien yksittäisiä kommentteja.

PASSIIVISET

Työntekijöistä liikunnallisesti passiiviset eivät osallistuneet työpaikkaliikuntaan eivätkä työyhteisöjen yhteisiin liikuntatapahtumiin.

”...on passiivisia, jotka ei kuitenkaan osallistu, ja joiden mielestä niinkun se on ihan täysin henkilökohtainen asia, ja jotka ärsyntyvät siitä, kun aina ollaan tarjoamassa tai tyrkyttämässä.” (HP 2)

ALOITTELIJAT

Työntekijöistä osa oli aloittamassa liikuntaharrastusta ja etsi omaa lajiaan. He toivoivat, että kynnys liikuntaan olisi matala ja liikuntaan olisi helppo mennä mukaan vanhemmallakin iällä.

”...jotaki tällasia, että ne ois tämmöstä ulkoilua ja kävelyä, et vois osallistua enempikin, vaikka ei lajista mitään ymmärtäisikään. Ja nimen omaa sellanen, että ryhmässä, koska sillä on sitten myöskin aina henkisesti merkitystä, että ollaan muutenkin yhdessä kuin tässä arkisessa aherruksessa.” (LH 5)

ARKILIIKUNNAN KANNATTAJAT

Arkiliikunnan kannattajien mielestä arkiaktiivisuus oli työpaikkaliikunnan ohella terveyden kannalta tärkeää. He eivät kuitenkaan vastustaneet työpaikkaliikuntaa.

”Mutta eihän tämmöinen työpaikkaliikunta pelkää oon terveyttä. Että tämmöinen arkipäivän liikuntahan on ihan yhtälailla liikuntaa. ... Se on tämmöistä arkipäivän hyötyliikuntaa, että-et ei mun mielestä tää työpaikkaliikunta niinkun yksin ratkaise mitään.” (HP 2)

TUNNOLLISET

Osa työntekijöistä osallistui säännöllisesti tiettyihin työpaikkaliikuntamuotoihin, ja toiset puolestaan pyrkivät osallistumaan kaikkeen järjestettyyn. Tunnolliset käyttivät järjestettyjä mahdollisuuksia hyödyksi, ja he myös järjestivät ja pitivät yllä työpaikkaliikuntatoimintaa ja houkuttelivat liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä mukaan.

"...ja sitä porukkaa siellä käy kuitenkin, että eivät oo kyllästyny, vaikka vuosia ovat niin harrastaneetki (puulaakitoimintaa)." (LH 5)

"...et jos talo antaa niinkun mahdollisuuden, eliikka varaa paikat ja välineet ja vehkeet, niin miksi ei niitä käytettäis sit. ...et kun ei oo esimerkiksi autoo käytössä, niin me helpotetaan tätä, et joku käy sitten hakeen ja ajetaan pihasta pihaan –periaatteella näitä." (LH 2)

Naiset painottivat säännöllisen, päivittäisen taukoliikunnan hyödyllisyyttä ja osallistuivat siihen miehiä aktiivisemmin, kun taas miehet olivat kiinnostuneita joukkuepeleistä.

"...tällaiset vähän iäkkäämmät herrashenkilöt, jotka eivät halua tulla itseään venyttelemään, niin sitten pikkuisen vinoilevat meille muille. ...Että se oikeastaan luo hengen siihe, että ne, jotka siitä (taukoliikunta) tykkää, ne haluaa myös tulla ja näyttää, et hei, me mennään nyt jumpalle, et lähetteks te mukaan. Ja sitä paitsi se muuten tarttuu." (HP 1)

"Sillä tavalla on jakaantunut, että miehillä on peli-ilta tuolla meidän pelihallissa, ja he aika säännöllisesti käyvät." (LH 5)

AHNEHTIJAT

Osa työntekijöistä odotti, että työyhteisöissä järjestettäisiin monipuolista, erikoista ja uutta työpaikkaliikuntaa. Tästä aiheutui työnantajille paineita kehittää jatkuvasti toimintaa.

"...että meillä on niinkun tosi kova haaste, et tehä koko ajan jotain parempaa ja hienompaa ja upeampaa, kun ihmiset on niinkun tottunu jo semmoiseen niinkun kauheen kivaan. ...että mitä hienompaa tekee, niin sitä parempaa pitää olla niinkun seuraavalla kerralla." (HP 2)

"...siinä vähän porukka rupee niinkun kyllästyy, kun ollaan samassa paikassa ja tehään samoja asioita. ...Tietyllä tavalla ei saisi ikinä jäähä polkeen paikalleen." (LH 2)

URHEILIJAT

Työntekijöistä omaehtoista liikuntaa harrastaneet eivät välttämättä osallistuneet työpaikkaliikuntaan.

"Että usein se onkin melkein niin, että ne, jotka osallistuu esimerkiksi taukojumpaan, niin ne ei oo ollenkaan ne meidän semmoiset niinkun huippu-urheilijat... Ne niinkun niin paljon treenaa jo kotona, ja venyttelee ja tekee, että ne ei sitten välttämättä enää nää sitä taukojumpaa niin tärkeänä." (HP3)

8.6 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemykset työyhteisön työpaikkaliikunnan kehittämisestä

Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisöissä keskusteltiin yleisesti paljon siitä, millä keinoilla työpaikkaliikuntaan saataisiin mukaan entistä enemmän työntekijöitä. Työnantajapuolella työntekijöiden muutosvastarinta koettiin haasteelliseksi, koska osa työntekijöistä koki liikunnan tyrkyttämisen ahdistavana.

"No eihän sitä (aktivointia) hirveesti voi tehdä, kun sittenhän ne (työntekijät) syyttää työpaikkakiusaamisesta. ...Koska kyllä ihmisellä on oikeus olla liikkumatta, jos se ei kerta kaikkiaan halua liikkua. Ja sit me ei voida tietää kaikkien henkilöiden rajoitteita." (HP 1)

Henkilöstöpäälliköiden näkemykset

Työnantajat kokevat uudistamisaineita

Työnantajat pitivät työpaikkaliikunnan suurena haasteena toiminnan jatkuvan uudistamisen ja uusien virikkeiden etsimisen. Toisaalta työnantajat korostivat nykyisen toiminnan ylläpidon tärkeyttä. Vaikka työyhteisöissä oli tarjottu eri lajeja, tapahtumia ja toteutusmuotoja ja kynnys osallistumiseen oli tehty matalaksi, työntekijöiden osallistuminen työpaikkaliikuntaan oli ollut ailahtelevaa.

"Tarviiko sitä kehittää? ... Ja sen ylläpitäminen voi olla niinkun tavoitteena tässä, et me saadaan liikkua. ...ennekin on ollu työpaikkaliikuntaa, ja jos sen esimerkiksi vetää joku sihteeri tai joku meistä – sovittu henkilö, niin se ajan kanssa lopahtaa." (HP 1)

Järjestäminen ammattilaisille tai aktiiveille

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli ilmi, että työnantajapuoli oli sitä mieltä, että johdon tulisi delegoida työpaikkaliikunnan järjestäminen ulkopuolisille palvelujen tarjoajille tai liikunnan harrastajille työyhteisössä. Työnantajapuoli piti työyhteisön liikunta-aktiivisia oleellisina järjestäjinä työpaikkaliikunnan ylläpidon kannalta. Kuitenkin ulkopuolisen ohjaajan ajateltiin innostavan enemmän liikkumaan, ja hänellä olisi auktoriteettia. Työnantajapuolen mielestä työpaikkaliikunta tulisi saada osaksi työyhteisön arkea ja työaika, ja onnistuneen työpaikkaliikunnan edellytyksinä pidettiin määrätietoista suunnittelua ja pitkäaikaista seurantaan hyödyistä ja vaikuttavuudesta.

"Se (järjestäminen) jätetään enemmän sitten...asia ammattilaisten ja harrastajien käsiin kuin, että yritysjohto siitä erityisesti kantaisi suurta huolta." (HP 2)

"No kyllähän tietysti siinä pitää olla ihmisiä, jotka sitä aktiivisesti järjestää." (HP 4)

Vapaaehtoisuuden korostaminen

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajapuoli oli käyttänyt passiivisten aktivoimiseksi palkitsemista, valistusta, houkuttelua, henkilökohtaista pyytämistä, huumoria, aktiivisten esimerkillään innostamista sekä eri mahdollisuuksien, vaihtoehtojen, mallien ja virikkeiden tarjoamista. Työnantajapuolen mielestä aktivoimisessa tulisi korostaa erityisesti liikunnan fyysisiä ja henkisiä hyötyjä, samoin sitä että työpaikkaliikunta on mukavaa ja vapaaehtoista.

”Mut tietysti tommoset (porkkanat) on vähän semmosii, voi olla jollain tavalla teennäisiä. Et se ei sit kumminkaan pidemmän päälle niinkun motivoi.” (HP 3)

”Jos me on totuttu elämään tietyllä tavalla, niin todennäköistä on, että ihan helposti niinkun ei, ei parin kolmen kuukauden kurssin jälkeenkään vielä muuta tottumuksiaan. Mut tällä tavalla niinkun yritetään antaa erilaisia virikkeitä ja malleja, ja vähän niinkun tuuppiakin sitten siihen suuntaan...” (HP 5)

Luottamushenkilöiden näkemykset

Järjestäminen kasaantuu muutamille työntekijöille

Luottamushenkilöiden haastatteluissa työpaikkaliikunnan kehittämishaasteeksi nousi järjestämisen byrokraattisuuden helpottaminen. Etenkin isoissa organisaatioissa tämä koettiin hankalaksi.

”Et semmoista niinkun tiettyä joustavuutta siinä byrokratiassa, niin sitä et, et se ei niinkun estäs ainakaan sitä ja niitten innokkuutta niin järjestää itelleen tämmöistä liikkumismahollisuutta.”

(LH 3)

Työpaikkaliikunnan kehittämiseksi työntekijäpuolelta ehdotettiin työajan uhraamista työpaikkaliikuntaan, ja järjestämiseen toivottiin useampi innokas vetäjä. Samoin kuin henkilöstöpäälliköt, luottamushenkilötkin ajattelivat ulkopuolisen ohjaajan innostavan liikkumaan ja auttavan uusien virikkeiden ja vaihtoehtojen luomisessa. Työntekijäpuoli toivoi tapahtumien järjestäjiltä täsmällisempää tiedottamista tapahtumista, ja työyhteisön sisäiseen tiedonkulkuun haluttiin toimivuutta.

