

Viljo Kuuluvainen

**Työpaikkaliikunnan muutos ja kehittäminen: Maavoimien Materiaalilaitoksen  
Esikunta**

Jyväskylän yliopisto  
Liikuntatieteiden laitos  
Pro gradu –tutkielma  
Kevät 2009

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Liikuntatieteiden laitos/liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

KUULUVAINEN, VILJO: Työpaikkaliikunnan muutos ja kehittäminen: Maavoimien  
Materiaalilaitoksen Esikunta

Pro gradu –tutkielma, 93 s., 6 liites.

Liikuntasuunnittelu ja -hallinto

2009

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on perehtyä työpaikkaliikunnan muutokseen sekä löytää uusia keinoja työpaikkaliikunnan edelleen kehittämiseksi. Tutkimuksessa haetaan vastauksia siihen, millaisia työpaikkaliikunnan muotoja ilmiön historiassa on esiintynyt ja mitkä tekijät ovat muutokseen vaikuttaneet. Varsinaisena tutkimuskohteena on Tampereella sijaitseva Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta (MAAVMATLE). Tutkimuksessa kuvataan esikunnan työpaikkaliikunnan nykytilaa ja siinä viime vuosina tapahtuneita muutoksia. Analyysin tarkoituksena on löytää MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnasta kehittämiskohteita ja esittää parannusehdotuksia.

Tutkimuskysymyksiin vastataan esikunnan henkilöstölle suunnatulla kyselyllä kerätyn aineiston pohjalta eli kyseessä on survey-tutkimus. Tutkimustulosten tulkitsemisessa ja tutkimuskohteen hahmottamisessa auttoi tutkijan työskentely esikunnassa kahden kesän aikana. Kysely toteutettiin kesällä 2008 ja vastausprosentiksi muodostui 48,5. Työpaikkaliikunnan yleistä muutosta tarkastellaan tutkimuksessa kirjallisuuden kautta ja tarkastelussa on pyritty kriittisesti arvioimaan työpaikkaliikunnan vaikuttavuutta ja roolia eri aikoina. Kyselyaineistosta esiin nousevia teemoja tulkitaan kirjallisuuden tarjoamassa laajemmassa viitekehysessä.

Työpaikkaliikunnassa on sen yli satavuotisen historian aikana ilmennyt monia erilaisia muutoksia ja muotoja. Työpaikkaliikunnan kehitykseen ovat vaikuttaneet muutokset niin ympäröivässä yhteiskunnassa kuin liikuntakulttuurissa. Työpaikkaliikkujat ovat kuitenkin olleet läpi historian pääasiassa jo muutenkin liikunnallisesti aktiivisia työntekijöitä. Tutkimuskohteeni MAAVMATLE:n henkilöstö on tyytyväinen työpaikkaliikunnan järjestelyihin ja he kokevat toiminnan vaikuttaneen positiivisesti liikuntatottumuksiinsa. Liikuntapalveluja hyödyntävät kuitenkin muutenkin liikuntaa harrastavat henkilöt passiivisten jäädessä ulkopuolelle. Työpaikkaliikunnan kehittämiseksi asettavat haasteita henkilökunnan vähäinen halukkuus lisätä osallistumistaan toimintaan. Tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi muodostui työpaikkaliikunnan markkinointi ja viestintä. Liikuntapalvelutarjontaa vaatii vahvempaa suuntaamista liikunnallisesti passiivisille esimerkiksi tasoryhmien avulla. Kolmantena kehittämiskohteena nousee esille entistä liikuntamyönteisemmän ilmapiirin luominen erityisesti esimiesten näyttämän esimerkin avulla.

Asiasanat: työpaikkaliikunta, kehittäminen, muutos, puolustusvoimat

# Sisällys

<b>1 Johdanto</b> .....	5
<b>2 Työpaikkaliikunnan muutos</b> .....	7
<b>2.1 Työpaikkaurheilu</b> .....	7
2.1.1 Työpaikkaurheilu ja taylorismi.....	9
2.1.2 Puulaakaurheilun kehitys .....	10
2.1.3 Ammattiryhmien liikuntatoiminta .....	11
<b>2.2 Työpaikkaliikunta ja kuntoliikunnan nousu</b> .....	12
2.2.1 Kuntoliikunta työpaikoilla.....	14
2.2.2 Työpaikkaliikunta aikuisväestön aktivoimisen foorumina.....	15
2.2.3 Työpaikkaliikunnan muutoksen suunta 1970-luvulla.....	16
2.2.4 Taukoliikunta.....	18
<b>2.3 Työpaikkaliikunnan kehityspiirteitä 1980-luvulta nykypäivään</b> .....	19
2.3.1 Työpaikkaliikunta osaksi työkykyä ylläpitävää toimintaa .....	20
2.3.2 Työpaikkaliikunta osana liikuntakulttuurin yleistä muutosta.....	22
2.3.3 Työpaikkaliikunta monipuolistuu, mutta tavoittaako se kohderyhmänsä?... 24	
<b>2.4 Työpaikkaliikunnan kehitys maailmalla</b> .....	26
2.4.1 Yhdysvallat edelläkävijänä.....	26
2.4.2 Vapaa-ajan aktiviteeteista laaja-alaisiin terveydenedistämishjelmiin .....	27
2.4.3 Työpaikkaliikunnan osana maailmanlaajuisista kehitystä .....	29
2.4.4 Motiivit usein taloudellisia .....	30
<b>3 Tutkimuksen kohde, tutkimusongelmat ja tutkimuksen toteutus</b> .....	32
<b>3.1 Työpaikkaliikunnan asema puolustusvoimissa</b> .....	32
3.1.1 Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta .....	33
3.1.2 Aikaisempi työpaikkaliikuntatutkimus Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa.....	35
<b>3.2 Tutkimusongelmat</b> .....	38
<b>3.3 Tutkimuksen toteutus</b> .....	39
3.3.1 Tutkimusprojektin eteneminen .....	39
3.3.2 Tutkimusmetodi.....	39
3.3.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	42
3.3.4 Tutkimusaineisto.....	44
<b>4 Tutkimuksen tulokset</b> .....	47
<b>4.1 Työpaikkaliikkujien profiilit</b> .....	47
4.1.1 Aktiivit.....	49
4.1.2 Keski- ja nuortoliikkujat .....	50
4.1.3 Passiiviset .....	50
<b>4.2 Työpaikkaliikunnan nykytila</b> .....	51
4.2.1 Työpaikkaliikuntaan osallistuminen.....	52
4.2.2 Työpaikkaliikunnan muodot.....	54
4.2.3 Työpaikkaliikunnan ilmapiiri, vaikuttavuus ja viikkoliikuntaoikeus .....	57
4.2.4 Esteet työpaikkaliikuntaan osallistumiselle.....	59
4.2.5 Liikkumaan motivoivat tekijät.....	62
<b>4.3 Työpaikkaliikunnan tulevaisuus</b> .....	64
4.3.1 Työpaikkaliikunnan osallistumisaktiivisuuden kasvattaminen .....	64
4.3.2 Toiveet työpaikkaliikunnan tulevaisuudesta.....	67

<b>4.4 Yhteenveto ja kehitysehdotukset</b> .....	70
4.4.1 Viestinnän kehittäminen .....	72
4.4.2 Liikuntapalvelujen kehittäminen .....	74
4.4.3 Liikkumaan kannustaminen ja johdon näyttämä esimerkki .....	75
<b>5 Pohdinta</b> .....	77
<b>Lähteet</b> .....	87
<b>Liite</b> .....	94

# 1 Johdanto

Liikunta on kuulunut jo pitkään työyhteisöihin ja työpaikoilla on järjestetty työntekijöille erilaisia liikuntamahdollisuuksia. Työpaikkaliikunta on saanut jalansijaa jo lähes jokaisella suomalaisella työpaikalla ja taloudelliset panostukset liikuntaan ovat kasvussa (Työpaikkaliikuntabarometri 2007). Useimmilla työpaikoilla ollaan tietoisia liikunnan mukanaan tuomista hyödyistä. Samaan aikaan työpaikkaliikunnan ammattilaiset kohtaavat kuitenkin haasteita esimerkiksi liikunnallisesti passiivisten aktivoimisessa liikkumaan. Ala on jatkuvassa kehitystilassa ja uusille, yhä paremmin toimiville työpaikkaliikuntapalveluille on kysyntää.

Työpaikkaliikunnan juurien paikantaminen ei ole yksiselitteistä, sillä monien työelämään liittyvien tahojen voidaan nähdä huomioineen fyysisen kunnon merkityksen työelämässä. Työläisurheilulla sekä työpaikkojen urheiluseuroilla on Suomessa pitkät perinteet (ks. Laine 1992), mutta myös työterveystoimintaa, jossa liikunnalla on oma tärkeä osansa, on harjoitettu jo pitkään (ks. Rantanen 1995). Toisaalta työsuojelutoiminta on omalta osaltaan huomioinut kunniakkaan historiansa aikana työntekijöiden fyysisen suorituskyvyn (ks. Kettunen 1994). Koko työelämän käsite ja työntekijältä vaaditut ominaisuudet ovat esimerkiksi viimeksi kuluneen vuosisadan saatossa muuttuneet merkittävästi. Samalla myös työpaikkaliikunnan rooli osana työelämää on muuttunut. Nykyään nähdäänkin, että työpaikkaliikunnan onnistuneessa toteuttamisessa vaaditaan monien tahojen saumatonta yhteistyötä (Aura & Sahi 2006).

Tutkimukseni tarkoitus on työpaikkaliikunnan muutoksen kuvaaminen kirjallisuuden avulla ja työpaikkaliikunnan edelleen kehittäminen Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa. Tutkimuksen toisena lukuna oleva kirjallisuuskatsaus ei pyri olemaan täydellinen kuvaus työpaikkaliikunnan historiasta ja kehityksestä sen alkua ajoista tähän hetkeen. Pikemminkin nostan esille työpaikkaliikunnan erilaisia muotoja ilmiön historiasta ja etsin syitä ja perusteluita työpaikkaliikunnan ja sen muutoksen taustalla. Työpaikkaliikunnan muodoille ja sisällölle eri aikoina pyrin löytämään selityksiä ympäröivästä yhteiskunnasta ja liikuntakulttuurin kehityksestä. Alun katsaus työpaikkaliikunnan muutokseen luo pohjan tutkimuskohteeni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan tarkasteluun. Tutkimuksen toisessa

luvussa esittelen tutkimuskohteeni ja tutkimuksen toteuttamisen. Esikunnan työpaikkaliikuntaan pureudun työpaikkaliikuntakyselyllä keräämäni aineiston kautta tuloksia esittelevässä neljännessä luvussa. Tutkimus kulkee työpaikkaliikunnan nykytilan ja toiminnassa tapahtuneen muutoksen kuvaamisen kautta kohti työpaikkaliikunnan tulevaisuutta. Tulosten yhteenvedon jälkeen esittelen ehdotukseni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Lopun pohdinnassa peilaan kirjallisuudesta esiin nousseita teemoja tutkimustuloksiin Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnasta ja luon katseen yleisesti työpaikkaliikunnan tulevaisuuteen.

Työpaikkaliikunnan käsite ei ole täysin vakiintunut ja sen sisällöstä onkin käyty ajoittain vilkasta keskustelua. Historiansa aikana työpaikkaliikuntaan on liittynyt niin huippu-urheilua, puulaakiurheilua, kuntoliikuntaa kuin taukoliikuntaakin. Kehitys on kulkenut varsin kilpailullisesta työpaikkaliikunnasta kohti kuntoliikuntaa ja nykypäivän monet tarpeet huomioonottavaa työpaikkaliikuntaa. Työpaikkaliikunnan käsitteen määrittelyssä haluttiin 1970-luvulla tehdä selvä ero niin sanotun työliikunnan ja työpaikkaliikunnan välille. Työliikuntaan sisältyy työn tekemiseen vaadittavat liikkeet ja elpymistarkoituksessa suoritettava taukoliikunta kun taas työpaikkaliikunta on itse työn tekemisen ulkopuolella tapahtuvaa liikuntaa (Savola 1977; Telama 1978).

Nykyisin työpaikkaliikunnan käsitteen synonyymeinä käytetään termejä työyhteisöliikunta, henkilöstöliikunta tai yritysliikunta. Risto Telama (1978) oli aikaansa edellä nostaessaan esiin yritysliikunnan käsitteen jo 1970-luvun lopulla. Yritysliikunta sopii hänen mukaansa yleisnimitykseksi yritysten piirissä järjestettävälle liikunnalle. Muodoltaan se voi olla kuntoliikuntaa tai kilpailullisempaa työpaikan kilpaurheilua. (Telama 1978, 21–22.) Toki työpaikkaliikunnan tai yritysliikunnan sisältö on noista päivistä muuttunut yhä enemmän kunto- ja terveystyöliikunnan suuntaan työpaikkojen kilpaurheilun jäädessä pienempään rooliin. Alan käsitteenmäärittelyssä käydystä keskustelusta huolimatta työpaikkaliikunta-termi on ylivoimaisesti yleisin ja käytetyin. Pitäydyn itse tässä tutkimuksessa käsitteessä työpaikkaliikunta, joka mielestäni kattaa parhaiten alan toimijakentän ja toimintamuodot.

## 2 Työpaikkaliikunnan muutos

Tässä luvussa käyn läpi työpaikkaliikunnan historiaa ja muutosta nostamalla esille erilaisia työpaikkaliikunnan muotoja. Pyrin kuvaamaan myös työpaikkaliikuntaan vaikuttaneita yleisempiä muutoksia yhteiskunnassa ja liikuntakulttuurissa. Katsaukseni alkaa yli sadan vuoden takaisista työpaikkaurheilun alkuhetkistä ja päättyy työpaikkaliikunnan viimeisiin muutossuuntiin. Painopiste tarkastelussa on työpaikkaliikunnan kannalta merkittävässä muutoslinjoissa.

### 2.1 Työpaikkaurheilu

Suomalaisen työpaikkaurheilun syntyvaiheessa 1800-luvun loppuvuosina ja 1900-luvun alussa yhteiskuntamme ja työelämä olivat varsin erilaisia verrattuna nykyiseen. Muutos maatalousvaltaisesta kohti kehittyneempää teollistunutta yhteiskuntaa oli käynnistynyt, mutta muutoksen vauhti oli rauhallinen. Elinkeinorakenne nykyaikaistui, teollisuutta syntyi, liikenneyhteydet paranivat ja uusia kulutushyödykkeitä ilmaantui syrjäseutujenkin kauppoihin. Muutoksesta huolimatta vuoden 1900 elinkeinorakenteessa maatalouden osuus oli vielä 68 prosenttia ja teollisuuden vain kymmenen prosenttia. Ero oli kuitenkin kaventumaan päin. (Jokinen & Saaristo 2002, 74–80.) Kehitys kohti teollistuneempaa yhteiskuntaa oli saanut alkunsa, mutta kuten maatalouden parissa työskentelevien osuus kertoo, muutos oli vielä alkutekijöissään. Suomalainen yhteiskunta oli 1900-luvun alussa vielä hyvin pitkälti maatalouteen perustuva. Itsenäistymiseen asti Suomen elinkeinorakenne oli paljon maatalousvaltaisempi kuin Skandinaviassa ja muistutti siinä mielessä lähinnä itäisen Euroopan elinkeinorakennetta (Alapuro 1983, 41).

Rauhallista tahtia edennyt teollistuminen vauhditti osaltaan myös siihen läheisesti liittyvää kaupungistumista. Tuon ajan kaupungit olivat kuitenkin vielä varsin pieniä ja maalaismaisia. (Karisto, Takala & Haapola 1998, 14, 26.) Voimakkaan kaupungistumisen ajat olivat vielä kaukana edessä, mutta muuttoliike kohti kaupunkeja alkoi kuitenkin pikku hiljaa voimistua. Työpäivä oli vuosisadan alkupuolella 13–14 -tuntinen, joskin tauot olivat tuolloin pidempiä kuin myöhemmin. Valtaosa palkansaajista tuli 1920-luvun alussa kahdeksantuntisen työpäivän piiriin, mutta

käytännössä muutoksen toteutuminen venyi aina 1930-luvulle saakka. (Tiainen 2000, 83.) Työpäivät olivat tuolloin nykyaikaan verrattuna erittäin pitkiä, joskin työtahti saattoi olla rauhallisempi. Myös työolot ja työn raskaus olivat usein eri luokkaa verrattuna tämän päivän työoloihin. Muutos työelämässä on ollut tässä mielessä valtaisa.

Teollistumisen edetessä Suomeen syntyi työväenluokka. Väestön muuttaessa eteläisen Suomen kaupunkeihin ja tehdasyhdyskuntiin syntyi uudenlaista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteydestään huolimatta teollistuminen ja kaupungistuminen eivät kulkeneet täysin käsi kädessä, sillä vahvasti puuhun perustunut teollisuus sijoittui suureksi osaksi maaseudulle. Joka tapauksessa maamme suurimmissa kaupungeissa teollisuus ja teollinen käsityö oli 1900-luvun alussa eniten työvoimaa työllistänyt elinkeinohaara. Teollisuustyöläisten määrä ei kuitenkaan noussut kovin suureksi, johtuen tietenkin teollisuuden suhteellisen vähäisestä osuudesta elinkeinorakenteessa. Suurin työllistäjä teollisuudessa oli puu- ja paperiteollisuus, joiden jälkeen tulivat mm. metalliteollisuus sekä tekstiiliteollisuus. (Alapuro 1983, 60–64.) Jokisen & Saariston (2002) mukaan 1900-luvun alkuun mennessä teollisuutta syntyi tosiasiallisesti niin vähän, ettei se todellisuudessa mullistanut mitään. Suomi säilyi vahvasti agraarisena, mutta suomalaisen kapitalismin syntyyn teollistuminen vaikutti. Taloudesta tuli aiempaa markkinakeskeisempää, mutta todellisesta markkinoiden vapaudesta ei voida puhua. (Jokinen & Saaristo 2002, 79–80.)

Työpaikkaurheilu Suomessa syntyi pääasiassa teollisuuslaitosten ja teollisuudessa työskentelevien ammattiryhmien keskuudessa. Suuret tehdasyksiköt ja kaupungistumisen ensiaskeleet mahdollistivat liikuntatoiminnan järjestämisen suuremmille ihmisryhmille. Maatalouden parissa työskentelevän kansanosan parissa työpaikkaurheilun kaltaisen laajamittaisemman liikunnan organisointi olisikin ollut mahdotonta. Teollisuusväestön osuus oli kuitenkin tuolloin niin pieni, että työpaikkaurheilu ei ole voinut tavoittaa kovin suuria massoja, varsinkaan kun liikuntaa järjestettiin vain osassa teollisuuslaitoksia. Toki tuon ajan työelämä ja eläminen ylipäätään vaati huomattavasti enemmän fyysistä aktiivisuutta kuin nyky-yhteiskunnassa. Liikunta työpaikalla tai vapaa-ajalla ei ollut siten niin tarpeellista terveyden kannalta kuin nykyään, eikä liikunnan harrastamiseen ollut samalla lailla aikaakaan. Työväen tarmo työajan ulkopuolella suuntautui liikunnan sijaan enemmän



omien elinolojen ja yhteiskunnallisen aseman parantamiseen orastaneen poliittisen toiminnan kautta (Alapuro 1983, 65–66).

### **2.1.1 Työpaikkaurheilu ja taylorismi**

Urheilun ja liikunnan mukaantulolle osaksi työpaikkojen elämää voidaan nähdä erilaisia taustoja ja syitä. Laine (1992) näkee taustalla työn organisointiin ja tehostamiseen liittyneen keskustelun ja kokeilut 1910-luvun Yhdysvalloissa. Nämä kokeilut kulkeutuivat ajan saatossa myös Suomeen. Laine lainaa filosofi ja lehtimies Arthur Eklundia, joka näki urheilusta tulleen bisnestä, jossa vaadittiin päättäväisyyttä, vaivannäköä ja itseuhrauksia. Näitä asenteita voitiin Eklundin mukaan soveltaa myös työhön, jolloin tehokkuus nousisi uudelle tasolle. (Laine 1992, 193–194.) Työn tehostamisen ja organisoinnin taustalla olivat Frederick Winslow Taylorin opit tieteellisen liikkeenjohdon periaatteista. Taylorin lähtökohtana oli ajatus, että sekä laiskat työmiehet että osaamaton liikkeenjohto tuhlasivat inhimillistä työvoimaa. Niin sanotulle taylorismille oli ominaista elävän työn taloudellistaminen, työmiehelle fysiologisesti paras mahdollinen työsuoritus ja sen saaminen esiin työmiehestä. Parhaaseen mahdolliseen työtasoon oli kytkettävä asianmukainen palkka ja houkuteltava työmies työskentelemään maksiminsa mukaan. (Kelly 1982, 8, Julkusen 1987, 86–87 mukaan.) Taylorin opit ja vaatimukset ovat hyvin lähellä kilpaurheilussa vaadittavia ominaisuuksia. Laine (1992, 194) olettaakin, että puulaakiurheilun soveltamisen periaatteissa suomalaisten kaupunkien liikeyrityksissä oli ainakin jotain sukua taylorismille.

Suomessa viime vuosisadan alkupuolella voimakkaimmillaan ollut työpaikkaurheilu oli eräänlainen esiaste myöhemmin kehittyneelle varsinaiselle työpaikkaliikunnalle. Laineen (1992) mukaan työpaikkaurheilu voidaan jakaa kaupunkien puulaakiurheiluun ja teollisuuspaikkakuntien massaurheiluun. Puulaakiurheilua järjestäytyi omaksi järjestelmäkseen jo niinkin varhaisessa vaiheessa kuin 1920-luvulla. Jo tuolloin urheilutoiminnan järjestämistä perusteltiin esimerkiksi yhteishengen nostattamisella ja työtehon parantamisella. Lisäksi urheilulla pyrittiin vähentämään työntekijöiden ja yritysten johdon välistä kitkaa. (Laine 1992, 193–195.)

Tehdaspaikkakuntien yritysten urheilutoiminnalle oli tyypillistä 1900-luvun alkupuolella, että osallistuminen oli työntekijöille lähes pakollista. Pelkona oli, että urheilutoiminnan ulkopuolelle jäävät menettäisivät työpaikkansa. Urheilun tehtävänä oli edistää työntekijöiden samastumista omaan yhtiöön sekä kohentaa heidän terveyttä ja maanpuolustusvalmiuksia. (Laine 1992, 195.) Terveysten edistäminen on kulkenut mukana perusteluissa jo työpaikkaliikunnan alkuaajoista lähtien. Myös nykyisenkaltaisen työpaikkaliikunnan järjestämistä perustellaan usein terveyden edistämällä ja sitä kautta esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisellä.

### **2.1.2 Puulaakiurheilun kehitys**

Usein työpaikkaurheilusta puhuttaessa tarkoitetaan nimenomaan puulaakiurheilua. Se on huippu-urheilusta erillään olevaa toimintaa, jossa yritysten tai laitosten työntekijät kilpailevat keskenään yksilölajeissa tai toisten yritysten työntekijöitä vastaan joukkuelajeissa. Varsinkin palloilulajit ovat olleet kautta aikain suosittuja puulaakiurheilun muotoja. Juuri kilpailullisuus ja kilpailu eri yhtiöiden välillä erottavat puulaakiurheilun yritysten sisäisestä työpaikkaliikunnasta. Toiminnan juuret Suomessa ovat 1880-luvulla, jolloin Finlaysonin tehtaan henkilöstöllä Tampereella oli jo omaa liikuntatoimintaa. Järjestelmäksi puulaakiurheilu kehittyi 1920-luvulla, jolloin toimintaa pyörittämään perustettiin ensimmäisiä järjestöjä, kuten Helsingissä 1925 perustettu Urheilu-Propaganda Idrott (UPI). (Montonen 1977, 363.)

Puulaakiurheilu oli jo 1930-luvulla kasvanut varsin laajaksi ilmiöksi, mutta sotavuosien jälkeen siitä tuli porvariston ja työläisten kiistelyn kohde. Työnantajat ja työntekijät kiistelivät siitä, kuka määrittää ehdot työpaikkaurheilulle. Neuvotteluista huolimatta osapuolten välillä ei päästy yhteisymmärrykseen. Työpaikkaurheilu kasvoi 1940-luvun aikana merkittäväksi joukkoliikkeeksi ja useat ammattialat tulivat juuri tuolloin mukaan toimintaan. Työpaikkaurheilun ja puulaakitoiminnan pyörittämisestä vastasivat suvereenisti työnantajat ammattiyhdistysurheilun jäädessä vähäiseksi. Kilpailutoiminta oli tuolloin vilkasta ja suuri osa työpaikoista tuki liikuntatoimintaa monella eri tavalla. Yrityksillä oli esimerkiksi liikunnanohjaajia palkkalistoillaan ja osa yrityksistä rakensi jopa omia urheilupaikkoja. Työnantajat perustelivat työpaikkaurheilun järjestämistä

muun muassa yhteishengen lujittamisella sekä myönteisillä terveysvaikutuksilla. (Vasara 1992, 340–347.)

Montosen (1977) katsauksen mukaan puulaakurheilu oli 1970-luvulle tultaessa järjestäytynyt lähinnä suurissa kaupungeissa. Puulaakurheilujärjestöjen toiminta oli vilkasta ja kilpailuja ja sarjoja järjestettiin useissa lajeissa. Puulaakurheilun kilpailullisesta luonteesta huolimatta kilpaileminen ei ollut järjestöille itsetarkoitus vaan tavoitteena oli houkutella liikunnan pariin mahdollisimman suuria ihmismääriä ja toteuttaa liikuntaa mielekkäällä tavalla. (Montonen 1977, 363–377.)

### **2.1.3 Ammattiryhmien liikuntatoiminta**

Oma lukunsa työpaikkaliikunnan kentällä on puulaakurheiluun läheisesti liittyvä ammattiryhmien urheilu- ja liikuntatoiminta. Kirjatyöntekijät ja rautatieläiset olivat edelläkävijöitä omien ammattiryhmien liikuntaseurojen perustamisessa 1800-luvun lopulla. Valtakunnallisiksi liitoiksi eri ammattiryhmien liikuntatoiminta alkoi järjestäytyä toisen maailmansodan jälkeen. Tämän jälkeen ammattialojen urheilutoiminta vakiintui hoitamaan yhdistysten jäsenistön kuntoliikuntaa sekä kilpaurheilua aina kansainvälisiin kilpailuihin asti. Ammatillisten urheiluliittojen lisäksi eri alojen ammattiliitot ja etujärjestöt ovat järjestäneet jäsenistölleen liikuntatoimintaa kuten kesä- ja talvipäiviä ja kuntoliikuntatilaisuuksia. Ammattialojen liikunnan vahvasta kilpailutoiminnasta huolimatta esimerkiksi Valtionrautateiden Urheiluliiton (VRU) tavoitteena oli alusta lähtien muun muassa kaikkien rautatieläisten fyysisen kunnan kohottaminen, kansainvälinen nuorisovaihto, virkistysleirien järjestäminen ja kuntotestien pitäminen. Kuntoliikunnan yleisen suosion nousun myötä 1960- ja 1970-luvuilla sen asema myös ammattialojen liikuntatoiminnassa korostui. (Montonen 1977, 379–431.)

## 2.2 Työpaikkaliikunta ja kuntoliikunnan nousu

Kuntoliikunnan merkityksen kasvaessa 1960- ja 1970-luvuilla koko suomalainen yhteiskunta eli merkittävää murrosvaihetta. Toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina alkanut niin sanottu suuri muutto oli tuolloin voimakkaimmillaan. Alkutuotannossa ja maa- ja metsätalouden parissa työskentelevien osuus laski ja maaseutu autioitui ihmisten muuttaessa kaupunkeihin. (Jokinen & Saaristo 2002, 85–86.) Suomi oli ollut vielä 1960-luvulle asti vahvasti maatalousvaltainen maa, mutta suuren muuton aikana maastamme kehittyi palveluyhteiskunta. Samaan aikaan teollisuutemmekin vahvistui ja kasvoi, vaikka suhteellisesti vahvimman kasvun vuodet oli nähty jo maailmansotien välisenä aikana. (Myrskylä 1999, 108–112.)

Kaupungistuminen oli 1960-luvulla erityisen nopeaa, mutta se oli myös luonteeltaan erilaista kuin 1900-luvun alkupuolella. Suuressa muutossa muutto kaupunkiin oli monille pakkovalinta, kun aiemmin muutto oli ollut vapaaehtoista ja täynnä toiveita. Muutto kohdistui 1960-luvulla usein nopeasti rakennettuihin lähiöihin kaupunkien keskustojen sijaan. Lähiöihin muuttanut sukupolvi sai kokea vahvasti elämisen laadun ongelmat, jotka johtuivat suurelta osin nopeasta yhteiskunnallisesta kehityksestä ja heikosti hallitusta yhteiskuntasuunnittelusta. (Jokinen & Saaristo 2002, 90–91.)

Elinkeinorakenteen muutos tarkoitti samalla palkkatyöläisten määrän merkittävää kasvua. Maatalousväestö väheni ja yhä useampi teki töitä yrityksille tai julkiselle sektorille. Vuosien 1950–80 välillä maa- ja metsätaloudesta toimeentulonsa saavien määrä laski 1 700 000 hengestä 440 000 henkeen. Teollisuuden palveluksessa olevien lukumäärä sekä heidän suhteellinen osuutensa työntekijöistä kasvoi aina 1970-luvun puoliväliin saakka. Suomalaisen elinkeinorakenteen erityispiirteenä oli sekä jalostustuotannon että palvelusektorin laajeneminen samaan aikaan. (Alestalo 1983, 103–107.) Suomi kävi tuolloin muutamassa vuosikymmenessä läpi rakennemuutoksen, joka useassa muussa maassa oli vienyt huomattavasti pidempään. Samalla suomalaisten elintaso nousi nopeasti ja yhteiskunnassa alettiin vannonaa taloudellisen kasvun nimiin. (Karisto, Takala & Haapola 1998, 61–63.) Samaan aikaan ihmisten työaika lyheni kun vuodesta 1966 alkaen siirryttiin 40-tuntiseen työviikkoon viikoittaisten työpäivien määrää vähentämällä. Lisäksi vapaapäivien lisääntyminen lyhensi työaikoja. (Tiainen 2000, 83–86.)

Suomalainen työväestö kasvoi toisen maailmansodan jälkeisistä vuosikymmenistä voimakkaimmin 1960-luvulla. Samaan aikaan työväestö muuttui kuitenkin rakenteeltaan epäyhtenäisemmäksi, kun siihen liitettiin toimihenkilöryhmiä. Myös maa- ja metsätalouden työntekijöiden määrä laski voimakkaasti ja Suomen työväestö alkoi muistuttaa entistä enemmän kehittyneempien kapitalistimaiden työväestöä. Työväestön tulotaso ja sitä kautta elintaso nousivat sekä käyttäytymiserot keskiluokan välillä pienenivät. Keskiluokkaan kuuluvien toimihenkilöiden määrä kasvoi voimakkaasti toisen maailmansodan jälkeisenä kautena. Toimihenkilöiden ryhmä oli kuitenkin moniaineksinen, eikä siitä tuolloin muodostunut ammatillista ja poliittista voimakeskusta. (Alestalo 1983, 135–178.)

Suuren muuton aika 1960- ja 1970- luvuilla oli myös hyvinvointivaltion rakentamisen aikaa. Julkinen talous laajeni voimakkaasti ja huomattava osa palveluiden suuresta kasvusta toisen maailmansodan jälkeen kytkeytyi yhteiskunnan tuottamien palveluiden lisääntymiseen. Esimerkiksi terveydenhuollon järjestelmiä sekä koulutusjärjestelmää kehitettiin voimakkaasti. Julkisen sektorin laajeneminen ja kehittyminen tarkoitti myös sen alaisuudessa työskentelevän henkilöstön määrän merkittävää kasvua. (Myrskylä 1999, 108–109.)

