

**LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI KEUDAN AMMATTIOPPILAITOSTEN  
OPETTAJILLA**

Tommi Nylund

Liikuntapedagogiikan  
pro gradu -tutkielma  
Kevät 2016  
Liikuntakasvatuksen laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Nylund, Tommi 2016. Liikunta ja työhyvinvointi Keudan ammattioppilaitosten opettajilla. Liikuntakasvatuksen laitos, Jyväskylän yliopisto, Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma, 69 sivua, 4 liitettä.

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää kyselylomakkeen avulla Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän (Keuda) opettajien liikkumista ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin opettajien työtyytyväisyyttä, työkykyä, psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. Lisäksi tutkittiin mitä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita käytettiin sekä mitkä seikat vaikuttivat siihen, ettei niihin osallistuttu. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena Keudan yksiköissä syyskuussa 2015. Yksiköt sijaitsevat Järvenpäässä, Keravalla, Mäntsälässä, Nurmijärvellä, Sipoossa ja Tuusulassa sekä yksi aikuispuolen yksikkö sijaitsee Helsingissä.

Tutkimuksen mittarina käytettiin tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta. Tutkimusaineisto saatiin 245:ltä kyselyyn vastanneelta henkilöltä ja vastausprosentti oli 49. Tulosten tilastollisina menetelminä käytettiin frekvenssiä, keskiarvo ja prosenttijakaumia. Luotettavuutta testattiin muuttujien ristiintaulukoinnissa  $\chi^2$ -testillä.

Keudan opettajat ilmoittivat olevansa tyytyväisiä omaan työhönsä. Viisiportaisella asteikolla vastanneiden keskiarvo oli 3.9. Opettajat kokivat, että psyykinen terveys ja työkyky olivat hyvässä kunnossa sekä joka kuudes harrasti liikuntaa vähintään neljä kertaa viikossa. Naiset kokivat itsensä parempikuntoisiksi kuin miehet. Vapaa-ajalla liikuttaessa ulkoilu ja ulkoliikunta sekä hyötyliikunta ja muun harrastuksen tuoma liikunta (mm. koiran ulkoilutus, marjastus) olivat harrastetuimpia lajeja.

Työpaikan tarjoamista liikuntapalveluista käytetyimmät olivat E-passi ja hierontapalvelut, jotka työnantaja osittain korvaa. Naiset osallistuivat miehiä innokkaammin kuntotapahtumiin, kun miehet taas pitivät joukkuepallopeleistä. Opettajat halusivat, että liikuntaryhmä löytyisi omasta yksiköstä ja että liikunnassa olisi etusijalla mukava yhdessäolo. Syitä siihen, miksi työpaikan liikuntapalveluita ei käytetty, olivat ajanpuute, aikataulut ja se, että opettajat harrastavat liikuntaa jo muualla. Toivottiin myös, että kerran viikossa saisi käyttää yhden tunnin työaikaa liikuntaan.

Saatujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että Keudan opettajista suurin osa liikkuu tarpeeksi toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta. Työpaikan liikuntapalveluiden käyttöä lisäävinä toimenpiteinä voitaisiin pitää esimerkiksi sitä, että työntekijöiden yhteiset liikuntatunnit alkaisivat heti työpäivän jälkeen ja olisivat kohdennettuja liikunnallisten teemojen mukaan.

Avainsanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, toimintakyky, liikunta

## ABSTRACT

Nylund, Tommi 2016. Keuda teachers' physical activities and well-being at work. Department of Sport Sciences. University of Jyväskylä, Sport Pedagogy's Master's Thesis in Sports Pedagogy 69 pages, 4 appendixes.

The target of this Master's thesis was to get information about the well-being of the teachers at Keuda vocational college and especially about their physical activities. Teachers' welfare, capacity for work, physical and psychic health and physical activities on free time were studied through questionnaires. It was also studied what kind of activities offered by Keuda were used and on the other hand which of these activities were not used and the reasons for that. The research was done as a survey in different units of Keuda consortium in Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Sipoo and Tuusula and in a unit for adults in Helsinki. The survey was done in autumn 2015.

A questionnaire done for this survey was used as a meter. The research material consisted of 245 persons, the percentage of participation was 49. The frequency, average and percentage distribution were used as the statistical analysis methods of the results. In the cross-tabulation of variables the reliability was tested by an  $\chi^2$ -test.

The teachers at Keuda were satisfied with their work. The average figure was 3.9 in a five-point scale. The teachers wrote that their mental health and work well-being were in good condition and every sixth of them exercised physical activities at least four times a week. Women felt themselves in better condition than men. The most popular free time activities were exercising out of doors and activities like taking the dog out or picking berries.