”Monta kertaa sitten, jos se jää, että katotaan, mitä tehdään, niin sitten se jää sillä tavalla, että sitä ei niin kukaan huolehdi siitä asiasta, että se tulis tehtyä...” (LH 5)

”...varmaan jos ois ulkopuolinen vetäjä, niin se innostaa enemmän.” (LH 4)

Luottamushenkilöiden mielestä työpaikkaliikunta tulisi saada viriämään työpaikan sisällä: kehotus tai ohje liikkumiseen ylhäältä johdosta ei välttämättä viritä liikkumaan. Luottamushenkilöiden

haastatteluissa ilmeni, että työntekijät toivoivat esimiestasolta esimerkinomaista innostamista liikuntaan, koska se oli lähempänä työntekijöitä kuin ylin johto.

”Ei kukko käskien laula”

Luottamushenkilöiden haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijäpuolella ymmärrettiin se, että liikunta oli jokaisen henkilökohtainen asia ja jokaisella oli henkilökohtaiset syyt olla liikkumatta ja osa harrasti muuta kuin työpaikkaliikuntaa. Passiivisille ei työyhteisössä järjestetty erikseen liikuntaa. Luottamushenkilöt mainitsivat, että passiivisten aktivointikeinoina oli käytetty aktiivisten tai ulkopuolisten ohjaajien innostavaa esimerkkiä, huumoria, houkuttelua, painostusta sekä hyödyllisyyden ja kannattavuuden korostamista. Osallistuminen liikuntaan oli tehty helpoksi, ja työntekijät olivat saaneet kokeilla eri lajeja asiantuntijoiden opastuksella.

”On sitten osa niitä, jotka ei sitten varmaan liikaha sieltä penkistään mihinkään. ...en tiää, onko ne liikunnallisesti passiivisia, vai onko niillä vain, että en tuu sinne venyttelemään ja pyllistelemään... Mutta niin eihän sitä semmoista tietenkään tuu, et joku tuolta ylhäältä sanoo, et sinä siellä, joka näytät harmaalta, niin heti paikalla tonne.” (LH 2)

8.7 Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden perustelut työyhteisön työpaikkaliikunnan järjestämiseksi

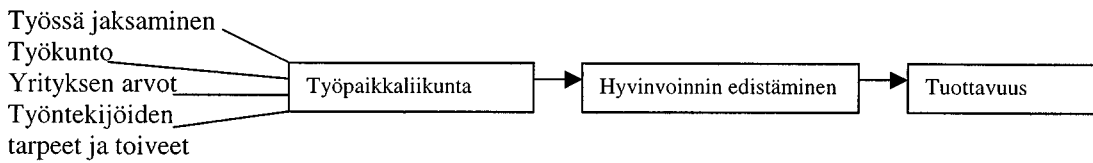
Sekä henkilöstöpäälliköiden että luottamushenkilöiden haastatteluissa ilmeni, että työyhteisöjen työpaikkaliikunnan järjestämistä koskevaan päätöksentekoon osallistuivat työntekijät, työnantajapuoli ja työterveyshuolto:

”Että, et henkilökunta itse on aktiivinen, ja sitten johtoryhmässä on se henkilöstöpolitiikka hyväksytty, ja sit on joku, joka panee nimen paperiin ja hyväksyy se laskun.” (HP 1)

Kuviossa 3 esitetään henkilöstöpäälliköiden esittämät perustelut työpaikkaliikunnalle. Henkilöstöpäälliköiden mielestä työpaikkaliikunta ja sitä kautta hyvinvoinnin edistäminen kumuloituivat tuottavuuteen työyhteisössä. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajapuolella käytettiin työpaikkaliikunnan järjestämisen perusteluina työntekijöiden työkuntoa ja työssä jaksamista. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työyhteisön työpaikkaliikunnasta päätettäessä oli vedottu yrityksen arvoihin ja työntekijöiden toiveisiin.

”...että kun ne (työntekijät) voi hyvin, on terveitä, ne on pirteitä ja ne on motivoituneita, niin silloin niinkun henkilöstö pystyy antamaan niinkun sitä parastaan. Et se on niinkun hyvin tärkeätä. Et silloin, jos ihmiset on niinkun – joko sairastelee tai muuten vaan voi henkisesti niinkun huonosti tai,

"tai ei oo niinkun motivaatiota, niin silloin on niinkun turha kuvitella, et yrityksellä menis hirveen hyvin." (HP 3)

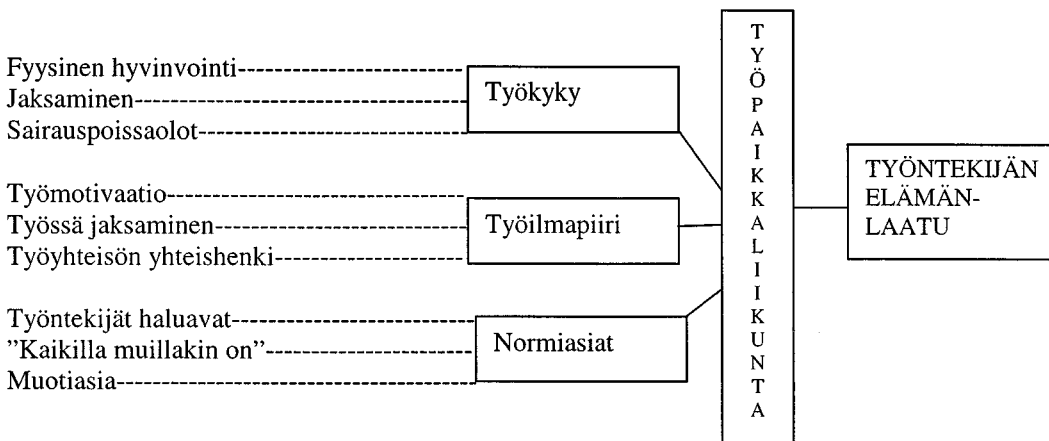


Kuvio 3. Henkilöstöpäälliköiden esittämät perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle työyhteisöissä.

Kuviossa 4 on esitetty luottamushenkilöiden haastatteluissa esiin tulleet perustelut työpaikkaliikunnalle. Kuvioita kolme ja neljä vertaamalla voidaan todeta, että henkilöstöpäälliköt näkivät tuottavan ja menestyvän yrityksen edellyttävän työkuntoisia ja hyvinvoivia työntekijöitä, mihin työpaikkaliikunnan avulla pyritään. Luottamushenkilöiden kuvaus oli selvästi henkilöstöpäälliköiden kuvausta subjektiivisempi.

"Että kyllä se niinkun on ja täytyykin olla ainut peruste sillei, että jos porukka haluaa tehdä jotain järkevää, siinä on ihan riittävät perusteet kyllä." (LH 2)

"...saahaan sitä motivaatiota lisää, ja semmoista jotain yhteistä (tekemistä)." (LH 4)



Kuvio 4. Luottamushenkilöiden esittämät perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle työyhteisöissä.

9 POHDINTA

9.1 Tutkimuksen luotettavuudesta

Johtuen laadullisen tutkimuksen useista erilaisista lähestymistavoista ja tutkimustekniikoista yhtä yhtenäistä käsitystä tutkimuksen luotettavuudesta ei voida löytää (Tynjälä 1991). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden toteamiseen eivät sellaisinaan sovellu perinteisesti ymmärretyt määrällisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit ja arviointitapa (Pyörälä 1994). Tynjälän (1991) mukaan perinteisesti ymmärretyin sisäisen validiteetin korvaa laadullisessa tutkimuksessa vastaavuus-käsite. Vastaavuudella hän tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuottamat löydökset ja tulokset vastaavat tutkittujen monia todellisuuksia. Siirrettävyys-käsite korvaa Tynjälän mukaan perinteisesti ymmärretyin ulkoisen validiteetin. Siirrettävyydellä hän tarkoittaa löydösten yleistettävyyttä muihin konteksteihin. Objektiivisuutta vastaa Tynjälän mielestä vahvistettavuus-käsite, joka korostaa tutkijan rehellisyyttä ja aineiston neutraalisuutta.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia, jossa keskeinen väline on tutkija. Tutkimuksen luotettavuus voidaan jakaa suunnitteluvaiheen ja analysointivaiheen luotettavuuden parantamiseen. Suunnitteluvaiheen luotettavuutta voidaan parantaa perehtymällä huolellisesti aihepiirin käsitteistöön, ja analysointivaiheen luotettavuutta voidaan parantaa käyttäen kahta tutkijaa aineiston luokittelijana. (Eskola ja Suoranta 1996.) Tässä tutkimuksessa kirjallisuus on ollut apuna *suunnitteluvaiheen* luotettavuuden ja pätevyyden parantamisessa: kirjallisuuteen perehtymisestä oli hyötyä teemojen ja kysymysten laatimisessa. Tutkimusongelmat muovautuivat kuitenkin vielä analyysivaiheessa, koska aineistoa ei haluttu pakottaa ennakolta tiettyyn muotoon.

Tutkimuksen toistettavuus, arvioitavuus ja luotettavuus edellyttävät tutkimuksen lukijan mahdollisuutta seurata analyysin etenemistä mahdollisimman tarkasti (Mäkelä 1990, Eskola ja Suoranta 1996). Toistettavuus tarkoittaa sitä, että lukijalle annetaan mahdollisuus seurata tutkijan päättelyä ja tehdä niistä omat johtopäätöksensä (Mäkelä 1990). *Analyysivaiheen* luotettavuuden parantamiseksi pyrimme kuvaamaan tulosten saamiseen johtanutta tutkimuksen kulkua ja analyysin etenemistä yksityiskohtaisesti ja johdonmukaisesti. Sitaatit, joita olemme tuoneet esiin aineistosta,

ovat olleet pohjana tulkinnalle. Lisäksi olemme pyrkineet parantamaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä käyttämällä tutkimustilanteista kirjattuja muistiinpanoja. Tutkijaparina olemme voineet keskustella aineiston luokittelusta ja arvioida keskenämme tutkimustilanteita. Yksimielisyyteen pääsemiseksi olemme käyneet vuoropuhelua koko analyysiprosessin ajan.

Pyrimme tässä tutkimuksessa enemmän havaintojen ja ilmauksien erittelyyn kuin luokitteluun, koska mielestämme luokittelu viittaa enemmän määrälliseen kuin laadulliseen tutkimukseen. Eskolan (1981) mukaan kuvailevien tutkimusten arvo onkin lähinnä käytännön ongelmien luonteen ja laajuuden paljastamisessa. Lisäksi kovin pitkälle menevä luokittelu ei ollut tämän tutkimuksen tarkoitus, vaan tiettyjen näkökulmien etsiminen tutkittavasta ilmiöstä.