Työpaikkaliikunnan kasvulla, kaupungistumisella ja palkkatyöläisten määrän lisääntymisellä voidaan nähdä erilaisia yhteyksiä. Myös työpaikkaliikunnan tasa-arvoistumiskehitys kohti kaikkia palvelevaa kuntoliikuntaa voi olla yhteydessä yleisen hyvinvointiyhteiskunnan rakentumiseen ja vahvistumiseen. Palkkatyöntekijöiden määrän lisääntyminen johti siihen, että entistä useampi kansalainen oli työpaikkaliikunnan tavoitettavissa. Toimintaa oli helpompi järjestää ja siihen saatiin houkuteltua tarpeeksi osallistujia. Kaupungeissa liikuntalajitarjonta ja liikuntatilat olivat huomattavasti edellä maaseutua. Työelämän tehokkuusajattelun lisääntymisen myötä havaittiin myös liikunnan mahdollisuudet työkyvyn ja siten työn tehokkuuden kohentajana. Työnantajat tavallaan lisäsivät kontrolliaan työntekijöihinsä työpaikkaliikunnan avulla.

### 2.2.1 Kuntoliikunta työpaikoilla

Vielä 1960-luvulla usealla suomalaisella yrityksellä oli eri palloilulajeissa omia pääsarjoissa pelanneita urheilujoukkueita, joiden suojissa huiput saivat harjoitella. Huippu-urheilutoiminnan tavoitteena oli lähinnä yritysten markkinointi ja edustaminen. Saman vuosikymmenen kuluessa alkoi suhtautumisessa edustusjoukkueisiin näkyä kuitenkin selvä muutos. Työpaikkojen huippu-urheilutoiminnan taantumiseen vaikutti ratkaisevasti suomalaisessa liikuntakulttuurissa 1960-luvun puolivälissä tapahtunut kuntoliikunnan merkityksen korostuminen. Jokaiselle työntekijälle osallistumismahdollisuuden antava liikuntatoiminta alkoi saada yhä enemmän kannatusta. Kuntoliikunnan menetelmiä alettiin yhä kiihtyvällä tahdilla soveltaa työpaikkaliikunnan käyttöön. Työpaikoilla tapahtuvan kuntoliikuntatoiminnan aloittamiseen vaikutti siis kuntoilun yleisen suosion nousu. Liikuntaa alettiin pitää välttämättömänä ihmisen terveyden ja viihtyvyyden ylläpitäjänä. (Montonen 1977, 357–358; Savola 1977, 707.)

Kuntoliikunta – tai kansanurheilu – oli alkanut voimistua 1940-luvun puolivälin jälkeen. Vuonna 1938 perustettu Suomen Latu oli kuntoliikunnan ensimmäisiä tienraivaajia. Toki kuntoliikuntaa oli jollain tapaa esiintynyt aina liikuntakulttuurimme alkuajoista lähtien, mutta toisen maailmansodan jälkeen sen yleistä kehittämistä alettiin pohtia pontevammin. Kuntoliikunnan merkitys kasvoi myös 1950-luvulla ja taustalla oli erityisesti huoli liikunnan puutteesta johtuvasta kansanterveyden rappeutumisesta. Lisäksi liikuntatieteellisen tutkimuksen lisääntyminen ja tutkimustulokset liikunnan positiivisista vaikutuksista ihmisen terveyteen korostivat kuntoliikunnan merkitystä ja arvoa. Kuntoliikuntaa kohtaan kasvanut mielenkiinto aiheutti liikehdintää ja tilanteen uudelleen arviointia myös urheilun keskusjärjestötasolla. (Klemola 1977; Vasara 1992, 340–341.)

Kuntoliikunnan läpimurto suomalaiseen liikuntaelämään tapahtui 1960-luvulla ja samaan aikaan ilmiön ympärille alkoi muodostua omia erikoisjärjestöjä. Varsinaiset urheilujärjestöt keskittyivät tuolloin lähinnä kilpaurheilun edistämiseen ja kuntoliikunnan nähtiin tarvitsevan omat järjestölliset puitteet. Niin Suomen Työväen Urheiluliitto (TUL), Suomen Valtakunnan Urheiluliitto (SVUL) kuin ruotsinkieliset urheilupiiritkin perustivat 1960-luvulla omat kuntoliikunnan kattojärjestönsä.

Kuusikymmenluvulla kuntoliikunta sai täten virallisen aseman osana suomalaista liikuntaelämää. (Klemola 1977; Vasara 1992, 340–341.) Myöhemmin useista kuntoliikunnan keskusjärjestöistä on muodostunut Suomen Kuntoliikuntaliitto. Liitto toimii yhä myös työpaikkaliikuntaa koordinoivana ja alan toimijoita yhdistävän kattojärjestönä. Kuntoliikunnan tulo ihmisten yleiseen tietoisuuteen johti siihen, että myös työnantajat alkoivat kiinnittää siihen entistä enemmän huomiota. Työnantajien lisääntyneen huomion ansiosta kuntoliikuntatoiminta työpaikkojen yhteydessä alkoi lisääntyä. (Ahola & Siukonen 1977.)

### **2.2.2 Työpaikkaliikunta aikuisväestön aktivoimisen foorumina**

Työpaikat nähtiin oivallisena paikkana levittää kuntoliikuntaa aikuisväestön keskuuteen. Kuntoliikuntaan osallistumiseen eivät saaneet vaikuttaa osallistujan liikuntataidot. Myös puulaakiurheilun tavoitteena oli tarjota kaikille mahdollisuus liikuntaan, mutta siinä liikuntataitojen vaatimukset olivat usein suurempia kuin kuntoliikunnassa. Kuntoliikuntaan liitetyt terveyden ylläpitämisen tavoitteet toivat työpaikan kuntoliikuntatoimintaan mukaan myös arviot liikunnan merkityksestä työsuojelun ja työterveyshuollon tavoitteiden toteuttajina. (Savola 1977, 707.)

Savolan (1977) mukaan työpaikkaliikunta on ainoa keino tavoittaa lähes koko työikäinen väestönosa liikuntatoiminnan piiriin. Liikunnallisen elämäntavan omaksuneet löytävät liikunnalle puitteet seuroista tai kunnallisista liikuntapalveluista, mutta valtaosa työikäisistä tarvitsee virikkeitä myös muualta. Työpaikkaliikunta on hänen mukaan alue, jonka puitteissa on kyettävä kehittämään tärkeä käytännön liikuntatoimintaa organisoiva ja liikuntapropagandaa tekevä järjestelmä. Työpaikkaliikunnan toteuttamisen syyt ja niiden painotukset riippuvat niiden esittäjästä. Työpaikan kautta on helppoa jakaa tietoa liikunnasta ja ihmiset suhtautuvat suopeasti työpaikkaliikunnan toteuttamiseen. Liikunta kasvattaa myös yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla ja toimii tärkeänä viihtyvyyden lisääjänä. Liikunta on lisäksi ihmisen fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäjä. (Savola 1977, 708.) Savolan tekstistä paistaa läpi usko liikunnan rajattomiin mahdollisuuksiin työelämän ongelmien ratkaisijana. Työpaikkojen kautta uskottiin voitavan levittää liikunnan ilosanomaa huomattavasti tehokkaammin kuin siinä on 1970-luvun jälkeisinä vuosikymmeninä

todellisuudessa onnistuttu. Työpaikkaliikunnalla tavoiteltavat asiat eivät ole merkittävästi muuttuneet 1970-luvulta tähän päivään, mutta kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi ei ole löydetty tehokkaita keinoja.

### **2.2.3 Työpaikkaliikunnan muutoksen suunta 1970-luvulla**

Työpaikkaliikunnan muutokselle oli 1960–70-lukujen Suomessa tyypillistä kehittyminen tasa-arvoisempaan suuntaan. Sen seurauksena työpaikkaliikuntaorganisaatiot pystyivät tarjoamaan liikuntamahdollisuuksia yhä suuremmille ihmismäärille. Muutoksen seurauksena puulaakiurheilun suhteellinen osuus pienentyi. Muutos kohti entistä laajemmat ihmisryhmät huomioonottavaa työpaikkaliikuntaa tapahtui kahdella tavalla. Toisaalta lajeiksi valikoitui helppoja ja yksinkertaisia, kaikille soveltuvia lajeja, toisaalta taas lajivalikoima monipuolistui myös suhteellisen pieniä harrastajamääriä houkuttelevilla lajeilla. (Savola 1977, 713) Tasa-arvoisempaa ja monipuolisempaa työpaikkaliikuntaa tavoitteleva kehitys oli uutta verrattuna aiempaan työpaikkaurheiluun. Myös 1970-luvun jälkeen muutos on kulkenut entistä monipuolisempaan suuntaan liikuntalajien määrään huiman kasvun myötä. Työpaikkaliikunnan painopiste on kulkenut 1900-luvun alkupuolen kilpaurheilupainotteisesta tasa-arvoisempaan suuntaan kun taas viime aikoina panostukset ovat kohdistuneet enemmän liikunnallisesti passiivisiin.

Kuntoliikunnan nousun yhteydessä ja vanavedessä tapahtui nykypäivän työpaikkaliikuntaa etäisesti muistuttavan työpaikkaliikunnan muodostuminen. Toiminnan järjestämisen tärkeimmiksi motiiveiksi nousivat työntekijöiden kunnon ja terveyden kohentaminen ja toiminnan piiriin pyrittiin saamaan mahdollisimman laajat ihmisjoukot. Myös liikuntatieteen tuomat tutkimustulokset ja tiedon määrän kasvu johti työpaikkaliikunnan vahvistumiseen. Työpaikkaliikuntaa käsittelevien julkaisuiden ja kirjoitusten määrä lisääntyi 1970-luvulla ja kuntoliikuntajärjestöjen toiminnan ansiosta työpaikkaliikunnan toimijoiden kenttä alkoi muodostua. Esimerkiksi alaa koskevien käsitteiden määrittelystä ja työpaikkaliikunnan muotojen paremmuudesta käytiin ajoittain kiihkeää keskustelua. Samalla vuosikymmenellä virisi myös Pohjoismaiden yhteistoiminta työpaikkaliikunnan saralla. Vuonna 1972 perustetun yhteistoiminta-elin tavoitteena oli muun muassa työpaikkaliikuntaa koskevien



tutkimustulosten vaihto ja yhteisen koulutustoiminnan kehittäminen. (Montonen 1977, 360.)

Liikuntatieteellisen Seuran vuonna 1977 järjestämä symposion teemalla Liikunta ja työ kuvastaa hyvin työpaikkaliikunnan kiinnostavuuden kasvua kyseisellä vuosikymmenellä. Kokoontumisessa alan asiantuntijat ja toimijat pohtivat muun muassa työpaikkaliikunnan perusteita ja tulevaisuutta sekä vaihtoivat tutkimustietoa ja kannanottoja alaan liittyen. Työpaikkaliikunnan merkityksen korostumiseen nähtiin syynä muun muassa yhteiskunnan muutoksesta johtuva työn yksipuolistuminen ja istumatyön osuuden kasvu. Näin työpaikkaliikunnan kuntoa kohottavalle vaikutukselle syntyi enemmän kysyntää ja tarvetta. Monissa symposionin esitelmissä tuotiin esiin työpaikkaliikunnan positiiviset vaikutukset yksilön terveyteen ja sitä kautta edut myös työnantajalle, unohtamatta myöskään sosiaalisia vaikutuksia. Työnantajien puheenvuoroissa näkyvin kannanotto on kuitenkin se, että liikunnan tulisi olla pääasiassa vapaa-ajan asia. Tämän näkemyksen taustalla oli vapaa-ajan voimakas lisääntyminen edellisen vuosikymmenen aikana. (Koivumäki 1978.)

Vaikka monet aikakauden kirjalliset lähteet julistavat työpaikkaliikunnan kehitystä ja merkityksen kasvua 1960–70-luvuilla, on niihin suhtauduttava kriittisesti. Muutos kulki kohti laajemmat ihmisryhmät huomioonottavaa työpaikkaliikuntaa, mutta oliko toiminnan ihmisiä liikuttava vaikutus sittenkään kovin merkittävä? Liikuntatarjonta yleistyi työpaikoilla ja siihen oli yhä useammalla mahdollisuus osallistua, mutta läheskään kaikki työpaikat eivät mahdollisuuksia tarjonneet. Kyseenalaista on myös, kuinka suuri osa työntekijöistä käytti liikuntamahdollisuuksia hyväkseen. Nykyään lähes kaikki työpaikat tukevat liikuntaa, mutta silti suurien ihmismäärien aktivoimisesta voidaan vain haaveilla. Tätä pohjaa vasten epäilen työpaikkaliikunnan liikuttavan vaikutuksen olleen vielä varsin vähäisen 1970-luvulla. Joka tapauksessa työpaikkaliikuntaan alettiin tuolloin kiinnittää merkittävästi enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Tutkimustiedon ja alan toimijoiden yhteistyön kehityttyä myös työpaikkojen käytännön liikuntatoiminta sai uutta potkua.

#### 2.2.4 Taukoliikunta

Taukoliikunta on työpaikkaliikunnan osa-alue, joka käsittää työajalla tapahtuvat elvyttävät voimisteluliikkeet. Savolan (1977) mukaan taukoliikuntaa voidaan pitää työpaikkaliikunnan ja työliikunnan välimuotona. Taukoliikunnalla pyritään perinteisesti kuntoliikunnallisin keinoin työsuojelun ja työterveyshuollon tavoitteisiin. Työliikunnan käsite liittyy työn tekemisessä välttämättömiin liikkeisiin. Taukoliikunnan tavoitteena on elvyttää työliikunnassa väsyneitä lihaksia. Savolan katsauksen mukaan taukoliikunnalla oli Suomessa 1970-luvulla määrällisesti vain pieni osuus työpaikkaliikunnassa. Kuitenkin niissä työyhteisöissä, joissa taukoliikuntaa toteutettiin, se arvioitiin jopa tärkeimmäksi liikuntamuodoksi. Taukoliikuntaa toteutettiin eniten naisvaltaisilla työpaikoilla. (Savola 1977, 707–712.)

Taukoliikuntaa perusteltiin 1970-luvulla esimerkiksi ihmisen suorituskyvyn parantamisella, sillä usein ihmisen rajalliset fyysiset mahdollisuudet olivat kehityksen jarruna. Malli suomalaisen toimintaan tuli vahvasti Neuvostoliitosta, missä taukoliikunta oli hyvin pitkälle kehittynyttä. Taukoliikunnan tavoitteiksi esitettiin muun muassa lihas- ja nivelkipujen ehkäiseminen, verenkierto- ja hengityselimistön toiminnan elvyttäminen ja mielen virkistys. (Montonen 1977, 359–360.)

Taukoliikunnan juuret ovat Japanissa ja sosialistisissa maissa (Hakala & Luopajarvi 1988, 10–11). Japanissa taukoliikunta on yhä yleistä ja se on osa tapaa, jolla yhtiöt kantavat vastuutaan työntekijöidensä hyvinvoinnista. Työpaikalla toteutettavilla tarkasti suunnitelluilla taukoliikuntahetkillä tähdätään muun muassa työstressin lievittämiseen. Jopa 60 tunnin työviikoista johtuen työperäinen stressi on todellinen ongelma Japanissa. (Kerr 1996b, 170–171.) Entisessä Neuvostoliitossa ja Kiinassa taukovoimistelutoiminta on ollut jopa lakisääteistä. Suomessa taukovoimistelu sai alkunsa 1960-luvulla, jolloin malli toiminnalle saatiin Ruotsista. Saman vuosikymmenen loppupuolella järjestettiin ensimmäiset ohjaajakurssit ja toiminta yleistyi ensisijaisesti toimistotöissä. Taukoliikunnan käsitettä laajempi elpymisliikunta-termi otettiin käyttöön 1970-luvun lopussa. Eri asiantuntijaryhmät määrittivät termin sisältöä ja useissa määritelmässä korostetaan omaehtoista elpymistä ja toiminnan terveydellisiä tavoitteita. (Hakala & Luopajarvi 1988, 10–11.)

### 2.3 Työpaikkaliikunnan kehityspiirteitä 1980-luvulta nykypäivään

Suomalainen yhteiskunta muuttui vuosina 1980–2005 perusteellisesti. Sääntelyn ja suunnittelun nimiin vannoneesta yhteiskunnasta siirryttiin kaikilla elämänalueilla kilpailukyky-yhteiskuntaan. Taloudellisesti muutos näkyi bruttokansantuotteen kasvuna, mutta samaan aikaan yhteiskunnallisten ryhmien ja alueiden välinen eriarvoisuus kasvoi. Työttömyys tuli jäädäkseen ja työelämän lisääntyneet paineet rasittivat perheitä entistä enemmän. (Heiskala & Luhtakallio 2006, 7.) 1990-luvun muutosten jälkeen Suomi on 2000-luvulla entistä rikkaampi, tehokkaampi ja julmempi yhteiskunta. Informaatioteknologinen vallankumous loi pohjaa erityisesti yksityisen sektorin muutokselle. Muutoksien käynnistäjänä ja niihin pakottavana tekijänä toimi 1990-luvun alun lama. (Heiskala 2006, 40–42.)

Puheet informaatioyhteiskunnasta yleistyivät Suomessa 1980-luvun loppupuoliskolla. Informaatioammattien lisääntymisen myötä perinteinen teollinen malli hahmottaa ammatti- ja luokkarakennetta ei enää toiminut entisellä tavalla. Työn luonteen muuttumisesta on eriäviä mielipiteitä, joita on vaikea yksiselitteisesti todentaa tai kumota. Joidenkin mielestä uusi teknologia on merkinnyt työn monipuolistumista. Heidän mukaan uudet ammatit ovat sisällöltään monipuolisempia ja tekijöilleen haasteellisempia, ja toisaalta vanhatkin ammatit monipuolistuvat. Joidenkin mielestä taas tietotekniikan merkityksen kasvu johtaa työttömyyden kasvuun ja rutiinitehtävien yleistymiseen. (Jokinen & Saaristo 2002, 95–102.) Säännöllisen vuosityöajan lyheneminen on ollut 1990-luvun alusta lähtien hyvin maltillista, mutta suunnan uskotaan olevan hienoisessa laskussa myös tulevaisuudessa. Tietoyhteiskunta on tuonut mukanaan työaikojen eriytymisen soviteltaessa työnantajien ja työntekijöiden erilaisia tarpeita. Työn tuottavuuden kasvu sen sijaan oli hyvin voimakasta 1990-luvulla elektroniikkateollisuuden kasvun myötä, mutta koki sen jälkeen pienen notkahduksen. (Tiainen 2000, 82–95.)

Yhteiskunnan muutos ja teknologinen kehitys on johtanut siihen, että vaatimukset fyysiseen aktiivisuuteen niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin ovat vähentyneet. Holvaksen ja Vähämäen (2005) mielestä teknologiset keksinnöt autosta kaukosäättimeen ja verkkopankkiin tähtäävät yhteen asiaan, ihmisten liikkumattomuuteen. Työpaikalla valitaan hissi portaiden sijaan ja elämänrytmi jätetään teknisten apuvälineiden

määräämäksi, eikä liikuta. Teknologisia innovaatioita mainostetaan sillä, että ne vähentävät fyysisen aktiivisuuden tarvetta. Liikkuminen aiheuttama vaivannäkö koetaan epämiellyttäväksi, vaikka muun muassa juuri siinä voi piillä elämänilo. (Holvas & Vähämäki 2005, 101–102.) Holvaksen ja Vähämäen kannanotto on kärjistetty, mutta se kuvaa hyvin nyky-yhteiskuntaa. Työelämässä suuri osa työntekijöistä tekee nykyään päätetyötä, jossa fyysisen aktiivisuuden tarve on vähäistä. Tämä kehityskulku on osin syynä siihen, että moni työnantaja kokee nykyään tarpeelliseksi kannustaa työntekijöitään liikkumaan.

Julkusen (2008) mukaan työstä on tullut monipuolisempaa, vaativampaa, tietoistunutta ja keskiluokkaistunutta. Paikalleen sidotun vaihetyön osuus on teollisuusmaissa supistunut ja useissa töissä vaaditaan vuosikymmeniä kaivattuja älyllisiä puolia, aloitteellisuutta, omaperäisyyttä ja kehitysmahdollisuuksia. (Julkunen 2008.) Tästä huolimatta työelämän koetaan huonontuneen (ks. esim. Siltala 2007). Viime vuosikymmenen massatyöttömyyden väistyttyä sen tilalle ovat tulleet esimerkiksi stressi, työpaineet, työuupumus, pätkätyöt, huono johtaminen ja ikä syrjintä. Työ on henkilökohtaistunut eli työn vaatimukset ja paineet kohdistuvat nykyään suoraan työntekijän henkilöön ilman suojaavia turvakehiä. (Julkunen 2008.)

### **2.3.1 Työpaikkaliikunta osaksi työkykyä ylläpitävää toimintaa**

Yksi suunta työpaikkaliikunnan muutoksessa viime vuosikymmeninä on ollut pyrkimys sitoa liikunta tiiviimmin osaksi työterveyshuoltoa. Pyrkimyksen taustalla on saattanut vaikuttaa työpaikkaliikuntaihminen halu varmistaa toiminnalleen paremmat resurssit ja vakaampi asema työyhteisöissä. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa liikunnalla on ollut oma roolinsa. Vuonna 1971 työmarkkinajärjestöjen solmimassa sopimuksessa työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä mainitaan ensimmäisen kerran työkykyä ylläpitävä toiminta, joka on myöhemmin muodostunut alan keskeiseksi sisällöksi. (Husman 2003, 29–31.) Yleisen keskustelun kohteeksi työkykyä ylläpitävä toiminta tuli vuoden 1989 tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä. Käsitteen alle lukeutuvia toimenpiteitä oli toteutettu jo aiemmin 1980-luvulla ja niiden taustalla oli huolestuttava kehitys eläköitymisen suuntaan ja huoli työvoiman riittävydestä. (Eskola & Lamberg 1995.)

Työkyvyn merkityksen korostumisen voidaan nähdä olevan yhteydessä Heiskalan (2006) kuvailemaan suomalaisen yhteiskunnan muutoksen keynesiläisestä hyvinvointivaltiosta kohti kilpailukyky-yhteiskuntaa. Tämän suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen monilla alueilla vaikuttaneen siirtymän Heiskala näkee ajoittuneen 1990-luvun laman ympärille. (Heiskala 2006, 24.) Kilpailukykyyn ja innovaatioihin perustuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä myös ihmisten työkyvyille ja työn tuottavuudelle asetetaan entistä kovempia vaatimuksia. Työkykyyn ja sen ylläpitämiseen panostaminen on Suomessa nähty yhteiskunnallisesti kannattavaksi ja mitä ilmeisimmin myös kilpailukykyämme parantavaksi toiminnaksi. Tätä kautta työpaikkaliikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa on saanut aikaisempaa vahvempia argumentteja oman olemassaolonsa taakse.

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan *”toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa”* (Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto: seminaariraportti 1992). Työkykyä ylläpitävän toiminnan leviämistä työpaikoilla on auttanut eri intressitahojen sitoutuminen toimintaan, sen tavoitteisiin ja periaatteisiin. Käytännössä kuitenkin työpaikkojen välillä on työkykyä ylläpitävän toiminnan suhteen suuria eroja. On erinomaisesti toiminnan sisäistäneitä ja sen eri ulottuvuuksilla toimivia työpaikkoja, mutta myös kokonaan työkykyä ylläpitävästä toiminnasta luopuneita työpaikkoja löytyy. (Husman 2003, 30–31.) Liikunnan rooli työkykyä ylläpitävässä toiminnassa nähdään suurena. Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa liikunta oli tärkein tekijä ergonomian ja esimiestyön ohella, joka selitti työkyvyn parantumista. (Ilmarinen 1995, 49.)

Viime vuosikymmenen puoliväliin asti liikunnan edistäminen työpaikoilla oli Ojan (1995) mukaan ollut pääsääntöisesti henkilöstön virkistystoimintaa ja vähemmän työterveyshuoltoon. Ylipäätään työpaikkojen terveyden ja liikunnan edistämistä oli Ojan mukaan siihen mennessä toteutettu vähän. Tuolloin kuitenkin nähtiin suuria mahdollisuuksia liikunnan kytkemisessä osaksi työterveyshuoltoa. Liikunnan vahvuudeksi koettiin konkreettiset ja mitattavat vaikutukset sekä jo olemassa olleet kokemukset liikunnasta terveyden edistämisessä. Esteinä ja heikkouksina taas olivat puuttuvat toimintamallit työpaikkaliikunnan soveltamiseen ja tiedon puute koskien

toiminnan arviointimenetelmiä. (Oja 1995, 102–103.) Toiveista ja tavoitteista huolimatta työpaikkaliikunnan ja työterveyshuollon kytkeminen tiiviimmin toisiinsa ei ole edennyt kovin sulavasti. Taustalla voi olla vieläkin puute hyvistä toimintamalleista yhteistyölle tai liikuntaan liittyvän ammattitaidon puutteellisuus työterveyshuollossa. Ehkä myös usko liikunnan kykyyn ratkaista työkykyisyyden ongelmia on osittain hiipunut.

### **2.3.2 Työpaikkaliikunta osana liikuntakulttuurin yleistä muutosta**

Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi työpaikkaliikuntaa käsittelevässä kirjallisuudessa on 1990-luvulta lähtien korostettu useiden eri tahojen yhteistyön tärkeyttä toiminnan organisoinnissa (Oja 1994; Järvinen 1998; Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000; Aura & Sahi 2006). Yhteistyön keskeisinä osapuolina voivat olla työpaikan johto, työntekijät, työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto. Työpaikkaliikuntaa on pyritty integroimaan läheisemmin osaksi työpaikkojen henkilöstöhallintoa (Aura 2006a). Tällaisen laaja-alaisen yhteistyön taustalla voidaan nähdä työpaikkaliikunnan juurruttaminen yhä kiinteämmin työpaikkojen organisaatioihin. Näin varmistetaan paremmat resurssit ja hyväksyntä toiminnan järjestämiselle tärkeissä sidosryhmissä. Myönteisestä kehityksestä ja yhteistyön kasvusta huolimatta työpaikkaliikunta nähdään monella työpaikalla vieläkin irrallisena ja pienimuotoisena puuhasteluna.

Työpaikkaliikunnan muutos on viime vuosikymmeninä myötäillyt pitkälti sekä liikuntakulttuurin että yleisesti yhteiskunnan kehitystä. Uusien liikuntalajien määrä 1980-luvulta lähtien on ollut valtaisa ja tämä on näkynyt myös työpaikkaliikunnan tarjonnan monipuolistumisena. Hannu Itkonen (1996) puhuu 1980-luvulla käynnistyneestä liikunnan ja urheilun eriytymisestä. Uudet liikuntalajit kulkeutuvat maahamme monia eri reittejä ja liikuntakulttuurin joustavuus synnyttää jatkuvasti uusia liikunnan muotoja. (Itkonen 1996, 226–230.) Liikuntalajien määrän lisääntyminen ja yksilön roolin korostuminen näkyy myös työpaikkaliikunnan nykyisissä muodoissa. Työpaikkojen yleisin tukimuoto liikunnalle on tällä hetkellä työntekijöiden omaehtoisen liikkumisen tukeminen. Liikunnan muodoista suosituinta on kuntosaliliikunta. (Työpaikkaliikuntabarometri 2007, 8-9.) Työpaikkaliikunta ei ole enää yhtä tärkeä

yhteishengen kasvattaja työpaikoilla kuin aikaisemmin. Nykyään on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus valita liikuntamuotonsa, harrastuspaikkansa ja – aikansa vapaasti. Joukkuelajeillakin on vielä oma harrastajajoukkonsa, mutta yksilölajit kuten uinti ja kuntosaliliikunta ovat merkittävästi suosittumia (Emt., 8-9).

Kaupallistuminen on liikunta-alalla selvä trendi (Vehmas ym. 2005), ja tämä näkyy myös työpaikkaliikunnassa esimerkiksi liikuntapalveluja tarjoavien yritysten määrän merkittävänä kasvuna viime vuosina. Heikkala ja Koski (1999) jakavat liikuntakulttuurin kaupallistumisen huippu-urheiluun liittyvään sponsorointiin sekä liikuntaan liittyvien palvelujen ja tuotteiden kuluttamiseen ja tuottamiseen (Heikkala & Koski 1999, 72). Liikuntapalveluja ja – tiloja tarjoaville yrityksille työyhteisöistä on muodostunut tärkeitä asiakkaita. Työpaikkaliikunta tai oikeastaan yritysliikunta ei olekaan enää usein työpaikan itse organisoimaa vaan liikuntatoiminnan järjestäminen on ulkoistettu liikuntapalvelujen tuottajille. Palveluntuottajien kiinnostus työpaikkaliikuntaa kohtaan on ymmärrettävää, sillä työpaikkaliikunnan markkinan arvo on noin 300 miljoonaa euroa vuodessa ja sen odotetaan kasvavan (Työpaikkaliikuntabarometri 2007).

Liikunta-alan palveluiden kysynnän uskotaan kasvavan väestön ikääntymisen, elintason kohoamisen ja nousevan hyvinvointitietoisuuden takia. Yritykset ja järjestöt haluavat pitää henkilöstönsä työkykyisinä ja liikuntapalveluiden tarjoaminen on yksi mahdollisuus työkyvyn edistämiseen. (Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys. Loppuraportti. 2008.) Usko liikunnan positiivisiin vaikutuksiin työelämässä ja työpaikoilla on vahva, niin kuin se oli jo 1970-luvulla. Kriittisesti tarkasteltuna työelämän ja liikunnan yhtälö ei ole kuitenkaan toiminut niin saumattomasti kuin liikuntaihmiset olisivat toivoneet. Alati laajentuva tutkimustieto työpaikkaliikunnasta ei ole tuonut ratkaisua perustavanlaatuisiin ongelmiin, kuten liikunnallisesti passiivisten ihmisten motivointiin. Työpaikkaliikunnan merkitystä ei ole pystytty vedenpitävästi perustelemaan yritysten johdolle, eikä työpaikkaliikunta ole siten saavuttanut kiistatonta asemaa työyhteisöissä. Tutkimustieto esimerkiksi liikuntaohjelmien taloudellisista hyödyistä yrityksille on vieläkin puutteellista. Kokonaan uuden uhan työpaikkaliikunnalle ja liikuntapalveluja tuottaville yrityksille tuo käynnistynyt taantuma ja jopa mahdollinen lama. Nähtäväksi jää, karsitaanko liikuntapalveluja kun

yriytysten talous tiukkenee vai nähdäänkö liikunta niin tärkeäksi, ettei sen tukemiseen kajota.

### **2.3.3 Työpaikkaliikunta monipuolistuu, mutta tavoittaako se kohderyhmänsä?**

Työpaikkaliikunta on kehittynyt suuntaan, jossa sen eri kohderyhmät pyritään ottamaan paremmin huomioon. Esimerkkinä yhä kasvava ikääntyvien työntekijöiden ryhmä, jolle on usein tarjolla monenlaisia terveystoimintapalveluja. Työpaikkaliikuntaohjelmat ovat ylipäättään kehittyneet entistä kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Liikuntaohjelmat voivat olla osa laajempia terveydenedistämishankkeita, joissa liikunnan lisäksi keskitytään esimerkiksi ruokavalioon. Kaiken kaikkiaan tietoa työpaikkaliikuntaohjelmien organisoinnista ja siinä huomioonotettavista osa-alueista on nykyään hyvin tarjolla (ks. esim. Aura & Sahi 2006). Näiden periaatteiden toteutuminen laajamittaisesti suomalaisilla työpaikoilla on kyseenalaisempaa. Kirjo eri työpaikkojen ja niiden liikuntatarjonnan välillä on varmasti laaja. Muutos aikaisempien vuosikymmenten pienimuotoisemmasta ja usein kilpailuun tai yhdessäoloon perustuneesta työpaikkaliikunnasta tämän päivän terveystoimintapainotteiseen toimintaan on kuitenkin selvä. Terveyden edistäminen on usein vahvana perusteena työpaikkaliikunnalle, mutta saadaanko liikuntaohjelmilla positiivisia tuloksia aikaan? Tutkimuksissa näin on osoitettu, mutta käytännössä työpaikkaliikunta harvoin tavoittaa tehokkaasti kohderyhmänsä ja saa aikaan pitkäjänteisen liikuntaharrastuksen, joka on positiivisten terveysvaikutusten edellytys.