The most used services that Keuda offers were the E-passport and the support for the massage. The women participated more than men in the different fitness events whereas the men preferred team ball games. A nice get-together and an exercise group in one's own school would be the best choice for the teachers. The reasons for the fact that the physical activities were not used at the working place were the lack of time, schedules and exercising somewhere else. It was also hoped that it would be possible to use one working hour a week for exercising.

On the basis of the results of the survey it can be stated that most of the Keuda teachers exercise enough as to the capacity for work. In case the physical activity services started right after the working day and they were focused according to different themes the use of the services would increase.

Key words: well-being at work, working welfare, working ability, physical activity

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1 Työkyky.....	4
2.2 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	6
2.3 Työhyvinvointi ja johtaminen .....	6
2.4 Työhyvinvoinnin portaat -malli.....	7
2.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen .....	8
2.5 Liikunta ja työhyvinvointi .....	9
3 OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT .....	13
3.1 Työyhteisö .....	13
3.2 Työnohjaus .....	14
3.3 Turvallisuus .....	14
3.4 Työympäristö.....	15
3.4.1 Ergonomia .....	16
3.4.2 Fyysinen rakennus.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
4 KEUDAN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINTIMALLI.....	18
5 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	21
5.1 Tutkimusongelmat .....	21
5.2 Aineiston keruu .....	22
5.3 Mittari.....	22

5.4 Mittarin luotettavuus .....	22
5.5 Analyysimenetelmät .....	23
6 TULOKSET .....	24
6.2 Lukujärjestykseen ja opetusryhmiin vaikuttaminen sekä ryhmäkoko.....	25
6.3 Tyytyväisyys nykyiseen työhön .....	26
6.4 Työkyky.....	27
6.4.1 Työvuoron jälkeinen rasittuneisuus .....	29
6.5 Liikunnan harrastaminen .....	29
6.5.1 Kuntoilun, liikunnan tai ulkoilun harrastaminen .....	29
6.5.2 Tavallisimmat liikuntamuodot.....	30
6.6 Työpaikan liikuntatoiminnot .....	31
6.6.1 Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumisen rajoittavat tekijät.....	33
6.6.2 Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista lisäävät tekijät.....	34
7 POHDINTA .....	37
7.1 Ammattioppilaitoksen opettajan työtyytyväisyys .....	37
7.2 Ammattioppilaitoksen opettajien työkyky .....	38
7.3 Ammattioppilaitoksen opettajien liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla.....	39
7.4 Ammattioppilaitoksen opettajien käyttämät työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut.....	40
7.5 Työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöön vaikuttavat tekijät .....	41
7.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset.....	42
LÄHTEET.....	46
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Suutarisen ja Vesterisen (2010) mukaan työelämässä on ennen työhyvinvointia puhuttu työsuojelutyöstä. Tämä käsite on muuttunut aikojen saatossa työhyvinvoinniksi. Työntekijän ja työnantajan yleiset velvollisuudet määritellään työturvallisuuslaissa, joka on vuodelta 1958. Työntekijän tuli työpaikalla tarkkailla työympäristöä ja tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin vaaratilanteiden estämiseksi. 1990-luvun lopulla työturvallisuuslakia muutettiin vastaamaan työntekijän työkyvyn ylläpitämistä (tyky-toiminta). 2000-luvun alussa työturvallisuuslakia laajennettiin koskemaan myös henkistä työsuojelua. Täten tyky-toiminnasta siirryttiin työhyvinvointiin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14–16.)

Nykyaikana monet työtehtävät ovat melko passivoivia, eikä työtä tehtäessä paljon liikuta, vaan istutaan pitkiä aikoja paikallaan. Pitkäaikainen paikallaolo ei ole hyväksi kenellekään ja erilaiset työperäiset sairaudet vaanivat nykyammateissa työskenteleviä. Paljon istumatyötä tekevät altistuvat niska-, hartia- ja selkäsairauksiin (Ikonen 2013). Monella työntekijällä ilmenee edellä mainittuja oireita jo alle 30-vuotiaana. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat tällä hetkellä monien ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden työntekijöiden diagnoosi. (Heliövaara & Riihimäki 2005.) Istumatyötä tekevillä on mahdollisuus muuttaa työtapojaan ja ajatella työtään liikunnan näkökulmasta. Tuumaustaukoja voisi käyttää esimerkiksi venyttelyliikkeiden tekemiseen, tai paljon istuvat voisivat välillä nousta seisomaan. Menetelmät tuntuvat pieniltä asioilta, mutta mielikuvitusta käyttäen liikkeitä voi lisätä. (Luoma 2013.)