Pyrimme valitsemaan sisältöluokkia kuvaavat ilmaukset niin, että ne vastasivat mahdollisimman hyvin sitä ilmiötä, mitä tuon luokan katsottiin edustavan. Olemme pohtineet, olisiko sisältöluokituksia voinut tehdä paremmin unohtamalla kokonaan teemahaastattelurungon, koska tässä tutkimuksessa sisältöluokat pohjautuvat haastattelurunkoon. Voidaan myös spekuloida, olisiko toisenlainen haastattelumenetelmä, esimerkiksi avoin haastattelu, tuonut esiin erilaisia vastauksia. Pohdimme, oliko käyttämiemme kysymysten muoto sellainen, joka houkutteli vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla, koska haastateltavat olivat meille vieraita. Samoin haastateltavat halusivat ehkä antaa työyhteisön hyvinvoinnista todellisuutta positiivisemmän kuvan. Toisaalta työpaikkaliikunta on mielestämme neutraali aihe, josta voi puhua avoimesti.

Mielestämme havaintojen ja ilmausten yhteneväisyydet saman sisältöluokan sisällä mahdollistivat käsittelemään ryhmät yhdessä analyysin edetessä. Samalla voitiin todeta, että ilmauksien yhteneväisyys oli osoitus aineiston riittävydestä.

Yleistettävyyden kannalta on syytä pohtia, vaikuttiko tuloksiin se, että kaikissa valitsemissamme yrityksissä työpaikkaliikuntaa oli toteutettu jo vuosia. Olisivatko haastateltavien vastaukset olleet erilaisia, jos säännöllisen työpaikkaliikunnan sijaan yrityksessä olisi ollut meneillään tai juuri toteutettu liikuntainterventio? Lisäksi olisi ollut mielenkiintoista tietää, olivatko yritykset saaneet kipinän säännöllisen työpaikkaliikunnan järjestämiseen jostakin interventtiosta.

Valitsemamme yritykset oli helppo saada mukaan tutkimukseemme ilman kummempaa suostuttelua. Haastateltavat tuntuivat osoittavan mielenkiintoa aiheitamme kohtaan, koska he olivat tutustuneet tarkasti etukäteen lähettämiimme tutkimusteemoihin. Haastateltavat olivat varanneet

haastattelua varten rauhallisen huoneen, ja haastatteluaikaa oli varattu niin, ettei kenelläkään ollut kiire pois haastattelusta. Myöhemmin oivalsimme, että olisi ollut hyvä kysyä, kuinka kauan haastateltavat olivat työskennelleet yrityksessä, koska työssäoloaika voi vaikuttaa siihen, miten hyvin haastateltava tietää yrityksen asioista. Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten vastauksiin olisi vaikuttanut se, jos henkilöstöpäälliköiden sijaan olisi haastateltu yritysjohtajaa.

Koska aineistomme koostui viidestä yrityksestä saatujen kymmenen henkilön haastattelusta, tutkimusten tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin keskisuuriin tai suuriin työpaikkaliikuntaa järjestäviin yrityksiin.

9.2 Tulosten pohdintaa

Mielestämme tutkimuksen päälöydöksiä oli, että työnantajapuoli piti työpaikkaliikunnan tärkeänä tavoitteena omaehtoiseen liikuntaan innostamista, ja työntekijäpuoli korosti oman liikuntalajin löytymisen tärkeyttä. Smolander (1995) korostaa, että työpaikkaliikunnan tavoitteena on nimenomaan saada aikaan tiedostamis- ja ajatusprosessi, joka johtaa säännöllisen liikunnan harrastamiseen. Tässä tutkimuksessa työnantajat korostivat, että työyhteisö on liikuntamahdollisuuksien tarjoaja ja liikuntaan innostaja ja työntekijöiden tulee itse oivaltaa liikunnan merkitys terveydelle. Työntekijät pitivät johdon kannustavaa esimerkkiä työpaikkaliikunnassa on erityisen tärkeä. Kalimon (1994) mukaan työyhteisöllä on kannustava vaikutus terveyden edistämiseen, koska työyhteisöstä saadulla sosiaalisella tuella voidaan vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden terveyden edistämiseen.

Keskusteltaessa työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin merkityksestä työpaikkaliikuntaa ei tuotu haastattelujen tässä yhteydessä esiin. Liikuntaan liittyviä kysymyksiä ei kysytty tässä teemassa, eivätkä haastateltavat yhdistäneet liikuntaa terveyteen ja hyvinvointiin. Merkille pantavaa oli, että luottamushenkilöt kokivat, että työntekijöiden puolella terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui vasta, kun työyhteisöissä ilmeni ongelmia. Työntekijät eivät kokeneet työyhteisöä oman terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä, vaikka henkilöstöpäälliköiden mielestä työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimista pidettiin työnantajien tärkeimpänä tehtävänä. Henkilöstöpäälliköiden näkemys oli, että työntekijöiden puolella terveyden ja hyvinvoinnin merkitys korostui, koska työntekijät olivat kiinnostuneita omasta terveydestä ja hyvinvoinnista ja pitivät niitä tärkeinä asioina. Luottamushenkilöiden näkemys terveestä ja hyvinvoivasta työntekijästä liittyi työkuuntoon, kun taas henkilöstöpäälliköiden näkemys oli selvästi holistisempi.

Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden puheissa ilmeni viitteitä työntekijöiden jakamisesta liikunnan harrastamisen ja työpaikkaliikuntaan osallistumisen suhteen erilaisiin ryhmiin, jotka tulee huomioida työpaikkaliikunnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Ryhmittelystämme voidaan löytää samoja piirteitä kuin Prochaskan terveyskäyttäytymisen muutosvaihemallista, jossa ihmiset ovat eri vaiheissa liikunnallisen elämäntavan omaksumisessa (Prochaska ym. 1997). Työyhteisön ei mielestämme kuitenkaan tarvitse olla kaiken kattava liikuntakeskus, jossa on lajitarjontaa ajatellen jokaisen työntekijän yksilöllisiä tarpeita. Työpaikkaliikunnan tehtävä on omaehtoiseen liikuntaan innostaminen eli liikunnallisen elämäntavan omaksumiseen ja ylläpitämiseen kannustaminen, mitä työnantaja voi tukea taloudellisesti. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työnantajat kokivat paineita vastata työntekijöiden esittämiin työpaikkaliikunnan kehittämistoiveisiin, koska työntekijät halusivat koko ajan hienompaa ja parempaa toimintaa.

Aikaisemmissa työpaikkojen liikuntainterventioita koskevissa tutkimuksissa on tullut esiin, että yleisesti työpaikkaliikuntaan osallistuvat ne, jotka ovat muutenkin liikunnallisesti aktiivisia. Tässä tutkimuksessa huomattiin, että urheilijat ja kuntoliikkujat eivät välttämättä osallistuneet työpaikkaliikuntaan. Työpaikkojen liikunnan järjestämisen onnistuneisuutta arvioidaan monesti sen perusteella, kuinka moni työntekijä liikuntaan osallistuu. Jos osallistumisprosenttia käytetään onnistumisen kriteerinä, tulisi onnistumisen arvioinnissa huomioida, että itsekseen liikkuvat urheilijat ja kuntoilijat voivat vaikuttaa työpaikkaliikunnan osallistumisprosenttiin.

Taukoliikuntaan osallistumiskynnyksen luulisi olevan matala. Haastateltavien vastauksissa tuli kuitenkin esiin, että taukoliikuntaan osallistuminen vaatii rohkeutta. Joitakin voi hämmentää voimistella työvaatteissaan toisten nähden. Naiset tuntuvat arvostavan taukoliikunnan tärkeyttä enemmän kuin miehet. Mielenkiintoista oli, että naiset kokivat taukoliikunnan tärkeäksi ennen kaikkea sen sosiaalisen merkityksen vuoksi. Miehiä kiinnostivat joukkuepelit ja puulaakitoiminta, joilla on varmaankin sosiaalinen merkitys.

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajat pitivät tärkeänä työpaikkaliikunnan saamista osaksi työyhteisöjen arkea, mikä tämän tutkimuksen perusteella näyttää toteutuneen. Luottamushenkilöitä haastateltaessa ilmeni, että osa työntekijöistä koki byrokratian ongelmaksi työpaikkaliikunnan järjestämisessä. Työnantajapuoli ei välttämättä tiedosta tätä byrokratiaongelmaa. Sekä henkilöstöpäälliköt että luottamushenkilöt korostivat ulkopuolisen ohjaajan tärkeää roolia työpaikkaliikuntaan virittäjänä ja toiminnan uudistajana. Liikunta-alan

ammattilaisella nähtiin olevan innostava vaikutus aikaisemmin liikuntaa harrastamattomien aktivoimiseksi.

Kaikkien henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa korostui huoli siitä, miten työpaikkaliikuntaan saataisiin osallistumaan mahdollisimman moni työntekijä. Osa työntekijöistä koki liikunnan tyrkyttämisen ahdistavana. Työntekijöiden muutosvastarinta koettiin työnantajien puolella haasteelliseksi puhuttaessa työpaikkaliikunnan kehittamisestä. Beer (1990) toteaa, että johdolla on oltava usko työyhteisön kehittämistoiminnan välttämättömyydestä sekä johdon on pystyttävä perustelemaan työntekijöille, että muutos on välttämätön ja sitä kautta saatava myös muut vakuuttuneiksi muutoksen hyödyllisyydestä. Lindströmin (1994) mukaan terveen työyhteisön työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työyhteisöä koskeviin asioihin. Matikainen (1995) korostaa, että työyhteisössä työntekijöiden tulisi pystyä omaehtoisesti kehittämään työkykyyn ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työntekijät saivat osallistua työpaikkaliikunnan järjestämistä koskeviin asioihin. Luottamushenkilöiden kuvaus työpaikkaliikunnan järjestämisen perusteluista liittyi työntekijöihin, tai he vetosivat vallitsevaan liikuntabuumiin. Henkilöstöpäälliköiden perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle olivat sitä vastoin luottamushenkilöiden perusteluja moniulotteisempia liittyen työntekijöiden lisäksi työyhteisöön.

Henkilöstöpäälliköiden mielestä työpaikkaliikunta ja sitä kautta hyvinvoinnin edistäminen kumuloituivat tuottavuuteen. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajien mielestä terveet työntekijät jaksavat työskennellä yrityksen parhaaksi. Työnantajapuoli ei nähnyt asiaa esimerkiksi niin, että liikunnan positiivisten terveysvaikutusten myötä työyhteisön terveydenhoito- ja sairauspoissaolokulut vähenevät, mistä on työyhteisölle taloudellista hyötyä. Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa tuli esiin, että työnantajien mielestä henkinen hyvinvointi, työyhteisön ilmapiiri ja viihtyvyys olivat työpaikkaliikuntaa tärkeämpiä asioita. Työnantajat näkivät henkisen hyvinvoinnin ja työpaikkaliikunnan kahtena erillisenä asiana, kun taas työntekijäpuolella henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat liitettiin työpaikkaliikunnan merkitykseen.