Tällä hetkellä jo lähes jokaisella suomalaisella työpaikalla tuetaan liikuntaa ja panostukset ovat kasvussa (Työpaikkaliikuntabarometri 2007). Miksi sitten liikuntaa tuetaan työpaikoilla? Aura ja Sahi (2006) lähtevät hakemaan perusteluja työpaikkaliikunnalle ihmisten yleisen fyysisen aktiivisuuden vähenemisen kautta. Fyysinen aktiivisuus niin töissä kuin vapaa-ajalla on vähäistä, joten he näkevät työpaikan oivaksi paikaksi liikuntakäytön synnyttämiseen. Perusteluissa nousevat esiin myös liikunnan terveyttä, työkykyä ja elämisen laatua parantavat vaikutukset. (Aura & Sahi 2006, 5.) Ruumiillisen työn osuuden vähäisyys, väestön liikkumattomuus ja ikääntyminen sekä työelämän kasvaneet tuottavuus-, laatu- ja tehokkuusvaatimukset mainitaan usein syiksi työpaikkaliikunnan tarpeellisuuteen. Lisäksi liikunnan avulla



voidaan ehkäistä monia tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä sydän- ja verisuonitauteja, jotka aiheuttavat paljon työkyvyttömyyttä. (Louhevaara 1998, 38–41; Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243; Oja 1994, 248.)

Työpaikkaliikunnan kattojärjestön Kuntoliikuntaliiton vuodesta 2002 lähtien joka toinen vuosi tekemä Työpaikkaliikuntabarometri antaa kuvaa alan nykytilasta ja kehityssuunnista. Työnantajien näkökulmasta ylivoimaisesti tärkein syy liikunnan tukemiseen on työkyvyn ja vireystilan ylläpitäminen. Selvästi näitä jäljessä perusteluissa tulevat työntekijöiden terveydentilan ylläpito ja työilmapiirin parantaminen. Nykyisen työelämän korkeista tehokkuusvaatimuksista huolimatta harva työnantaja sanoo tukevansa liikuntaa parantaakseen työntekijöidensä tehokkuutta. (Työpaikkaliikuntabarometri 2007, 5-6.) Liikuntaa tuetaan siis lähes jokaisella työpaikalla, mutta se ei suinkaan tarkoita sitä, että kaikki suomalaiset työntekijät osallistuisivat työpaikkaliikuntaan. Tuettuja liikuntamahdollisuuksia käyttää vain osa työpaikkojen henkilöstöstä, ja usein tuki kohdistuu jo muutenkin liikunnallisille henkilöille. Liikunnallisesti passiivisten aktivointi on työpaikkaliikunnan, niin kuin koko liikunta-alan yhteinen ongelma.

## 2.4 Työpaikkaliikunnan kehitys maailmalla

Katsaukseni työpaikkaliikunnan kehitykseen maailmalla painottuu vahvasti Yhdysvaltoihin, sillä maan työpaikkaliikunnasta on tarjolla eniten kirjallista materiaalia. Maa on ollut myös edelläkävijä työpaikkojen liikunta- ja terveydenedistämishojelmien kehittämisessä. Työpaikkojen liikuntaohjelmat ovat maailmalla usein osa laajempia terveydenedistämishojelmia ja siksi käytän kyseistä käsitettä tekstissäni.

### 2.4.1 Yhdysvallat edelläkävijänä

Gebhardtin ja Crumpin vuonna 1990 julkaisemassa Yhdysvaltoihin keskittyvässä katsauksessa työpaikkaliikuntaohjelmien määrän havaittiin kasvaneen viimeisen 15 vuoden aikana eksponentiaalisesti. Työnantajien tietous työntekijöidensä fyysisen kunnan ja hyvinvoinnin merkityksestä oli tuona ajanjaksona kasvanut merkittävästi. Liikuntaohjelmien määrän kasvu johtui osittain siitä, että yritykset tiedostivat vastuunsa tärkeimmän voimavaran, työntekijöidensä, hyvinvoinnista. (Gebhardt & Crump 1990.) Wanzelin (1994) mukaan taas työpaikkojen terveydenedistämishojelmien määrän kasvu oli Yhdysvalloissa varsin hidasta 1970- ja 1980-luvuilla. Alalle on ennustettu suurta kasvua jo 1970-luvulta lähtien, mutta suuret yritykset ovat olleet epäileviä liikuntaohjelmien suhteen. Esteet liikuntaohjelmien menestykselle ovat olleet tiedossa jo kauan, mutta toimivia ratkaisuja ongelmiin ei ole löydetty. Wanzelin kyseenalaistaakin koko työpaikkojen liikuntaohjelmien tulevaisuuden, jos kyseisiin ongelmiin ei löydetä ratkaisuja. Pohjois-Amerikassa valtio on toiminut monissa eri rooleissa liikunnan ja terveyden edistämiseksi työpaikoilla, mutta tulokset ovat olleet laihoja. Myöskään alan eri tahojen yhtenäistä rintamaa työpaikkaliikunnan kehityksen edistämiseksi ei ole kyetty muodostamaan. (Wanzel 1994, 324–337.)

Shephardin (1996) mukaan käytäntö tarjota työpaikoilla liikuntaohjelmia oli 1990-luvun puoleenväliin mennessä levinnyt useisiin maihin eri puolilla maapalloa. Nopeinta kasvu oli ollut Yhdysvalloissa, missä viidesosa suurista yrityksistä tarjosi tuolloin eritasoisia liikuntamahdollisuuksia työntekijöilleen. (Shephard 1996, 29.) Griffiths (1996) nostaa esille samaan aikaan, ainakin kielenkäytössä, käynnissä olleen muutoksen liikuntaohjelmien osalta kohti hyvinvointiohjelmia. Termi hyvinvointiohjelma kuvastaa

käsitystä terveyden edistämisestä, joka laajenee fyysisestä ulottuvuudesta myös henkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Väitteiden mukaan työpaikkojen liikuntaohjelmilla olisi positiivisia vaikutuksia kaikilla näillä alueilla. (Griffiths 1996, 1-2.)

Yhdysvaltojen ulkopuolella työpaikkojen terveydenedistämishjelmien kehitys on ollut hitaampaa (Griffiths 1996; Oja 1995). Yhdysvalloissa työpaikkojen liikunta-aktiiviteeteissa siirryttiin ensimmäisenä suunnitelmallisiin kunto-ohjelmiin pelkän työntekijöiden sosiaalisen pelailun tukemisen sijaan. Euroopan maista esimerkiksi Iso-Britanniassa on myöhemmin seurattu näitä hyväksi havaittuja käytäntöjä. Huolimatta Euroopan Unionin kasvaneesta kiinnostuksesta työpaikkojen terveydenedistämistä ja liikuntaohjelmia kohtaan Yhdysvalloissa ollaan monessa mielessä edelleen edelläkävijöitä. Esimerkiksi työpaikkojen työntekijöilleen tarjoamien liikuntapaikkojen määrän lisäksi tämä näkyy organisaatioiden kulttuureissa ja käytännöissä liikunnan suhteen. Alalta tuotetun kirjallisuuden määrä on Yhdysvalloissa huomattavasti suurempi kuin muualla maailmassa, mutta tiedon soveltuvuudesta suoraan esimerkiksi eurooppalaiseen kulttuuriin ei voida olla varmoja. (Griffiths 1996, 1-3.) Euroopassa pohjoismaat, Suomi mukaan lukien, ovat olleet eturintamassa työpaikkojen terveydenedistämisen- ja liikuntaohjelmien toteuttamisessa. Ruotsissa liikunnan edistäminen on ollut suosittua eräissä suurissa yrityksissä ja valtakunnallisen työpaikkaliikuntajärjestö on tehnyt työtä toiminnan edistämiseksi. (Oja 1995, 99.)

#### **2.4.2 Vapaa-ajan aktiviteeteista laaja-alaisiin terveydenedistämishjelmiin**

Yritysten työntekijöilleen suuntaamat terveyden edistämishjelmat käynnistettiin 1920-luvulla Yhdysvalloissa erilaisilla harjoittelu- ja neuvontaohjelmilla. 1940-luvun hyvinvointiohjelmien ja 1950-luvun työsuojeluohjelmien kautta kehitys johti terveysturvien arvioimiseen ja vähentämiseen pyrkiviin ohjelmiin. Tehokkaimmillaan nämä ohjelmat laajentuivat eri työntekijäryhmiin suuntautuviin laaja-alaisiin terveydenedistämishjelmiin. Nämä ohjelmat tarjosivat lähinnä tiedotusta ja opetusmateriaalia työntekijöille, mutta aikaa, tilaa tai mahdollisuuksia työrutiinien muuttamiseen ne eivät mahdollistaneet. Lisäksi työpaikkojen johto oli vain harvoin todella sitoutunut ohjelmien läpivientiin. (Gebhart & Crump 1990.)

Terveydenedistämishjelmien kehityksessä voidaan nähdä neljä vaihetta. Ensimmäisen sukupolven ohjelmia tarjottiin työntekijöille monenlaisista syistä, eikä terveyden edistäminen aina ollut ainakaan tietoisesti niiden päätavoite. Toisen sukupolven ohjelmissa taas keskityttiin lähinnä kampanjatyyppeihin interventioihin. Näissä interventioissa oli tavoitteena vaikuttaa yksittäisiin riskitekijöihin ja hankkeet oli kohdistettu tietyille työntekijäryhmälle. Kolmannessa vaiheessa ohjelmat monipuolistuivat siten, että ne oli suunnattu useisiin riskitekijöihin ja kaikille työyhteisön työntekijöille. Neljännen vaiheen ohjelmille on tyypillistä kokonaisvaltainen lähestymistapa, jossa otetaan huomioon kaikki toimintatavat ja päätökset, joilla on vaikutusta työntekijöiden, heidän perheidensä tai asuinyhteisöjensä terveyteen. Tätä kokonaisvaltaista ja laaja-alaista lähestymistapaa terveyden edistämiseen voidaan toteuttaa monin eri tavoin, mutta vain harvoissa yrityksissä siihen on paneuduttu tosissaan. (Goldbeck 1984; Wilson, Holman & Hammock 1996, 429–430.)

Wanzelin (1994) mukaan terveydenedistämishjelmien kehitys alkoi osana yritysten vapaa-ajan aktiviteetteja. Käsite laajeni 1960-luvulla työpaikkojen johtotasolle suunnattuihin liikuntaohjelmiin ja seuraavalla vuosikymmenellä mukaan pääsivät myös tavalliset työntekijät. Johtajiston liikuntaohjelmat oli suunnattu yleensä jonkin tietyn riskitekijän, kuten sydänkohtauksien ehkäisemiseksi. Liikuntavälinevalmistajat ja muut liikunnan ammattilaiset näkivät työpaikkojen liikuntatoiminnassa suurta kasvupotentiaalia. Samoihin aikoihin työpaikkojen liikuntaohjelmiin alkoi kohdistua akateemista mielenkiintoa. Useat tutkimukset antoivat myönteisiä tuloksia, mikä entisestään kasvatti kiinnostusta alaa kohtaan. Myöhemmin 1980-luvulla mukaan tulivat laaja-alaisemmat terveydenedistämishjelmat. (Wanzel 1994, 325.)

Liikuntaa pidetään oleellisena osana työkykyä ylläpitävässä toiminnassa sekä terveydenedistämishjelmissä (ks. esim. Ilmarinen 1995). Shephard (1986, 16–17) mainitsee esimerkkinä Skandinavian, missä monilla suuryrityksillä on ollut jo pitkään omat liikuntaohjelmat ja osalla myös omat liikuntapaikat. Yhdysvalloissa useat yritykset palkkasivat 1950-luvulla vapaa-ajan toiminnoista vastaavia johtajia, joiden toimialueeseen kuuluivat myös liikunta-asiat. Seuraavalla vuosikymmenellä liikuntaohjelmat yleistyivät, mutta ne olivat usein suunnattuja lähinnä yritysten johdolle. 1970-luvulla yritysten liikuntaohjelmat muodostuivat Yhdysvalloissa yhä

kokonaisvaltaisemmiksi yleisen kuntoiluinnostuksen siivittäminä. Terveystarkastusten ja liikuntaohjelmien lisäksi yritykset alkoivat tarjota työntekijöilleen mm. laihdutusklinikoita, apua tupakoinnin lopettamiseen sekä terveysluentoja. (Shephard 1986, 16–17.)

### **2.4.3 Työpaikkaliikunnan osana maailmanlaajuisista kehitystä**

Shephard (1990) kytkee työpaikkaliikunnan muutoksen osaksi suurempia maailmanlaajuisia kehityslinjoja. Hänen mukaansa nykyisen kaltainen liikunnan mukaan tulo työelämään alkoi 1950-luvulla kylmän sodan seurauksena. Neuvostoliitto etupiireineen panosti hurjasti urheiluun ja sen seurauksena he nöyryyttivät länsimaita urheilukilpailuissa. Lännessä pääteltiin tämän johtuvan kansalaisten huonosta kunnosta ja työpaikat nähtiin oivallisena foorumina istuttaa liikunnalliset elämäntavat tiiviimmin yhteiskuntaan. Myöhemmin Aasian taloudellinen nousu ja esimerkiksi japanilaisten yritysten vahva panostus työntekijöidensä fyysiseen kuntoon sai myös länsimaat näkemään liikuntaohjelmien vaikutukset. Tämän jälkeen työpaikkojen liikuntaohjelmat ovat kehittyneet osaksi yhä kokonaisvaltaisempia ja eri näkökulmat huomioonottavia terveydenedistämisohjelmia. (Shephard 1990, 217–222.)

Valtioilla eri puolilla maailmaa on ollut myös omat motiivinsa ja keinonsa työpaikkaliikunnan edistämiseen. Työpaikkaliikuntaohjelmat voidaan nähdä yhtenä osana valtioiden yleistä liikuntapolitiikkaa, jonka keinot toki vaihtelevat eri maiden välillä. Motiiveina ovat voineet olla kansakunnan kunnan vahvistaminen ja sitä kautta myös itsenäisyyden säilyttäminen. Työpaikkaliikunnan tukemisen takana on myös ollut kansallisen ylpeyden kohottaminen fyysistä kuntoa kasvatettaessa. Tietenkin itse työntekijöiden ja kansalaisten kunnan kohottaminen on ollut päämäärä sinänsä. Poliitikot ja toimijat, joiden kautta ajatukset on siirretty käytäntöön, ovat vaihdelleet eri maiden välillä. Tärkeä tekijä liikunnan tukemiseen työpaikoilla on ollut tavoite vähentää poissaoloja ja sairauskustannuksia samalla kohottaen tuottavuutta. Tällä on ollut positiivista merkitystä kansantalouden suhteen. Valtion tasolla liikunnan tukemisen taustalla on ollut lisäksi tavoite saada aikaan sosiaalista muutosta. Tämä on näkynyt esimerkiksi kaupunkisuunnittelussa, jossa ainakin tietyissä tapauksissa on huomioitu mahdollisuudet kulkea töihin jalan ja pyörällä. (Shephard 1986, 19–25.)

#### 2.4.4 Motiivit usein taloudellisia

Työpaikkojen terveydenedistämisen- ja liikuntaohjelmilla tavoitellaan pohjimmiltaan usein taloudellisia säästöjä työnantajalle. Erityisesti tämä korostuu tietenkin yksityisen sektorin kovassa kilpailutilanteessa. Monesti jalommat tavoitteet kuten työntekijöiden terveyden ja työkyvyn parantaminen sekä yhteishengen kehittäminen ovat keinoja, joiden kautta saavutetaan myös taloudellisia säästöjä. Liikuntaohjelmien taloudellisista vaikutuksista on olemassa tutkimustietoa (Oja 1994; Kerr 1996b; Louhevaara 1995; Shephard 1996), mutta vedenpitävästi liikunnan ja taloudellisten säästöjen yhteyttä on vaikea osoittaa. Toisaalta, vaikka ohjelman motiivina olisivat taloudelliset vaikuttimet, tulevat esimerkiksi parantuneen fyysisen kunnon hyödyt täysimääräisesti myös työntekijälle itselleen. Yhdysvalloissa liikuntaohjelmia perusteltiin 1990-luvulla ainakin julkisuudessa enemmän työntekijöiden terveydenedistämällä ja moraalien parantamisella kuin taloudellisilla seikoilla. Shephard kuitenkin epäilee, että usein taustalla ovat olleet työnantajien toiveet tuottavuuden parantumisesta ja säästöistä terveydenhoitokuluissa. (Shephard 1996, 29.)

Työpaikkojen liikunta- ja terveydenedistämishjelmien todellista merkitystä niin maailmanlaajuisesti kuin kotimaan tasolla tarkasteltaessa on tärkeää muistaa kriittinen näkökulma. Kerr (1996a) tuo esille, kuinka monesta alan julkaisusta saa liian positiivisen kuvan liikuntaohjelmien vaikutuksista ja niiden yleisyydestä työpaikoilla. Monesti luodaan kuvaa kaikille avoimista, tehokkaista, vapaaehtoisista ja säännöllisistä työpaikkojen liikuntaohjelmista. Tämä ei todellakaan ole kokonaiskuva tai totuus työpaikkojen liikuntaohjelmien tasosta. Liikuntaohjelmien levinneisyys rajoittuu todellisuudessa hyvin pitkälti Pohjois-Amerikkaan ja läntiseen Eurooppaan. Näissäkään maanosissa suurin osa työpaikoista ei edes tarjoa liikuntapalveluja ja ne työpaikat, jotka liikuntaa tarjoavat, usein rajoittavat osallistumisoikeuden vain osaan työntekijöistä. (Kerr 1996a, 169–179.)

Työpaikkojen liikuntaohjelmien kansanterveydellisiä vaikutuksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon ohjelmien vaikutuspiirissä olevien ihmisten rajallinen määrä. Työpaikkaliikuntaa perustellaan niin kotimaisessa kuin ulkomaisessakin kirjallisuudessa usein sillä, että työpaikat ovat ainoa paikka tavoittaa suurin osa aikuisväestöstä ja vaikuttaa heidän liikuntatottumuksiinsa. Työpaikkojen liikuntaohjelmat tavoittavat

kuitenkin usein vain murto-osan potentiaalisista osallistujista ja niiden ulkopuolelle jää automaattisesti suuria ryhmiä, kuten työttömät. Kerr (1996a) nostaa reilut kymmenen vuotta vanhassa artikkelissaan esille samat työpaikkaliikunnan ongelmat ja kehityskohteet, jotka ovat tänäkin päivänä ajankohtaisia. Hänen mukaansa liikuntaohjelmat eivät voi jatkaa linjalla, jossa niihin osallistuu vain pieni osa työntekijöistä. Jos liikuntaohjelmia halutaan kehittää ja niiden tulevaisuus turvata, on löydettävä keinoja saada suurempia massoja tehokkaasti liikkumaan. Tässä tarvitaan apuna alan tutkimuksen keskittymistä enemmän niihin, jotka eivät liiku kuin liikuntaohjelmiin jo osallistuviin. (Kerr 1996a, 179.)

### **3 Tutkimuksen kohde, tutkimusongelmat ja tutkimuksen toteutus**

Tässä luvussa kuvailen ensin tutkimuksen kohdetta, ensin yleisemmällä tasolla puolustusvoimien liikuntatoimintaa ja sitten yksityiskohtaisemmin Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikuntaa. Seuraavaksi käyn läpi tutkimusongelmat, joihin tutkimuksella haetaan vastauksia. Viimeisenä kerron tutkimuksen toteutuksesta ja niistä metodeista, joilla tutkimuskysymyksiin vastattiin. Myös tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja aineiston kuvaus sisältyvät tähän lukuun.

#### **3.1 Työpaikkaliikunnan asema puolustusvoimissa**

Puolustusvoimien liikuntatoiminta perustuu lakiin, jossa sen tehtäväksi määritellään muun muassa kansalaisten liikunta-aktiivisuuden edistäminen. Laki puolustusvoimista (2008, § 43) määrää ammattisotilaat ylläpitämään virkatehtäviensä vaatimia perustaitoja ja kuntoa. Sotilashenkilöstöä koskevat erityisvaatimukset fyysisen kunnan suhteen ja kuntoa seurataan vuosittaisilla pakollisilla kuntotesteillä. Heikot testitulokset voivat sotilaille vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi uralla etenemiseen ja jatkokoulutusmahdollisuuksiin. Siviilihenkilöstöllä kuntotesteihin osallistuminen sekä oman fyysisen kunnan ylläpitäminen perustuvat vapaaehtoisuuteen. Kuntotestit suorittamalla saa kuitenkin oikeuden osallistua viikoittain työaikana kahden tunnin ohjattuun/valvottuun liikuntaan. Puolustusvoimat perustelee henkilöstönsä liikunnan tukemista fyysisen kunnan yhteyksillä terveyteen, työkykyyn ja työn tuottavuuteen. (Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky määräys.) Liikuntatoiminta on puolustusvoimissa varsin tarkasti säädeltyä, mutta samalla liikuntamahdollisuuksiin selvästi panostetaan ja henkilöstölle pyritään tarjoamaan monipuolisia liikuntamuotoja. Puolustusvoimat korostaakin olevansa liikunnallisesti aktiivinen ja liikuntamyönteinen työnantaja.

Liikuntastrategian (2007) mukaan puolustusvoimien tavoitteena on kannustaa henkilöstöään liikunnalliseen elämäntapaan ja taata näin heidän fyysinen toiminta- ja työkykynsä. Heikon fyysisen työkyvyn omaaville järjestetään työnantajan tukemaa terveys-, kunto- ja ravinto-ohjausta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Palkatun henkilöstön fyysistä työkykyä seurataan puolustusvoimien omalla MILFIT -järjestelmällä. Lisäksi puolustusvoimat kannustaa henkilöstöään osallistumaan erilaisiin



liikuntatapahtumiin ympäri maata ja pyrkii myös kampanjoimalla kasvattamaan liikunta-aktiivisuutta erityisesti vähän liikkuvien keskuudessa. Kokonaisuudessaan puolustusvoimat pyrkii olemaan valtakunnallisen tason liikuntavaikuttaja ja liikunnan edistäjä toimien yhteistyössä eri liikunta-alan sidosryhmien kanssa. (Puolustusvoimien liikuntastrategia 2007.)

Liikuntastrategian mukaan puolustusvoimien liikuntatoiminnan painopiste vaikuttaa olevan varusmiesten liikuntakasvatuksessa ja sotilashenkilöstön taistelukunnan ylläpitämisessä. Tämä on tietysti ymmärrettävää, onhan puolustusvoimien päätehtävänä turvata maamme koskemattomuus ja turvallisuus. Henkilöstön työkyvyn ylläpito ja liikunta-aktiivisuuden kasvattaminen on kuitenkin huomioitu myös strategian tasolla. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työnantajan tukemana on puolustusvoimien mukaan kannattavaa yksilön terveyden edistämisen, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantamiseksi. Puolustusvoimat kokee myös henkilöstön fyysisen työkyvyn seurannan ja kehittämisen tärkeänä osana henkilöstövoimavarojensa johtamista. Kovin yksityiskohtaisia ohjeita esimerkiksi työpaikkaliikunnan järjestämisestä ei kuitenkaan anneta, mutta se tuskin olisi mahdollistakaan näin yleisellä tasolla liikkuvan strategian puitteissa. Strategia antaa kuitenkin suuntaviivoja ja osin määräyksiä myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa järjestettävälle työpaikkaliikunnalle.

### **3.1.1 Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta**

Maavoimien Materiaalilaitos on sotilaslaitos, joka hankkii maavoimien ja puolustushaarojen yhteisen puolustusmateriaalin ja huolehtii sen teknisestä elinjaksosta. Lisäksi Maavoimien Materiaalilaitos huolehtii huollon järjestelyistä kaikissa valmiustiloissa. Tampereen Kalevassa sijaitseva esikunta johtaa maavoimien huollon valtakunnallisia järjestelyjä sekä ohjaa varikkoja ja laitoksia. Esikunta toteuttaa maavoimien sekä puolustushaarojen yhteisten sotavarusteiden hankinnat ja niihin liittyvät tutkimus- ja kehittämistehtävät. Tutkimuksen tekemisen aikaan esikunnan organisaatio koostui kuudesta osastosta, jotka olivat asejärjestelmä-, elektroniikka-, hallinto-, huolto-, tietohallinto- sekä suoja- ja liikkuvuusosasto. Sen jälkeen tapahtunut organisaatiouudistus kuitenkin vähensi osastojen määrän kolmeen: hallinto-, huolto- ja

järjestelmäosastoihin. Esikunnassa työskentelee noin 300 henkilöä, joista 65 prosenttia on siviileitä ja koko henkilöstöstä 26,5 prosenttia on naisia. Ylivoimainen enemmistö esikunnan työntekijöistä on suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon, joten henkilöstö on korkeasti koulutettua. (Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta: intranet.) Esikuntaa voidaankin kuvailla enemmän insinööritoimistoksi kuin stereotyyppiseksi sotilaslaitokseksi.

Oma kokemukseni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnasta koostuu työskentelystä organisaatiossa kesinä 2007 ja 2008. Jälkimmäisen kesän olin työpaikkaliikunnan organisointiin liittyvissä töissä ja keräsin samalla myös tässä tutkielmassa hyödynnettävän kyselyaineiston. Arvioni ja kuvailuni MAAVMATLE:sta työpaikkana perustuvat näihin kokemuksiini.

Esikunnan henkilöstön työ on pääasiassa toimistotyötä näyttöpäätteen äärellä. Suurinta osaa Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työntekijöistä voidaan luonnehtia tietotyön tekijöiksi. Pyöriä (2001a) määrittelee tietotyön keskeisimmiksi kriteereiksi tietotekniikan käytön, työn edellyttämän suunnittelun ja työn vaatiman koulutuksen. Lähes jokaisen esikunnan työntekijän työ edellyttää tietokoneen käyttöä, he ovat korkeasti koulutettuja ja työhön kuuluu myös ongelmien ratkaisua ja suunnittelua. (Pyöriä 2001a, 27.) Työyhteisönä Materiaalilaitoksen Esikunta kuvaa varmasti hyvin yleistä suomalaista kehitystä, jossa työn itsenäisyyden kasvun vastapainona työn kuormittavuus on kasvanut viimeisten parinkymmenen vuoden aikana (Pyöriä 2001b, 111). Työntekijöiden stressiä ovat lisänneet myös puolustusvoimissa käynnissä olevat rakennemuutokset, jotka ovat johtaneet puolustusvoimien sisällä muun muassa työntekijöiden vähentämiseen. Esikunnassa nämä vähennykset eivät ole konkreettisesti vaikuttaneet, mutta käynnissä olevat organisaatiouudistukset ovat aiheuttaneet epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa.

Toimistossa pääasiassa istuen tapahtuva työskentely on energiankulutukseltaan alhaista, mutta siitä voi aiheutua myös erilaisia vaivoja ja raskautiloja elimistölle. Työpisteiden ergonomiaan on kuitenkin esikunnassa pyritty resurssien sallimissa puitteissa kiinnittämään huomiota. Luonteenomaista Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työntekijöille on suuri työmatkojen määrä. Varsinkin ylemmissä asemissa toimiville työntekijöille matkapäiviä niin kotimaassa kuin ulkomailla kertyy vuosittain merkittävä

määrä. Työntekijöiden vaihtuvuus erityisesti sotilaiden urakierrosta johtuen on melko suuri. Nämä tekijät aiheuttavat omat hankaluutensa pitkäjänteisen työpaikkaliikunnan toteuttamiselle.

Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) mukaan tämän päivän työelämää ja erityisesti tietotyön tekijöitä vaivaavat muun muassa suuret työpaineet ja venyvät työajat. Nykyisen keskiluokan keskeinen puute on ajan puute, mutta ajan puutteesta on tullut myös yleispätevä selitys ja anteeksipyyntö sille, miksi emme tee jotain, jota koemme velvollisuudeksemme tehdä. Liikunta ja ulkoilu ovat melkein ensimmäisiä asioita, joista tingitään työn vuoksi. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 199–200.) Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassakin työn kiireisyys ja ajan puute ovat alituisen läsnä. Erityisesti esimiesasemassa ja johtotehtävissä olevat henkilöt ovat hyvin kiireisiä ja osittain työt voivat kulkeutua jopa työpaikalta kotiin. Toisaalta vastapainoksi suuri osa työntekijöistä on vähemmän kiireisissä tehtävissä, joissa työ ei täytä koko elämää. Ajankäytön ongelmat ja eri asioiden yhteensovittaminen ovat työpaikkaliikunnan järjestämisessä oleellisia asioita ja muun muassa tähän ongelmaan pyrin kiinnittämään tutkielmassani huomiota.

Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan henkilöstön fyysinen työkyky ei merkittävästi eroa puolustusvoimien keskiarvosta. Sotilailla kuntoindeksi on hieman alempi kuin puolustusvoimissa keskimäärin kun taas siviileillä kuntoindeksi on keskiarvon yläpuolella. Siviileillä tulosten vertailukelpoisuutta heikentää alhainen osallistumisprosentti kuntotesteihin. Kaiken kaikkiaan niin MAAVMATLE:ssa kuin koko puolustusvoimissa sotilaiden fyysinen työkyky on kuntoindeksejä vertailtaessa jonkin verran parempi kuin siviileillä. Korkeasti koulutetut puolustusvoimien työntekijät harrastavat useammin liikuntaa kuin alemman tason koulutuksen omaavat. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky 2007.)

### **3.1.2 Aikaisempi työpaikkaliikuntatutkimus Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa**

Tutkielmani empiirisen osuuden yhtenä lähtökohtana toimii Riikka-Maria Lempiäisen ja Heli Valkaman (2006) Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa tekemä tutkimus Liikunta osana työhyvinvointia puolustusvoimien asiantuntijaorganisaatiossa –

työntekijöiden mielipiteitä työpaikkaliikunnasta. Tutkimus on valmistunut vuoden 2006 keväällä, mutta sen aineistonkeruu MAAVMATLE:ssa tapahtui alkukesästä 2004. Tutkijoiden tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta ja heidän näkemyksiään työpaikkaliikunnasta. Tulosten pohjalta he loivat erilaisia ratkaisumalleja työpaikkaliikunnan järjestämiseksi. Tutkimuksen tarkoitus eroaa omastani siten, että he loivat ratkaisumalleja ennestään organisoimattomalle työpaikkaliikunnalle, kun taas oma tehtäväni tässä tutkielmassa on nykyisen mallin kehittäminen. Tämä luku perustuu kokonaisuudessaan Lempiäisen ja Valkaman tutkimukseen.

Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan henkilöstön liikunta-aktiivisuus oli tuolloin hyvällä tasolla. Melkein puolet työntekijöistä liikkui yli suositeltavan vähimmäismäärän eli kolme kertaa viikossa. Toisaalta taas työpaikkaliikuntaan osallistuneiden määrä oli huomattavan pieni. On toki huomioitava, että työpaikkaliikunnan organisointi oli heikkoa tutkimuksen teon aikaan. Mielenkiintoista onkin nähdä, kuinka osallistujamäärät ovat muuttuneet työpaikkaliikunnan organisoinnin parannuttua. Suosittuja lajeja tuolloin olivat erityisesti joukkuepelit, kuten jalkapallo ja kaukalopallo, mutta nämäkin lajit tavoittivat vain pienen osan työntekijöistä. On kuitenkin positiivista, että lähes 60 prosenttia työntekijöistä oli kyselyn mukaan valmis muuttamaan työtapaansa osallistuakseen liikuntaa.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna 40–49-vuotiaat olivat kaikkein inaktiivisimpia ja tyytymättömiä työpaikkaliikuntaan. Tämä on sikäli huolestuttavaa, että tuo ryhmä oli suurin yksittäinen ikäryhmä ja siihen kuului hieman yli kolmasosa työntekijöistä. He olivat kuitenkin kiinnostuneimpia yksilöllisen harjoitusohjelman laatimisesta, joten motivaatiota liikuntaan tämän tuloksen mukaan löytyy. Yli 50-vuotiaat olivat osallistuneet työpaikkaliikuntaan muita ikäryhmiä useammin, mutta säännöllisesti heistäkin vain harva. Vain kolmannes kyseisestä ikäryhmästä oli suorittanut kuntotestit. Yleisesti tarkasteltuna työpaikkaliikunta ei tutkimuksen mukaan tavoittanut esikunnassa liikunnallisesti aktiivisia saati passiivisia.

Sotilas- ja siviilihenkilöstön välillä ei ollut suuria eroja tutkimuksen tuloksissa. Liikunnasta oltiin kiinnostuneita ja työpaikkaliikuntaa pidetään hyvänä, mutta silti tämä

ei näkynyt osallistumisena työpaikkaliikuntaan. Tutkijat pohtivatkin syinä tähän ilmapiiriin kokemista liikunnan vastaisena tai työn asettamista liikunnan edelle.