Työhyvinvointi on nykyään muotisana. Työssä viihtyminen ja työssä itsensä työkykyisenä pitäminen ovat paljon mediassa esillä olleita asioita. Työskentelyolosuhteet, ergonomia sekä sosiaalinen työympäristö ovat tärkeitä asioita työpaikalla. Johdon antama tuki ja työhyvinvointitiimin luomat mahdollisuudet vaikuttavat siihen, miten työpaikalla työhyvinvointiasioita ruohonjuuritasolla huomioidaan vai huomioidaanko ollenkaan. Työhyvinvointi ja hyvä johtaminen kulkevat työelämässä käsi kädessä (Klemelä 2006, 25). Pystytäänkö työpaikalla keskustelemaan työhyvinvointiasioista ja tekemään positiivisia päätöksiä? Työntekijöiden aktiivinen toiminta vaikuttaa paljon siihen, minkälainen työpaikka on tai tulee olemaan. Työntekijällä täytyy olla vaikuttamisen mahdollisuus omaa työtään ja työpaikkaansa koskeviin asioihin. (Klemelä 2006, 10.)

Työpaikkani on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, joka tunnetaan paremmin lyhenteellä Keuda. Ammattikouluyksiköitä Keudan koulutuskuntayhtymässä on yhteensä yksitoista: Järvenpäässä, Keravalla, Mäntsälässä, Nurmijärvellä, Sipoossa, Tuusulassa ja Helsingin Pasilassa. Työntekijöitä koko Keudassa on yhteensä noin 600. (Tietoa Keudasta 2014.) Keuda on työnantajana panostanut työhyvinvointiin. Keudan henkilöstön kehittämispäällikkö Maria Nissén-Feldt (2012) esittelee Keudan oman työhyvinvointia tukevan mallin, jossa yhteistyö työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation välillä korostuu. Myös varhainen tuki ja tehostettu tuki on nostettu tärkeiksi asioiksi. Ammattioppilaitoksen opettajat tekevät monenlaista opetustyötä: aineenopettajat opettavat pääasiassa luokkatiloissa, ja ammattiopettajat opettavat ammatillisia aineita niin työsaleissa kuin luokkatiloissakin. Työ on molemmissa opettajaryhmissä melko passiivista liikunnan kannalta: istumista tai paikallaan seisomista.

Opettajien työkykyä, työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia on tutkittu aikaisemminkin. Lotta ja Tapio Pietilän pro gradu -tutkimuksessa (2011) tutkittiin mm. liikunnan- ja terveystiedon opettajien työkykyä ja työtyytyväisyyttä. Opettajien työkyky näytti laskevan, kun ikä karttui, mutta työtyytyväisyys pysyi hyvänä koko ajan. Taina Svärdirin pro gradu -tutkimuksessa (1999) tutkittiin liikuntaa työpaikalla, työpaikan liikuntapalveluiden käytön ja osallistumisen ehtojen kannalta. Tuloksissa ilmeni muun muassa se, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet työntekijöiden liikkumista.

Tässä pro gradussa oli kysymyslomakkeen avulla tarkoitus selvittää Keudan opetusyksiköiden opettajien työhyvinvointia ja liikunnan osuutta siinä. Toimin itse Keudan Wärtsiläkadun yksikössä Järvenpäässä liikunnan ja terveystiedon opettajana. Opetan myös ergonomiaa (ks. 3.4.1). Olen kiinnostunut työhyvinvoinnista ja siitä, miten liikunnalla siihen voisi vaikuttaa. Eri-ikäisiä työntekijöitä kiinnostavat erilaiset liikuntapalvelut. Kyselyllä pyrittiin saamaan vastauksia siihen mitä liikuntapalveluita työpaikan tulisi tarjota, jotta opettajat lisäisivät työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöä. Tutkimuksella saadut tulokset ovat myös Keudan työterveyshuollon seurantaryhmän käytettävissä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Maailma muuttuu ja erilaiset työtehtävät sen mukana. Työn tekeminen on nykypäivänä erilaista kuin esimerkiksi 1960-luvulla. Työaikojen liukumat, etätyöpaikat ja liikkuva työ ovat nykypäivää. Työhyvinvointiin on ryhdytty kiinnittämään enemmän huomiota kuin ennen. (Työ ja terveys Suomessa 2012.) On todettu, että jo euron panostuksella työhyvinvointiin saadaan 5–6 euron hyöty. On laskettu, että Suomessa panostetaan työhyvinvointiin noin kaksi miljardia euroa vuodessa. Tähän lasketaan henkilöstön koulutus, työterveyshuolto, henkilöstöedut sekä työkykyä ylläpitävät toimenpiteet. Tämä ei ole suuri summa, jos lasketaan, että työpahoinvointiin menee 41 miljardia euroa (työtaturmat, sairauspoissaolot, sairaana työskentely ja terveys- ja sairaanhoitokulut). Tulevaisuudessa ne työpaikat, jotka panostavat työhyvinvointiin, tulevat menestymään. (Virtanen & Sinokki 2014, 236–237.) Pienemmillä työpaikoilla työhyvinvointiin liittyvien asioiden kehittäminen on helpompaa kuin suurilla työpaikoilla. Esimiehen oikeudenmukaisuus on tutkitusti yksi työhyvinvoinnin selkäranka. Sillä on myös vaikutusta työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Sairauspoissaolot vähenevät hyvän esimiestyöskentelyn seurauksena. Oman työn kehittäminen, koulutuksiin pääseminen sekä työkavereiden tuki saavat työntekijät viihtymään työpaikalla. Jotta ihmiset saadaan jatkamaan työelämässä eläkeikään asti, vaatii se hyvää terveyttä, taloudellisten tekijöiden vakautta ja työn pysymistä mielekkäänä. (Työ ja terveys Suomessa 2012.)