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että työyhteisöissä ei ole selkeitä tavoitteita työpaikkaliikunnalle, joten työyhteisöissä ei ole myöskään seuranta- ja arviointia tavoitteiden toteutumisesta. Jos jatkuva seuranta puuttuu, työntekijät eivät saa palautetta edistymisestään eivätkä näin ollen saa tulosten perusteella tapahtuvaa kannustusta liikunnan jatkamiseen työnantajien puolelta.

Henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa ilmeni, että työnantajapuoli näki kuitenkin työpaikkaliikunnan suunnittelun ja pitkäaikaisen seurannan onnistuneen työpaikkaliikunnan tärkeiksi edellytyksiksi.

LÄHTEET

Antonovsky, A. 1980. Health, Stress and Coping. Jossey-Bass. San Francisco.

Aromaa, A., Miilunpalo, S. ja Eskola, K. 1998. Työikäiset. Teoksessa Koskenvuo, K. ja Vertio, H. (toim.) Sairauksien ehkäisy. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 613-626.

Baun, W.B., Horton W.L. and Storlie, J. 1992. Guidelines for employee health promotion programs. Human Kinetics Books. Champaign.

Beer, M., Eisenstat, R.A. and Spector, B. 1990. Why change programs do not produce change. Harvard Business Review. Vol. 68, No. 6, November-December, 158-167.

Bergström, M. ym. 1997. Henkilöstön koettu terveys, työkyky ja elintavat pientyöpaikoilla. Teoksessa Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työterveyslaitos. Nykypaino. Helsinki, 26-32.

Bergum, V. 1991. Being a phenomenological researcher. Teoksessa Morse, M.J. (edit.) Qualitative nursing research. A contemporary dialogue . Newbury Park: Sage Publications.

Chapman, L.S. 1998. Maximizing program participation. The art of health promotion. Vol 2, No 2, May-June.

Cooper, C.L. and Cartwright, S. 1994. Healthy mind; Healthy organization – A proactive approach to occupational stress. Hum. Relat. 47:4, 455-471.

Dishman, R.K., Oldenburg, B., O'Neal, H. and Shephard, R. 1998. Worksite physical activity interventions. American Journal of Preventive Medicine. 1998:15:4, 344-361.

Eskola, A. 1981. Sosiologian tutkimusmenetelmät I. WSOY. Porvoo.

Eskola, J. ja Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Grosch, J.W, Alterman. T., Petersen, M.R. and Murphy, L.R. 1998. Health promotion programs in the U.S.: Factors associated with availability and participation. *American Journal of Health Promotion*. Vol. 13, No. 1, September-October, 36-45.

Helakorpi, S., Uutela, A., Prättälä, R. ja Puska, P. 1998. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen, kevät 1998. *Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 10/98*. Hakapaino Oy. Helsinki.

Helsingin yliopiston liikuntamittari 1996. Helsinki: Helsingin yliopiston toimikuntien mietintöjä ja selvityksiä 63.

Ilmarinen, J., Tuomi, K., Eskelinen, L., Nygård, C.H. ja Klockars, M. 1989. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn arviointi ja työkyvyttömyyttä ennustavat riskitekijät I, II. *Suomen Lääkärilehti* 24/1989, 2353-2362.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyindeksi. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. ja Torstila, I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki, 76-84.

Ingrosso, M. 1993. Becoming sensitive to health. Effectiveness and learning in health education and promotion. *Official Journal of the Athens medical society* 10 A, 11-27.

Jakartan julistus: Terveiden edistäminen 2000-luvulla. 1997. Terveiden edistämisen keskus. Helsinki.

Kalimo, E. ja Vertio, H. (toim.) 1987. Terveiden edistäminen. Ottawan asiakirja 1986. Muistio taustasta ja periaatteista 1984. Valtion painatuskeskus, Helsinki.

Kalimo, R. 1994. Terveiden edistäminen työpaikalla. Teoksessa Lindstöm, K. (toim.) Terve työyhteisö -kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Miktör. Helsinki, 86-99.

Karasek, R. and Theorell, T. 1990. *Healthy work*. Basic Books, Inc. New York.

Klockars, M. ja Tola, S. 1998. Eläkeikää lähestyvät. Teoksessa Koskenvuo, K. ja Vertio, H. (toim.) Sairauksien ehkäisy. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 627-633.

Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. ja Smolander, J. (toim.)1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tuloksia ja kokemuksia toteutetuista liikuntaohjelmista. Teoksessa Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Painatuskeskus Oy. Helsinki, 111-142.

Korhonen, R. 1993. Tuottava työpaikka – menestymisen ehto. Tammer-paino. Tampere.

Kotter, J.P. 1995. Why transformation efforts fail. Harvard Business Review. Vol. 73, No. 2, March-April, 59-67.

Kyngäs, H. ja Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1/99 Vol. 11, 3-12.

Lankinen, M. 1991. Henkilöstöliikunnan kehittämistarpeet Helsingin Kaupungilla. Helsingin kaupunki, Tietokeskus. Helsinki.

Liikunta ja työkyky -seminaari. 1992. Työterveyslaitos. Työterveyden Edistämisyhdistys ry. Helsinki.

Liikuntakomitean mietintö.1990. Liikuntapolitiikan linjat 1990-luvulla. Komiteamietintö 1990:24. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Lindström, K. 1994. Työyhteisön kehittämisen suuntaukset: terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa K. Lindström (toim.) Terve työyhteisö -kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos. Miktor. Helsinki, 13-28.

Lindström, K. 1995. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. ja Torstila, I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki, 371-381.

Louhevaara, V. ja Hopsu, L. 1995. Terveyttä, ammattitaitoa, laatua ja tulosta siivoustyöhön. Teoksessa Työkyky ja kuntoutus -nykytila ja tulevaisuus. Työterveyslaitos. Miktor. Helsinki, 95-104.

Louhevaara, V., Kukkonen, R. ja Smolander, J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki, 232-246.

Matikainen, E. 1995. Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikalla. Teoksessa Työkyky ja kuntoutus -nykytila ja tulevaisuus. Helsinki, 55-67.

McKenzie, JF. and Smeltzer, JL. 1997. Planning, implementing and evaluating health promotion programs. A Primer. Allyn & Bacon.

Metsähallitus. 1998. Seurantatutkimus Liiku Luonnollisesti -ohjelman vaikuttavuudesta. Helsinki.

Miilunpalo, S. 1995. Terveellisten elintapojen kehittäminen työyhteisössä. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki, 221-231.

Miilunpalo, S., Punkeri, T. ja Koskimies, K-L. 1997. Työterveyshuollon pientyöpaikoilla toteuttaman liikuntapainotteisen, ammatillisesti syvennetyn TYKY-projektin toteutuvuuden ja tuloksellisuuden arviointitutkimus. Yhteenveto. Tampere: UKK-instituutti. Viitattu 8.1.1999. Saatavilla www-muodossa: <http://www.tsr.fi/tutkittu/1997/97109.html>

Mikkelsen, H., Olsen, W. and Riis, J. 1991. Management of internal projects. International Journal of Project management. Vol. 9, No. 2, May, 77-81.

Mustikkamaa, T. ym. 1997. Tuki- ja liikuntaelinkipujen aiheuttama haitta pientyöpaikoilla työskenteleville. Teoksessa Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työterveyslaitos. Nykypaino. Helsinki, 33-41.

Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus. Helsinki, 52-54.

Mäkitalo, J. ja Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen* 8/1994:3, 155-162.

Naidoo, J. & Wills, J. 1994. *Health promotion, foundation for practise*. Prentice-Hall. London.

O'Brien, M. 1995. Health and lifestyles, a critical mess? Notice on the dedifferentation of health. Teoksessa Bunton, R., Nettleton, S. & Burrows, R. (edit.) 1995. *The Sociology of Health Promotion. Critical analysis of consumption, lifestyle and risk*. Tavistock/Routledge. London, 191-205.

O'Donnell, M.P. 1984. The corporate perspective. *Health promotion in the working place*. (edit.) O'Donnell, M.P. and Ainsworth, T.H. 1984. USA, 10-35.

O'Donnell, M.P. 1989. Definition of health promotion. *American Journal of Health Promotion*. 1989:3:5.

Oja, P. 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa *Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu: tieteellinen katsaus. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö*. Kopi-Jyvä Oy. Jyväskylä, 247-282.

Pohjonen, T. 1998. Työkyvyn keskeisimmät tekijät ja niiden tukeminen. *Työterveiset* 2/1998, 4-5.

Prochaska, J.O., Colleen, R.A. and Kerry, E.E. 1997. The transtheoretical model and stages of change. Teoksessa Glanz, K., Lewis, F.M. and Rimer, B.K. (edit.) *Health behavior and health education: theory, research and practice*. Jossey-Bass. San Francisco, 60-84.

Pyörälä, E. 1994. Kvalitatiivisen terveystutkimuksen metodologisia piirteitä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 31 (1), 4-14.

Raeborn, J. and Rootman, I. 1998. *People-centered health promotion*. Willey.

Rantanen, J. 1998. Työterveyshuolto. Teoksessa Koskenvuo, K. ja Vertio, H. (toim.) *Sairauksien ehkäisy*. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 646-665.

Rissanen, P. ym. 1993. Suomalaisten liikuntaharrastuksia rajoittavat tekijät: Toteutuvatko liikuntapolitiikan tavoitteet? *Hallinnon tutkimus* 4/93, 331-335.

Shephard, R.J. 1996. Worksite fitness and exercise programs: A review of methodology and health impact. *American Journal of Health Promotion*. 1996:10:6, 436-452.

Smolander, J. 1995. Liikunnan järjestäminen työyhteisössä. Teoksessa *Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia - periaatteita ja käytännön esimerkkejä*. Työterveyslaitos. Painatuskeskus Oy. Helsinki, 98-106.

Smolander, J., Louhevaara, V., Sörensen, L. ja Korhonen, O. 1998. Liikunta löysi paikkansa poliisin työkyvyn ylläpitäjänä. *Liikunta & Tiede* 2/1998, 44-46.

Soininen, H. 1995. Työterveyshuollon järjestämisen liikuntaohjelman toteutettavuus ja vaikutukset ikääntyvien poliisien terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn. *Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede* 68.

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta 1992. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Julkaisussa *Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto*. (toim.) Laine, A., Lamberg, M., Parvi, V., Rantanen, J., Lehtinen, S. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Helsinki.

Storlie, J. 1992. Four practical steps to achieving cost-effective employee health promotion programs. *Employment Relations Today* 19/2, 185-209.

Telama, R. 1976. Liikunnan ja työpaikkaliikunnan käsitteistä. *Stadion* 2/1976, 36-38.