Liikuntaa runsaasti harrastavat suhtautuivat kaiken kaikkiaan työpaikkaliikuntaan hyvin myönteisesti. Suuri osa vähemmän liikuntaa harrastavista oli halukkaita yksilöllisen liikuntaohjelman tekoon, mutta yllättäen vain kolmannes heistä oli valmis muuttamaan työtapojaan päästäkseen osallistumaan työpaikkaliikuntaan. Vähemmän liikuntaa harrastavat kokivat myös työpaikan ilmapiiriin vähemmän liikuntaan kannustavaksi kuin enemmän liikuntaa harrastavat. Tutkijoiden mukaan tuloksista näkyy halua ja motivaatiota oman terveyden parantamiseen, mutta käytännön tasolle siitä on vielä pitkä matka.

Tutkijoiden esittelemistä erilaisista työpaikkaliikunnan ratkaisumalleista liikuntakasvatusupseerin palkkaaminen toteutui jo tutkimuksen valmistumisen aikaan. Hän vastaa työpaikkaliikunnan kokonaisuuden koordinoinnista ja suunnittelusta. Tutkijoiden mukaan esikunnasta puuttui jatkuva ja yhtenäinen tapa ylläpitää sekä kehittää henkilöstön fyysistä työkykyä. Tällaista yhtenäisyyttä ja suunnitelmallisuutta liikuntakasvatusupseeri on työpaikkaliikuntaan tuonutkin. Hän on kehittänyt työpaikkaliikuntaa myös pitkälti Lempiäisen ja Valkaman esille tuomien kehitysehdotusten kautta. Monet tutkijoiden esille tuomat ideat toimivat nyt käytännössä, esimerkkinä intranettiin luotu liikunnan oma osio, josta työntekijät saavat tietoa kaikesta liikuntaan liittyvästä.

Tutkijat esittävät toiveen jatkotutkimuksesta, jonka avulla saataisiin selville, mitä Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa on työpaikkaliikunnan osalta tapahtunut heidän tutkimuksensa jälkeisinä vuosina. Oma tutkielmani vastaakin osittain tähän haasteeseen. Tutkimuksessani selvitetään osin samoja asioita kuin Lempiäinen ja Valkama tutkivat, mutta lähes täysin muuttuneessa tilanteessa. Liikuntakasvatusupseerin tulo ja hänen tekemänsä työ liikunnan eteen on muuttanut MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnan käytäntöjä oletettavasti positiiviseen suuntaan. Painopiste tässä tutkimuksessa on työpaikkaliikunnan organisoinnin edelleen kehittäminen sen nykytilan selvittämisen ohella.

### 3.2 Tutkimusongelmat

Tutkimukseni tarkoituksena on työpaikkaliikunnan muutoksen tarkastelu pidemmällä aikavälillä kirjallisuuden kautta sekä tapauksena perehtyminen Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan kehittämiseen. Työpaikkaliikunnalla on pitkä historia, mutta nykyiseen muotonsa se on saavuttanut vasta 2000-luvulla. Toisaalta ei voida puhua mistään yhdestä työpaikkaliikunnan mallista, sillä erot eri organisaatioiden ja työpaikkojen välillä ovat merkittäviä. Tarkastelussani pyrin tuomaan esiin niitä teemoja, joilla työpaikkaliikuntaa tai sen esivaiheita on kulloisenakin aikakautena perusteltu. Katsauksessani en yritä kuvata koko työpaikkaliikunnan historiaa vaan nostan esille erilaisia työpaikkaliikunnan muotoja. Kuvauksessani tuon esille kulloisenkin aikakauden piirteitä yhteiskunnassa ja pyrin löytämään niistä yhteyksiä työpaikkaliikunnan kehitykseen.

Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan tarkastelu perustuu sen henkilöstölle kesällä 2008 tekemäni kyselyn aineistoon. Tämän pohjalta olen etsinyt kehittämiskohteita ja muodostanut ehdotuksia heidän työpaikkaliikuntatoimintansa edelleen kehittämiseksi. Lisäksi tutkimukseni tarkoituksena on hahmotella kuvaa MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnassa tapahtuneesta muutoksesta verrattuna edelliseen työpaikkaliikuntatutkimukseen. Vuonna 2004 tehtiin esikunnan edellinen työpaikkaliikuntakysely ja tuon kyselyn tuloksiin vertaan uutta aineistoa.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia muutoksia työpaikkaliikunnan toimijakentässä ja toimintamuodoissa on sen historiassa tapahtunut?
2. Minkälaista muutosta Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnassa on tapahtunut ajanjaksolla 2004–2008?
3. Kuinka Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää?

### **3.3 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimus muodostuu teoriaosuudesta eli kirjallisuuskatsauksesta sekä empiirisestä osuudesta. Teoriaosuus toimii viitekehystenä sekä taustana varsinaiselle tutkimusosuudelle, jossa perehdytään työpaikkaliikunnan käytännön tasoon Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa. Tutkimukseni perustuu kesällä 2008 esikunnassa suorittamani työpaikkaliikuntakyselyn avulla kerättyyn aineistoon.

#### **3.3.1 Tutkimusprojektin eteneminen**

Alkusysäyksen tutkimukseni sai ollessani töissä Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa kesällä 2007. Liikuntakasvatusupseeri ehdotti minulle tutkielmaa, jossa selvittäisin työpaikkaliikunnan nykytilaa esikunnassa ja loisin sille uusia kehitysuria. Tutkimukseni eteni aluksi kandidaatintutkielman muodossa, jolloin perehdyin työpaikkaliikunnan aihealueeseen ja sen nykytilaan. Kandidaatintutkielman tärkein lopputulos tätä pro gradu -tutkielmaa silmällä pitäen oli kuitenkin kyselylomake, jolla nyt analysoitava aineisto on kerätty.

Työskentelin kesän 2008 Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa, missä tehtäväalueeseeni kuuluivat työpaikkaliikuntaan liittyvät asiat. Pääasiallinen tehtäväni oli työpaikkaliikuntakyselyn toteuttaminen ja vastausaineiston analysointi. Toimitin työrupeamani lopuksi työpaikkaliikuntakyselyn loppuraportin, jonka päätuloksena olivat kehitysehdotukset työpaikkaliikunnan tulevaisuuden varalle. Tässä pro gradu -tutkielmassa hyödynnän tuolloin kerättyä aineistoa ja pienin osin myös toimittamaani raporttia. Omat näkemykseni ja kokemukseni MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnasta perustuvat työskentelyyn kyseisessä organisaatiossa kesinä 2007 ja 2008, joista edeltävänä en tosin ollut mukana työpaikkaliikunnan organisoinnissa.

#### **3.3.2 Tutkimusmetodi**

Tutkimukseni on survey-tutkimus, jonka keskeisenä menetelmänä on kysely. Survey – termi tarkoittaa sellaisia kyselyyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti. Tutkimusmenetelmällä on pitkä historia, ja nykyisin onkin

käytössä monia erilaisia survey-tutkimuksen tyyppejä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 180–181.) Survey-tutkimuksen aineistot käsitellään usein kvantitatiivisesti, niin kuin tehdään myös tässä tutkimuksessa. Kysely valittiin tutkimusmenetelmäksi, koska sen avulla pystyttiin selvittämään laajalti henkilöstön näkemyksiä työpaikkaliikunnasta ja vastaamaan näin tutkimuskysymyksiin. Kyselyllä saatiin myös nopeasti ja edullisesti kerättyä kattava aineisto. Esimerkiksi haastatteluita tekemällä otos olisi jäänyt huomattavasti pienemmäksi ja rajallisemmaksi.

Kysely aineistonkeruumenetelmänä kuuluu survey-menetelmiin, jotka ovat olleet varsin leimallisia yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle. Kyselyiden vahva puoli on erityisesti niiden tehokkuus ja taloudellisuus silloin, kun tutkimus koskee suurten ihmismäärien toimintaa ja mielipiteitä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 118–120.) Onnistuneen surveyn tekeminen edellyttää, että tutkija kykenee etukäteen tekemään ymmärrettäviä ja vakiomuotoisia kysymyksiä. Valmiiden vastausvaihtoehtojen tekeminen vaatii tutkittavien asioiden luokittelua ja käsitteellistä kategoriointia etukäteen. Tällöin tutkijalla on oltava tutkittavista asioista vankat mielikuvat ja tutkittavasta asiasta on olemassa jäsenyneitä käsitteitä. (Emt., 120–122.)

Kyselylomakkeisiin perustuvaa tutkimustapaa on arvosteltu konservatiivisuudesta, eli vanhoihin luokitus- ja jäsennostapoihin tukeutumisesta. Tällä tavalla kerättyä tiedon sisältöä ja luotettavuutta onkin syytä arvioida kriittisesti. Tieto voi usein jäädä pinnalliseksi ja siihen sisältyy aina virheen riski. Luotettavaa tietoa saadaan yleensä parhaiten asioista, joista vastaajat ovat kiinnostuneita ja jotka liittyvät heidän arkiseen toimintaansa. Kaikkein luotettavinta tietoa saadaan selvistä tosiasioista, kuten vastaajan ikää koskevista kysymyksistä ja epäluotettavinta tietoa asenteisiin ja mielipiteisiin liittyvistä kysymyksistä. (Emt., 120–122.) Kyselylomakkeella kerätyn aineiston rajallisuus ja siihen liittyvät ongelmat tiedostettiin jo etukäteen. Silti kysely aineistonkeruumenetelmänä tällaiselle laajalle kohdejoukolle todettiin sopivimmaksi. Kyselylomakkeen laatimisessa auttoi syvälinen perehtyminen aiheeseen ja Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikuntaan työpaikkana niin oman työkokemukseni kuin aikaisemman tutkimuksen kautta. Osaltaan lomakkeen laatimista auttoi tutustuminen Lempiäisen & Valkaman (2006) käyttämään kyselylomakkeeseen.



Kyselylomakkeeseen voidaan sisällyttää kahdenlaisia kysymyksiä: avoimia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaaja vastaa kysymykseen omin sanoin kun taas monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot on etukäteen määritelty. Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden kuvailla tuntojaan vapaasti ilman kysymyksenasettajan kahlitsevia vaihtoehtoja. (Fink 2003, 17.) Monivalintakysymyksessä pyritään esittämään kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot ja vastaajan on valittava niistä vain yksi. Tutkijan on myös päätettävä vastausvaihtoehtojen lukumäärästä, joita voi olla jopa kymmenen. Yleensä olisi hyvä käyttää useampia vaihtoehtoja kahden tai kolmen sijaan, sillä harva vastaaja on yksiselitteisesti kysyttyä asiaa vastaan tai sen puolesta. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 132–134.)

Monivalintakysymyksiin saadut vastaukset heijastelevat aina jossain määrin kysyjän arvoja, onhan hän laatinut vastausvaihtoehdot. Vastaajat valitsevat heille omimman vaihtoehdon, vaikka se ei vastaisikaan täysin heidän mielipidettään. Samaa asiaa koskevaan avoimeen ja monivalintakysymykseen saadut vastaukset eivät välttämättä ole vertailukelpoisia keskenään. (ks. Dillon 1990, 118–119.) Tutkimuksessa käytetty kyselylomake koostui pääasiassa monivalintakysymyksistä, mutta muutamien kysymysten yhteyteen oli jätetty tilaa avoimille vastauksille. Nuo muutamit avoimet kysymykset osoittautuivat tärkeiksi, sillä niihin saadut vastaukset antoivat paljon lisätietoa henkilöstön näkemyksistä. Järkevästi rakennettujen ja ymmärrettävien monivalintakysymysten laatiminen vaatii aikaa ja aihealueen hallintaa, mutta lopputulosta voidaan pitää onnistuneena. Palautteen perusteella lomake oli loogisesti etenevä ja vaillinaisesti täytettyjä lomakkeita palautettiin varsin vähän.

Punch (2003) tiivistää hyvin edellä esittelemiäni periaatteita todetessaan, että kysymysten tulee olla tarpeeksi yksinkertaisia ja suoria, jolloin vastaajan on helppo vastata niihin ilman liiallista analysointia ja vaivaa. Tämä tavoite saavutetaan, kun kysymyksistä tehdään tiiviitä ja niissä kysytään kerralla ainoastaan yhtä asiaa. Näistä periaatteista seuraa, että monivalintakysymyksiä sisältävällä lomakkeella ei voida onnistuneesti mitata monimutkaisia asiakokonaisuuksia. Samaten esimerkiksi sosiaalisten prosessien tutkiminen tällä tavoin on hankalaa. Toisaalta kun nämä puutteet hyväksytään, tuottavat monivalintakysymykset paljon hyödyllistä tietoa analysoitavaksi. Esimerkiksi eri muuttujien välisiä riippuvaisuuksista saadaan mielenkiintoista tietoa

niiden jakaumia tarkasteltaessa. (Punch 2003, 61.) Laadinnan jälkeen kysymyksistä kootaan loogisesti asiasta toiseen etenevä lomake. Kysymyksistä on muodostuttava järkevä kokonaisuus, jolloin vastaaja ymmärtää, mistä on kysymys. Valmis kyselylomake ei saa olla satunnainen kysymyskokoelma, jonka etenemistä ei ole mietitty. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 137.)

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake oli taustamuuttujia selvittävän osion lisäksi ryhmitelty kolmeen osaan. Taustamuuttujia olivat henkilöstöryhmä (sotilas/siviili), sukupuoli sekä ikä. Kyselylomakkeen ensimmäinen ja laajin osio selvitti henkilöstön näkemyksiä Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan nykytilasta sekä heidän osallistumisaktiivisuuttaan ja osallistumisen muotoja. Toisessa osiossa kartoitettiin henkilöstön toiveita työpaikkaliikunnan tulevaisuudesta. Kolmas osio yhteensä 34 kysymyksen lomakkeessa käsitteli Kunnon Verkko-projektia, mutta tässä tutkimuksessa Kunnon Verkko sivuutetaan. Kunnon Verkkoa koskevat ratkaisut on esikunnassa jo tehty, eikä tähän yksittäiseen työpaikkaliikunnan malliin ole tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaista enää syventyä. Lomakkeen rakenteessa pyrittiin loogiseen kokonaisuuteen, joka etenee saatekirjeen ja taustatietojen selvittämisen kautta työpaikkaliikunnan nykytilaa käsittelevään osioon ja sitä kautta tulevaisuuden toiveita kartoittavaan osuuteen. Kyselylomaketta esiteltiin viidellä henkilöllä ja heidän näkemystensä mukaan lomaketta kehitettiin selkeämmäksi. Lomakkeen rakennetta ja etenemistä pohdittiin myös kandidaatinseminaarissa moneen otteeseen eri asiantuntijoiden kanssa.

Kyselylomakkeen laatimisessa käytettiin osin hyödyksi edellisessä esikunnan työpaikkaliikuntakyselyssä (Lempiäinen & Valkama, 2006) käytettyä lomaketta. Muun muassa taustamuuttujat ja osa kysymyksistä muotoiltiin samankaltaisiksi, jotta tuloksia voitaisiin niiltä osin vertailla.

### **3.3.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Kvantitatiivisten tutkimusten luotettavuutta ja pätevyyttä mitataan yleisesti käsitteiden reliaabelius ja validius avulla. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta

esimerkiksi siten, että tutkitaan samaa henkilöä eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos. Tutkimusten toistettavuuden mittaamiseksi on kehitetty monilla tieteenaloilla erilaisia mittareita, joiden avulla tuloksia voidaan vertailla esimerkiksi eri maiden välillä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 226–227.) Tämän tutkimuksen reliiabeliutta paransi se, että taustalla oli Lempiäisen & Valkaman (2006) tekemä tutkimus, jonka kyselylomaketta voitiin käyttää lähtökohtana. Osa kysymyksistä rakennettiin tuon edellisen kyselyn pohjalta, joten ne olivat jo kerran testattuja. Kyselylomakkeen rakentamiseen käytettiin myös erittäin paljon aikaa, sillä lomake oli yksi kandidaatintutkielmani lopputuloksista. Mittarin luotettavuutta pyrittiin parantamaan lisäksi lomakkeen esitestauksella. Tietyissä kysymyksissä toistettavuutta heikensi se, että ohjeista oli jäänyt niiden kohdalla pois ”valitse vain yksi vaihtoehto”, jolloin vastaajat valitsivat useita vaihtoehtoja. Jälkeenpäin ajatellen kyselylomaketta olisi myös voinut täydentää muutamalla kysymyksellä, jotka olisivat antaneet tärkeää lisätietoa tutkimusongelmiin. Tutkimuksen toistettavuuden tarkempaan arviointiin tarvittaisiin uusintakysely.

Todennäköisesti kyselyyn vastanneet ovat keskimäärin liikuntamyönteisempiä kuin vastaamatta jättänyt osa henkilöstöstä. Tutkimuksen tuloksia tuleekin tulkita siten, että ne todennäköisesti antavat hieman liian positiivisen kuvan esikunnan työpaikkaliikunnasta. Toteutunutta suurempi vastausprosentti olisi tässä mielessä parantanut tutkimuksen luotettavuutta. Toki myös kyselyyn vastanneet ovat erittäin heterogeenistä joukkoa ja mukana on myös paljon työpaikkaliikunnan suhteen vähemmän aktiivisia. Heidänkään näkemykset eivät siis jää aineistossa missään nimessä puuttumaan. Kyselyyn vastaaminen tehtiin houkuttelevammaksi järjestämällä pienimuotoisia palkintoja vastaajien kesken arvottaviksi. Palkintojen avulla vastausprosentti varmasti nousi, mutta vastausten laatu saattoi ainakin osin heiketä. Jos vastaaja palautti kyselyn vain palkintojen toivossa, kysymyksiin tuskin oli paneuduttu täysipainoisesti, mikä saattoi heikentää vastausten luotettavuutta.

Toinen tutkimusten luotettavuuteen liittyvä käsite on validius, joka mittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimusmenetelmäni kyselylomakkeen kohdalla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vastaajat voivat käsittää kysymykset aivan eri lailla kuin tutkija on ajatellut. Tuloksia ei tällöin voida pitää pätevinä, jos tutkija tulkitsee saatuja tuloksia edelleen oman ajattelumallinsa

mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 226–227.) Tutkimuksen validiutta paransi kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaus. Testausvaiheessa käytiin vastaajien kanssa läpi sitä, kuinka kukin ymmärsi lomakkeessa esitetyt kysymykset. Joka tapauksessa tutkija ei voi olla varma, ymmärsivätkö vastaajat kysymykset niin kuin tutkija kuvitteli. Esimerkiksi esteitä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen selvittänyt kysymys ei välttämättä antanut täysin validia tietoa. Lähes kaikki vastaajat valitsivat ensimmäisen vaihtoehdon ”ajan puute”, jolloin eritellympää tietoa esteistä oli vaikea saada. Taustatietoja selvittäneistä kysymyksistä koettua fyysistä kuntoa tiedustellut kysymys oli jälkeenpäin ajateltuna huonosti suunniteltu. Siinä oman fyysisen kunnon arviointi jäi vastaajalle itselleen, jolloin arviot voivat olla kaukanakin todellisuudesta.

### **3.3.4 Tutkimusaineisto**

Työpaikkaliikuntakysely postitettiin sähköisesti perusjoukkona toimineelle Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan koko henkilöstölle (n=335) puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän (PVAH) kautta 20.5 ja vastausaika päättyi 18.6. Vastaaminen oli mahdollista niin sähköisesti kuin myös paperiversiona. Kyselystä muistutettiin vielä kahteen otteeseen PVAH:n kautta ja vastausaktiivisuuden lisäämiseksi oli järjestetty vastanneiden kesken arvottavia palkintoja.

Kyselyyn vastasi 162 henkilöä kun esikunnan henkilöstövahvuus oli samaan aikaan 335. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 48,5 kadon ollessa 51,5 prosenttia. Edellisen työpaikkaliikuntakyselyn vastausprosenttiin (75 %) verrattuna sitä voidaan pitää alhaisena. Toisaalta taas 50 lähentelevää vastausprosenttia pidetään kyselytutkimuksia käsittelevässä teoriakirjallisuudessa usein varsin hyvänä. Muutamaa kuukautta aiemmin esikunnassa suoritettuun kirjastokyselyyn vastasi 21 henkilöä, joten siihen nähden 162 vastaajaa on erinomainen luku.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden jakautuminen sotilas- ja siviilihenkilöstöön vastasi hämmästyttävän tarkasti koko esikunnan henkilöstön vastaavaa jakaumaa. Taulukosta 1. ilmenee, että kyselyyn vastanneista 33 % oli sotilaita kun koko henkilöstöstä sotilaiden osuus on myös 33 %. Tässä suhteessa vastausaineisto antaa hyvän kuvan eri henkilöstöryhmien näkemyksistä työpaikkaliikunnasta.

*TAULUKKO 1. Vastanneiden ja MAAVMATLE:n henkilöstön henkilöstöryhmä. (N=162)*

	Vastanneet	MAAVMATLE
<b>sotilashenkilöstö</b>	<b>33 %</b>	<b>33 %</b>
<b>siviilihenkilöstö</b>	<b>67 %</b>	<b>67 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Taulukossa 2. on kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma. Suurin osa vastaajista kuului ikäluokkaan 40–49-vuotiaat. Edellisessä kyselyssä (2004) suurin ryhmä oli alle 40-vuotiaat 40–49-vuotiaiden yltäessä lähes samaan lukuun. Alle 40-vuotiaiden sekä yli 50-vuotiaiden ryhmiin kuului kumpiinkin 27 prosenttia kyselyyn vastanneista.

*TAULUKKO 2. Vastanneiden sekä kyselyyn 2004 vastanneiden ikäjakauma. (N=162)*

	Vastanneet	Kysely 2004
<b>alle 40-vuotiaat</b>	<b>27 %</b>	<b>43 %</b>
<b>40-49-vuotiaat</b>	<b>46 %</b>	<b>38 %</b>
<b>yli 50-vuotiaat</b>	<b>27 %</b>	<b>19 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Taulukko 3. kertoo, että vastaajista 39 prosenttia oli naisia ja 61 prosenttia miehiä. Koko esikunnan henkilöstöstä naisten osuus on 27 prosenttia, joten naiset vastasivat kyselyyn suhteessa miehiä aktiivisemmin.

*TAULUKKO 3. Vastanneiden ja MAAVMATLE:n henkilöstön sukupuoli. (N=162)*

	Vastanneet	MAAVMATLE
<b>nainen</b>	<b>39 %</b>	<b>27 %</b>
<b>mies</b>	<b>61 %</b>	<b>73 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien itse kokemaa omaa fyysistä kuntoa. Puolet vastaajista koki oman fyysisen kuntonsa keskitasoisiksi. Alle keskitasoisiksi kuntonsa kokevia oli hieman vähemmän kuin hyväkuntoisiksi itsensä kokevia. Vertailtaessa tulosta vuoden 2004 kyselyyn vastanneiden kesken suuria eroja vastaajien kokemassa omassa fyysisessä kunnossa ei löydy.

*TAULUKKO 4. Vastanneiden ja vuoden 2004 kyselyyn vastanneiden kokema oma fyysinen kunto. (N=162)*

	Vastanneet	Kysely 2004
<b>yli keskitason</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>
<b>keskitaso</b>	<b>50 %</b>	<b>48 %</b>
<b>alle keskitason</b>	<b>20 %</b>	<b>22 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Todennäköisesti kyselyyn vastanneet ovat liikunnallisempaa väkeä kuin vastaamatta jättänyt puolisko henkilökunnasta. Vastaamatta jättäneet eivät oletettavasti ole kiinnostuneet työpaikkaliikunnasta tai sitten he eivät työkiireidensä tai -matkojensa takia pystyneet vastaamaan kyselyyn. Kyselyn tuloksia tulkittaessa nämä realiteetit tulee ottaa huomioon. Tämä tarkoittaa lähinnä sitä, että kyselyyn vastanneet voivat olla keskimäärin esikunnan liikuntamyönteisempää henkilöstöosaa. Kuitenkin vastausprosentin ollessa näinkin korkea (48,5 %), voidaan tuloksista vetää myös koko henkilöstöä koskevia johtopäätöksiä. Aineiston keruun jälkeen kyselyn vastaukset syötettiin SPSS -ohjelmaan, jonka avulla aineiston analysointi suoritettiin.

## 4 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa kuvaillaan tutkimuksen tuloksia. Tarkastelu alkaa osiolla, jossa hahmotellaan aineiston pohjalta erilaisia työpaikkaliikkujien profiileja. Tämän tarkastelun on tarkoitus avata sitä toimijakenttää ja toimintaympäristöä, missä työpaikkaliikuntaa Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa tällä hetkellä toteutetaan. Tarkastelussa edetään kuvaamaan työpaikkaliikunnan nykytilaa ja työpaikkaliikunnassa sitten viime kyselyn tapahtuneita muutoksia. Tulosten tarkastelun viimeisessä osassa katse suunnataan työpaikkaliikunnan tulevaisuuteen. Tutkimustuloksia käsittelevän luvun päättää yhteenveto ja kehitysehdotukset Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikuntaan.

### 4.1 Työpaikkaliikkujien profiilit

Kuulumisella sotilas- tai siviilihenkilöstöön oli yhteyttä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen. Siviileistä hieman suurempi osa osallistuu työpaikkaliikuntaan viikoittain kun taas sotilaista moni osallistuu vain muutaman kerran vuodessa. Tähän saattaa vaikuttaa se, että osa sotilaista tekee usein vain heille välttämättömät kuntosuoritukset.

*TAULUKKO 5. Vastanneiden osallistuminen työpaikkaliikuntaan henkilöstöryhmän mukaan (N=162) (p=0,046)*

	Sotilas	Siviili
useamman kerran viikossa	19 %	19 %
kerran viikossa	15 %	37 %
kuukausittain	17 %	14 %
muutaman kerran vuodessa	34 %	23 %
en koskaan	15 %	7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>n=53</b>	<b>n=109</b>

Kaikkein aktiivisimpia työpaikkaliikuntaan osallistumisessa olivat nuoret eli alle 40-vuotiaat työntekijät. Vanhempien työntekijöiden keskuudessa 40–49-vuotiaiden sekä yli 50-vuotiaiden välillä ei ollut suuria eroja työpaikkaliikuntaan osallistumisen aktiivisuudessa.

*TAULUKKO 6. Vastanneiden osallistuminen työpaikkaliikuntaan iän mukaan. (N=162) (p=0,006)*

	alle 40-vuotiaat	40–49-vuotiaat	yli 50-vuotiaat
useamman kerran viikossa	30 %	13 %	19 %
kerran viikossa	44 %	27 %	30 %
kuukausittain	17 %	15 %	15 %
muutaman kerran vuodessa	7 %	35 %	27 %
en koskaan	2 %	10 %	10 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>n=43</b>	<b>n=75</b>	<b>n=44</b>

Koettu fyysinen kunto on subjektiivinen käsite ja perustuu vastaajan omaan arvioon. Se antaa kuitenkin suuntaa siitä, kuinka aktiivinen liikkuja ja kuntoilija on kyseessä. Koetulla fyysisellä kunnolla oli yhteyttä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen siten, että heikomman fyysisen kunnan omaavat osallistuivat harvemmin työpaikkaliikuntaan. Keskitasoa paremmaksi oman fyysisen kuntonsa kokevat olivat selvästi aktiivisimpia myös työpaikkaliikuntaan osallistumisessa. Panostukset työpaikkaliikuntaan kohdistuvat siis tällä hetkellä suurilta osin jo valmiiksi hyväkuntoisiin työntekijöihin.

Saman asian vahvistaa Taulukko 7., josta ilmenee vapaa-ajalla eniten liikuntaa harrastavien olevan aktiivisimpia myös työpaikkaliikuntaan osallistumisessa. Vastaavasti vapaa-ajallaan vähän tai ei ollenkaan liikuntaa harrastavien osallistuminen työpaikkaliikuntaan on vähäistä.

*TAULUKKO 7. Työpaikkaliikuntaan osallistuminen (pysty) vapaa-ajan liikuntaharrastuksen (vaaka) mukaan. (N=162) (p=0,043)*

	5 kertaa tai useammin viikossa	3-4 kertaa viikossa	1-2 kertaa viikossa	silloin tällöin tai ei ollenkaan
useamman kerran viikossa	33 %	17 %	20 %	11 %
kerran viikossa	38 %	31 %	37 %	3 %
kuukausittain	10 %	15 %	15 %	19 %
muutaman kerran vuodessa	14 %	28 %	23 %	41 %
en koskaan	5 %	9 %	5 %	26 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>n=21</b>	<b>n=54</b>	<b>n=60</b>	<b>n=27</b>

Naisten ja miesten välillä tarkasteltuna naiset olivat hieman aktiivisempia työpaikkaliikuntaan osallistujia. Naisissa oli enemmän useasti viikon aikana



työpaikkaliikuntaan osallistuvia, kun miehissä oli taas enemmän työpaikkaliikunnan suhteen täysin passiivisia.

Kyselyaineiston ja erityisesti työpaikkaliikuntaan osallistumisen pohjalta voidaan hahmotella esikunnan työntekijöistä erilaisia työpaikkaliikkujen profiileja. Työpaikkaliikuntaan osallistumisen suhteen henkilöstö voidaan raa'asti jakaa kolmeen ryhmään; aktiivisiin, keskivertoihin (epäsäännöllisesti osallistuviin) ja passiivisiin. Jaottelua on mahdotonta tehdä yksiselitteisesti ja täysin tyhjentävästi, mutta kyseinen ryhmittely auttaa hahmottamaan esikunnan työpaikkaliikunnan toimijakenttää ja sen asettamia haasteita. Esimerkiksi passiivisten ryhmää tarkastelemalla ja heidän näkemyksensä huomioonottamalla työpaikkaliikuntaa voidaan muokata paremmin heidän tarpeitaan vastaavaksi.

#### **4.1.2 Aktiivit**

Tutkimusaineiston perusteella aktiivisimmat työpaikkaliikkijat harrastavat liikuntaa runsaasti myös vapaa-ajalla ja kokevat oman fyysisen kuntonsa keskivertoa paremmaksi. Aktiivinen työpaikkaliikkija kuuluu useimmiten esikunnan nuoreen henkilöstöön eli alle 40-vuotiaisiin. Hän on hieman todennäköisemmin nainen kuin mies ja kuuluu siviilihenkilöstöön. Aktiivinen työpaikkaliikkija osallistuu liikuntatoimintaan yleensä säännöllisesti useamman kerran viikossa tai vähintäänkin kerran viikossa. Aktiivisia työpaikkaliikkujia on henkilöstöstä arviolta neljäsosa.

Aktiivisten työpaikkaliikkujen analyysi osoittaa Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnassa saman ongelman kuin niin monella muullakin työpaikalla: työpaikkaliikkijat ovat suurelta osin jo ennestään aktiivisia liikkujia. Liikuntaan sijoitetut panokset eivät kohdistu työnantajan toivomalla tavalla, sillä liikunnallisesti passiivisia ei saada toimintaan mukaan. Tämä ongelma nousi kirjallisuuskatsauksessa monista lähteistä esiin ja se tulee olemaan myös yksi pääteemoista MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnan kehittämistä pohtivassa tutkimuksen osassa.

### **4.1.2 Keskivertoliikkujat**

Keskivertoihin työpaikkaliikkujiin voidaan ryhmitellä suurin osa esikunnan työntekijöistä. Tähän ryhmään kuuluu hyvin monenlaisia liikkujia, mutta yhteistä heille on se, että he osallistuvat ainakin satunnaisesti työpaikkaliikuntaan ja käyttävät viikkoliikuntaoikeuttaan. Keskiverto työpaikkaliikkuja kuuluu useimmiten 40–49-vuotiaiden ikäryhmään ja hän harrastaa myös vapaa-ajallaan jonkin verran liikuntaa, osa jopa aktiivisesti. Sotilaissa on runsaasti satunnaisia työpaikkaliikkujia, mikä voi johtua esimerkiksi kausittaisista kuntotesteistä ja niihin valmistautumisesta.

Keskivertoliikkujien houkuttelu osallistumaan säännöllisemmin työpaikkaliikuntaan on tärkeää, sillä vain säännöllinen liikunta johtaa toivottuihin terveysvaikutuksiin. On kuitenkin muistettava, että työpaikkaliikunta on vain yksi mahdollisuus liikunnan harrastamiseen ja moni tyytyykin harrastamaan liikuntaa lähinnä vapaa-ajallaan. Työpaikkaliikunta on viimeisten vuosikymmenten saatossa muuttunut kohti enemmän laajat henkilöstöryhmät huomioonottavaa muotoa, jolloin tarjonta juuri keskivertoliikkujille on parantunut. Tähän suuntaan työpaikkaliikuntaa on myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa viety, mutta on kuitenkin eri asia, kuinka suurissa määrin henkilöstömassat saadaan ikinä aktivoitua säännölliseen työpaikkaliikuntaan.