Otalan ja Ahosen (2005) mukaan työhyvinvointia on vaikea käsitellä, koska se ei ole käsin kosketeltavissa kuten esimerkiksi koneet. Työhyvinvointi on yksilöllistä, toiselle se tarkoittaa turvallisuutta ja toiselle vapautta. Uuden oppiminen, haasteisiin vastaaminen sekä onnistuminen työssään edesauttavat työssä viihtymistä. Ihmisen ja työyhteisön jatkuvan kehittämisen päämääränä ovat hyvät, viihtyisät työolot sekä yrityksen menestyminen. (Ojala & Ahonen 2005, 27–28.)

Anttosen ja Räsäsen (2009, 18) mukaan suomalaisessa työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti: ”Työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.” Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työhyvinvointi on sitä, että saa tehdä mielekästä ja sujuvaa työtä. Työ on turvallista ja terveyttä ylläpitävää sekä työympäristö työuraa tukevaa. Siihen kuuluvat myös fyysinen,



psykykinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä asennoituminen omaan työhön. (Salovaara & Honkonen 2013, 18–19.)

Työhyvinvoinnin uhkana voidaan pitää esimerkiksi sitä, että työskennellään sairaana. Kukaan ei halua saada ”mainetta” paljon sairastavana henkilönä. Koetaan, että on tärkeää näyttäytyä työpaikalla, vaikka sairaana työpanos jää vaisuksi, tartuttamisvaara muihin työntekijöihin kasvaa, toimintakyky heikkenee ja erilaiset työtaturmat uhkaavat. Varsinkin lama-aikana, kun ihmisiä irtisanotaan ja tulevaisuus näyttää työuran kannalta huonolta, on kynnys jäädä kotiin sairastamaan korkea. Noususuhdanteen aikana kynnys kotiin jäämisestä mataloituu. (Pyöriä 2012, 15.)

Työhyvinvointi-käsitettä miettiessä en voi olla ajattelematta asiaa myös niin, että jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin ja sen sisällön eri tavalla. Jollekin merkitsee se, että oma autopaikka on vapaana, kun tulee töihin. Yhdelle hyvää mieltä tuo talvella aurattu tai hiekoitettu piha-alue. Toiselle on merkityksellistä se, että kahvi on keitetty, kun tulee töihin. Pienet asiat vaikuttavat yksilön olotilaan ja sen rakentumiseen. Perusasioiden kunnossa oleminen auttaa työn hoitamisessa ja jos niiden puolesta joutuu taistelemaan, ei pysty antamaan täyttä työpanosta yrityksellekään.