Tones, K., Tilford, S., Robinson, Y. 1990. *Health education. Effectiveness and efficiency*. Chapman and Hall. London.

Tynjälä, P. 1991. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. *Kasvatus* 5-6, 387-398.

U.S. Department of Health and Human Services. 1996. Physical activity and health: A report of the Surgeon General. Atlanta, GA: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, The President's Council on Physical Fitness and Sports.

Vartiainen, E., Jousilahti, P., Alfthan, G., Sundvall, J., Puska, P. ja Pietinen, P. 1998. Sydän- ja verisuonitautien riskitekijöiden muutokset FINRISKI-tutkimuksessa 1972-1997. Suomen Lääkärilehti 1998; 53:2013-2020.

Viitanen, M. 1998. Liikuntajärjestöt suosituimpia liikunnan järjestäjiä. Liikunnan ja urheilun maailma. 7/1998. Viitattu 23.10.1999. Saatavilla www-muodossa: <http://www.slu.fi/imag/7-98/4.html>

Vilkkumaa, I. 1996. TYKY-kuntoutus käynnistää tärkeitä muutosprosesseja. Kuntoutus 3/1996:19, 30-35.

Vuori, I., Oja, P. ja Paronen, O. 1993. Työmatkaliikunta -varteen otettava vaihtoehto perusliikunnaksi. Suomen Lääkärilehti 21/1993, 2014-2019.

Vuori, I. 1998. Liikunnan lisääminen. Teoksessa Koskenvuo, K. ja Vertio, H. (toim.) Sairauksien ehkäisy. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki, 461-478.

Wilkinson, C. 1997. Managing health at work: A guide for managers and workplace health specialists. Chapman and Hall. London.

World Health Organization. 1986. Ottawa charter for health promotion. Health and Welfare Canada, Canadian Public Health Association, Ottawa.

World Health Organization 1988. Health promotion for working populations. Report of a WHO Expert Committee. World Health Organization Technical Report Series 765. World Health Organization, Geneva.

Ylikoski, M. 1996. "Lappeenranta-malli" työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Teoksessa Lappeenranta-sopimus: Työkyky 2000. Helsinki, 11-22.

Virpi Railo
Taitoniekantie 9 E 105
40740 Jyväskylä
puh. 014- 607 666

SAATEKIRJE

1.4.1999

Haastateltava
Yritys
Osoite

Hyvä haastateltava,

Kiitos mielenkiinnostanne osallistua haastateltavaksi terveystieteiden pro gradu -tutkielmaa varten. Lähetämme Teille ohessa teemahaastattelun teemat. Haastattelu nauhoitetaan, ja se vie aikaa noin 30-60 minuuttia. Olemme sopineet puhelimitse haastatteluajan, joka on _____työpaikallanne.

Haastatteluteemat:

1. Terveyden ja hyvinvoinnin merkitys työyhteisössä
2. Työpaikkaliikunnan asema työyhteisön terveyden edistämisessä
3. Työpaikkaliikunnan kehittämishaasteet työyhteisössä
4. Perustelut työpaikkaliikunnan järjestämiselle työyhteisössä
5. Työyhteisön työpaikkaliikunta

Ystävällisin terveisin,

Virpi Railo

Hilkka Kärkkäinen

Suostumus haastateltavaksi pro gradu –tutkielmaan

Tämän Jyväskylän yliopiston terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielman tarkoitus on selvittää työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin strategioita ja erityisesti työpaikkaliikunnan merkitystä osana työyhteisöjen terveyden edistämistoimintaa.

Tutkimusaineistona käytämme jyvskyläläisiä yrityksiä, joissa on toteutettu työpaikkaliikuntaa. Haastattelemme viidestä yrityksestä henkilöstöpäällikköä ja luottamushenkilöä huhti-toukokuussa 1999.

Haastattelut nauhoitetaan, ja ne ovat täysin luottamuksellisia. Haastateltavan ja yrityksen nimi pysyvät anonymoituina. Haastattelussa ilmitulleita tietoja käytetään vain tähän pro gradu -tutkielmaan. Haastateltavilla on lupa kieltäytyä vastaamasta haastattelukysymyksiin missä tahansa haastattelun vaiheessa. Tutkielma on luettavissa Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnan kirjastossa työn valmistuttua.

Haastattelijoiden yhteystiedot:

Hilkka Kärkkäinen

Sammonkatu 4 A 5

40100 Jyväskylä

puh: 050-541 8778

e-mail: hikarkka@st.jyu.fi

Virpi Railo

Taitoniekantie 9 E 105

40740 Jyväskylä

puh. 014-607 666

e-mail: vprailo@st.jyu.fi

Aika ja paikka

Yritys

Haastateltavan allekirjoitus

Nimen selvennys

Haastattelu 6., 27.4.1999 klo 8.55-9.35, henkilöstöpäällikkö

Nauhan A-puoli:

K: ...Eli tota - 27.4.1999. Ja mennään ensin tänne terveyden ja hyvinvoinnin merkitykseen työyhteisössä, niin missä määrin työyhteisössänne keskustellaan terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista?

V: Sanoisin, että aika runsaasti. Että meillä on tota – nyt en tiä, missä vaiheessa haluatte kaikkee kuulla... Meillä on niinkun paljon painotettu just tällaisista työkykyä ylläpitävää toimintaa, yleensä niinkun liikuntaa. Varsinkin, varsinkin just niinkun tällaisista liikuntaan liittyvää asiaa, niin meillä kyllä korostetaan ja siihen niinkun ihmisiä kannustetaan. Ehkä osittain just niinkun tossa äsken viittasin epävirallisesti kun keskusteltiin, niin just kun toimitusjohtaja on hirmu innostunut tommosesta urheilusta ja terveellisistä elämäntavoista, niin varmaan se sieltä sitten kumuloituu niinkun alaspäin. Että kaikki muutkin sitten pikku hiljaa alkaa siihen niinkun lämpenemään. Ja, ja se, että meillä on oma työterveyshuolto, niin se on mun mielestä semmoinen tärkeä osa just tätä terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä. Että yhtä hyvinhän sitä vois ostaa niinkun esimerkiksi terveyskeskuksesta vaikka tällaiset lakisääteiset palvelut. Mutta meillä on niinkun haluttu siihen satsata, et meillä on itellämme oma hoitaja ja oma lääkäri. Lääkäri käy täällä niinkun kaks kertaa viikossa ja oma hoitaja joka päivä. Että se on kyllä tärkeä osa. Mut tietysti... mistä siitä sitten niinkun keskusteltas... ei meillä mitään tällaisia virallisia terveysfoorumeita oo, missä käytäs näitä asioita läpi. Mut kyllä ne tulee semmoisissa niinkun monenlaisissa asioissa esiin. Jopa ihan johtotiimistä lähtien, niin siellä kyllä käsitellään tähän liittyviä asioita.

K: No miten terveyteen ja hyvinvointiin suhtaudutaan työyhteisössänne?

V: No tietysti niin monella tavalla, kun on ihmisiäkin. Että tota – jokaisella on vähän oma kanta asiaan. Mutta tolle, et pääasiassa voisin sanoa, että hyvin myönteisesti. Et meillä on hirveen tommosta liikunnallista porukkaa. Et ihmiset, ihmiset harrastaa paljon liikuntaa ja kiinnittää tällaisiin terveellisiin elämäntapoihin huomiota. Ja sitten taas niinkun just johdon kannalta, niin meillä sitä niinkun kannustetaan ja on näitä tällaisia erilaisia kampanjoita ja muita, millä niinkun pyrittäs... Nyt puhun hirveesti liikunnasta. Kyllähän terveyteen kuuluu paljon muutakin, mutta nimenomaan tätä liikuntaa meillä on niinkun painotettu. Ja nyt tänä vuonna

työterveyshuolto on ottanu sitten tämmöisen teeman kun hyvinvoinnin rakennuspalikoita. Johon on sitten pyritty ottaa myös tätä tämmöistä niinkun... tottakai meillä on aina aikaisemminkin puhuttu henkisestä hyvinvoinnista, mut nyt vielä haluttas sitä niinkun enemmän korostaa, ettei oo pelkkää sitä juoksemista ja hölkkää se, että ollaan terveitä. Että tota – --- on mejän työterveyshoitaja, niin hän on hirveen tota... jotenkin tosi hyvin mun mielestä niinkun oivaltanu tän tämmöisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, että meillä on järjestetty kaikenlaisia... Lähinnä nyt naisille, kun naiset on innokkaita lähtemään, niin tämmöisiä naisteniltoja, missä on puhuttu sitten erilaisista tämmöisistä jaksamiseen liittyvistä asioista. Ja, ja – mikähän se alkuperäinen kysymys oli, kun minä jaarittelen aina niin hirveesti, et...

K: Miten niinkun suhtaudutaan terveyteen.

V: Eli suhtautuminen on kyllä positiivinen ja sitä korostetaan ja se on niinkun ymmärretty, että – et, jos ihmiset ei oo terveitä ja ei voi hyvin, niin silloin meillä ei voi niinkun yrityksenäkään mennä hyvin. Et meidän missiossakin on sanottu, että mejän niinkun tärkeimpiä tehtäviä on myöskin niinkun henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Et ei riitä se, et me niinkun tehdään hyvin tuotteita ja myydään niitä hyvällä hinnalla, vaan täytyy olla niinkun meidän sidosryhmät ja erityisesti henkilöstö, niin täytyy olla tyytyväinen.

K: Joo. No miten itse määrittelisit terveyden?

V: Hmm, mää oon joskus joltain kasvatustieteilijältä kuullu, joltain kaveriltani, joka on luku OKL:ssä, et ihminen on tämmöinen psyko-fyysis-sosiaalinen – kokonaisuus. Se kuulostaa minusta kauheen tämmöiseltä hienolta, mutta se on niinkun ihan totta, että ne pitää olla ne kaikki osa-alueet niinkun kunnossa, että... Et hyvinvointi ei oo pelkkää sitä, et sulla on isot lihakset ja hyvä hapenottokyky, vaan just tää psykologinen puoli pitää olla ja sosiaaliset puitteet pitää olla kunnossa, niin silloin on hyvinvointi kunnossa. Mutta että tietysti, jos puhutaan työpaikalla tämmöisestä hyvinvoinnista, niin mehän voidaan aika rajallisesti sitten kuitenkin vaikuttaa, että kun ihmisten elämä on kuitenkin sillä tavalla laajaa, että on paljon semmoista, mikä tapahtuu tän työpaikan ulkopuolella. Et meillä on kyllä yritetty niinkun näiden vapaa-ajantoiminnan ja, ja tämmöisten perhejuhlien ja muitten kautta ottaa myöskin niinkun sitä perhettä mukaan ja semmoista kokonaisvaltaista hyvinvointii. Mut eihän meillä niinkun ihan rajattomat ne vaikutusmahdollisuudet ole.