### **4.1.3 Passiiviset**

Kyselyaineiston perusteella työpaikkaliikunnan suhteen täysin passiivisten joukko on suhteellisen pieni, arviolta 15 % koko henkilöstöstä. Todennäköisesti tulokseen vaikuttaa kuitenkin se, että kyselyyn vastasivat suurimmalta osin ne henkilöt, joilla on kokemusta työpaikkaliikunnasta oman kokemuksensa kautta. Työpaikkaliikunnan suhteen passiivinen työntekijä harrastaa liikuntaa vapaa-ajalla vähän tai ei ollenkaan. Hän on iältään 40-vuotiaasta ylöspäin ja hieman todennäköisemmin mies kuin nainen. Sotilaissa passiivisia on suhteessa enemmän kuin siviilityöntekijöissä. Täytyy kuitenkin muistaa, että työpaikkaliikunnan suhteen passiivisten joukossa osa harrastaa aktiivisesti liikuntaa vapaa-ajallaan, jolloin työpaikkaliikuntaan ei tule osallistuttua.

Liikunnallisesti passiivisten aktivointi on yksi koko liikunta-alan, kuin myös työpaikkaliikunnan suuria haasteita. Se on ollut sitä jo pitkään, eikä ongelmaan ole löydetty mitään yksiselitteistä ratkaisua. Passiivisten aktivoinnissa onkin edettävä pienin askelin. MAAVMATLE:sta tämä passiivisten ryhmä on todellisuudessa luultavasti tutkimusaineiston antamaa kuvaa suurempi. Liikunnallisesti passiivisten ryhmä muodostuu monenlaisista ihmisistä, joille kullekin erilaiset asiat voivat antaa kipinän liikkumiseen.

## **4.2 Työpaikkaliikunnan nykytila**

Tässä osiossa käydään läpi tutkimustuloksia Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan nykytilasta. Tarkastelun kohteena ovat esimerkiksi työpaikkaliikunnan muodot ja niiden suosio, sekä vastaajien kokemukset ja näkemykset työpaikkaliikunnan tämänhetkisistä järjestelyistä. Siinä määrin kuin vertailukelpoista aineistoa on tarjolla, vertaan tutkimusaineistoa edellisen kyselyn (2004) aineistoon ja hahmotan näin kuvaa työpaikkaliikunnassa tapahtuneesta muutoksesta. Aluksi kuvaan tiivistetysti kyselyn toteuttamisen aikaisia esikunnan työpaikkaliikunnan järjestelyitä.

Esikunnan työpaikkaliikunnan käytännön järjestelyistä vastaa päätoiminen liikuntakasvatusupseeri. Työhyvinvointitoimikunta tekee esitykset työpaikkaliikunnan budjetista ja toimintasuunnitelmasta, jotka esikunnan johto vielä lopullisesti hyväksyy. Työpaikkaliikunnan aseman kannalta on erittäin keskeistä henkilöstön mahdollisuus harrastaa liikuntaa kaksi tuntia viikossa palkallisella työajalla. Tämän viikkoliikuntaoikeuden käyttö edellyttää vuosittaisten kuntotestien suorittamista. Vähemmistönä olevalle sotilashenkilöstölle nämä testit ovat pakollisia. Liikuntakasvatusupseerin lisäksi kuntotestejä suorittavat eri osastoilla henkilöstön joukosta valitut ja koulutetut testaajat.

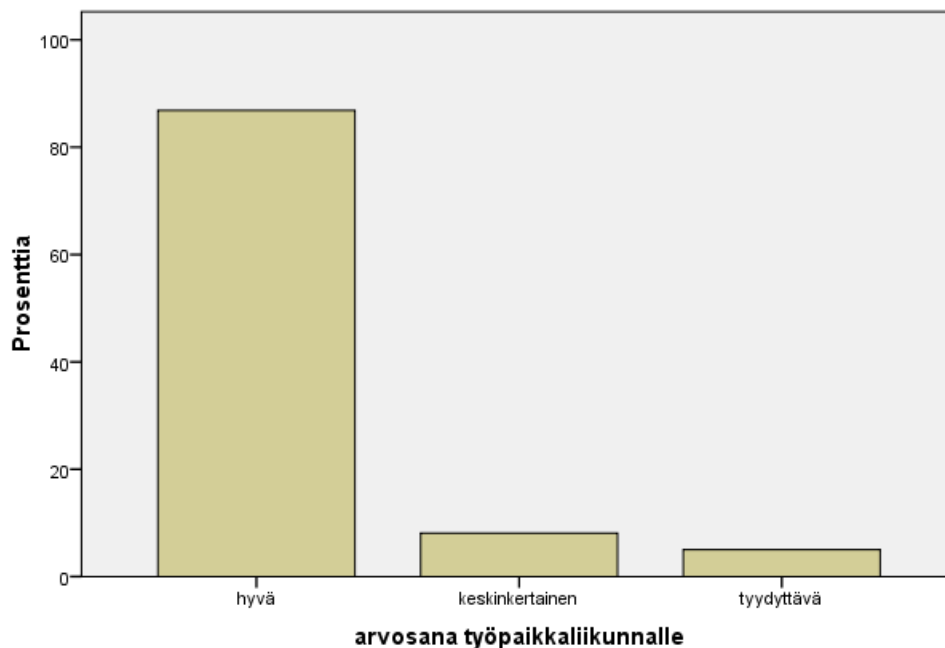
Tarjolla on laaja kirjo erilaisia liikuntalajeja. Osassa lajeista on tarjolla ohjausta ja osaa on mahdollista harrastaa omatoimisesti. Liikuntapalveluita ostetaan myös esikunnan ulkopuolelta ja käytössä on esimerkiksi liikuntaseteli, joka tarjoaa lähes rajattoman lajivalikoiman omatoimiselle harrastamiselle. Esikunnan omien ohjattujen vuorojen joukossa on esimerkiksi jumppaa ja kuntopiiriä. Myös eri lajien lyhyitä kursseja on

järjestetty itse, jos henkilöstön joukosta on löytynyt yksittäisten lajien taitajia. Ulkopuolelta ostettujen ohjattujen vuorojen joukosta mainittakoon esimerkkinä kuntonyrkkeily. Viikoittain tarjolla olevista vuoroista ja muista liikuntamahdollisuuksista on koostettu viikkoliikuntakalenteri, joka on nähtävillä esikunnan intranetissä ja osalla ilmoitustauluista.

Esikunnassa on eri joukkuelajien piirissä varsin vireää, tosin pienehköön osallistujajoukkoon rajoittuvaa puulaakitoimintaa. Puulaakilajeina ovat esimerkiksi jalkapallo, pesäpallo ja kaukalopallo. Jalkapallossa esikunnan joukkue pelaa kesäisin Tampereen alueen puistofutis-sarjaa. Edellä esiteltyjen liikuntamahdollisuuksien lisäksi keväisin ja syksyisin järjestetään liikuntapäivät ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan erilaisiin liikuntatapahtumiin esimerkiksi maksamalla heidän osallistumismaksunsa.

#### **4.2.1 Työpaikkaliikuntaan osallistuminen**

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että työpaikkaliikuntaan osallistuminen ja tyytyväisyys sen järjestelyihin ovat selvästi kasvaneet edellisen kyselyn toteuttamisen jälkeen. Kuviosta 1. havaitaan, että lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta antaa työpaikkaliikunnalle hyvän arvosanan. Edellisessä kyselyssä tiedusteltiin tyytyväisyyttä työhyvinvointitoimintaan ja tuolloin hyvän arvosanan antoi 55 % vastaajista. Tulos ei ole vertailukelpoinen, mutta silti on hyvin todennäköistä, että tyytyväisyys työpaikkaliikuntaan on kasvanut. Toki on muistettava, että työpaikkaliikuntaan negatiivisesti suhtautuvien mielipiteet tuskin tulevat täysimittaisesti esille tällaisessa kyselyssä.



KUVIO 1. Arvosana työpaikkaliikunnalle. (N=162)

Seuraavassa muutamien työpaikkaliikuntaan tyytyväisten vastaajien mielipiteitä:

*”Liikuntajärjestelyt on hoidettu MATLE:ssa mielestäni hyvin. Lajikirjo on laaja ja liikuntaseteleillä voi myös itse harrastaa sellaisia lajeja joita ei kuulu normaalivalikoimaan”*

*”Puolustusvoimissa työskentelevillä on erinomainen mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työn puitteissa verrattuna moneen esim. yksityisen palveluksessa olevaan. Mahdollisuus pitäisi hyödyntää, mutta valitettavasti on henkilöitä, joita ei saa mukaan, oli tarjolla mitä tahansa.”*

Työpaikkaliikuntaan osallistumisessa on havaittavissa myös merkittävää kasvua. Nyt vain yksi kymmenestä vastaajasta ei ollut koskaan osallistunut työpaikkaliikuntaan kun edellisessä kyselyssä puolet vastaajista oli täysin passiivisia työpaikkaliikunnan suhteen. Työpaikkaliikunnan kehittämisellä liikuntakasvatusupseerin alaisuudessa on siis ollut selvästi ihmisiä aktivoiva vaikutus. Edellisen kyselyn teon aikaan työpaikkaliikunnan tarjonta oli osaksi satunnaista, joten toimintaan on tullut sen jälkeen selvä muutos parempaan, kuten seuraava lainaus yhdeltä vastaajalta vahvistaa:

*”Esikunnan liikuntatarjonta on kehittynyt huomasti nykyisen liikuntakasvatusupseerin myötä”*

Parantuneet liikuntamahdollisuudet ovat siis saaneet uusia työntekijöitä liikkeelle. Silti aktiivisesti ja säännöllisesti työpaikkaliikuntaan osallistuvien joukko on vielä selvästi vähemmistössä ja suurimmalla osalla henkilöstöstä osallistuminen on epäsäännöllistä. Pääsääntöisesti positiivisesta palautteesta huolimatta osa oli tyytymättömiä nykyiseen työpaikkaliikuntaan, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi:

*”Kun poistetaan asiaan (työpaikkaliikuntaan) liittyvät väärinkäytökset ja lopetetaan niiden henkilöiden tukeminen, jotka muutenkin liikkuvat ja keskittyvät niihin jotka eivät liiku, saattaisi muutamat jopa innostua”*

#### **4.2.2 Työpaikkaliikunnan muodot**

Selvästi suosituin tapa osallistua työpaikkaliikuntaan on omatoimisesti tapahtuva liikkuminen (Taulukko 8.). Tämä voi tapahtua viikkoliikuntaoikeuden puitteissa tai muuten osallistumalla työajan ulkopuolella työnantajan tukemiin liikuntamuotoihin. Tässä mielessä esikunnan työpaikkaliikkuminen seuraa tarkasti liikuntakulttuurin ja työpaikkaliikunnan yleisempää muutosta. Lajeja ja liikuntamuotoja on tarjolla yhä enemmän ja liikkujat haluavat vapaasti valita niistä itselleen sopivimmat. Uusimman Työpaikkaliikuntabarometrin (2007, 6-7) tulokset tukevat myös tätä muutosta. Valtakunnallisesti suosituin työpaikkaliikunnan tukimuoto on omatoimisen ja yksilöllisen liikkumisen tukeminen. Jo 70 prosenttia työpaikoista tukee yksilöllistä liikkumista ja tuen määrä on kasvussa.

Esikunnassa liikuntapäivät ovat kyselyn perusteella erittäin suosittuja ja lähes puolet vastaajista osallistuu niihin. Käytännössä kuitenkin myös liikuntapäivien kohdalla on ollut vaikeuksia saada laajoja henkilöstömassoja innostettua mukaan. Usein esimerkiksi työasioihin vedoten jättäytyään pois työnantajan tarjoamista liikuntapäivistä. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset osallistuvat huomattavasti miehiä useammin ohjatuille vuoroille ja erilaisiin liikuntatapahtumiin, kun taas miehet osallistuvat naisia enemmän puulaakitoimintaa. Puulaakitoiminta eli lähinnä joukkuepelit kuten jalkapallo, kaukalopallo ja pesäpallo ovat esikunnassa suosittuja. Nämä lajit tavoittavat kuitenkin

vain pienen joukon, joka on usein lajista riippumatta sama. Lajit vaativat usein pelin sujumiseksi suhteellisen paljon taitoa, joten niihin mukaan lähteminen ei varsinkaan heikompikuntoisille ole helppoa.

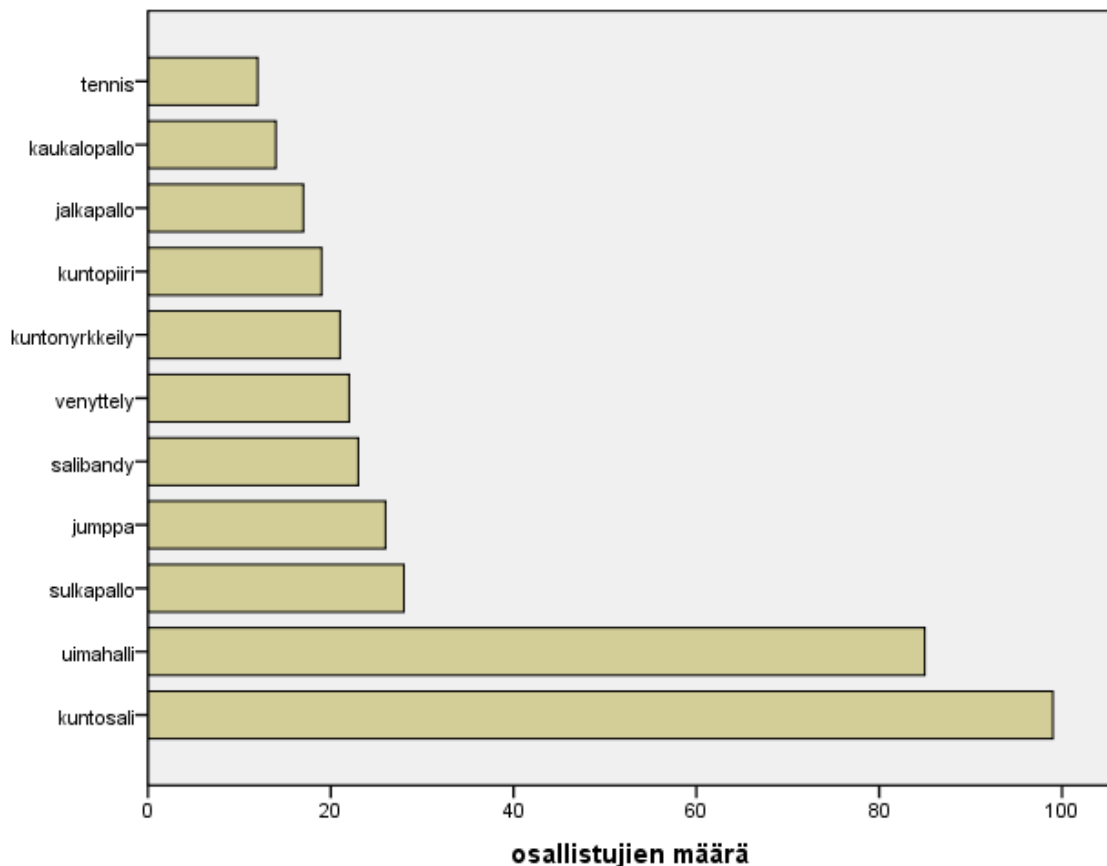
Kyselyn tulosten perusteella suosittujen liikuntapäivien järjestämistä tulee jatkaa myös tulevaisuudessa. Myös omatoimisia liikuntamahdollisuuksia tulee mahdollisuuksien mukaan parantaa. Ohjattujen liikuntavuorojen suosiossa merkittävää on naisten huomattavasti aktiivisempi osallistuminen niihin. Tulos sopii yhteen sen kanssa, että suomalaiset naiset osallistuvat yleisesti huomattavasti useammin ohjattuun voimisteluun kuin miehet. Miehet taas suosivat enemmän pallo- ja mailapelejä. (Berg 2005, 146–152.) Naisten kiinnostus ohjattua liikuntaa kohtaan tuleekin ottaa paremmin huomioon työpaikkaliikuntaa suunniteltaessa. Yleisemminkin liikunnan kohderyhmään tulee kiinnittää enemmän huomiota ja suunnitella erilaisia aktiviteetteja eritasoisille ryhmille.

*TAULUKKO 8. Osallistuminen työpaikkaliikunnan muotoihin sukupuolen mukaan. (N=152)*

	Nainen	Mies
liikuntapäiviin	52 %	42 %
ohjatuille vuoroille	50 %	15 %
omatoimisesti	72 %	82 %
puulaakitoimintaan	10 %	20 %
liikuntatapahtumiin	52 %	7 %
	n=60	n=92

Työpaikkaliikunnan nykyisestä lajitarjonnasta ylivoimaisesti suosituimpia olivat uinti ja kuntosaliharjoittelu (Kuvio 2.). Muiden lajien suosio jää selvästi jälkeen selvästi kärkikaksikosta sulkapallon ja jumpan tullessa seuraavina. Tulos on odotettu, sillä kuntosaliharjoittelu ja uinti ovat myös koko väestön tasolla suosittuja kuntoilu- ja harrastusmuotoja. Myös Suomen tuetuimpien työpaikkaliikuntamuotojen listalla kuntosali ja uinti ovat selvästi suosituimpia ennen joukkuepalloiluja ja mailapelejä (Työpaikkaliikuntabarometri 2007, 9). Uinti on helppo laji aloittaa eikä siinä tule vammoja ja kuntosaliharjoittelun suosiota selittää esikunnan oma sali, joka on helposti tavoitettavissa. Uinti ja kuntosaliharjoittelu eivät myöskään ole aikatauluihin sidottuja vaan niitä voi harrastaa yksilöllisesti silloin kuin itselle parhaiten sopii.

Tämän tuloksen perusteella kuntosaliin panostaminen kannattaa ja sen toimivuutta ja viihtyisyyttä tulee edelleen kehittää. Uinnin tukeminen on myös tärkeää ja esimerkiksi tekniikkakursseille olisi varmasti kysyntää. Lajien suosiossa on havaittavissa, että mitä enemmän lajissa vaaditaan taitoja alkuun päästäkseen, sitä vähemmän sillä on harrastajia. Tätä pohjaa vasten esimerkiksi kävelylenkkeilyn ja sauvakävelyn tukeminen voisi aktivoida lisää ihmisiä liikkumaan.



*KUVIO 2. Työnantajan tukemiin liikuntalajeihin osallistuminen.*

Kuntotestien suorittaminen oli vastaajien keskuudessa yleistynyt huomattavasti verrattuna edelliseen (2004) kyselyyn. Tuolloin testit oli suorittanut 56 % kaikista vastaajista kun nyt luku oli 75 %. Yllättäen kaikki sotilaat eivät olleet osallistuneet kuntotesteihin, vaikka niihin osallistuminen on heille pakollista. Toki vapautuksen voi saada terveydentilan perusteella. Siviilien osallistumisprosentti kuntotesteihin (67 %) on ilahduttavan korkea, sillä heille osallistuminen on vapaaehtoista. Kuntotesteihin osallistuvien henkilöiden määrän kasvu osoittaa, että he ovat kiinnostuneita omasta fyysisestä kunnostaan ja sen kehityksestä. Oman kuntotason näkeminen konkreettisilla



mittareilla voi myös herätellä testattavaa kunnan kohentamiseen. Puolustusvoimien MILFIT -järjestelmä antaa paljon hyödyllistä tietoa testattujen kunnosta, joten tätä mahdollisuutta soisi yhä useamman käyttävän hyväkseen.

#### 4.2.3 Työpaikkaliikunnan ilmapiiri, vaikuttavuus ja viikkoliikuntaoikeus

Esikunta on vastaajista suurimman osan mielestä liikuntaan kannustava työpaikka (Taulukko 9). Henkilöstöryhmän mukaan tarkasteltuna erot eivät ole merkittäviä, sotilaista hieman suurempi osa koki esikunnan todella kannustavaksi työympäristöksi liikunnan suhteen. Heikompikuntoiset työntekijät kokivat työympäristön olevan hieman vähemmän liikuntaan kannustava kuin parempikuntoiset. Samansuuntainen havainto tehtiin myös edellisessä kyselyssä (2004). Esikunnan kattava liikuntatarjonta luo varmasti myönteistä kuvaa liikuntaan kannustavasta työympäristöstä. Oman näkemykseni mukaan ne, jotka eivät ole niin hyvin perillä liikuntatarjonnasta, kokevat työympäristön olevan hieman vähemmän liikuntaan kannustava. Tässä onkin parantamisen varaa liikunnan viestinnässä ja tiedottamisessa. Liikuntatarjonnan ollessa runsasta ja monipuolista, näkisin kehitettävää liikuntaan kannustavamman ilmapiirin luomisessa. Kuten jo totesin, ilmapiiri ei ole huono, mutta kannustamista voisi tapahtua enemmänkin. Tässä ovat avainasemassa esimiehet, joiden esimerkillä on suuri vaikutus, kuten seuraavat lainaukset vastaajilta osoittavat:

*”Iso merkitys olisi esimiesten asenteella ja esimerkillä; nyt on ajoittain kieroon katsomista osallistuttaessa liikuntatapahtumiin”*

*”Tärkeää on myös esimiesten hyväksyvä asenne viikkoliikuntaan - toisaalta väärinkäytökset nakertavat nopeasti luottamusta”*

**TAULUKKO 9.** Suhtautuminen väitteeseen ”työympäristössäni kannustetaan liikuntaan” henkilöstöryhmän mukaan. (N=161) (p=0,618)

	Sotilas	Siviili	Kaikki
<b>täysin samaa mieltä</b>	40 %	30 %	33 %
<b>osittain samaa mieltä</b>	34 %	46 %	42 %
<b>ei samaa eikä eri mieltä</b>	19 %	17 %	17 %
<b>osittain eri mieltä</b>	5 %	4 %	5 %
<b>täysin eri mieltä</b>	2 %	3 %	3 %
<b>Yhteensä</b>	100 %	100 %	100 %
	n=53	n=108	n=161

Esikunnan työpaikkaliikunnan vaikuttavuutta tarkasteltaessa oli myönteistä huomata, että yli puolet vastaajista koki työpaikkaliikunnan vaikuttaneen positiivisesti omiin liikuntatottumuksiinsa. Tämä on mielestäni yksi huomattavimmista kyselyn tuomista myönteisistä viesteistä. Organisoitulla työpaikkaliikunnalla on siis selvästi ollut vaikuttavuutta, joten panostukset siihen eivät ole valuneet hukkaan. Työpaikkaliikunnan tulee olla pitkäjänteistä ja suunniteltua toimintaa, mutta yksi sen tärkeistä tehtävistä on myös herättää työntekijöissä liikuntakipinää. Esikunnassa on jo tällä hetkellä tarjolla monenlaisia liikuntalajeja ja vastaukset antavatkin olettaa, että moni on löytänyt tätä kautta uusia itselleen sopivia liikuntamuotoja. Näin työpaikkaliikunnan kautta löydetty harrastus siirtyy myös vapaa-ajalla harrastettavaksi. Tämä näkökulma pääsee työpaikkaliikunnan kritiikissä usein unohtumaan. Vaikka työpaikkaliikunnan parissa säännöllisesti liikkuvien määrä on valitettavan vähäinen, on syytä olettaa, että työpaikkaliikunnan avulla moni on onnistunut löytämään itselleen sopivan liikuntalajin. Tämä näkökulma tulee esille seuraavassa vastaajan kommentissa:

*”Tokihan liikunta on jokaisen omalla vastuulla, mutta työpaikan kautta voi saada impulsseja liikunnan aloittamiseen, koska aloittamiskynnys alenee. Eri-ikäiset työntekijät elävät hyvin erilaisia elämänvaiheita, joten heillä on erilaiset edellytykset lähtökunnan ja ajankäytön suhteen. Olisi tärkeää tarjota helppoa ja kevyttä liikuntaa rapakuntoisille, unohtamatta kuitenkaan nuoria ja hyväkuntoisia”*

Vastaajat olivat lähes yksimielisesti sitä mieltä, että liikunnan harrastamisesta on hyötyä työssä jaksamisen kannalta. Ainakaan tietämättömyys liikunnan positiivisista vaikutuksista omaan jaksamiseen ei ole syynä työpaikkaliikuntaan osallistumattomuuteen. Tästä huolimatta tietoisuus ei aina kuitenkaan johda toimintaan, eli liikunnan harrastamiseen. Tiedottaminen tulee olemaan jatkossa yhä tärkeämmässä roolissa työpaikkaliikunnan alueella. Erilaiset luennot esimerkiksi terveellisistä elämäntavoista ja liikunnan terveysvaikutuksista voisivat motivoida ihmisiä liikkumaan. Tätä ei kuitenkaan tule tehdä saarnaamisen merkeissä vaan positiivisessa mielessä asioista kertoen.

Esikunnan työntekijöillä, kuten koko Puolustusvoimien henkilöstöllä, on kuntotestit suoritettuaan oikeus harrastaa liikuntaa kaksi tuntia palkallisella työajalla. Moniin muihin työyhteisöihin verrattuna tämä on poikkeuksellinen etu ja työnantajalta merkittävä panostus työpaikkaliikuntaan. Viikkoliikuntaoikeuden voidaan nähdä

toimivan perustana koko työpaikkaliikunnan järjestämiselle. Esikunnan henkilöstö oli fyysisestä kunnosta riippumatta suhteellisen yksimielistä sen suhteen, että työpaikkaliikunnan tulisi tapahtua palkallisella työajalla (Taulukko 10). Tulokset osoittavat, että henkilöstö osaa arvostaa viikkoliikuntaoikeutta ja haluaa pitää siitä myös jatkossa kiinni. Lisäksi henkilöstö koki mahdollisuuden harrastaa liikuntaa työajalla tärkeimpänä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen motivoivana tekijänä. Toki myös eriäviä mielipiteitä nousi esille ja osa henkilöstöstä näkee, että liikunnan tulisi tapahtua vapaa-ajalla. Seuraavassa keskenään eriävät mielipiteet asiaan kahdelta vastaajalta:

*”Minulle on suuri merkitys sillä, että liikuntaan voi käyttää työaika, vaikka vain 1-2h /viikko. Se motivoi, eikä aiheuta järjestelypaineita omiin aikatauluihin”*

*”Liikunta vapaa-ajalle, työaika varattava työntekoon. Koskee sekä siviilejä että sotilaita. Vapaa-ajalla tapahtuvan liikunnan tukeminen, kuten uimahalliliput ja liikuntasetelit OK”*

*TAULUKKO 10. Suhtautuminen väitteeseen ”työpaikkaliikunnan tulisi tapahtua palkallisella työajalla” sukupuolen mukaan. (N=161) (p=0,400)*

	Nainen	Mies	Kaikki
<b>täysin samaa mieltä</b>	<b>27 %</b>	<b>38 %</b>	<b>33 %</b>
<b>osittain samaa mieltä</b>	<b>40 %</b>	<b>30 %</b>	<b>34 %</b>
<b>ei samaa eikä eri mieltä</b>	<b>18 %</b>	<b>13 %</b>	<b>15 %</b>
<b>osittain eri mieltä</b>	<b>13 %</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>
<b>täysin eri mieltä</b>	<b>2 %</b>	<b>5 %</b>	<b>4 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>n=62</b>	<b>n=99</b>	<b>n=161</b>

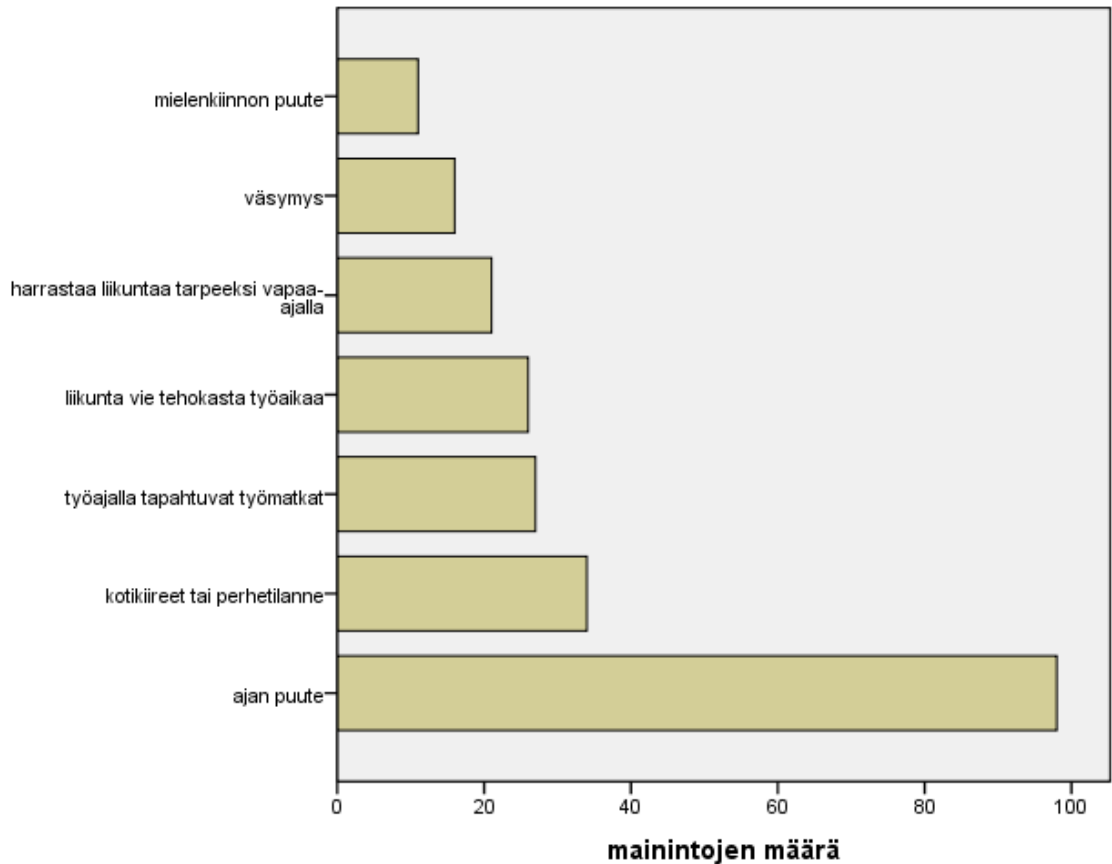
Viikkoliikuntaoikeus antaa tukevan pohjan koko puolustusvoimissa järjestettävälle työpaikkaliikuntatoiminnalle ja käytäntöä tulee ehdottomasti jatkaa tulevaisuudessa. Mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla madaltaa kynnystä lähteä mukaan liikkumaan. Oikeus on myös työyhteisön ulkoiselle imagolle hyväksi ja houkuttelee varmasti liikunnallista ainesta myös esikuntaan töihin.

#### 4.2.4 Esteet työpaikkaliikuntaan osallistumiselle

Työpaikkaliikuntaan osallistumista estävien asioiden selvittäminen on tärkeää, jotta toimintaa voidaan kehittää ja esteitä mahdollisesti poistaa. Kyselyssä ollut osallistumisen esteitä selvittänyt monivalintakysymys antoi odotettua vähemmän

hyödyllistä tietoa. ”Ajan puute” – vaihtoehdon asettaminen luetteloon ensimmäiseksi saattoi olla virhe, sillä vaihtoehto keräsi ylivoimaisesti eniten mainintoja. Näin osallistumisen esteistä ei saatu niin eriteltyä tietoa kuin olisi ollut tarpeellista. Louhevaaran (1995) mukaan ajan puute on yleisimmin mainittu syy esteeksi liikunnan aloittamiselle, mutta useissa tutkimuksissa väite on todettu kestäättömäksi (Louhevaara 1995, 19). Lisäksi esikunnassa työpaikkaliikuntaa on oikeus kuntotestit suorittuaan harrastaa kaksi tuntia työajalla, eikä tällöin työtehtävien tulisi ajaa liikunnan edelle. Tämän päivän työelämän hektisyyteen, työpaineisiin ja venyviin työaikoihin viittasin jo aiemmassa kirjallisuuskatsauksessa. Työelämän kiistattomasta kiireellisyydestä huolimatta ajan puutteesta on tullut yleispätevä tekosyy ja anteeksipyyntö sille, että laiminlyö esimerkiksi juuri liikunnan harrastamisen (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 199–200).