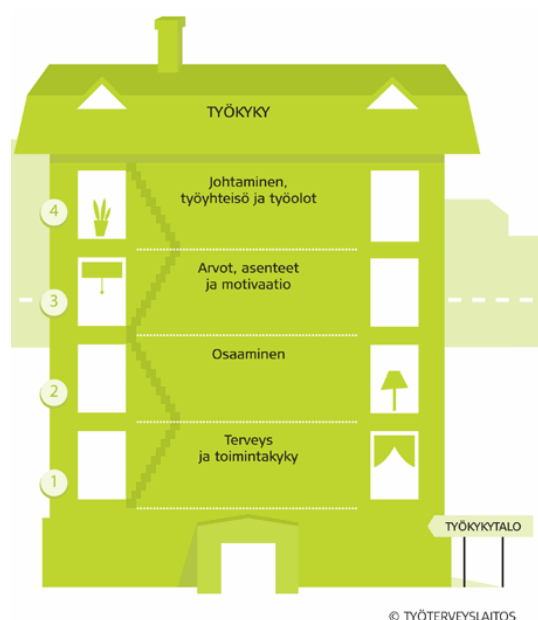
## **2.1 Työkyky**

TyKy-barometrin (2001) työkykyä ylläpitävän toiminnan merkkipaaluna voidaan pitää muun muassa seuraavia asioita: työmarkkinaosapuolten sopimus työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä 1971, työterveyshuoltolaki 1979, valtioneuvoston päätös työterveyshuollon järjestämisestä 1995 ja työturvallisuuslain muutos 1998 sekä työterveyshuoltolaki 2002. Työkykyä ylläpitävä toiminta näyttää olevan yhteydessä siihen, miten iso toimipaikka on. Tutkimus osoitti myös työterveyshuoltosopimuksilla ja niiden kattavuudella, firman taloudellisella tilanteella ja työntekijöiden sukupuolijakaumalla olevan vaikutuksia työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Toimipaikoilla, joissa on vähintään 20 henkilöä, työkykyä ylläpitävä toiminta on lisääntynyt enemmän kuin alle 10 hengen toimipaikoilla. Yli sadan henkilön toimipaikoilla tyky-toiminnan järjestäminen on aktiivisempaa ja laajempaa kuin pienillä toimipaikoilla. (Tyky-barometri 2001.)

Vesterisen (2006) mukaan työkyky muodostuu sen lopputuloksena, miten yksilön ja työyhteisön sekä työympäristön yhteensovittaminen rakentuu. Vastaavasti työkyky murentuu, jos perusasiat eivät toimi. Yksilöllä voi olla ongelmia työyhteisössä tai työn

ulkopuolella, työn sovittamisessa perhe-elämään sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä ystävien kanssa. (Vesterinen 2006, 31.)

Ilmarinen (2006) kuvaa ihmisen työkykyä kerrostalona (kuva 1.). Rakennelmassa on erilaisia kerroksia, jotka muodostavat kokonaiskuvan ihmisen työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Alin kerros, muiden kerrosten painon alla, muodostuu terveydestä ja toimintakyvystä. Siinä kuvataan ihmisen tärkeitä osa-alueita: fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Toisessa kerroksessa on osaaminen. Ammattitaito ja sen kehittäminen ovat tärkeitä työnkyvyn kannalta. Jotta työssään pärjää, on osaamista sekä taitoja päivitettävä ja täten vastattava haasteisiin. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Nimenomaan se, miten ihminen käsittelee oman arkielämänsä arvoja suhteessa työhön. Neljäs kerros on painavin kerros. Se kuvaa työtä, työyhteisöä ja työoloja sekä johtamista. Kokonaisuus koostuu työyhteisön toimivuudesta ja työn vaatimuksista. Siihen kuuluvat myös vahvasti johtaminen ja organisointi. Varsinkin johtamiselle on annettu vahva rooli tehdä muutoksia, jotta työyhteisö saadaan toimivaksi. Talon ylimpänä on katto, jossa lukee työkyky. Jos kaikki alla olevat kerrokset toimivat, niin katto on pitävä eikä vuoda. Jotta työkykyä pystyy ylläpitämään ja kehittämään, tarvitaan siihen työntekijän ja esimiehen yhteistyötä. Siihen vaikuttaa myös työyhteisö. (Ilmarinen 2006.)



KUVA 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014).

## **2.2 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi**

Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, tulisi ihmisen voida hyvin fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Nämä edellä mainitut ovat monella tapaa yhteydessä toisiinsa. Liikunnan harrastaminen pitää ihmisen kunnossa, lisää mielenrauhaa ja vaikuttaa positiivisella tavalla mieleen. Aktiivinen oppija saa elämälleen kokemuksia ja jonkinlaisen päämäärän, mihin pyrkiä. Mielenvireys pysyy korkealla ja energisyys tuo voimaa saavuttaa itselle asetettu päämäärä. Ihminen, joka on sosiaalisesti aktiivinen, luo itselleen sitä kautta positiivista energiaa. Tämän energian on todettu jopa ehkäisevän sairauksia. (Juuti & Vuorela 2002, 64–65.)