Koska, koska kuitenkin ihmisillä on paljon elämää työpaikan ulkopuolella. Mut se, mikä pystytään täällä tekemään, niin on niinkun pyritty, pyritty edistämään.

K: Joo. Miten terveyden ja hyvinvoinnin merkitys ilmenee työyhteisössänne?

V: No mun mielestä se ilmenee esimerkiksi sillä, että meillä on aika alhaiset noi poissaololuvut. Että, että meillä on niinkun normaaliin --- verrattuna, niin meillä on huomattavasti alhaisemmat poissaolot. Et siinä ainakin niinkun näkee, että sillä on hyvin suuri merkitys, että me ollaan satsattu niinkun tämmöiseen hyvinvoinnin edistämiseen.

K: Millaista hyvinvointiin ja terveyteen liittyvää edistämistä... kehittämistoimintaa on työyhteisössänne?

V: Hmm... kysymys oli nyt hyvinvointiin...

K: Joo, terveyteen ja hyvinvointiin.

V: Terveyteen ja hyvinvointiin... Joo, no kuten sanoin, meillä on tätä vapaa-ajan toimintaa. Sillä on pyritty ihmisiä niinkun aktivoimaan. Sit on tää meidän yleensä muu TYKY-toiminta. Näe nyt kaikki kulkee käsikädessä. Ja sitten, sitten meillä on tämmöisiä TYKY-toimintaa... meillä kutsutaan niinkun ??? --- . Ja siihen liittyy tämmöinen – joka toinen vuosi ollaan niinkun kaks päivää jossakin urheiluopistolla. Ja siellä on aina sitten, siellä on aina joku luennoija. Meillä on ollu esimerkiksi Ben Forman ja Tapani Ahola ja ketäs siellä on vielä ollu... Aina niinkun eri luennoitsija, jostakin tämmöisestä – lähinnä ne nyt on ollu niinkun henkiseen hyvinvointiin liittyvistä asioista. Ja sitten siellä on erilaisia urheilulajeja, saa kokeilla. Ja sit on tietysti tämmöistä yhdessäoloa ja toisiin tutustumista. Ja, ja sitten ehkä semmoiseen niinkun kehittämispuoleen enemmän liittyvää, niin meillä tehään joka vuosi tämmöinen henkilöstön tyytyväisyys... taikka tyytyväisyys... kysely, ilmapiirikysely, et millä niinkun pyritään kartoittamaan sitä, että miten henkilöstö voi. Ja sitten sieltä aina poimitaan jotkut tietyt teemat, mitä sitten kunakin vuonna pyritään niinkun parantamaan. Koska siellä aina näkyy jotakin, et missä on niinkun koettu semmoista heikkenemistä, niin sit siihen pyritään aina tarttumaan, että saatas niinkun semmoista hyvinvointia parannettua.

K: Mitkä ovat hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tavoitteet työyhteisössänne?

V: No ehkä ne tavoitteet liittyy aika pitkälti just näihin – esimerkiksi nyt tähän niinkun poissaolon... et saatas ne poissaolot pidettyä siellä matalalla tasolla. Koska ne kuitenkin kuvastaa semmoista hyvinvointia ja tietysti myöskin sitä terveyttä. Mut

paljoltihan myöskin poissaolot on tällöisiä henkisiä asioita. Et jos on hirveen raskas olo olla työpaikalla, niin sitä herkemmin sitten jää niinkun pois, et se on silläkin tavalla semmoinen indeksi siitä hyvinvoinnista, ei pelkästään siitä, että ihmiset on sairaita. Ja, ja toinen on sitten tää ilmapiirikysely, mikä tota... Oliko et se oli... tavoitteetko se oli?

K: Juu.

V: Niin, just – eli se on yks semmoinen tavoite... mitä niinkun tietysti pyritään kokoajan, että se niinkun kehitys sinne positiiviseen suuntaan. Ne kaks mulla tällai äkkiseltään tulee mieleen.

K: Onks nää mainitsemasi tavoitteet joissakin asiakirjoissa?

V: Hmm... kauhee tää on niinkun joku ?? auditointi. Meillä oli just viime viikolla tää auditointi. Ne kysy just aika tällöisiä vastaavia. No meillä on niinkun – niinkun äsken sanoin, niin siihen missioon onkin et tää henkilöstön hyvinvointi tällä tavalla niinkun yleisellä tasolla. Ja sitten nää tällöiset muut tavoitteet, niin ne on kirjattu lähinnä sitten tällöisiin, kun meillä pidetään kaikille henkilöstön edus... Siis ihan joka työntekijällekkin, niin tällöinen kehityskeskustelu. Niin sinne aina kirjataan sitten näitä yksittäisiä tavoitteita. Sinne on kirjattu mm. kehityskeskustelu ja meidän työterveyshoitajan kehityskeskustelu tällöisenä henkilökohtaisena tavoitteena. Et nää mittarit niinkun kehitys positiiviseen suuntaan. Ja meillä on rakenteilla tällöinen balance ?? card, suorituskykymittaristo, johon tulee just sitten tällöisiä henkilöstön hyvinvointiin liittyviä mittareita myöskin. Et sieltäkin kautta tulee sitten tällöinen tavoiteasetelma sille, että seurataan sitä, miten henkilöstö voi.

Et kyllä ne on niinkun sillä tavalla kirjattu. Mut että se on vielä se ?? --- on sillä tavalla vähän keskeneräinen, että meillä on nyt just Jyväskylän yliopistosta yks gradun tekijä, joka sitä meille niinkun on suunnittelemassa. Mutta siinä on, suurena osana tulee olemaan tää henkilöstö.

K: Tässä oli tää ensimmäinen osio. Niin tuossa tuli esille, että teillä on liikunnallista porukkaa, niin miten työpaikkaliikuntaan suhtaudutaan työyhteisössänne?

V: No tää nyt on kaksiosainen, johdon puolelta niinkun hyvin positiivisesti. Sitä kannustetaan ja siihen niinkun halutaan uhrata resursseja ja aikaa. Ja uskoisin, että myöskin niinkun työntekijöiden puolelta niin on positiivinen suhtautuminen. Et meillä on mm. tällöinen taukoliikunta, niin vedetään niinkun viidessä eri pisteessä. Ja --- yrittää, tää meidän työterveyshoitaja, niin hän yrittää sitä niinkun päivittäin vetää.

Mutta tietysti on sitten aina semmoisia päiviä, et hänellä on jotakin sovittua. Et ei niinkun välttämättä aina pysty. Elikkä se on käytännössä niinkun 3-4 kertaa viikossa. Ja se näkyy mun mielestä suhtautuminen siinäkin, että kun --- on sitä nyt vetänyt, niin ne on nyt sitten noussu niinkun tuolta aina siitä porukasta joku, joka on ruvennu sitten vetämään kun --- ei pääse, niin sinä päivänä joku muu sanoo, että no niin... ja ylös ja nyt marssitaan. Ja sit se niinkun lähtee ihan itestään siitä liikkeelle se taukojumppa. Et se on mun mielestä hirveen kiva juttu. Ja sitten toinen, missä niinkun näkyy tää positiivinen suhtautuminen, niin on tää mejän vapaa-ajan toiminta. Että aika aktiivisesti ihmiset käy erilaisissa urheilujutuissa ja tämmöisissä liikuntahommissa. Tässä mulla onkin tämmöinen liite??, että jos on jotakin paperia, niin... Elikkä meillä on tota tommoisia. Meillä on ensinnäkin se oma kuntosali, sit on tää uinti- ja kuntosalimahdollisuus tuolla --- uimahallissa ja --- niinkun kylpylälippuja näitä annetaan mejän vaihteesta. Sitten meillä on Riihivuoren laskettelukeskukseen toi yrityskortti. --- voi käyvä pelaamassa sulkapalloa. Sit on tää sählyvuoro. Se ei oo enää --- koululla. Se on nyt vaihtunu tänne ---. Sitten on squashia mahdollisuus pelata tuolla --- . Ja sitten meillä on tämmöinen moottorikerho. Et nää nyt on tämmöisiä muutamia esimerkkejä. Ja sen lisäksi sitten meillä on tämmöisiä tapahtumia, mihin me osallistutaan. Että esimerkiksi Naisten Askel on semmoinen jokavuotinen, mihin mennään. Nyt tänä vuonna mennään tuonne Forssan suvi-illan kuntokurssi, tai Suvi-illan maratoni, niin sinne on lähdössä porukkaa. Sitten ollaan, viime vuonna soudettiin hopeasoutu. Siihen ei nyt tänä vuonna ei mennä, kun otettiin tää Suvi-ilta niinkun tomloseksi vaihtoehdoksi. Sitten Suomi-juoksussa on käyty varmaan neljänä tai viitenä vuonna. Nyt ei olla muutamana vuonna oltu, kun aina vähän vaihdellaan, että ihmiset ei kyllästy että missä käydään. Sitten meillä on pilkkikilpailut, jos pilkkiminen käy urheilusta. Ja, ja mitäs meillä on vielä sitten. No sit on tän... no nää nyt menee vähän tosta liikunnasta ulkopuolelle, et mie voin kertoa niitä jossain muualla, jos kysyt jotain muutakin.

K: Eli nää oli niinkun työntekijälle ihan ilmaisia?

V: On, ne on ilmaisia, et ne on niinkun – yritys sponsoroi sitten.

K: Tulisko jotakin vielä mieleen, et miten työpaikkaliikuntaan suhtautuminen ilmenee?

V: Ehkä tää aktiivinen osallistuminen. Ja sitten, niin – mitä se sit... kuvastaako se suhtautumista se, et ihmiset on terveitä. Tai se nyt ei ehkä sitä suhtautumista kerro, mutta se kertoo sen vaikutuksen. Ei mulla ehkä nyt tähän muuta tullu mieleen.

K: Joo. Mikä on työpaikkaliikunnan tavoite työyhteisössänne?

V: No varmaan samoja tavoitteita, mitä äsken puhuin tossa hyvinvoinnin edistämisestä, että... Tai ne kulkee mun mielestä niin käsikädessä liikunta ja hyvinvointi, että tota samat tavoitteet... hyvinvoinnin edistäminen ja terveyden edistäminen.

K: Ja ne oli kirjattu sinne?

V: Joo, just... tossa äsken kuvailin, et se on mejän missiossa ja sitten just tähän ---?? tulee. Ja sit se on näissä... niinkun esimies-alais –keskustelulomakkeessa on sitten kirjattu meille, jotka ollaan tämmösiä ammatiksemme yritetään hyvinvointia edistää, niin... sitten... Plus sitten tietysti, prosessi – kun meillä on tällainen prosessiorganisaatio, niin prosessin omistajilla on toki sitten omana tavoitteenaan sen oman porukan hyvinvoinnin edistäminen. Mut siellä nyt ei oo mitään liikunnallisia tavoitteita laitettu.