Kotikiireet ja perhetilanne ovat täysin ymmärrettäviä esteitä liikuntaan osallistumiselle, sillä näiden asioiden yhtensovittaminen on hankalaa. Viikkoliikuntaoikeuden puitteissa tapahtuva liikunta ei kuitenkaan vie vapaa-aikaa eikä näin aikaa perheeltä, joten kotikiireet ovat hieman kyseenalainen syy jättäytyä pois työpaikkaliikunnasta. Näkisin päinvastoin työajalla tapahtuvan liikkumisen loistavaksi mahdollisuudeksi perheelliselle hoitaa omaa kuntoaan. Toki osa ohjatusta liikunnasta on työajan ulkopuolella tapahtuvaa, joten niihin osallistuminen voi olla hankalaa perheelliselle.



KUVIO 3. Esteet työpaikkaliikuntaan osallistumiselle.

Avoimien kysymysten vastaukset antoivat tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa työpaikkaliikuntaan osallistumisen esteistä. Ajan puutteen ja perhesyiden lisäksi esille nousivat muun muassa ohjatun liikunnan epäsovivat aikataulut, tasoryhmien puute ja korkea aloituskynnys. Kaikki ovat päteviä syitä, joiden korjaamiseen tullaan myös tämän tutkimuksen kehitysehdotuksissa paneutumaan. Seuraavassa muutamia lainauksia vastaajien kokemista esteistä:

*”Harmittaa kun ohjattu kuntosali, sulkapallo ja naisten kuntosalivuoro ovat kaikki samana päivänä. Osittain tämän takia työpaikkaliikuntani jää yhteen kertaan viikossa. En jaksakaan osallistua sekä aamulla että iltapäivällä”*

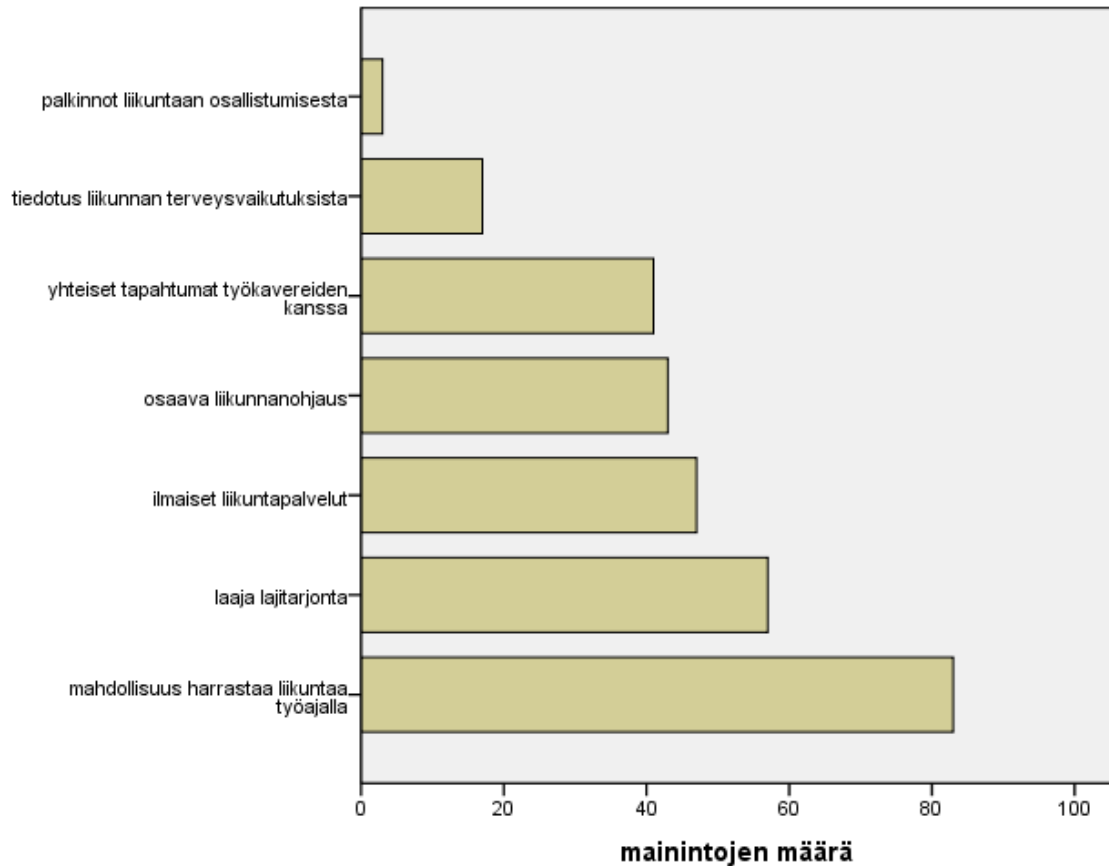
*”Esimiesten arki täyttää ja ylittyy välttämätön-luokkaan kuuluvista asioista. Liikunta kuuluu niihin ja motivaatio on kunnossa. Liikunta on kuitenkin lähes ainut välttämätön, joka on omassa päätätävällässä. Siis se on helppo karsia aikataulusta”*

*”Pitkä työmatka asettaa rajoja liikuntaan osallistumiseen, koska en halua enää työpäivän jälkeen jäädä liikuntatapahtumiin”*

Työajalla tapahtuvien työmatkojen lisäksi pitkä työmatka kodin ja työpaikan välillä nousi varsin usein esille esteenä työpaikkaliikuntaan osallistumiselle. Varsinkin sotilashenkilöstöön kuuluvat vaihtavat toimipaikkaansa suhteellisen usein ja voivat käydä töissä pitkän matkan takaa. Myös siviilihenkilöstöstä moni asuu Tampereen ulkopuolella, jolloin työmatkat vievät melko paljon aikaa. Työmatka estää juuri työajan ulkopuolista työpaikkaliikunnan harrastamista. Esikunnassa kuitenkin on mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työaikana, joten siinä mielessä työmatkojen ei tulisi ainakaan täysin estää työpaikkaliikuntaan osallistumista. Työmatkaliikunnan tukemista ja erityisesti oikeutta käyttää viikkoliikunta-aikaa työmatkan kulkemiseen toivottiin muutamassa vastauksessa. Viikkoliikunnan ohjeistus on kuitenkin Puolustusvoimien yhteinen, eikä se salli työaikaa käytettävän työmatkoihin. Esikunnassa työmatkaliikuntaa tuetaan esimerkiksi hyvillä pukuhuoneilla ja pyöräpaikoilla.

#### **4.2.5 Liikkumaan motivoivat tekijät**

Esteiden vastapainoksi kyselyssä selvitettiin henkilökuntaa liikkumaan motivoivia tekijöitä. Kaikista eniten esikunnan henkilöstöä motivoi mukaan työpaikkaliikuntaan mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla (Kuvio 4.). Tämä vahvistaa jo edellä tehdyt johtopäätökset, joiden mukaan henkilöstö osaa arvostaa viikkoliikuntaoikeutta ja toivoo sen säilyvän myös jatkossa. Seuraavaksi tärkeimpiä motivoivia tekijöitä olivat laaja lajitarjonta sekä ilmaiset liikuntapalvelut. Tämä tulosten kolmen kärki osoittaa, että tärkeimmät motivoivat tekijät ovat juuri niitä, joihin esikunnassa on panostettu ja ne ovat jo tällä hetkellä hyvin toteutettuja. Yhteiset tapahtumat työkavereiden kanssa nähdään myös tärkeinä liikkumaan motivoivina tekijöinä. Tapahtumilla on lisäksi henkilöstön yhteishenkeä parantava vaikutus ja tulosten perusteella onkin saatu selvä viesti, että niiden järjestämisestä kannattaa pitää kiinni myös jatkossa.



KUVIO 4. Liikkumaan motivoivat tekijät.

Mielenkiintoista on havaita, että vastaajat eivät koe liikuntaan osallistumisesta jaettavien palkintojen motivoivan liikkumaan. Palkintoihin perustuvaa kannustinjärjestelmää työpaikkaliikuntaan on tämän tuloksen perusteella turha alkaa kehittelemään. Avoimissa vastauksissa liikkumaan motivoivista asioista nousi selvästi esille oman terveyden ja kunnon ylläpito. Luultavasti tämä onkin yleisin liikkumaan motivoiva syy ja siinä mielessä monivalintakysymyksestä puuttui se oleellisin vastausvaihtoehto. Seuraavassa vastaajien esittämiä liikunnan harrastamiseen motivoivia tekijöitä:

*”Liikunnan tuoma hyvä olo ja oma terveys”*

*”Se, että liikunnan saisi suorittaa rauhassa ilman pelkoa, että työasiat kaatuvat päälle, kun olet hetken poissa”*

*”Hyvä henki työyhteisössä, huumori!”*

### **4.3 Työpaikkaliikunnan tulevaisuus**

Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan nykytilan selvittämisen lisäksi kyselyn päätehtävänä oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä ja toiveita työpaikkaliikunnan tulevaisuudesta. Tässä luvussa käyn läpi kyselyaineiston antamia tuloksia koskien esikunnan työpaikkaliikunnan tulevaisuutta. Olen pyrkinyt nostamaan aineistosta esiin huomiota herättäviä tuloksia ja sellaisia asioita, joilla on erityistä merkitystä työpaikkaliikunnan kehittämisen kannalta.

#### **4.3.1 Työpaikkaliikunnan osallistumisaktiivisuuden kasvattaminen**

Työpaikkaliikunnan kehittämisen kannalta negatiivinen tulos oli se, että esikunnan henkilöstö on varsin halutonta lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan. Erittäin moni vastaajista ei ole myöskään valmis muuttamaan työtapojaan osallistuakseen useammin työpaikkaliikuntaan. Kokonaisuudessaan vastaajat olivat vastahakoisia lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan, vaikka työpaikkaliikuntaa kehitettäisiin vastaamaan paremmin heidän toiveitaan. Positiivista on, että fyysisen kuntosaa alle keskitasoisiksi kokevat olivat halukkaimpia lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan.

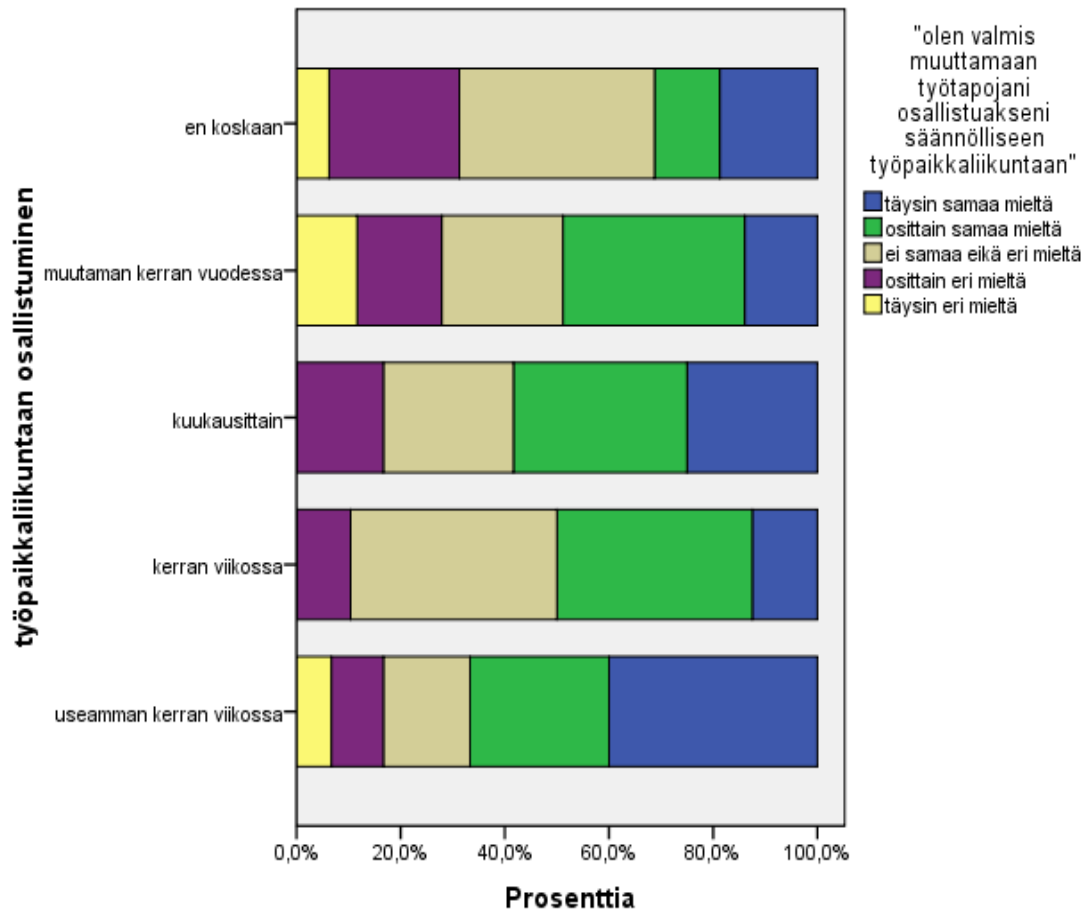
Henkilöstöryhmän mukaan tarkasteltuna siviilit ovat hieman halukkaampia lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan kuin sotilaat (Taulukko 11.) Tämän tuloksen pohjalta työpaikkaliikunnan kehittäminen on tehtävä huomioimalla enemmän siviilihenkilöstön toiveita, sillä heillä on suurempi halukkuus osallistumisen lisäämiseen. Lisäksi siviilihenkilöstö on huomattavasti suurempi kohderyhmä kuin sotilaat. Kaiken kaikkiaan vastaajien nihkeä halukkuus lisätä osallistumistaan työpaikkaliikuntaan voi osin johtua siitä, että vastaajajoukko on jo tällä hetkellä suhteellisen aktiivista osallistujajoukkoa. Toisaalta tulos kertoo myös, että ihmisten motivointiin on keksittävä entistä toimivampia keinoja.



*TAULUKKO 11. Suhtautuminen väitteeseen ”osallistuisin useammin työpaikkaliikuntaan, jos se vastaisi paremmin toiveitani” henkilöstöryhmän mukaan (N=161) (p=0,002)*

	Sotilas	Siviili	Kaikki
<b>täysin samaa mieltä</b>	<b>2 %</b>	<b>10 %</b>	<b>7 %</b>
<b>osittain samaa mieltä</b>	<b>9 %</b>	<b>18 %</b>	<b>15 %</b>
<b>ei samaa eikä eri mieltä</b>	<b>36 %</b>	<b>31 %</b>	<b>33 %</b>
<b>osittain eri mieltä</b>	<b>43 %</b>	<b>19 %</b>	<b>27 %</b>
<b>täysin eri mieltä</b>	<b>9 %</b>	<b>22 %</b>	<b>18 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
	<b>n=53</b>	<b>n=108</b>	<b>n=161</b>

Ihmisten työtavat ja rutiinit ovat oleellisia myös työpaikkaliikunnan kannalta. Osa työntekijöistä pitää liikuntaa niin tärkeänä asiana, että sille löytyy aina rako työkiireiden puristuksessa, kun taas osa työntekijöistä ei edes pyri sovittamaan liikuntaa työruutiineihinsa. Vastaajista hieman yli puolet oli ainakin osittain valmis muuttamaan työtapojaan osallistuakseen useammin työpaikkaliikuntaan (Kuvio 5.). Lukua voidaan pitää hyvänä, mutta tarkasteltaessa vastauksia tämänhetkisen työpaikkaliikunnan osallistumisaktiivisuuden mukaan tilanne näyttäytyy eri valossa. Halukkaimpia työtapojensa muuttamiseen olivat ne, jotka jo tällä hetkellä osallistuivat usein työpaikkaliikuntaan, kun taas vähän osallistuvat olivat kaikista haluttomimpia muuttamaan työtapojaan. Juuri näitä vähän osallistuvia tulisi työpaikkaliikunnan pystyä aktivoimaan, mutta heillä ei näyttäisi olevan halua osallistumiseen. Tulos on hieman ristiriidassa sen kanssa, että heikompinkuntoiset olisivat hieman halukkaampia lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan kuin parempikuntoiset. Nähtävästi liikunnan lisäämisen tulisi tapahtua niin, ettei työtapoja tarvitse sen takia muuttaa. Tämä tarkoittaa siis lähinnä työpaikkaliikunnan tapahtumista työajan ulkopuolella.



KUVIO 5. Suhtautuminen väitteeseen ”olen valmis muuttamaan työtapojani osallistuakseni säännölliseen työpaikkaliikuntaan” työpaikkaliikuntaan osallistumisen mukaan. (N=161)

Edellisessä työpaikkaliikuntakyselyssä (2004) hieman suurempi osa työntekijöistä oli valmis muuttamaan työtapojaan osallistuakseen useammin työpaikkaliikuntaan. Halukkaiden laskenut osuus johtunee siitä, että työpaikkaliikunta tavoittaa tällä hetkellä suuremman osan työntekijöistä kuin edellisen kyselyn teon aikaan ja siten kiinnostuneet ovat jo mukana liikuntatoiminnassa. Oletettavaa onkin, että työpaikkaliikuntaan osallistuvien määrän kasvattaminen tulee tästä eteenpäin olemaan hankalampaa kuin edeltäneinä vuosina. Jokaisen uuden osallistujan aktivoiminen vaatii entistä enemmän panostuksia ja motivointia, koska liikunnasta innostuneimmat työntekijät on jo houkuteltu mukaan työpaikkaliikuntaan.

Kaiken kaikkiaan edeltävät tulokset osoittavat, että työpaikkaliikunnan osallistumisprosentin nostaminen tulee olemaan todellinen haaste. Suurin este osallistumiselle näyttää olevan asenneilmastossa ja henkilöstön motivaatiossa.

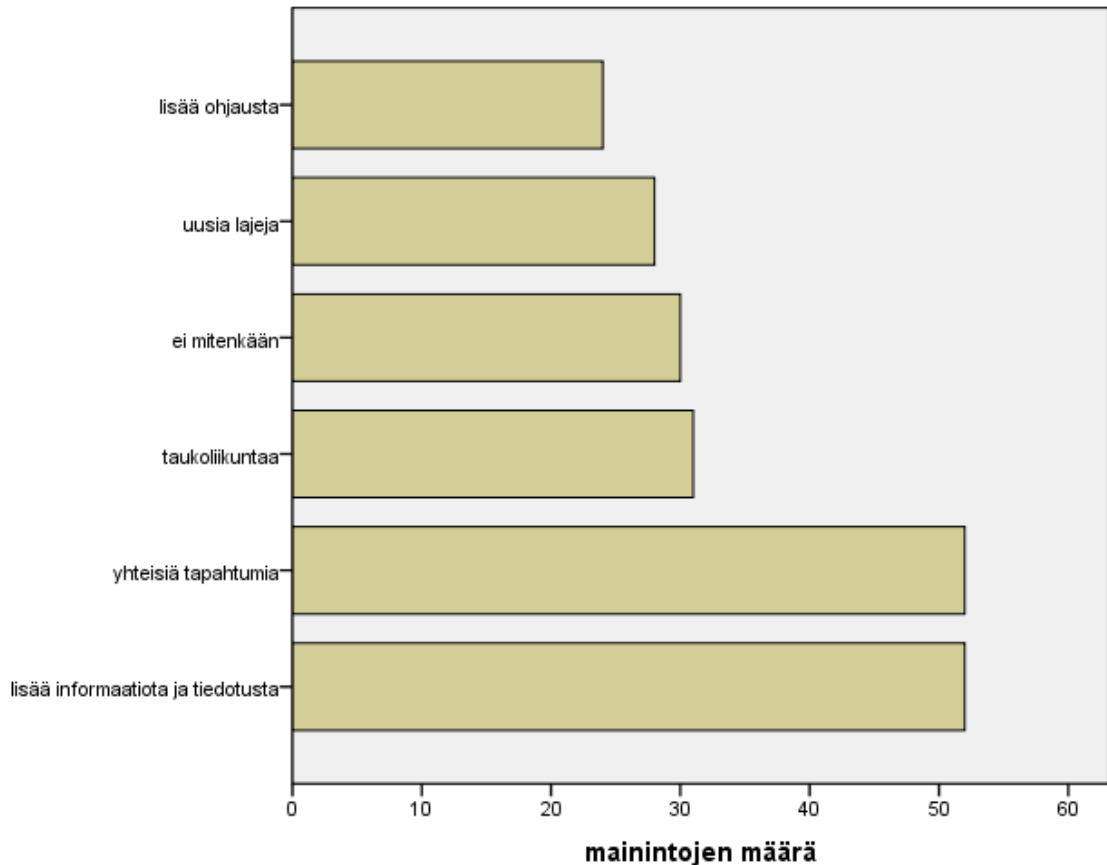
Tämänsuuntaisia havaintoja tehtiin jo edellisessä kyselyssä (2004) ja tekijät pohtivat, kuinka työntekijät todella saataisiin muuttamaan työtapojaan. Tähän ei liene yksiselitteistä vastausta, sillä eri henkilöillä motivoivat tekijät voivat olla hyvinkin erilaisia. Itse näkisin paremman tiedottamisen ohella esimerkiksi entistä henkilökohtaisemman työntekijöiden kohtaamisen vaikkapa kuntotestien yhteydessä olevan hyvä keino motivointiin.

#### **4.3.2 Toiveet työpaikkaliikunnan tulevaisuudesta**

Henkilöstön toiveita työpaikkaliikunnan kehittämisestä tiedusteltiin sekä monivalintakysymyksellä että avoimella kysymyksellä. Tiedusteltaessa vastaajien näkemyksiä työpaikkaliikunnan kehittämismahdollisuuksista esille nousivat erityisesti tiedotuksen kehittäminen ja yhteisten tapahtumien lisääminen (Kuvio 6.). Tiedotuksen kehittäminen oli myös itselläni päällimmäisenä mielessä esikunnan työpaikkaliikunnan kehittämiskohteita miettiessäni ja tämä tutkimustulos vahvistaa tuota käsitystä. Ilmeisesti henkilöstö kokee, että tieto työpaikkaliikunnasta on hajanaista ja palveluista ei löydy tietoa silloin kun haluaisi. Tiedotuksen kehittämistä ideoitin jo edellisen kyselyn yhteydessä (2004), mutta sen toteuttaminen täysimittaisesti on jäänyt hieman liikuntatarjonnan kehittämisen jalkoihin. Nyt liikuntapalveluiden ollessa jo hyvällä mallilla tiedottamiseen ja sen kehittämiseen voidaan paneutua suuremmalla intensiteetillä.

Esikunnan järjestämät liikuntapäivät ovat henkilöstön suosiossa. Vastausten perusteella liikuntapäiviä toivotaan tulevaisuudessa järjestettävän nykyistäkin enemmän. Toisaalta liikuntapäivätkään eivät ole tavoittaneet kovin suurta osaa työntekijöistä. Esimerkiksi liikuntailtapäivien järjestämisessä voidaan kokeilla tapahtumien siirtämistä keskelle viikkoa, jolloin viikonlopun aloitus ei häiriinny tapahtumasta. Taukoliikunnan järjestäminen sai kannatusta reilulta kolmeltakymmeneltä hengeltä. Taukoliikunta on erittäin kannatettavaa toimintaa, mutta aiemmin esikunnassa järjestetyistä kokeiluista ei ole jäänyt kovin positiivisia muistoja, sillä osallistumisaste jäi alhaiseksi. Toki taukoliikunnan osalta voitaisiin järjestää kokeilu, jonka osallistujamääriä seurattaisiin ja sen perusteella tehtäisiin ratkaisut jatkosta. Kolmenkymmenen vastaajan mielestä työpaikkaliikuntaa ei tulisi kehittää mitenkään. Tämä voi johtua siitä, että he kokevat

tarjonnan jo nyt riittäväksi tai voi olla, että heidän mielestään työpaikan ei tulisi edes järjestää liikuntatoimintaa.



*KUVIO 6. Kuinka työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää MAAVMATLE:ssa*

Avoimeen kysymykseen koskien työpaikkaliikunnan kehittämistä tuli erittäin paljon ehdotuksia vastaajilta. Kehitysehdotukset ja –toiveet voidaan jakaa työpaikkaliikuntaa ja sen organisointia yleisesti koskeviin ehdotuksiin sekä liikuntalaji ja -kurssitoivomuksiin. Erilaisia liikuntapalveluja ja -lajeja toivottiin paljon ja toiveiden kirjo oli laaja. Toiveista nousee mainintojen määrällä muiden yläpuolelle esimerkiksi erilaiset jumprat ja lihaskunnan ylläpito, mailapelit, pyöräily ja moni toivoi myös laskettelun tukemista. Lisäksi avoimissa vastauksissa suurina linjoina on nähtävissä erilaisten tekniikkakurssien ja ohjatun liikunnan tarve sekä henkilökohtaisempi ote ohjattaessa työntekijöitä liikunnalliseen elämäntapaan.

Työpaikkaliikunnan organisointia koskevilla parannusehdotuksissa toivottiin kehitystä esimerkiksi juuri tiedotukseen, tasoryhmien perustamista ja liikunnan järjestämistä mahdollisimman lähellä työpaikkaa. Näistä avoimista vastauksista on löydettävissä paljon tietoa siitä, mitä henkilöstö todella haluaa työpaikkaliikunnalta ja ehdotuksia hyödynnetäänkin työpaikkaliikunnan kehittämisehdotuksissa. Seuraavassa muutamia lainauksia vastaajien toiveista:

*”Liikuntatapahtumia järjestettäessä tulee ottaa huomioon, ettei kaikilla ole autoa käytettävissä. Tapahtumat tulisi järjestää siten, että niihin pystyy kulkemaan esim. pyörällä, julkisilla tai järjestetyillä kuljetuksilla”*

*”Olen suht uusi työntekijä ja haluaisin lisätietoja eri lajien harrastusmahdollisuuksista, mutta mistään ei tunnu löytyvän”*

*”Vertaisryhmät! Tällaisille huonokuntoisille punkeroille oma ryhmä ja omat kuviot, että pääsee alkuun kuolematta häpeään”*

*”Voisiko harkita viikkoliikunnan ”teemaviikkoa”, jossa mahdollisuuksia tuotaisiin korostetusti esille hyvällä tiedottamisella ja osallistumista tuettaisiin pienin kannustuksin”*

*”Nyt yhteisiin puulaaki-lajeihin ei uusien henkilöiden ole välttämättä helppo osallistua. Ajatellaan että kun en ole aikaisemmin käynyt, en voi nytkään osallistua, koska en ole hyvä. Ehkäpä jonkunlaiset tutustumispäivät olisi hyvä idea. Eli esim. pesäpallossa porukasta olisi vetäjä tai pari kertomassa lajista ja porukasta ja sitten uudet saisivat tutustua lajiin. Jo mukana olevat eivät osallistuisi”*

*”Olisiko mahdollista järjestää joku luennoimaan liikunnasta ja terveellisestä ruokavaliosta MATLEEN?”*

Monissa työpaikkaliikunnan organisointia käsittelevissä teoksissa korostetaan toimivan yhteistyön merkitystä työterveyshuollon kanssa (Holtari 2006, 104–107). Työterveyshuollon ja työpaikkaliikunnan yhteistyö on kasvanut erityisesti viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Tästä muutoksesta suuri kiitos kuuluu työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittymiselle. (Husman 2003; Oja 1995.) Työpaikkaliikunnan integroituminen osaksi työkykyä ylläpitävää toimintaa on ollut viime vuosikymmenten selvä muutoslinja. Yhteistyö työterveyshuollon ja työpaikkaliikunnan välillä ei kuitenkaan ole sujunut yhtä hyvin kuin saatettiin alun perin kuvitella. Tämä on voinut johtua esimerkiksi hyvien ja toimiviksi koettujen toimintamallien puutteesta. Joka tapauksessa yhteistyön kehittämistä myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa on pohdittava.

Työterveyshuolto on oman alansa asiantuntija ja voi edistää myös liikunta-aktiivisuutta ohjaamalla ja neuvomalla työntekijöitä liikuntaharrastuksiin terveystarkastuksien yhteydessä. Työterveyslääkärit saavat käyttöönsä luottamuksellista tietoa työntekijöistä ja niiden pohjalta he voivat ohjata henkilöistä sopiviin terveystarkastusten muotoihin. Tämä toki vaatii lääkäreiltä ja hoitajilta asiantuntemusta myös liikunnan alueelta. Kyselyn vastaajista yli puolet oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, että työterveystarkastuksien yhteydessä tulisi olla tarjolla liikuntaneuvontaa. Oma näkemykseni on, että yhteistyötä esikunnan ja työterveyshuollon kanssa voitaisiin vielä tiivistää nimenomaan liikunnan saralla. Liikuntaneuvontaan on tulosten perusteella halukkuutta myös henkilöstöllä ja työterveyshuolto on resurssi, jota ei kannata jättää hyödyntämättä liikuntaan aktivoinnissa. Käytännössä tämä voi toimia esimerkiksi niin, että työterveyshuolto ohjaa henkilön keskustelemaan liikuntakasvatusupseerin kanssa tai tarjoaa mahdollisuuksia liikuntaneuvontaan henkilöille, joilla näkee liian vähäisestä liikkumisesta johtuvia vaivoja tai terveystarpeita. Yhteistyön edellytyksenä on kuitenkin se, että myös työterveyshuolto näkee liikunnan tärkeänä terveyden edistäjänä. Heillä on lisäksi oltava tarvittavia resursseja ja motivaatiota entistä toimivamman yhteistyön kehittämiseksi.

#### **4.4 Yhteenveto ja kehitysehdotukset**

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunta on tällä hetkellä varsin kattavaa ja henkilöstö on suurilta osin toimintaan tyytyväistä. Tämä positiivinen tutkimustulos oli osittain ennakoitavissa, sillä esikunnassa työpaikkaliikuntaan panostetaan huomattavasti enemmän kuin keskimäärin suomalaisella työpaikalla. Päätoimisen liikuntakasvatusupseerin työ näkyy käytännössä ja suurin osa työntekijöistä on hyvin tyytyväisiä liikuntamahdollisuuksiin. Hyvä tilanne ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työpaikkaliikunnan järjestelyihin tulisi suhtautua kriittisesti ja pyrkiä löytämään niistä kehityskohteita. Tässä osiossa kokoon tiiviisti yhteen tärkeimmät tutkimuksen osoittamat tulokset ja esitän kehitys- ja muutosehdotukset tarpeellisiksi näkemiini asioihin.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa liikuntakasvatusupseeri toi esille työpaikkaliikunnan ongelman - liikunnallisesti passiivisten tavoittamisen. Tämä ongelma sai vahvistuksensa

kyselyn tuloksista. Vaikka työpaikkaliikuntaan osallistuvien määrä on noussut viime kyselyn tuloksiin verrattuna selvästi, ovat heikompikuntoisiksi itsensä kokevat työntekijät osallistujien vähemmistönä. Panostukset työpaikkaliikuntaan kohdistuvat suurilta osin jo ennestään liikunnallisesti hyväkuntoisille. Tämä työpaikkaliikuntaa vuosikymmenet vaivannut ongelma realisoituu siis myös MAAVMATLE:ssa. Työpaikkaliikunnan kehittämisen kannalta negatiivinen tutkimustulos on myös se, että työpaikkaliikunnan suhteen passiiviset eivät olleet halukkaita muuttamaan työtapojaan osallistuakseen työpaikkaliikuntaan. Henkilöstö on myös varsin halutonta lisäämään osallistumistaan työpaikkaliikuntaan, vaikka työpaikkaliikunta vastaisi paremmin heidän toiveitaan. Edellä esitellyt tutkimustulokset asettavat suuria haasteita sille, kuinka työpaikkaliikuntaa voidaan kehittää yhä paremmin koko henkilöstöä palvelevaksi.

Kaiken kaikkiaan tutkimustulosten antama kuva esikunnan työpaikkaliikunnasta ja henkilöstön suhtautumisesta siihen on myönteinen. Tyytyväisyyden lisäksi suuri osa henkilöstöstä kokee työpaikkaliikunnan vaikuttaneen positiivisesti omiin liikuntatottumuksiinsa. Tässä mielessä työpaikkaliikunta on saavuttanut yhden tärkeän tavoitteensa. Lisäksi henkilöstö kokee liikunnan harrastamisen tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Työntekijät arvostavat viikkoliikuntaoikeuttaan ja se koetaan myös tärkeänä motivoivana tekijänä työpaikkaliikuntaan osallistumisessa. Ajan puute ja töiden runsaus taas koetaan yleisimmin esteeksi työpaikkaliikuntaan osallistumiselle. Perusteltuja syitä, mutteivät sellaisia, joita ei voisi suunnitellulla ajankäytöllä hallita.