Henkisestä hyvinvoinnista puhutaan paljon ja myös henkinen pahoinvointi on keskusteluissa esillä. Kun töihin on kiva mennä ja työpäivän jälkeen on mukava mieli, on hyvinvoinnilla onnistumisen edellytykset. Moni asia työpaikalla vaikuttaa siihen, että henkisen hyvinvoinnin mittari täyttyy. Tähän vaikuttavat muun muassa työkaverit, esimiehet, työterveyshuolto, muu yhteisö työpaikalla ja se, että työntekijä on sopusoinnussa arvomaailmansa ja työpaikan edustamien arvojen kanssa. Työn kokonaisuuden tulee olla sellaista, että siitä selviää työajan puitteissa. Tässä astuu kuvaan ammattitaito ja työn hallinta. Työntekijän tehtävä on kannustaa ammattitaidon ylläpitämiseen. (Klemelä 2006, 8–11.)

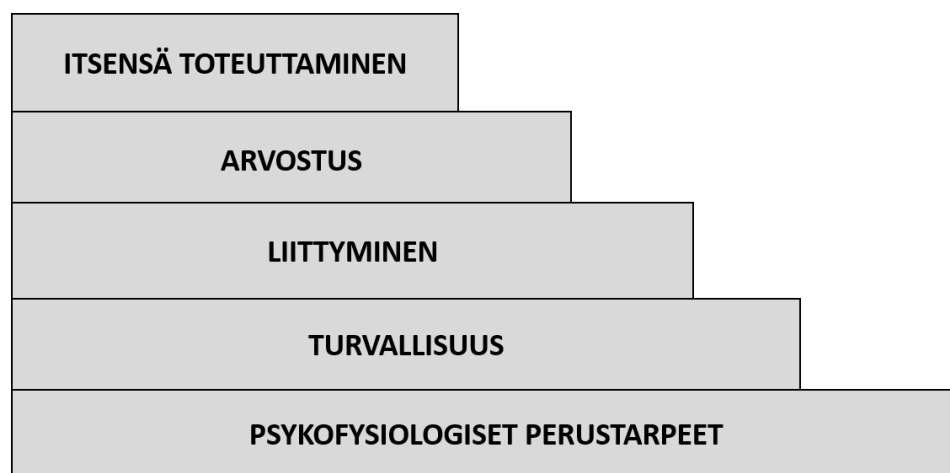
## **2.3 Työhyvinvointi ja johtaminen**

Työpaikan johdolla on iso vastuu työhyvinvoinnissa. Johdon tulee huolehtia siitä, että esimiehet ovat ammattitaitoisia, mutta myös johtamis- ja ihmissuhdetaitoisia. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille työpaikalla, viimekädessä se on kuitenkin ylimmän johdon vastuulla. Tämä on henkilöjohtamisen ydinasia. Esimiesten tulee osata puuttua asioihin ennaltaehkäisevästi. Työhyvinvoinnissa onnistuneet johtajat ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittämisessä. (Rauramo 2008, 145–147.) Vesterisen (2006) mukaan ihmisen ja organisaation välinen suhde alkaa työhönotosta. On tärkeää löytää jokaiselle kykyjensä mukainen työtehtävä. Tämän jälkeen kuvaan astuu työhön perehdyttäminen. Hyvä perehdyttäminen luo pohjan myöhemmälle työmenestykselle. (Vesterinen 2006, 85.)

Yleisperiaate hyvälle johtamiselle on se, että esimies osaa keskustella alaisensa kanssa ja ottaa heidän mielipiteensä huomioon. Työpaikan kehittämiseen osallistuminen lisää motivaatiota. Työntekijöiltä saa apua ongelmaratkaisuissa ja uusia ideoita asioiden eteenpäin viemisessä. (Juuti & Vuorela 2002, 19). Työkatsaus 2025:n mukaan tulevaisuuden johtajat ovat luovia. Visionäärisyys ja innovatiivisuus ovat asioita, joihin johtohenkilöiden on löydettävä resursseja ja osattava hyödyntää niitä työelämässä. Johtaminen on tasa-arvoistunut ja työntekijöitä on otettava mukaan päätöksentekoon. (Työkatsaus 2025.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvointia voidaan kuvata myös ns. työhyvinvoinnin portaat -mallilla (kuva 2). Sen ajatuksena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia oleellisia tekijöitä ja toimintamalleja. Malli on aikaansaatu vertailemalla ja käyttämällä jo olemassa olevia tyky- ja työhyvinvointimalleja (Rauramo 2008, 34). Mallin pohjana on toiminut Maslowin tarvehierarkia (1943). Abraham Maslow lähti siitä ajatuksesta, että ihmisellä on perustarpeet, jotka pitää tyydyttää ensin. Tämän jälkeen jää aikaa etsiä korkeampia tarpeita (Green 2000). Tässä porrasmallissa keskitytään perustarpeisiin ja käydään ne läpi porraskaikalla. Porrasmalli kuvaa työhyvinvoinnin taustalla olevia asioita, joiden avulla voidaan tehdä pitkäjänteistä ja suunnitelmallista kehittämistyötä työpaikan työhyvinvoinnin parantamiseksi (Rauramo 2008, 34–35.)