K: Niin, justiin. Onko tuota näistä tavoitteista joitakin suunniteltu toteutettavaksi pitkällä aikavälillä?

V: No kyllähän niinkun --- tota – mejn työterveyshoitaja – niin, hän niinkun hyvinkin pitkällä aikavälillä suunnittelee tätä tämmöistä TYKY-toimintaa. Että hän tekee aina vuodeksi tän tämmöisen toimintasuunnitelman niinkun tietysti yrityksessä kaikki muutkin asiat tehdään vuodeksi. Mut sen lisäksi on sitten just tämmöisiä näitä mejän niinkun esimerkiksi tää ??-tapahtuma, mistä puhuin, täällä urheiluopistolla niin se on joka toinen vuosi. Et meillä on niinkun tämmöistä aika pitkäjänteistä suunnittelua. Mut sit mietin niitä niinkun tavoitteita, niin ei meillä ehkä niitä oo sillei mitenkään kiveen hakattu niinkun, että vuonna 2005 on näin ja näin. Ehkä meillä on se, et kun meillä on ne mittarit jo nyt niin positiivisia, niin esimerkiksi se poissaoloprosentti, niin sitä ei voi niinkun, sitä ei voi määrättömästi laskea, koska silloin se alkaa olla jo niinkun huolestuttava. Yhessä vaiheessa meillä oli jo sellainen keskustelu, et nyt tää ei saa enää laskea. Et nyt tää osoittaa niinkun sitä, että ihmiset on niin ylisitoutuneita ja innostuneita työstään, että ne tulee semmoisina puolikuntoisena töihin. Et sen takia niinkun tavallaan mejän tavoitteena on pitää ne mittarit tällä tasolla, kun ne on nyt kun ne on niinkun... on jo hyvät.

K: No millainen merkitys työpaikkaliikunnalla on työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta?

V: No uskoisin, että se nyt hyvinvointia parantaa, mutta kuten sanoin, niin meillä on paljon sit semmoisia aktiiviliikkuja, jotka harrastaa jo muutenkin urheilua. Että usein se onkin melkein niin, että ne jotka osallistuu esimerkiksi taukojumppaan, niin ne ei oo ollenkaan ne mejän semmoiset niinkun huippu-urheilijat. Kun sit meillä on näitä maratoonareita, et ne varmaan... Ne niinkun niin paljon treenaa jo kotona ja venyttelee ja tekee. Että ne ei sitten välttämättä enää nää sitä taukojumppaa niin tärkeänä. Mut mun mielestä se on vaan ihan positiivinen signaali, että ne jotka ei lainausmerkeissä työkseen juokse, niin ne tykkää sitten niinkun venytellä kuitenkin ja tulla tommoseen taukojumppaan.

K: Millainen rooli työterveyshuollolla on työpaikkaliikunnan järjestämisessä?

V: Erittäin tärkeä rooli, että niinkun sanoit et... no meillä viime vuonna kävi niinkun syksyllä niin --- nää tällöiset taukojumpan vetäjät. Mutta sit todettiin, että... siis ne oli hirveen hyviä, mut sit todettiin, että --- osaa vetää ihan yhtä hyvin. Ja ois hirveen kiva, et mejän työterveyshoitaja kävis niinkun päivittäin vähän kiertämässä tossa. Koska siinä tulee hirveen hyvä semmoinen vuorovaikutus ja ihmisen niinkun edelleen kynnys mataloituu mennä niinkun --- luo puhumaan asioistaan. Et sitten todettiin, että --- voi vetää ne ite, koska on tosi hyvä jumpanvetäjä. Ja, ja muutenkin niinkun tällöinen helposti lähestyttävä ihminen. Siinä oli just näitä tällöisiä tutustumisaspektejakin, kun ---. --- Että erittäin tärkeä rooli on ---.

K: Siinä oli sit toinen osio. Sitten tähän työpaikkaliikunnan kehittämistoimintaan. Niin miten sun mielestä työyhteisön työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää?

V: No tärkein haaste on varmaan se niinkun kaikkien aktivointi. Tietysti on varmaan ehkä vähän utopistinen tavoite ajatella, et saatas ihan kaikki niinkun liikkumaan. Mutta tota – kuitenkin, et saatas niinkun mahdollisimman moni innostumaan tällöisestä liikkumisesta ja terveyden edistämisestä. Niin se on, se on varmaan aika tärkeä haaste.

K: No millä tekijöillä on merkitys työpaikkaliikunnan kehittämistoiminnassa?

V: Millä tekijöillä...

K: Hmm.

V: Tarkennapas vähän, mitä sä ajat takaa.

K: No sanoit äsken, että – että kaikkien mukaan saaminen, niin mitä siltä niinkun sitten edellytetään? Että mitkä tekijät siinä on niinkun...

V: No varmaan niinkun aina niin kaikki on ihmisestä kiinni. Et jos sitä niinkun saa semmoiset tietyt tyypit innostumaan, niin silloin varmaan niinkun saadaan lähtemään sit semmoinen isompikin porukka liikkeelle. Että just se, että osaa itte olla innostava. -- työterveyshoitajana osaa olla innostava. Ja se, että se tarjotaan niinkun semmoisena mukavana pakettina, et hei että tää ois ihan kivaa ja tähän voi lähtee, jos haluaa. Mut sit jos se tulee niinkun siinä muodossa, et jokaisen on liikuttava ja tämä on pakko, niin se ei varmaan niinkun mee perille. Et tärkeintä ois saada se semmoiseksi mukavaksi vapaaehtoiseksi asiaksi, niin silloin uskoisin, et ihmiset lähtee tähän mukaan.

K: Just, no mitä esteitä tai vaikeuksia saattaa tässä kehittämistoiminnassa ilmetä?

V: Hmm... no varmaan – esimerkiksi nyt meillä on vähän sellainen niinkun hiljaisempi aika. Ja niinkun ihmiset kokee vähän semmoista pelkoa ja epävarmuutta, -- niinkun tämmöiset isommat taustatekijät siellä niinkun kaiken yläpuolella tai takana, niin ne on ehkä sillä tavalla semmoinen uhka. Et ihmiset ei sit välttämättä niinkun innostu semmoisista, tavallaan vähän sellaisista ekstrajutuista, kun ne miettii semmoisia isoja kuvioita ja kuinka meille nyt käy. Et se on yks semmoinen iso asia, että jos on jotain tämmöistä muuta epävarmuustekijää, niin silloin on vaikee niinkun semmoiseen ylimääräiseen ehkä sitten näitä ihmisiä saada mukaan. Et se on ehkä semmoinen nyt tän hetken ihan akuutti uhka jollain tavalla. Siis meillä ei oo mitään ongelmaa, mutta ihmiset toki niinkun miettii ja pelkää niinkun, kun on tämmöinen iso muutos, --- Siihen liittyy aina semmoisia sit epävarmuustekijöitä.

K: Kyllä. No miten kuvailisit yritysjohdon roolia työpaikkaliikunnan kehittämistoiminnassa?

V: Se varmaan riippuu yrityksestä, mut kyllähän se aina on niin että johdon asenteet kuvastuu sitten siihen – kaikissa asioissa, ne kuvastuu siihen, miten muut ihmiset siihen suhtautuu. Et meillä niinkun oon monta kertaa viitannu, niin varmaan se alkuun semmoinen innokkuus niin on kyllä heijastunu sitten siihen, että meillä on tosi paljon satsattu tähän asiaan. Toisaalta varmaan sit voi olla, et jotkut ihmiset kokee sen vähän semmoisena jo ahdistavanakin. Et voi ei, taas alko... tuo jumppa on huomenna tai maratonjuttu. Mut --- osaa tehdä sen ihan sillei mukavasti, et se ei niinkun – ei se ketään painosta. Et se aina sillei mukavalla tavalla... No, joko oot käyny punttisalihjauksessa tai jotenkin niinkun... Et kyllä sillä tärkeä rooli on, et jos johtaja

ois semmoinen, et se ei pitäis sitä niinkun ollenkaan tärkeänä, niin ei se varmaan meilläkään ois tällainen, näin iso juttu, mitä se nyt on.

K: Sit tästä kehittämisestä voitais mennä perusteluihin, työpaikkaliikunnan järjestämisen perusteluihin. Ketkä osallistuvat työpaikkaliikuntaan koskevaan päätöksentekoon?

V: No ne suunnitelmathan tulee usein niinkun aika pitkälti tuolta työterveysluolosta. Eli meidän työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja ja paljon on ollu kyllä siinä kans mukana, koska me kuulutaan niinkun samaan... Meillä on tää tällainen ---, niin siinä on – minä oon niinkun --- ja työterveyslääkäri ja eri ihmisiä. Haluutuks te kokeilla et se äänittää. Mie muistan vaan ite, kun mie tein gradua niin mulla oli aina hirvee paniikki, et nyt jos tää ei meekään tonne nauhalle.

K: Anteeks...

V: Ei mitään, ei kun mie muistan ite, et se oli hirvee tunne, kun aattelee, et apua jos tää ei menny tonne nauhalle. Ja sit mie unohdan kaikki nää jutut, kun ei oo mitään kirjoittanu muistiin. Niin – eli sieltä lähtee suunnitelma ja pitkälti myöskin se päätöksenteko. Koska meillä kun tehdään vuosittain budjetit, niin sitten kun se budjetti on tehty, niin usein sitten se, joka siitä vastaa sen homman toteuttamisesta, niin saa myöskin aika itsenäisesti tehdä sitten ne päätökset, että miten se raha käytetään. Mutta toki meillä sit semmoiset isommat jutut, niin päätetään sitten johtotiimissä, johon kuuluu kaikki prosessien omistajat ja muutama muu henkilö sitten joitakin ?? kuuluu myöskin meidän johtotiimiin. Et siellä sitten tehdään niinkun päätöksiä. Ja sit on monia semmoisia juttuja, mitä me ollaan niinkun mietitty, et ei välttämättä tällaiseen lähetä, mut sit just joku --- saa jonkun esitteen jostain käsiinsä ja tulee, että lähetään tänne, tää on tosi hyvä juttu. Ja sitten me lähetään sinne. Ja se on ihan hyvä. Mut meillä ei oo välttämättä --- kanssa tullu niinkun mieleenkään, että ei me nyt varmaan tällaiseen saada rahaa. Et ei ehdoteta. Mutta se saattaa sit kuitenkin tulla niinkun et --- innostuu jostain jutusta. Et on näitä tällaisia nk. --- . Me laitetaan budjettiinkin aina... mut mie laitan aina semmoisen pienen rahasumman, jonkun kymppitonnin, --- , kun sillä tulee näitä tällaisia, että hei, tosi hyvä juoksutapahtuma et nyt lähetään. Mutta siis pääasiassa mennään näitä virallisia teitä, työterveysluoltokin ??.