Tutkimusprosessin aikana niin tutkimustulosten kuin oman käytännön kokemuksen kautta MAAVMATLE:n työpaikkaliikunnasta nousivat esiin tietyt kehittämiskohteet, joihin seuraavassa esitän omat ratkaisuehdotukseni. Yleishuomiona voidaan todeta, että työpaikkaliikunnan organisoinnin perusrakenteet ovat kunnossa, eikä niihin ole tarvetta puuttua. Kaikkien kehitysehdotusten perimmäisenä tarkoituksena on entistä useamman työntekijän saaminen mukaan työpaikkaliikuntaan ja erityisesti liikunnallisesti passiivisten aktivointi. Ensimmäisenä kehityskohteena näen työpaikkaliikunnan viestinnän ja markkinoinnin. Tutkimustulokset antoivat viitteitä siitä, että esikunnan henkilöstön tietoisuus työpaikkaliikunnan monipuolisesta tarjonnasta on vaillinaista. Tämä asia tuli esiin myös vastaajien avoimissa vastauksissa ja käytännön kokemus vahvistaa näkemyksen. Markkinoinnin rooli on ihmisten ajasta ja huomiosta

kamppailtaessa korostunut yhteiskunnan eri osa-alueilla. Tässä suhteessa työpaikkaliikunta ei ole poikkeus.

Toisena uudistuksena esitän liikuntapalvelujen tarjonnan hienosäätämistä palvelemaan ja huomioonottamaan entistä paremmin erilaiset liikkujaryhmät. Erityisenä kohderyhmänä ovat tällä hetkellä liikunnallisesti passiiviset henkilöt, joille liikuntatarjontaa voidaan suunnata esimerkiksi tasoryhmiä muodostamalla. Kolmantena kehitysideana on entistä enemmän liikuntaan innostava ilmapiirin luominen kannustamalla työntekijöitä liikkumaan ja motivoimalla esimiehet näyttämään esimerkkiä alaisilleen. Liikuntamyönteinen ilmapiiri on liikkumaan motivoinnissa tärkeämpi kuin usein ajatellaankaan.

#### **4.4.1 Viestinnän kehittäminen**

Työpaikkaliikunnan viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen sopivat mainiosti yhteen kokonaisvaltaisempina tavoitteina olevien työpaikkaliikunnan suosion kasvattamisen ja passiivisten aktivoinnin kanssa. Tiedotuksen lisääminen on todettu toimivaksi keinoksi liikunnan suhteen välinpitämättömien aktivoimiseksi ja liikkumaan motivoimiseksi. Oikealla ja asianmukaisella tiedotuksella voidaan vaikuttaa henkilön negatiivisiin mielipiteisiin, jotka saattavat ehkäistä liikunnan aloittamisen. Tällaisia mielipiteitä voivat olla esimerkiksi ”minulle nauretaan” tai ”hikoilu on inhottavaa”. Positiivisella viestinnällä annetaan virikkeitä ja kannustetaan henkilöä muutokseen. (Louhevaara 1995, 18.) Myös Auran (2006b) mukaan passiivisten liikuntauran alkua voi helpottaa vahva tiedollinen panostus kannustavalla ja osallistavalla otteella. Toki myös sopivan kevyen liikuntamuodon löytäminen ja esimerkiksi vertaisten tuki ovat oleellisia liikunnan alkutaipaleella. (Aura 2006b, 141–142.)

Viestinnän kehittämisessä on otettava huomioon, että ihmisten liikuntatottumusten ja asenteiden muuttaminen ei tapahdu hetkessä. Muutoksen aikaansaaminen vaatii pitkäjänteistä toimintaa myös viestinnän alueella ja sanomaa pitää toistaa riittävän kauan. Viestinnällä tulee pyrkiä herättämään ihmisissä tunteita, sillä pelkän tiedon jakaminen ei usein riitä muutoksen aikaansaamiseksi. Liikunnan viestinnässä voidaan



käyttää hyväksi terveyteen liittyviä tunteita kuten mielihyvää, onnistumista, hemmottelua tai jopa syyllisyyttä. (Wallen 2006, 137.)

Organisaation sisäistä viestintää voidaan toteuttaa kolmella tavalla: kasvokkain, painetusti tai sähköisesti. Nykyään päivittäisviestinnän tärkeimmät kanavat ovat kasvokkaisviestintä sekä sähköinen viestintä. Kasvokkain tapahtuva viestintä on monipuolisin viestintäkeino, mutta myös sähköinen viestintä mahdollistaa vuorovaikutteisuuden. Painetut viestintävälineet ovat yhä tärkeitä työyhteisöissä, joissa kaikilla ei ole pääsyä yhteiseen verkkoon. Lisäksi painettua viestintää kuten henkilöstölehteä voidaan käyttää rinnakkain sähköisen viestinnän kanssa. (Juholin 2006, 118–119.) Esikunnan sisäistä viestintää määrittelevät hyvin pitkälti puolustusvoimien yleiset käytännöt. Viestintä perustuu pääosin erilaisiin käskyihin ja muihin tarkasti määriteltäviin viestintäkanaviin. Nykyisin suuri osa viestinnästä tapahtuu sähköisesti. Näitä sähköisiä resursseja, kuten uutta Torni-portaalia voidaan hyödyntää myös liikunnan viestinnässä. Työpaikkaliikunnan viestinnässä on ollut ongelmana tiedon hajanaisuus ja se, että työntekijät ovat kokeneet tiedon löytämisen vaikeaksi. Näkisin itse Tornin parhaaksi paikaksi keskittää työpaikkaliikunnan sähköinen viestintä. Sinne voidaan koota liikuntaa koskeva informaatio yhteen paikkaan, jolloin henkilöstön on helppo löytää se. Tämän lisäksi voidaan tietysti käyttää liikunnasta tiedottamiseen puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän (PVAH) sähköpostia ja ilmoitustauluja. Lähtökohtana tulee olla kuitenkin se, että Tornista löytyy aina päivitetty tieto työpaikkaliikunnan tapahtumista.

Esikunnan nykyistä käskyihin perustuvaa viestintätapaa ei voida hyvällä tahdollakaan sanoa tunteita herättäväksi. Liikuntaan aktivoimisessa vahvan tietopohjan lisäksi tarvitaan kuitenkin myös tunteisiin vetoamista. Viestinnässä voidaan pitää nykyinen pohja, mutta sen lisäksi mielestäni liikuntaa tulisi tuoda värikkäämmiin esille. Esikunnan työntekijöistä suurin osa on kuitenkin siviilejä, joille ainoastaan käskyjen muodossa tapahtuva viestintä ei tehoa yhtä hyvin kuin sotilaille. Sähköisten resurssien lisäksi voidaan käyttää myös perinteisiä viestintämuotoja, kuten paperisia esitteitä liikuntatapahtumista. Kausittainen liikuntaohjelma voidaan tulostaa ja jakaa kahvihuoneisiin, jolloin ihmiset pääsevät tutustumaan siihen.

Kasvokkain tapahtuvan liikuntaviestintää voidaan kehittää liittämällä liikunta-asiat mukaan sektorien kokouksiin. Esimiehiä tulee informoida työpaikkaliikunnan ajankohtaisista asioista ja heidän pitää myös välittää viesti eteenpäin alaisilleen. Kun liikuntainformaatio saadaan nivottua kokouksien ohjelmaan muiden työasioiden lomaan, nostaa se työpaikkaliikunnan uskottavuutta huomattavasti. Viesti menee henkilöstölle myös paremmin perille, kun se tulee esimiesten suusta. Näin liikuntatapahtumien viestintä ei jää vain liikuntakasvatusupseerin ja sähköisen viestinnän varaan, jolloin vaarana olisi viestin hautautuminen muun informaation sekaan.

#### **4.4.2 Liikuntapalvelujen kehittäminen**

Liikuntatarjonta on esikunnassa monipuolista, joten sen suhteen ei tarvitse lähteä tekemään suurta remonttia. Henkilöstöltä saatiin kyselyn avoimien kysymysten yhteydessä runsaasti ehdotuksia uusista liikuntalajeista ja liikuntapalveluista, ja näitä voidaan tulevaisuudessa harkinnan mukaan toteuttaa. Kynnystä liikunnan aloittamiseen voidaan madaltaa järjestämällä eri lajeissa aloittelijoille suunnattuja kursseja ja tutustumisia. Tällaisten tasoryhmien tulee keskittyä juuri aloituskynnyksen madaltamiseen. Liikuntapalvelujen kehittämisessä tulee ottaa huomioon myös sukupuolten erilaiset tarpeet. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ohjatuissa jumpissa kohderyhmänä ovat naiset, koska he suosivat eniten ohjattua liikuntaa. Jo liikuntaa harrastavat henkilöt löytävät tarvitsemansa palvelut itsenäisesti liikuntatarjonnan ollessa laaja. Liittyminen Kunnon Verkkoon tulee lisäämään lajivalikoimaa ja lajitutustumisia runsaasti, joten esikunnan omia kursseja tulee järjestää lähinnä niissä lajeissa, jotka kuuluvat jo viikkoliikunnan kalenteriin. Esikunnan omia ohjattuja kursseja tulisi järjestää lähinnä lajeissa, joihin mahdollisimman monella on mahdollisuus osallistua. Tällaisia lajeja ovat esimerkiksi uinti, kuntosaliharjoittelu, lenkkeily ja hiihto.

Tämän lisäksi työpaikkaliikunnan profiilia voidaan nostaa lisäämällä kausiluontoisuutta. Syksylle ja keväälle ajoittuvilla teemaviikoilla työpaikkaliikunnalle saadaan selvä kausittainen startti, jolloin myös uusien liikkujien mukaan lähteminen on helpompaa. Samalla henkilöstön tietous liikuntamahdollisuuksista kasvaa. Teemaviikolla voidaan lajiesittelyiden lisäksi pitää luentoja terveellisistä elämäntavoista ja liikunnasta. Kevään

aluksi voidaan ottaa mukaan ajankohtaisten talvilajien esittelyjä. Tapahtumiin osallistuminen ei tietenkään ole pakollista, mutta markkinoinnin avulla uskon niiden saavan henkilöstöä liikkeelle. Näen tärkeäksi myös kaikenlaisen vuoropuhelun lisäämisen liikuntaa järjestävien tahojen ja henkilöstön välillä. Tiedon ja näkemysten tulee kulkea paremmin muulloinkin kuin harvoin toteutettavien liikuntakyselyjen aikaan. Työhyvinvointitoimikunta on tähän hyvä foorumi, mutta sen jäseniksi olisi houkuteltava enemmän myös liikunnallisesti passiivisia ihmisiä tuomaan esiin näkemyksiään. Työpaikkaliikuntaan liittyviä asioita voitaisiin käsitellä myös sektorikokouksissa. Yksi kokeilemisen arvoinen keino on liikuntakasvatusupseerin jalkautuminen säännöllisesti henkilöstön pariin keskustelemaan ja kartoittamaan mahdollisia toiveita liikunnan suhteen.

Liikuntatarjontaa kehitettäessä täytyy muistaa, että puolustusvoimat tarjoaa jo tällä hetkellä vapaaehtoista kuntoutusta kaikista heikkokuntoisimmille työntekijöille. Näin ollen työpaikkaliikunnan tarjonnan ei tule astua kuntoutuksen alueelle. Vaikka aloituskynnystä pyritään madaltamaan, on työpaikkaliikunta kohdennettu niille, jotka siihen tuntevat olevansa kykeneviä. Kuntoutus on oiva keino heikkokuntoisille päästä sille tasolle, että liikunnan harrastaminen on mahdollista.

#### **4.4.3 Liikkumaan kannustaminen ja johdon näyttämä esimerkki**

Liikunnallisen elämäntavan aloittaminen vaatii vahvaa motivaatiota. Liikkumaan lähteminen yhä uudestaan ei onnistu, jos henkilö ei koe saavansa siitä mitään itselleen. Motivoiva tekijä voi olla esimerkiksi hyvä olo, parempi terveys tai kaveripiiri liikunnan parissa. Liikuntaa kokeilemaan voidaan kuitenkin houkutella myös erilaisin ulkoisin palkinnoin. Kyselyn perusteella esikunnan henkilöstö ei ollut kovin innostunut liikunnan harrastamisesta saatavista palkinnoista. Tästä huolimatta nostan esille jo edellisen tutkimuksen (2004) tekijöiden ehdottaman liikuntapistejärjestelmän. Järjestelmässä jokaisesta osallistumiskerrasta viikkoliikuntaan saisi liikuntapisteen ja tietyn jakson päätteeksi nämä pisteet laskettaisiin osastoittain tai sektoreittain yhteen. Pistemääriä voitaisiin vertailla sektoreiden kesken ja eniten liikkuneelle joukolle voitaisiin jakaa jokin kannuste. Tällainen ulkoinen motivointi voi olla tärkeää tietyille vähemmän liikuntaa harrastavalle ryhmälle. Näin heidät voidaan saada kokeilemaan

viikkoliikuntaa, jolloin kipinän liikuntaan on mahdollista syttyä. Perustelen palkintojen kokeilua motivointikeinona sillä, ettei tämän keinon kohderyhmä ole todennäköisesti vastannut tähän kyselyyn. Ulkoisten palkintojen motivoiva vaikutus on luultavasti heikompi liikunnallisemmalla työntekijäryhmällä, joita oli myös suurin osa tähän kyselyyn vastanneista.

Työyhteisön johdon roolia työpaikkaliikunnan onnistuneessa organisoinnissa korostetaan usein alan kirjallisuudessa (Louhevaara & Smolander, 1995, 19; Aura, 2006c, 82). Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa työpaikkaliikunnalla on johdon tuki, mutta esimiehet voisivat toimia myös aktiivisemmin liikunnan puolesta. Esimerkin voima on tässäkin tapauksessa merkittävä ja mitä korkeamman tason johtajat osallistuvat viikkoliikuntaan, sitä helpompi alaisten on lähteä mukaan. Esimiehet voidaan haastaa käyttämään viikkoliikuntaoikeuttaan vähintään kerran viikossa. Tämä olisi selvä signaali alaisille, että liikuntaoikeuden käyttö on sallittua ja erittäin suotavaa. Johdon tuki ja osallistuminen työpaikkaliikuntaan antaa toiminnalle sen ansaitsemaa arvostusta myös henkilöstön keskuudessa.

## 5 Pohdinta

Liikunnalla on ollut oma osansa suomalaisessa työelämässä jo yli vuosisadan ajan. Näin voidaan todeta, vaikka erot työpaikkojen välillä suhtautumisessa liikuntaan ovat kautta aikain olleet suuria. Nykyään erot ovat pienentyneet ja lähes jokainen työpaikka tukee ainakin jollain tasolla työntekijöidensä liikuntaharrastusta. Itse työpaikkaliikunta on myös käynyt läpi monta vaihetta ja erilaista suuntausta matkansa varrella. Muutos työpaikkojen liikuntatoiminnassa on ollut valtava, niin kuin se on ollut toki myös ympäröivässä yhteiskunnassa. Työpaikkaliikunnan muutos on saanut vaikutteita niin yleisesti yhteiskunnassa vallinneesta tilanteesta kuin muutoksista liikuntakulttuurissa. Ne ongelmat ja haasteet, joihin työpaikkaliikunnan avulla on pyritty puuttumaan, ovat kuitenkin olleet varsin pysyviä. Tässä tutkimuksessa olen luonut katsauksen työpaikkaliikunnan muutokseen ja kehitykseen sekä historian että nykyhetken käytännön kautta. Pohdinnassa syvennyn siihen, kuinka työpaikkaliikunnan käytäntö heijastelee teoriakirjallisuudessa ja työpaikkaliikunnan historiassa esiin nousseita teemoja. Lisäksi katson tulevaisuuteen ja pohdin, kuinka työpaikkaliikunta pystyy jatkossa vastaamaan sille asetettuihin odotuksiin ja millä keinoin.

Keskeinen tutkimusprosessin aikana tekemäni huomio oli se, että työpaikkaliikunta on valtavasta potentiaalistaan huolimatta tavoittanut läpi historiansa suhteellisen pienen joukon työntekijöitä. Tämä ongelma tulee esiin niin alan teoriakirjallisuudessa kuin käytännössä Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa. Alkuperäinen asetelmahan on työpaikkaliikunnan kannalta herkullinen. Työpaikat ovat oikeastaan ainoa foorumi, jolla lähes kaikkien aikuisten kansalaisten liikuntakäyttämiseen voidaan vaikuttaa. Tämä asetelma tarjoaa periaatteessa mahdollisuudet suurien ihmisryhmien liikuttamiseen. Käytännössä suurien massojen osallistuminen työpaikkaliikuntaan on kuitenkin jäänyt haaveeksi. Se ei tarkoita sitä, että työpaikkaliikunta olisi kerta toisensa jälkeen epäonnistunut tavoitteissaan. Myös pienempien ihmisryhmien aktivointia voidaan pitää hyvänä saavutuksena. Työpaikkaliikunnan puolustukseksi voidaan myös todeta, ettei suuri osa ihmisistä harrasta liikuntaa vapaa-ajallaankaan, vaikka sitä on opetettu koulussa ja moni on nuorena osallistunut urheiluseuratoimintaan. Onko siis realististakaan vaatia, että työpaikkaliikunnan parissa tulisi liikkua suurin osa työikäisistä? Ei mielestäni, mutta sen sijaan työpaikkaliikunnan tulisi huomattavasti

tehokkaammin kyetä tavoittamaan liikunnallisesti passiiviset jo ennestään liikkuvien sijaan.

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli kuvata eri aikoina esiintyneitä työpaikkaliikunnan muotoja ja muutoksia alan toimijakentässä sen historian aikana. Kuten jo totesin, muutos historian aikana on ollut merkittävä. Tässä tutkimuksessa nostin esille tiettyjä työpaikkaliikunnan kausia ja muotoja, jotka koin merkittäviksi työpaikkaliikunnan historiassa. Kirjallisuuskatsauksessa etsin vastauksia siihen, millaisia muutoksia työpaikkaliikunta on kohdannut ja mitkä tekijät ovat näiden muutosten taustalla vaikuttaneet. Tällä tavalla kuvasin sen historian ja kehityksen, joka vaikuttaa osaltaan myös tutkimuskohteeni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan organisointiin. Tutkimus työpaikkaliikunnan vaiheista auttaa ymmärtämään sitä, miten ja miksi liikuntaa ylipäätään nykyään tuetaan työpaikoilla.

Syntyvaiheestaan 1800- ja 1900-luvun taitteesta aina vuosisadan puoliväliin työpaikkaliikunta oli lähinnä urheilua, ei niinkään liikuntaa sanan nykymerkityksessä. Työpaikkaurheilu syntyi lähinnä teollisuusyritysten piirissä, joissa tehtaot järjestivät urheilutoimintaa työntekijöilleen. Tuohon aikaan Suomi oli hyvin maatalousvaltainen maa, mutta varhainen teollistuminen ja sitä kautta kaupungistuminen oli saanut alkunsa. Tämä kehitys oli oleellista sille, että työpaikkaurheilu saattoi syntyä. Tehtaiden yhteydessä urheilun organisointi suuremmille ihmisjoukoille oli huomattavasti helpompaa kuin maatalousvaltaisissa yhteisöissä. On myös nähty, että liikunnan tulo työpaikkojen yhteyteen liittyi taylorismiin ja tavoitteisiin parantaa työn tehokkuutta. Liikunnan roolia aikakauden työpaikkojen yhteydessä ei tule kuitenkaan liioitella, sillä urheilumahdollisuuksia järjestivät vain harvat yritykset, eikä toiminta tavoittanut kovin suuria ihmismassoja. Joka tapauksessa alkusysäys liikunnan ja työpaikkojen yhteydelle oli saatu.

Työpaikkaliikunnan muodoista varsinkin puulaakiurheilulla on pitkät perinteet ja se kytkeytyy läheisesti koko työpaikkaurheilun alkuvaiheisiin. Kilpailullisuuteen perustuva puulaakiurheilu kehittyi osin jo 1800-luvun loppuvuosina, mutta järjestäytymisen asteelle päästiin 1920-luvulla. Tämän jälkeen ilmiö kasvoi ja kehittyi varsin voimakkaaksi ja sai siten vakiintuneen aseman monien työpaikkojen yhteydessä. Tuosta asemasta puulaakiurheilu ei ole täysin luopunut vielä tähän päivään mennessäkään, vaan

sillä on vielä oma vankka kannattajakuntansa. Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa puulaakiurheilu kerää suhteellisen pienen, mutta innokkaan harrastajaporukan eri lajien pariin. Puulaakiurheilusta ei ole kuitenkaan koskaan tullut kovin laajojen työntekijäryhmien harrastusta, mikä johtuu varmasti osin korkeasta aloituskynnyksestä ja taitovaatimuksista. Tässä suhteessa puulaakiurheilun mahdollisuudet ratkaista niitä tavoitteita, joita työpaikkaliikunnalle on viime vuosikymmeninä asetettu, kuten vähän liikkuvien ja liikunnallisesti passiivisten aktivointi, on rajallinen. Heikkouksistaan huolimatta näen puulaakiurheilun säilyttävän oman lokeronsa työpaikkaliikunnan muodoissa myös tulevaisuudessa. Toiminnalla on omat vahvuutensa, kuten työpaikan yhteishengen kohottaminen. Puulaakiurheilun yhteishenkeä nostattava vaikutus näkyy käytännössä myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa.

Työpaikkaliikunnan toimintakentässä tapahtuneista muutoksista pidän merkittävänä kuntoliikunnan kasvua ja sitä kautta työpaikkaliikunnan luonteen muuttumista 1960-luvulta eteenpäin. Kuntoliikunnan merkityksen korostuttua liikuntaa ryhdyttiin pitämään tärkeänä tekijänä ihmisten terveyden ja viihtyvyyden kannalta. Tämä muutos näkyi selvästi myös työpaikkaliikunnassa, jonka painopiste alkoi siirtyä harvoja työntekijöitä koskevasta kilpaurheilusta monipuoliseen ja terveydellisiä seikkoja korostavaan kuntoliikuntaan. Työpaikkaliikunnasta tuli muutoksen kautta huomattavasti tasa-arvoisempaa ja paremmin työntekijöiden erilaiset lähtökohdat huomioonottavaa. Yhteiskunnassa samaan aikaan tapahtuneet muutokset, kuten hyvinvointiyhteiskunnan rakentaminen, kaupungistuminen ja siirtyminen palveluyhteiskuntaan vaikuttivat osaltaan myös työpaikkaliikunnan taustalla. Palveluammateissa työn fyysinen rasittavuus usein laski, jolloin liikunnalle tuli enemmän tarvetta ja toisaalta liikunnan harrastamiseen jäi enemmän voimia. Hyvinvointiyhteiskunnan periaatteet edistivät tasa-arvokehitystä myös työpaikkaliikunnassa ja kaupungistuminen monipuolisti liikuntamahdollisuuksia.

Tärkeää myös nykyisen työpaikkaliikunnan kannalta oli juuri tuona aikakautena tapahtunut painopisteen muutos urheilusta kuntoliikuntaan. Lisääntynyt alan tutkimus toi kaivattua lisätietoa esimerkiksi liikunnan terveysvaikutuksista, mikä vaikutti myös työpaikkaliikunnan perustelujen vahvistumiseen. Monet työpaikkaliikuntaa vielä nykyään vaivaavat ongelmat ja haasteet tunnistettiin jo monissa 1970-luvulla

julkaistuissa työpaikkaliikuntaa käsittelevissä teoksissa. Tosin näihin ongelmiin suhtauduttiin tuolloin hyvin toiveikkaasti ja työpaikkaliikunnassa nähtiin suuria mahdollisuuksia. Nykyään yleiset työpaikkaliikunnan perustelut, kuten terveyden ja viihtyvyyden edistäminen, suurien ihmisryhmien aktivointi ja taloudellisen tehokkuuden parantaminen löytyvät selkeästi myös 1970-luvun kirjallisuudesta. Työpaikkaliikunnan tukeminen ei ollut kuitenkaan tuolloin niin yleistä kuin se on nykyään. Kun tämä tosiasia pidetään mielessä, työpaikkaliikunnan merkittävyyteen suurien ihmismassojen liikuttajana tuolloin on syytä suhtautua kriittisesti. Kuntoliikuntasuuntauksen myötä työpaikkaliikunta otti edistysaskeleita, mutta suurta tekijää liikuntakulttuurissamme se ei siitä tehnyt.

Katsaukseni työpaikkaliikunnan muutokseen päättyi viimeiseksi kuluneen neljännesvuosisadan aikana tapahtuneeseen kehitykseen ja työpaikkaliikunnan viimeisimpiin muutossuuntiin. Tältä aikakaudelta on - luonnollisesti - löydettävissä myös eniten kytköksiä ja yhteyksiä käytännön tutkimuskohteeseeni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikuntaan. Luonteenomaista ajanjaksolle ovat olleet merkittävät muutokset yleisesti yhteiskunnassa ja työpaikkaliikuntaan läheisesti liittyen erityisesti työelämässä. Muutos on kulkenut kohti ihmisiltä entistä enemmän vaativaa kilpailukyky-yhteiskuntaa. Teknologinen kehitys on ollut huimaa ja sen vaikutukset yhteiskunnan eri osa-alueilla ovat olleet merkittäviä. Työelämässä tehtävät ovat monipuolistuneet jo muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi, mutta samaan aikaan kiire ja tuottavuusvaatimukset ovat nousseet huimasti. Monet kokevatkin työelämän menneen monipuolisuudestaan huolimatta huonompaan suuntaan. Työpaikkaliikunnassa näen tiettyjä muutoksia ja uusia suuntauksia, jotka tulivat varsin selvästi esille myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnassa. Tällaisia suuntauksia ovat esimerkiksi työpaikkaliikunnan monipuolistuminen ja yksilöllistyminen, sekä yksityisten liikuntapalvelujen tuottajien kasvanut rooli toiminnassa. Toisaalta työpaikkaliikunnan kamppailu passiivisten aktivoimiseksi on korostunut yhä enemmän, eikä tähän ongelmaan ole löydetty yleispäteviä ratkaisuja. Yleinen työelämän vaativuuden ja kiireisyyden kasvu näkyy myös MAAVMATLE:ssa. Tämä asettaa omat haasteensa työpaikkaliikunnalle, jonka on löydettävä oma lokeronsa entistä kiireisemmässä ympäristössä.



Työpaikkaliikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa on ollut viime vuosikymmenten tärkeä hanke, jolta nähdäkseni odotettiin työpaikkaliikunnan parissa enemmän kuin on todellisuudessa saatu. Työpaikkaliikunnan kytkeminen läheisemmin vakiintuneen, merkittävän ja arvostetun työterveyshuollon piiriin on erinomainen idea. Käytännön tasolla, kuten Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa, yhteistyö työpaikkaliikunnan ja työterveyshuollon välillä on jäänyt varsin vähäiseksi. Syinä voivat olla esimerkiksi vakiintuneiden toimintamallien puute, fyysiset välimatkat tai työterveyshuollon vähäinen kiinnostus liikuntaa kohtaan. Esikunnan työterveyshuollosta vastaavat lääkärit ovat liikuntaihmiisiä, mutta tästä huolimatta yhteistyö on jostain syystä jäänyt vähäiseksi. Yleisemmällä tasolla voi olla myös niin, että mukana olevien tahojen suurin innostus työkykyä ylläpitävää toimintaa kohtaan on jo laantunut. Kaiken kaikkiaan kirjavista käytännön toimista huolimatta työpaikkaliikunta on saanut varmasti lisää resursseja ja arvostusta ollessaan osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työpaikkaliikunta on tänä aikana ottanut harppauksia kohti järjestelmällisempää ja suunnitellumpaa toimintaa aiemmasta henkilöstön virkistystoiminnan roolistaan.

Työpaikkaliikunnassa pyritään nykyään tarjoamaan yhä monipuolisempia liikuntamahdollisuuksia eri lähtökohdista liikkuville työntekijöille. Tämä kehitys kytkeytyy vahvasti liikuntakulttuurin yleiseen eriytymiseen. Liikuntamuotojen tarjonta on laajentunut valtavasti viime vuosikymmeninä ja ihmiset haluavat valita lajinsa yksilöllisesti. Yleisimmin työpaikkaliikunta harrastetaankin omatoimisesti niin valtakunnan tasolla kuin tutkimuskohteessani Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa. Aiemmin vahvemmin työpaikkaliikunnan perusteluissa mukana ollut yhteishengen kohottaminen on osin vähentynyt työpaikkaliikunnan roolin muuttuessa liikunnan mahdollistajaksi ja tukijaksi. Tutkimuksen tulosten mukaan esikunnan henkilöstö siis harrastaa työpaikkaliikuntaa mieluiten useimmiten omatoimisesti. Tämän vuoksi lajitarjonta on pyritty pitämään laajana. Työpaikkaliikunnan pariin yritetään kuitenkin houkutella pääasiassa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia ihmisiä. Siihen tarkoitukseen omatoiminen liikunta ja massiivinen lajitarjonnan viidakko eivät kuitenkaan ole parhaita ratkaisuja. Ennemminkin aloituskynnyksen madaltaminen tarjoamalla eritasoisia liikuntaryhmiä, kursseja ja henkilökohtaista ohjausta voi toimia paremmin passiivisten aktivoinnissa. Tällaiseen tarjonnan muokkaamiseen keskityin myös yhdessä esikunnan työpaikkaliikunnan kehittämistä koskevassa ehdotuksessani. Liikunnallisesti passiivisille tulisi kyetä tarjoamaan selviä polkuja ja houkuttimia,

joiden kautta liikuntaharrastuksessa pääsee helposti alkuun. Tällaiseen liikuntakipinän synnyttämiseen työpaikkaliikunnan tulisi kyetä tarjoamaan ratkaisuja.

Nykyisin työpaikkaliikunnan järjestämisessä korostetaan monien eri tahojen yhteistyön tärkeyttä. Näitä tahoja on niin työpaikkojen sisällä, kuten johto ja henkilöstöhallinto, sekä organisaation ulkopuolella esimerkiksi yksityiset liikuntapalvelujen tarjoajat. Vaikka työpaikkojen sisäiset työpaikkaliikunnan ammattilaiset ovat yhteistyön tärkeyden havainneet, eivät yhteistyötahot varsinkaan työpaikkojen sisällä välttämättä näe työpaikkaliikuntaa heille tärkeänä yhteistyötahona. Olennaista työpaikkaliikunnan roolin kasvattamisessa onkin onnistunut sisäinen markkinointi ja omien näkemysten esille tuominen. Tähän ongelmaan kiinnitin huomiota myös Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnassa ja nostin asian esille myös kehitysehdotuksissani. Työpaikan johdon rooli alaisten aktivoinnissa, esimerkin näyttämisessä ja työpaikkaliikunnan arvostuksen kohottamisessa on keskeinen. Tämän vuoksi työpaikkaliikunnasta vastaavien on ensisijaista saada työpaikan johto puolelleen markkinoimaan liikuntaa. Toisaalta työpaikkaliikunnasta vastaavien ja henkilöstön välillä kaivataan myös parempaa yhteistyötä. Henkilöstöä on otettava aktiivisemmin mukaan liikuntatarjonnan suunnitteluun ja toisaalta työntekijöiltä myös odotetaan omaa aktiivisuutta näkemystensä esiin tuomisessa.

Ulkopuolisten yhteistyötahojen, kuten kaupallisten liikuntapalvelutarjoajien rooli työpaikkaliikunnassa on vahvistunut merkittävästi viimeisten vuosien aikana. Muutos juontuu jälleen yleisemmin liikuntakulttuurista, missä kaupallistuminen on jatkuvasti vallannut alaa. Osa työpaikoista on jopa täysin ulkoistanut työpaikkaliikunnan organisoinnin, kun taas lähes jokainen työpaikka ostaa ainakin osan liikuntapalveluista ulkopuolelta. Liikuntapalveluyrittäjille työpaikkaliikunta on muodostunut tärkeäksi tulonlähteeksi. Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta eroaa puolustusvoimien työpaikkana monista muista työpaikoista siinä, että työpaikkaliikuntaa organisoii päätoiminen liikuntakasvatusupseeri. Tästä huolimatta liikuntapalveluita ostetaan paljon ulkopuolelta ja käytössä ovat esimerkiksi liikuntasetelit. Kaupallistuminen on varmasti tuonut työpaikkaliikunnan järjestämiseen lisää ammattilaisia ja sitä kautta lisää ammattimaisuutta. Ilman tutkimustietoa on kuitenkin vaikea arvioida sitä, onko ammattimaistuminen lisännyt työpaikkaliikunnan osallistujamääriä ja auttanut saavuttamaan muita työpaikkaliikunnalle asetettuja tavoitteita.