KUVA 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli (mukaillen Rauramo 2008. 34–35).

Rauramon (2008) mukaan ensimmäisen portaan psykofysiologiset perustarpeet käsittelevät ihmistä ja työtä. Ne käsittelevät myös työn vaatimuksia ja niistä aiheutunutta kuormittumista. Hyvä terveys on ihmisen voimavara, ja työterveyshuolto tukee sitä. Perustarpeisiin liittyvät myös uni ja lepo sekä liikunnan harrastaminen. Toisella portaalla turvallisuuden tarpeessa kyse on turvallisesta työyhteisöstä, työsuojelusta ja johtamisesta. Työpaikkaan liittyvät muutokset tai työn loppuminen nostavat huolen elämässä pärjäämisestä. Terveellinen työympäristö ja työhön liittyvien riskitekijöiden arvioiminen sekä ergonomia ovat isossa roolissa toiselle portaalle noustessa. Kolmannen portaan liittymisen tarpeessa kehitetään työyhteisöä. Selvitetään, minkälainen on työpaikan työilmapiiri sekä viihtyvyys, tasa-arvokulttuuri ja monikulttuurisuuden tuomat haasteet ja mahdollisuudet työpaikalla. Työpaikan kehittämiseen tarvitaan esimiehen tuki, ja siihen vaikuttaa myös hänen suhteensa alaisiinsa. Neljännen portaan arvostuksen tarpeeseen liittyvät kehityskeskustelut, rakentavat palautteet sekä palkkaus. Viimeisenä portana on itsensä toteuttamisen tarve: elinikäinen oppiminen ja osaaminen. Kilpailukyky ja itsensä kehittäminen ovat tärkeitä asioita eteenpäin mentäessä. Viidennellä portaalla toteutetaan työnohjausta ja mentorointia sekä osaamiskartoitusta työpaikalla. (Rauramo 2008, 34–35.)

Otalan ja Ahosen (2005) mukaan portaiden päälle voidaan asettaa vielä yksi ylempi porras. Tämä porras olisi henkisyys ja sisäinen into. Näihin kuuluvat motiivi, arvot ja oma sisäinen energia. Ihmisen täytyy ottaa vastuuta omista tekemisistään ja olla sitoutunut siihen. Oma halu määrittää pitkälti työhyvinvointia. Henkinen hyvinvointi on kaiken perusta. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

## **2.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen**

Työhyvinvointiin on kehitetty paljon erilaisia mittareita mittaamaan esimerkiksi tiettyä asiaa tai ilmiötä. Ne ovat yleensä kyselymittareita ja usein määrällisiä. Kysymysmäärät vaihtelevat 21:stä jopa 99 kysymykseen. Kysymykset voivat olla myös monivalintaisia. Se, minkälaisen mittarin valitsee, riippuu siitä, mitä halutaan mitata. Jos työhyvinvoinnilla halutaan vaikuttaa työpaikan tuottavuuteen, tulee tuottavuuden mittaamisen lisäksi seurata myös sairauspoissaoloja ja syitä, jotka poissaoloihin johtavat. (Ojala & Ahonen 2005, 232–235.)

Hyviä mittareita suuntaviivojen seurantaan ovat esimerkiksi työtapaturmakyselyt, sairauspoissaolot, vaihtuvuus sekä asiakaspalautteet. Kokonaisvaltaisissa kyselyissä pureudutaan syvemmälle organisaatioon. Kysellään esimerkiksi työilmapiiristä, kehittämistarpeista, johtamisesta ja työtyytyväisyydestä. Kyselyjen teettämisen jälkeen on myös tärkeää panostaa seurantaan: mitä tuloksia saatiin, saavutettiin tavoitteet, miten jatketaan eteenpäin. (Ojala & Ahonen 2005, 232–235.)

Näitä erilaisia työkykyyn ja kuntoutukseen saatavia mittareita ovat esimerkiksi työterveyslaitoksen työkykyindeksi (TKI). Se on kyselytyökalu, jolla selvitetään henkilöstön työkyvyssä ja terveydessä tapahtuvia muutoksia. Seurannan ja raportoinnin avulla muutosten seuraaminen on helppoa. Tähän liittyy myös pisteytysjärjestelmä, jonka avulla saadut tulokset ovat vertailukelpoisia. Työstressikyselyssä (TSK) tiedustellaan lomakkeen avulla psyykkisen kuormituksen kokemista työtilanteissa. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi kehittämistarpeiden perusteluun työyhteisössä tai ohjauksen ja neuvonnan suuntaamiseen jaksamiseen liittyvissä tilanteissa. Näiden edellisten lisäksi on työterveyslaitokselta saatavilla työkyvyn ja kuntoutustarpeen sekä työkuormituksen arviointia. Näissä arvioinneissa mittauksia tehdään kenttäolosuhteissa tai laboratoriossa. (Työterveyslaitos 2015.)