K: No millä työpaikkaliikunnan järjestämistä perustellaan sitä koskevia päätöksiä tehtäessä?

V: No pitkälti just tällä hyvinvoinnin edistämisellä, joka sitten taas niinkun kumuloituu tähän tämmöiseen henkilöstön tuottavuuteen, että kun ne voi hyvin, on terveitä, ne on pirteitä ja ne on motivoituneita niin silloin niinkun henkilöstö pystyy antamaan niinkun sitä parastaan. Et se on niinkun hyvin tärkeitä. Et silloin jos ihmiset on niinkun – joko sairastelee tai muuten vaan voi henkisesti niinkun huonosti tai, tai ei oo niinkun motivaatiota, niin silloin on niinkun turha kuvitella, et yrityksellä menis hirveen hyvin. Et se kyllä heijastuu silloin kaikkeen. Mut et ehkä nyt just tällä hetkellä niinkun tossa viittasin, et kun on näitä kaikkia muutoksia, niin varmaan niinkun on nähtävissä se semmoinen epävarmuus. Ja sen huomaa joissakin jutuissa, et ei ihmiset lähekään enää niin innokkaasti. Et sillei ihan mielenkiintoista nyt, kun haastattelette tota --- , että miten --- kokee nyt just tällä hetkellä niinkun nää meidän tämmöiset hyvinvoinnin edistämisasiat, että varmaan niinkun on tullu semmoisia muutoksia tässä puolentoista vuoden aikana tai vuoden aikana, kun --- ryhmästä, niin se, se varmaan on niinkun heijastunu tähän tämmöiseen suhtautumiseen. Mut että perusteluna on siis just tää hyvinvoinnin edistäminen. Sen takia me halutaan niinkun siihen satsata, kun se kuitenkin edistää sitten vähän koko firman menestymistä.

K: Hmm. No sitten tähän lopuks, niin työyhteisön työpaikkaliikunnasta, niin ihan vapaasti kerro kokemuksia ja arviointeja, minkälaista työpaikkaliikunta on ollut esimerkiksi niinkun vaikuttavuutta ja onko ilmenny ongelmia ja...

V: Joo, aika paljonhan tossa on nyt tullukin, mitä on puhuttu. Mutta tota – ehkä se on mukava huomata, et pikkuhiljaa tulee niinkun enemmän ja enemmän ihmisiä mukaan ja sillei, että ihminen innostuu sitten lähtemään niinkun tämmöisiin. Toisaalta sit taas esimerkiksi tää ---, niin just tää meidän viikonloppu aina siellä, me ollaan oltu Kuortaneella ja sitten Pajulahdessa ja mikähän se yksi oli... mut kuitenkin eri näillä urheilupuistoilla. Niin ensimmäisellä kerralla ei ollu hirveesti poruk... tai oli joka tapauksessa siis varmaan joku, oisko ollu ehkä joku 70 % henkilöstöä, mikä on ihan hyvä. Sit seuraavalla kerralla olikohan 80. Et silloin oli tosi aktiivista. Ja nyt sit kun oli tää kolmannen kerran, niin ei ollukaan kun joku 60. Et huomaa, että se on vähän sellaista niinkun ailahtelevaa. Ja just --- kanssa puhuttiin, että ehkä nyt ensi kerralla, kun se on vuoden päästä syksyllä todennäköisesti seuraavan kerran, niin meidän pitäis varmaan jollain tavalla sitä niinkun uudistaa. Että saatas taas niinkun ihmiset mukaan. Että nyt tuli jo vähän sellaista kommenttia, että eiks mitään uutta ja... Tää alkaa

vähän jo toistaa itseään, vaikka ne on ollu niinkun hirveen kivoja. Ja nytttenkin meillä oli kaikkii tällaisia ??-ratoja ja hypättiin semmoisesta, sellaisilta hirveiltä rakennustellinkeiltä, semmoiset valjaat päällä, sellaiseen puomiin roikkumaan ja tämmöisiä itsensävoittamisharjoituksia. Ja varmaan semmoisia, mitä kukaan ei oo niinkun tehny missään muualla, mut silti oli vähän niinkun sellaista puhetta, että jotain uutta vois tulla. Et sillei huomaa, että... että meillä on niinkun tosi kova haaste, et tehä kokoajan jotain parempaa ja hienompaa ja upeampaa, kun ihmiset on niinkun tottunu jo semmoiseen niinkun kauheen kivaan. Että, et se on niinkun yks semmoinen havainto, minkä tässä on tehny, että mitä hienompaa tekee, niin sitä parempaa pitää olla niinkun seuraavalla kerralla. Et välillä tekis mieli viijä ihmiset jonnekin semmoiseen firmaan, missä ei oo mitään urheilujuttuja eikä mitään tällaisia vapaa-ajan eikä liikuntajuttuja. Niin sit vois niinkun näyttää, et meillä on aika hyvin nää asiat kuitenkin.

K: Kyllä, niin.

V: Mä luulen, et se on just se, et mihin on tottunu, et sit sitä niinkun osaa vaatia jatkossakin. Ehkä semmoiseen niinkun henkiseen hyvinvointiin liittyen niin yks mihin meillä satsataan tosi paljon oli tämmöinen kouluttaminen. Et meillä on esimerkiksi nyt ollu tällainen tiimivalmennus viime vuoden aikana. Siihen osallistu niinkun kaikki työntekijät. Toimihenkilöillä oli niinkun... olik se kuus päivää kesti se koulutus. Ne ei ollu pötkössä, vaan sillei et pari päivää ja sit taas tehtiin töitä. Ja pari päivää ja katottiin, miten nää opit niinkun siirtyy työntekoon. Ja sitten noille, noille mejän työntekijöille, --- oli sitten kolme päivää koulutusta. Et ne mun mielestä kans liittyty pitkälti tämmöiseen henkiseen hyvinvointiin. Et kun saa semmoisia valmiuksia siihen työn tekemiseen, niin sitä kautta sitten paranee tää tämmöinen henkinen hyvinvointi. Mitähän mää nyt osaisin vielä muuta kertoa. Mikäs teitä kiinnostaa? Teillä nyt loppu vissiin jo nää viralliset kysymykset, mutta...

K: Tässä on vielä tämmöinen oikeestaan liikunnallisesti passiivisten... sää puhuit paljon näistä, mut tarkemmin – et onks ollu jotain keinoja, millä te ootte yrittäny aktivoida heitä mukaan?

V: No esimerkiksi nyt on just tää tämmöinen, tämmöinen arvontakorttikampanja. Et vähän niinkun on sillä yritetty, et semmoinen pikkuinen porkkana, niin sitten ihmiset vois lähtee. Niillä on ollu aikaisemminkin näitä ja muistaakseni – olik se vuos vai kaks sitten, niin meillä oli etelän matka palkintona. Et on yritetty aina niinkun vähän

tämmöistä pientä porkkanaa kyllä ja sillä on niinkun ollu vaikutustakin, et ihmiset on sitten niinkun lähteny mukaan. Mut tietysti tommoset on vähän semmosii, voi olla jollain tavalla teennäisiä. Et se ei sit kumminkaan ehkä pidemmän päälle niinkun motivoi. Mutta ainakin jos sillä sais muutaman, vaikka yhenkin ihmisen sais aina innostumaan, kun se sen kolme kuukautta tekee, jotta se pääsee osallistumaan siihen arvontaan. Niin sit se saattaakin huomata, että oikeastaan tää olikin ihan mukavaa. Taidanpa jatkaa, vaikken nyt ookaan enää tätä porkkanaa tässä. Et ne nyt on ollu semmosii konsteja. Ja sitten tietysti ihan se, että aika paljon – meillä on kumminkin sillei --- työyhteisö, että aika paljon ollaan keskenämme tekemisissä. Et ainakin mulla on tapana niinkun ihmisiä sillei pyytää, et hei et meillä ois nyt tää, että lähe vaan kuule mukaan. Ja saatan vielä toisenkin kerran, vaikka se sanoo ekakerralla, että enkä lähe. Että, mutta sillei kumminkin ainakin omasta mielestäni osaan sillei aika rennosti, etten ketään painosta, vaan just sillei, että jos sinusta tuntuu, niin ois ihan kivaa, että... Koska tota – se, että jos rupee painostaan, niin se ei kyllä varmaan auta.

K: Joo.

V: Eliikkä semmoisia konsteja. Mut kaiken kaikkiaan mun mielestä meillä on tilanne aika hyvä, että ei oo semmoisia kovinkaan passiivisia ihmisiä ei oo. Et meillä on kaiken kaikkiaan hirveän tämmöistä aktiivista, positiivista porukkaa töissä. Että on niinkun helppo ihmiset yleensä saada innostumaan näihin eri juttuihin.

K: Joo. No oliko nyt jotain sellaista, mitä me ei kysytty, mutta olisit halunnu kertoa, kun sait noi teemat... jäi jotain?

V: Mie jotakin tänne näitä hahmottelin, mutta tota... Ei varmaan oikeastaan, kyllä ne niinkun tässä pääasiassa tuli. Jotain mulla nyt jäi mainitsematta, mitä me tehään niinkun vapaa-ajan toimikunnan kanssa, mutta... tehty sieniretkiä mutta en mää tiä, liittyys ne niinkun tähän. Ehkä ne nyt liittyy semmoiseen niinkun yhteishenkeen jotenkin... hyvinvointiin, et on ollu kaikenlaisia. Et nyt viime viikonloppuna, meillä oli – en ollu ite mukana, mutta tämmöinen linja-auto oli vuokrattu ja ne meni – olikohan se joku vähän reilu 50 henkee niin Helsinkiin kattomaan jääkiekkoa ja osa meni sitten teatteriin... Et on muutakin kuin liikuntaa, on tämmöistä hengenruokaa, et tämmöisiä juttuja. Ihan mielenkiinnolla ootan ite, että --- että tuleeko sitä kautta niinkun ehkä jotain rajoituksia siihen, miten paljon me voidaan käyttää rahaa tämmöiseen toimintaan tai muuten niinkun jotenkin tuleeks se muuttamaan. Mutta

ainakin toistaiseksi oon hyvin positiivisessa uskossa --- mielestäni hyvää linjaa.

Ollaan niinkun pystytty tähän puoleen satsaamaan. Ei mulla varmaan muuta.

K: No sitten me kiitämme haastattelusta, kiitos.

V: Kiitos.