Jo tutkimuksen toisessa luvussa avasin keskustelun siitä, kuinka hyvin työpaikkaliikunta muutoksistaan ja kiistämättömästä kehityksestään huolimatta saavuttaa tavoitteensa ja kohderyhmänsä. Tutkimustieto osoittaa työpaikkaliikunnan vaikeimmaksi ongelmaksi sen kyvyttömyyden aktivoida tärkeintä kohderyhmäänsä, eli terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia. Juuri tälle ryhmälle liikunnan harrastamisella olisi eniten positiivisia vaikutuksia ja nämä vaikutukset koituisivat lopulta ainakin osin myös työnantajan hyödyksi. Ongelma ei ole vain Suomen tasolla, vaan se nousi esille myös tutustuessani alan kansainväliseen kirjallisuuteen. Lisäksi tutkimusaineistoni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnasta osoitti saman haasteen käytännön tasolla. Vaikka tutkimukseni antama kuva esikunnan työpaikkaliikunnasta on hyvin positiivinen ja suuri osa työntekijöistä on järjestelyihin tyytyväisiä, kasautuvat panostukset työpaikkaliikuntaan jo muutenkin liikuntaa harrastaville. Tässä asiassa tutkimuskohteeni siis vahvistaa valtakunnan tason tutkimuksissa tehtyjä havaintoja. Työpaikkaliikunnan merkitys tulevaisuudessa ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien ongelmien ratkaisijana riippuu hyvin pitkälti siitä, kuinka työpaikkaliikunta saadaan entistä paremmin kohdennettua sitä tarvitseville henkilöille.

Potentiaalia työpaikkaliikunnalla on kasvaa tulevaisuudessa yhä merkittävämmäksi ihmisten liikuttajaksi. Näin tosin ajateltiin jo 1970-luvulla, mutta siitä huolimatta suuret haaveet eivät ole sen jälkeen täysin toteutuneet. Työpaikkaliikunta on saanut jalansijan jo lähes jokaisella maamme työpaikalla, mutta tästä eteenpäin työpaikkaliikunnan tulisi kyetä saavuttamaan paikkansa ihmisten arkipäivässä. Kaikille työpaikkaliikunta ei sovi eikä kaikkien siihen tarvitse osallistua, mutta liikunnallisesti passiiviset on tavoitettava paremmin. Työpaikkaliikunnan kasvupotentiaalia on vaikea kiistää, vaikka mahdollisuuksiin vastata haasteisiin ei uskoisikaan. Työelämässä tarvitaan entistä vähemmän fyysistä aktiivisuutta, jolloin vastapainoksi vaaditaan liikuntaa. Liikuntaharrastuksen on todettu vähentävän työstä poissaoloja ja parantavan työn tuottavuutta. Liikunnan avulla voidaan myös edistää työssä jaksamista ja pidentää siten työurien kestoja. Nämä ovat vahvoja perusteluja työpaikkaliikunnan puolesta. Työpaikkaliikunnalla näyttäisi olevan vastauksia moneen niistä ongelmista, joihin nykyinen työelämän ja yhteiskunnan kehitys johtaa. Työpaikkaliikunnan rooli on tulevaisuudessa kuitenkin kiinni monesta avoimesta kysymyksestä, joihin tulee löytää oikeat vastaukset. Vasta nykyistä toimivampien ratkaisujen löydyttyä työpaikkaliikunta

voi kasvaa nykyistä merkittävämmäksi tekijäksi. Paperilla hyvistä perusteluista ei ole hyötyä, jos ne eivät nykyistä paremmin siirry käytäntöön. Joka tapauksessa työpaikkaliikunnalle antaa hyvät lähtöasemat se fakta, että työpaikat ovat edelleen ainoa mahdollinen foorumi vaikuttaa lähes kaikkien työikäisten liikuntatottumuksiin.

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli löytää keinoja parantaa ja kehittää Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikuntaa. Tehtävä ei ollut yksinkertainen, sillä niin tutkimusaineisto kuin oma käytännön kokemukseni osoitti nykyiset työpaikkaliikunnan järjestelyt hyvätasoisiksi. Tämä herättikin jo pieniä epäilyksiä siitä, voiko erinomainenkaan työpaikkaliikuntatarjonta tavoittaa suuria osallistujamääriä ja liikunnallisesti passiivisia. Tulosten analysoinnin jälkeen kehittämiskohteita kuitenkin löytyi viestinnästä, liikuntapalvelujen tarjonnasta ja yleisestä ilmapiiristä työpaikkaliikunnan suhteen. Uskon, että monella suomalaisella työpaikalla työpaikkaliikuntaa voidaan kehittää näillä esikuntaan tässä tutkimuksessa räätälöidyillä keinoilla. Toki lähtötilanne useimmilla työpaikoilla on huomattavasti heikompi kuin esikunnassa, jolloin perusrakenteisiin ja toiminnan käynnistämiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Työpaikkaliikunnan rakenteiden ollessa kunnossa, markkinointi ja viestintä nousevat yhä tärkeämpään asemaan. Tiedon liikuntatarjonnasta tulee saavuttaa työntekijät ja heitä on myös kannustettava liikuntaan markkinoinnin keinoin.

Työpaikkaliikunnan suurimpaan haasteeseen eli passiivisten aktivointiin tuskin tullaan tulevaisuudessakaan löytämään yhtä yksittäistä ylitse muiden olevaa ratkaisua. Keinoja ja ratkaisuja työpaikkaliikunnan onnistuneeseen toteuttamiseen on mietitty alan teoksissa lukuisat kerrat. Myös liikuntaan motivoinnista on tutkimustietoa saatavilla runsaasti. Näkisinkin, että keinot saavuttaa myös liikunnallisesti passiiviset ovat olemassa, mutta kyse on enemmän siitä, kuinka löydetään juuri omalle työpaikalle sopivimmat keinovalikoimat. Työ vaatii aikaa, oikeanlaisia liikuntapalveluja, henkilökohtaista ohjausta, motivointia ja onnistunutta markkinointia, muutamia keinoja mainitakseni. Työpaikkaliikunnasta vastaavien on jalkauduttava työntekijöiden pariin ja pyrittävä oikeasti löytämään sopivia ratkaisuja erilaisille liikkujille. Usein on niin, että työpaikkaliikunnan järjestäjäkin kokee helpommaksi työskennellä jo ennestään liikuntaa harrastavien parissa. Toisaalta työpaikkaliikunnan onnistumiset tulee aina nähdä suhteessa tavoitteisiin. Monet työnantajat näkevät työpaikkaliikunnan virikkeiden

antajana ja työntekijöistä huolehtimisena, jonka tavoitteena ei olekaan saada kaikkia liikunnallisesti passiivisia säännöllisesti mukaan.

Työpaikkaliikunnan tulevaisuus näyttäytyy monessa valossa myönteisenä. Yhteiskunnan päättävissä asemassa olevat ihmiset suhtautuvat yleensä positiivisesti liikuntaan työpaikoilla. Työpaikkaliikunnalla on siis ikään kuin yleinen hyväksyntä. Käytännön tasolla kohdataan kuitenkin monia ongelmia, joiden ratkaisuun on syytä suhtautua vakavasti. Kriittisesti ajateltuna työpaikkaliikunnalle voidaan kuvitella myös päinvastainen kehitys tulevaisuudessa. Jos ongelmiin ei löydetä toimivia ratkaisuja ja liikuntaan kohdenneet varat suuntautuvat yhä vain hyväkuntoisille, voi yleinen mielipide kääntyä työpaikkaliikuntaa vastaan. Aina on myös heitä, jotka näkevät liikunnan harrastamisen kuuluvan ainoastaan vapaa-ajalle. Työpaikkaliikunnan toimijat eivät voi jäädä paikoilleen nauttimaan vallitsevasta tilanteesta, vaan yhä parempia toimintamalleja työpaikkaliikunnan toteuttamiseksi on kehitettävä. Liikuntatoiminnan edelleen kehittämisen haasteeseen vastasi myös tämä tutkimus. Kokonaisuudessaan tutkimus antoi hyvän kuvan Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnasta ja henkilöstö koki työpaikkaliikunnan vaikuttaneen omiin liikuntatottumuksiinsa. Kehityskohteita kuitenkin myös löytyi ja ehdotuksieni toimivuutta tullaan kokeilemaan käytännössä. Myös tulevaisuudessa esikunnassa on sitouduttu työpaikkaliikunnan jatkuvaan arviointiin ja henkilöstöä paremmin palvelevien ratkaisujen löytämiseen. Jatkovaa kehittämistä ja oman toiminnan kriittistä arviointia toivoisi myös laajemmin työpaikkaliikunnan toimijoilta.

Jatkossa tutkimustietoa kaivattaisiin erityisesti työpaikkaliikunnan suhteen passiivisista ihmisistä. Tämän ryhmän laajemman ja tarkemman tutkimisen kautta saataisiin tarpeellista lisätietoa työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Tällä hetkellä emme tiedä tarpeeksi työpaikkaliikunnan suhteen passiivisista ihmisistä ja heidän motiiveistaan olla osallistumatta työpaikkaliikuntaan. Tämän tutkimuksen kvantitatiivisilla menetelmillä passiivisten ryhmän näkemykset jäivät vähäisiksi, joten haastattelututkimuksella todennäköisesti saataisiin kerättyä syvällisempää informaatiota. Tutkimuskohteeni Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työpaikkaliikunnan organisoinnin onnistumista taas voitaisiin paremmin arvioida vertailemalla sitä muihin puolustusvoimien yksiköihin. Tällaisella jatkotutkimuksella saataisiin mielenkiintoista

tietoa siitä, kuinka esikunnan työpaikkaliikunnan järjestelyt ja toimintaan osallistuminen eroavat muista samankaltaisista yksiköistä.

## Lähteet

- Ahola, M. & Siukonen, M. 1977. Työpaikkaliikunnan toteutusmuotoja. Teoksessa: Siukonen, M. (toim.) Urheilumme kasvot: Osa 9: Urheilu 1976–1977. Jyväskylä: Scandia, 718–748
- Alapuro, R. 1983. Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat 1870-luvulta toiseen maailmansotaan. Teoksessa: Valkonen, T., Alapuro, R., Alestalo, M., Jallinoja, R. & Sandlund, T. Suomalaiset: yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana. Helsinki: WSOY, 36–101
- Alestalo, M. 1983. Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat toisen maailmansodan jälkeen. Teoksessa: Valkonen, T., Alapuro, R., Alestalo, M., Jallinoja, R. & Sandlund, T. Suomalaiset: yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana. Helsinki: WSOY, 102–180
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Aura, O. 2006a. Worksite fitness policy in an intellectual capital framework. Helsinki: Svenska Handelshögskolan.
- Aura, O. 2006b. Liikuntapalvelut eri liikunta-aktiivisuusryhmille. Teoksessa: Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 140–142
- Aura, O. 2006c. Liikunnan johtaminen ja resursointi. Teoksessa: Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 82–85
- Aura, O. & Sahi, T. (toim.) 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita.
- Berg, P. 2005. Miten se meitä liikuttaa? Suomalaisten liikunta- ja urheiluharrastukset 1981–2002. Teoksessa: Liikkanen, M., Hanifi, R. & Hannula, U. (toim.) Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä: Vapaa-ajan muutokset 1981–2002. Helsinki: Tilastokeskus, 135–168

- Dillon, J.T. 1990. *Practise of Questioning*. London: Routledge
- Eskola, J. & Lamberg, M.E. 1995. Esipuhe. Teoksessa: Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 1995:3, 3-6
- Fink, A. 2003. *Survey Handbook*. Thousand Oaks, Calif: Sage
- Gebhardt, D. & Crump, C. 1990. Employee fitness and wellness programs in the workplace. *American Psychologist* 45 (2), 262–272
- Goldbeck, W.B. 1984. Foreword. Teoksessa: O`Donnel, M. & Ainsworth, T. (toim.) *Health promotion in the workplace*. New York: John Wiley. V-VIII
- Griffits, A. 1996. Employee exercise programmes: organisational and individual perspectives. Teoksessa: Kerr, J., Griffiths, A. & Cox, T. (toim.) *Workplace health, employee fitness and exercise*. London: Taylor & Francis, 1-28
- Hakala, M-L. & Luopajarvi, T. 1988. *Elpymisliikunta työssä – kehitys ja merkitys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkala, J. & Koski, P. 1999. Reaching out for new frontiers: the Finnish physical culture in transition in the 1990`s. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Heiskala, R. 2006. Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa: Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) *Uusi Jako: miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 14–42
- Heiskala, R. & Luhtakallio, E. 2006. *Uusi Jako: miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.



- Holtari, M. 2006. Yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyö. Teoksessa: Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 135–138
- Holvas, J. & Vähämäki, J. 2005. Odotustila: pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.
- Husman, K. 2003. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa: Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 29–39
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: Matikainen, E., Kalimo, R., Aro, T., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos ja eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. 31–46
- Itkonen, H. 1996. Kenttien kutsu: tutkimus liikuntakulttuurin muutoksesta. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, K. & Saaristo, K. 2002. Suomalainen yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Juholin, E. 2006. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot: työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys: keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, E. 1998. Työpaikkaliikuntaa koskeva selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1998. Matkalla nykyaikaan elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: WSOY.

- Kerr, J.H. 1996a. Employee fitness and exercise: the way forward. Teoksessa: Kerr, J., Griffiths, A. & Cox, T. (toim.) Workplace health, employee fitness and exercise. London: Taylor & Francis, 169–179
- Kerr, J.H. 1996b. Employee fitness programmes and reduced absenteeism. Teoksessa: Kerr, J., Griffiths, A. & Cox, T. (toim.) Workplace health, employee fitness and exercise. London: Taylor & Francis, 159 – 167
- Kettunen, P. 1994. Suojelu, suoritus, subjekti: Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa. Helsinki: SHS.
- Klemola, H. 1977. Suomalaisen kuntoliikunnan historiaa. Teoksessa: Rantala, R. & Siukonen, M. (toim.) Urheilumme kasvot: Osa 6. Jyväskylä: Scandia, 173–193
- Koivumäki, K. (toim.) 1978. Liikunta ja työ – symposion raportti: Tampere 17.–18.11.1977. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura.
- Laine, L. 1992. Ruumiinharjoitusten monet muodot. Teoksessa: Pyykkönen, T. (toim.) Suomi uskoi urheiluun. Helsinki: VAPK-kustannus, 183–214
- Lempiäinen, R-M. & Valkama, H. 2006. Liikunta osana työhyvinvointia Puolustusvoimien asiantuntijaorganisaatiossa: työntekijöiden mielipiteitä työpaikkaliikunnasta. Pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Liikuntapedagogiikka.
- Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys. Loppuraportti. 2008. Helsinki: Luovien alojen kehittämissyhdystys, Diges ry.
- Louhevaara, V. 1995. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia: periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–18

- Louhevaara, V. 1998. Mitä liikunta antaa työelämälle? Teoksessa Mertaniemi, M. & Miettinen, M. Suuntana hyvinvointi – mitkä ovat liikunnan mahdollisuudet? Jyväskylä: Likes, 38–41
- Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi: miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Jyväskylä: Likes, 243–270
- Louhevaara, V. & Smolander, J. 1995. Työkunto nousuun: liikunta työkyvyn ja hyvinvoinnin tukena. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Montonen, S. 1977. Työpaikkaliikunta, Puulaakiurheilu, Ammattiryhmien urheilu- ja liikuntatoiminta. Teoksessa: Rantala, R. & Siukonen, M. (toim.) Urheilumme kasvot: Osa 6. Jyväskylä: Scandia, 357–431
- Myrskylä, P. 1999. Elinkeinorakenne. Teoksessa: Andreasson, K. & Helin, V. (toim.) Suomen vuosisata. Helsinki: Tilastokeskus, 108–112
- Oja, P. 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa: Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu: tieteellinen katsaus. Jyväskylä: Likes, 247 – 282
- Oja, P. 1995. Terveiden ja liikunnan edistäminen työpaikoilla. Teoksessa: Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1995:3, 99–106
- Punch, K.F. 2003. Survey research: the basics. London: Sage
- Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky. 2007. Puolustusvoimat.
- Pyöriä, P. 2001a. Tietotyön idea. Teoksessa: Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 24–40

- Pyöriä, P. 2001b. Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa: Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 101–121
- Rantanen, J. 1995. Työterveys Suomessa 1945–95. Teoksessa: Ilmarinen & Järvikoski (toim.) Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos, 9-21
- Savola, J. 1977. Työpaikkaliikunta Suomessa. Teoksessa: Siukonen, M. (toim.) Urheilumme kasvot: Osa 9: Urheilu 1976–1977. Jyväskylä: Scandia, 706–716
- Shephard, R. J. 1986. Fitness & health in industry. *Medicine and Sport Science*, 21. Basel: Karger.
- Shephard, R. J. 1990. Evolution of the occupational health and exercise promotion concept. Teoksessa: Oja, P. & Telama, R. (toim.) Sport for All: proceedings of the World Congress on Sport for All, held in Tampere, Finland, on 3-7 June 1990. Amsterdam: Elsevier. 217-223
- Shephard, J.R. 1996. Financial aspects of employee fitness programmes. Teoksessa: Kerr, J., Griffiths, A. & Cox, T. (toim.) Workplace health, employee fitness and exercise. London: Taylor & Francis, 29–54
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Telama, R. 1978. Työliikunnan käsitteet. Teoksessa: Koivumäki, K. (toim.) Liikunta ja työ – symposion raportti: Tampere 17.–18.11.1977. Helsinki: Liikuntatieteellinen Seura.
- Tiainen, P. 2000. Työaika, Tuottavuus. Teoksessa: Andreasson, K. & Helin, V. (toim.) Suomen vuosisata. Helsinki: Tilastokeskus. 82–95

Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto: seminaariraportti, 1992. Sosiaali- ja terveysministeriö: työterveyshuollon neuvottelukunta. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työpaikkaliikuntabarometri. 2007. Helsinki: Suomen Kuntoliikuntaliitto ry.

Vasara, E. 1992. Sinisen verryttelypuvun voittokulku. Teoksessa: Pyykkönen, T. (toim.) Suomi uskoi urheiluun. Helsinki: VAPK-kustannus, 328–347

Vehmas, H., Kontsas, M., Koskinen, T., Kämppi, K. & Puronaho, K. 2005. Klerot 2: Liikunta-alan elinkeinorakenne ja osaamistarpeet. Helsinki: Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö.

Wallen, S. 2006. Liikunnan viestintä työyhteisössä. Teoksessa: Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita, 135–138

Wanzel, R.S. 1994. Decades of Worksite Fitness Programmes. Progress or Rhetoric? Sports medicine 17 (5), 325–337

Wilson M.G., Holman P.B. & Hammock, A. 1996. A comprehensive review of the effects of worksite health promotion on health-related outcomes. American Journal of Health Promotion 10 (6), 429–435

### **Verkkolähteet**

Laki puolustusvoimista 2008. Saatavilla: <URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>> (Luettu 27.1.2009)

Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta: intranet.

Palkatun henkilöstön kenttäkelpoisuus ja fyysinen työkyky määräys. Puolustusvoimat. Saatavilla: <URL: <http://www.mil.fi/liikunta/pdf/Palkatun-henkiloston-kenttakelpoisuus-ja-fyysinen-tyokyky.pdf>> (luettu 26.1.2009)

Puolustusvoimien liikuntastrategia 2007. Saatavilla: <URL: <http://www.mil.fi/liikunta>> (luettu 29.11.2008)

## Liite

### TYÖPAIKKALIIKUNTAKYSELY 2008

Arvoisa Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunnan työntekijä

Tämän työpaikkaliikuntakyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden mielipiteitä työpaikkaliikunnan nykytilasta sekä toiveita ja ideoita tulevaisuuden varalle. Lisäksi kyselyllä selvitetään työntekijöiden mielipiteitä Kunnan Verkko – projektista, johon MAAVMATLE on mahdollisesti lähdössä mukaan. Kunnan Verkon toimintaidea on kuvailtu tämän kyselyn ohessa ja toivomme sinun tutustuvan siihen. Vastaamalla kyselyyn voit vaikuttaa esikunnan työpaikkaliikuntaan toiveidesi mukaan!

Tutkimukseen on valittu mukaan kaikki esikunnan työntekijät. Antamasi vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisina. Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä ja vastaaminen niihin tapahtuu ympyröimällä valittu vaihtoehto. Avoimien kysymyksien kohdalle on jätetty vastaustilaa kirjoittamillesi vastauksille. Vastaathan mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin **18.6** mennessä. Lomakkeet palautetaan sisäisessä postissa osoitteeseen: Viljo Kuuluvainen/Hall-os.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kakkulahjakortti sekä 5 kahvi & pulla -lipuketta Linkosuolle, 3 paria kävelysauvoja sekä 5 MATLE:n pikeepaitaa. Jos haluat osallistua arvontaan, laita nimesi palautuskuoreen. Tämä VAIN sen takia, että palkinnot kyetään jakamaan oikeaan osoitteeseen.

Yhteistyöstä kiittäen

Viljo Kuuluvainen  
Liikuntatieteiden yo.  
puh. 55821  
040-5750286  
huone A2126

Henry Forss  
liikuntakasvatusupseeri  
puh. 55018

## KYSELYLOMAKE

### Taustatietoja

#### 1. Kuulutko

- 1) sotilashenkilöistöön
- 2) siviilihenkilöistöön

#### 3. Ikä

- 1) alle 30
- 2) 30-39
- 3) 40-49
- 4) 50-59
- 5) yli 60

#### 2. Sukupuoli

- 1) nainen
- 2) mies

#### 4. Mihin osastoon kuulut

- 1) asejärjestelmäosasto
- 2) elektroniikkaosasto
- 3) hallinto-osasto
- 4) huolto-osasto
- 5) suoja- ja liikkuvuusosasto
- 6) tietohallinto-osasto
- 7) kehittämis- ja tarkastusyks.

#### 5. Millaiseksi koet tämän hetkisen fyysisen kuntotasosi?

- 1) selvästi yli keskitason
- 2) yli keskitason
- 3) keskitaso
- 4) alle keskitason
- 5) selvästi alle keskitason

#### 6. Työmatkasi pituus?

- 1) alle 2 km
- 2) 2-5 km
- 3) 5-10 km
- 4) 10–20 km
- 5) yli 20 km

**Työpaikkaliikunta nykytila** (työpaikkaliikunnalla tarkoitetaan tässä kyselyssä työnantajan järjestämää tai taloudellisesti tukemaa liikuntaa sekä viikkoliikuntaoikeuden aikana tapahtuvaa liikuntaa)

#### 7. Minkälaisen arvosanan annat työpaikkaliikunnalle tällä hetkellä?

- 1) erinomainen
- 2) hyvä
- 3) keskinkertainen
- 4) tyydyttävä
- 5) huono

#### 8. Kuinka usein osallistut työpaikkaliikuntaan?

- 1) useamman kerran viikossa
- 2) kerran viikossa
- 3) kuukausittain
- 4) muutaman kerran vuodessa

5) en koskaan

**9. Minkälaisiin työpaikkaliikuntatapahtumiin osallistut? Voit valita useita vaihtoehtoja.**

- 1) liikuntapäiviin ja muihin tapahtumiin
- 2) ohjatuille vuoroille
- 3) omatoimisesti
- 4) puulaakitoimintaan
- 5) liikuntatapahtumiin (esim. Likkojen Lenkki)

**10. Mihin työnantajan tukemiin liikuntamahdollisuuksiin olet osallistunut? Voit valita useita vaihtoehtoja.**

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| 1) uimahalli      | 7) jalkapallo        |
| 2) kuntosali      | 8) salibandy         |
| 3) tennis         | 9) kaukalopallo      |
| 4) kuntonyrkkeily | 10) jumpat           |
| 5) venyttely      | 11) kuntopiiri       |
| 6) sulkapallo     | 12) muu, mikä? _____ |

**11. Mitä esteitä näet työpaikkaliikuntaan osallistumiselle? Voit valita useita vaihtoehtoja.**

- |   |   |
|---|---|
| 1) ajan puute                                       | 9) harrastan liikuntaa tarpeeksi vapaa-ajalla |
| 2) mielenkiinnon puute                              | 10) liikunta vie tehokasta työaikaa           |
| 3) väsymys  | 11) heikot pesu- ja pukeutumistilat           |
| 4) oma huono fyysinen kunto                         | 12) työmatkat (työajalla tapahtuvat)          |
| 5) kielteiset kokemukset liikunnasta                | 13) ei ole sopivia varusteita                 |
| 6) en tiedä tarpeeksi työpaikan liikuntatoiminnasta | 14) en pidä vetäjistä tai ohjaajista          |
| 7) huono liikuntapalvelujen tarjonta                | 15) kotikiireet tai perhetilanne              |
| 8) esimiehen kielteinen suhtautuminen liikuntaan    | 16) ei ole esteitä                            |
|   | 17) muu, mikä? _____                          |

**12. Kuinka usein harrastat liikuntaa vapaa-ajalla?**

- 1) 5 kertaa tai useammin viikossa
- 2) 3-4 kertaa viikossa
- 3) 1-2 kertaa viikossa
- 4) silloin tällöin (esim. kerran useamman viikon aikana)
- 5) en ollenkaan

**13. Kuinka usein teet työmatkasi kävellen, pyörällä, rullaluistellen, juosten jne.?**

- 1) joka päivä, viisi kertaa viikossa
- 2) keskimäärin kolme neljä kertaa viikossa
- 3) keskimäärin kerran tai kaksi kertaa viikossa
- 4) kerran pari kuussa
- 5) en juuri ollenkaan

**14. Oletko osallistunut viimeisen vuoden aikana kuntotesteihin?**



- 1) kyllä
- 2) en
- 3) en osaa sanoa

**Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä (15–21):** 1= täysin samaa mieltä, 2=osittain samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=osittain eri mieltä, 5= täysin eri mieltä

15. Työpaikkaliikunnan tulisi tapahtua palkallisella työajalla..... 1 2 3 4 5
16. Työympäristössäni kannustetaan harrastamaan liikuntaa..... 1 2 3 4 5
17. Liikunnan harrastamisesta on hyötyä työssä jaksamisen kannalta ..... 1 2 3 4 5
18. Työpaikkaliikunnalla on ollut positiivisia vaikutuksia  
liikuntatottumuksiini..... 1 2 3 4 5
19. Osallistuisin useammin työpaikkaliikuntaan,  
jos se vastaisi paremmin toiveitani..... 1 2 3 4 5
20. Työterveystarkastusten yhteydessä tulisi olla tarjolla  
neuvontaa/ohjausta liikunnan harrastamiseen..... 1 2 3 4 5
21. Olen valmis muuttamaan työtapojani,  
jotta voin osallistua säännölliseen viikkoliikuntaan..... 1 2 3 4 5

### **Työpaikkaliikunta toiveet/tulevaisuus**

#### **22. Kuinka työpaikkaliikuntaa tulisi mielestäsi kehittää MAAVMATLE:ssa?**

- 1) lisää ohjausta
- 2) uusia lajeja
- 3) yhteisiä tapahtumia
- 4) taukoliikuntaa
- 5) lisää informaatiota/tiedotusta liikunnasta
- 6) ei mitenkään

#### **23. Jos mielessäsi on uusia liikuntalajeja tai -palveluita, joita haluaisit esikunnan järjestävän/tukevan, kerro siitä tähän.**

---

#### **24. Mikä motivoi parhaiten liikunnan harrastamisen pariin?**

- 1) laaja lajitarjonta ja harrastusmahdollisuudet
  - 2) osaava liikunnanohjaus
  - 3) tiedotus liikunnan terveystieteistä
  - 4) yhteiset tapahtumat työkavereiden kanssa
  - 5) mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla
  - 6) täysin ilmaiset liikuntapalvelut
  - 7) palkinnot liikuntaan osallistumisesta
  - 8) muu, mikä? \_\_\_\_\_
-

## 25. Haluaisitko henkilökohtaisen harjoitusohjelman?

- 1) kyllä                                      2) en                                      3) en osaa sanoa

### **Kunnon Verkko**

Kunnon Verkko on alun perin Kuntoliikuntaliiton kehittämä maanlaajuinen yritysten, liikuntaseurojen ja kunnallisten liikuntatoimien yhteistoimintatapa. Sen tarkoituksena on erilaisten terveysliikuntapalvelujen esittely ja toteuttaminen yritysten henkilöstölle. Kunnon Verkon tarkoituksena ei ole korvata yritysten omaa liikuntatoimintaa, vaan täydentää sitä.

Kunnon Verkko toimii aktiivisesti Tampereella ja Hämeen liikunta ja urheilu vastaa toiminnan koordinoimisesta. Mukana on tällä hetkellä kahdeksan yritystä (TietoEnator, UPM Raflatac, Tiehallinto, Posti, Pohjola, VR- yhtymä, Kiilto ja Metso Power). Liikuntapalvelujen järjestäjinä toimivat alueen liikuntaseurat ja kuntokeskukset. Osa liikuntatapahtumista on viikoittaisia kuten soutuspinning, kuntonyrkkeily ja kehonhuolto. Osa on taas yksittäisiä tapahtumia tai muutaman kerran kursseja, joiden tarkoitus on esitellä uusia lajeja yritysten henkilöstölle ja saada heitä innostumaan liikunnasta. Tällaisten tapahtumien lajeina ovat olleet esimerkiksi jousiammunta, rullaluistelu ja melonta. Tapahtumat järjestetään pääasiassa ilta-aikaan työajan ulkopuolella.

## 26. Mitä seuraavista Kunnon Verkon tarjoamista lajeista haluaisit kokeilla/harrastaa? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 1) soutuspinning  | 8) rullaluistelu                                  |
| 2) suunnistus     | 9) melonta  |
| 3) indoor cycling | 10) jousiammunta                                  |
| 4) kuntonyrkkeily | 11) hydrobic (aerobic vedessä)                    |
| 5) kehonhuolto    | 12) crossing (kuntosalilla tapahtuva harjoittelu) |
| 6) golf           | 13) tanssi (valssi, tango, jive, samba)           |
| 7) keilailu       | 14) ratsastus                                     |

## 27. Onko muita lajeja, joihin haluaisit tutustua? \_\_\_\_\_

## 28. Kunnon Verkon ohjelma ajoittuu tällä hetkellä pääasiassa työajan jälkeen. Mikä vuorokaudenaika olisi kannaltasi sopivin ohjatulle liikunnalle?

- 1) aamulla ennen työpäivän alkua
- 2) työpäivän aikana aamupäivällä
- 3) työpäivän aikana iltapäivällä
- 4) ilta-aikaan työpäivän jälkeen

**29. Kunnon Verkon ohjelma/tapahtumat ovat pääasiassa Tampereen alueella. Kuinka kauaksi työpaikasta olet valmis kulkemaan liikuntaa harrastamaan?**

- 1) liikunnan tulee tapahtua työpaikalla tai alkaa ja päättyä siellä
- 2) alle 2 km
- 3) 2-5 km
- 4) 5-10 km
- 5) yli 10 km

**30. Tulisiko liikunnan olla ohjattua?**

- 1) kyllä                                      2) ei                                      3) en osaa sanoa

**31. Voiko liikuntaryhmässä olla mukana muiden yritysten työntekijöitä?**

- 1) kyllä                                      2) ei                                      3) en osaa sanoa

**32. Tulisiko naisille ja miehille olla erilliset liikuntaryhmät?**

- 1) kyllä                                      2) ei                                      3) en osaa sanoa

**33. Haluaisitko lähteä mukaan Kunnon Verkon toimintaan?**

- 1) kyllä                                      2) en                                      3) en osaa sanoa

**34. Vapaa sana työpaikkaliikuntaan/Kunnon Verkkoon/ym. liittyen**

---

---

---

---

**Kiitos vastauksistasi!**

**Palautus viimeistään 18.6: Viljo Kuuluvainen/Hall-os**