## **2.5 Liikunta ja työhyvinvointi**

Ihminen on luotu liikkuvaksi, ja liikunta on biologinen perustarve. Liikunta on monilla työpaikoilla osoittautunut hyväksi työhyvinvoinnin lähteeksi. Liikunnalla on myönteinen vaikutus niin fyysiseen, sosiaaliseen kuin psyykkiseenkin terveyteen. Työpaikoilla sosiaalisten suhteiden kehittäminen alkaa usein liikunnan kautta. Työpaikkajoukkueet tai liikuntaryhmien kokoontumiset edesauttavat keskustelua ihmisten välillä. Toisiin ihmisiin tutustumiset ja kokemukset eri tapahtumista luovat yhteishenkeä työpaikalla. Liikunnasta tulisi saada iloa. Fyysisesti se voi joskus olla raskastakin, mutta jälkeensä liikunta antaa rennon olotilan ja hyvän mielen. Liikunnalla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia aineenvaihduntaan, lihasmassaan, hapenottokykyyn sekä hermoston ja aistien yhteistyöhön. Kun työpaikolla puhutaan työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, tarkoitetaan yleensä jonkun liikunnallisen hankkeen aloittamista. (Juuti & Vuorela 2002, 74–76.)

Työterveyslaitoksen (2011) mukaan hyvä fyysinen kunto näyttäytyy työvälteenä. Sen vaikutus jaksamiseen on olennainen asia työn hoitamisen kannalta. Fyysisellä kunnolla on vaikutusta sairauspoissaoloihin, ja säännöllinen liikunta edesauttaa esimerkiksi unen saannissa. Psykkinen hyvinvointi on myös sidoksissa liikkumiseen. Liikkuminen työkavereiden kanssa tai harrastaminen vapaa-ajalla parantaa sosiaalisia suhteita, edesauttaa työssä jaksamista ja parantaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2011.)

Työkyvyn perustana pidetään terveyttä ja toimintakykyä. Liikunnan merkitystä terveydelle, toimintakyvylle ja työkyvylle voidaan tarkastella tämän pohjalta. Se, missä kunnossa yksilön hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto tai tuki- ja liikuntaelinten toiminta on, riippuu hänen liikunnan harrastamisensa säännöllisyydestä. Lisäksi liikunnan kesto ja intensiteetti vaikuttavat myös hengitys- ja verenkiertoelimistön kuntoon. Kun puhutaan terveystuonasta, tarkoitetaan kuntoa ylläpitävää toimintaa. Terveystuon ja kuntoliikunnan matala vaatimustaso edesauttavat saamaan mukaan myös ne passiiviset henkilöt, jotka eivät liiku tarpeeksi. Fyysisen kunnan heikkeneminen vaikuttaa myös psyykkiseen ja sosiaaliseen elämään. (Heikkinen & Ilmarinen 2011.)

Liikunnan tuominen työpaikalle ja sen myyminen työyhteisölle vaatii pohdintaa. Auran (2006, 58–59) mukaan tulee, nimenomaan työilmapiirin kannalta, olla selkeä strategia siitä, mitä lähdetään tekemään. Henkilöstö hyväksyy liikuntaohjelman, kun se on laadukasta ja tavoitteellista. On myös tärkeää, että ihmiset tietävät mitä ja missä tapahtuu. Oikein toteutettuna, ja yrityksen sisään rakennettuna liikunnasta tulee ylpeyden aihe myös niille, jotka eivät siihen osallistu. (Aura 2006, 58–59.)

Esimiesten vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista on selkeä. Heidän tulee tukea jaksamista ja työkykyä, ja liikunnan rooli on olennainen. Esimiesten tulee edistää liikuntapäivien järjestämistä ja mahdollisuuksien antamista työn lomassa tapahtuvalle liikkumiselle. Asioiden esille ottaminen kehityskeskusteluissa ja työntekijöiden innokkuuden valjastaminen liikunnallisten päämäärien saavuttamiseksi vaatii esimieheltä myös viitseliäisyyttä. (Aura 2006, 83–84.)

Oili Kettusen väitöskirjassa (2015) tutkittiin kahden ryhmän avulla ryhmäliikunnan vaikutusta työkykyyn. Ryhmään 1 johon kuului 338 miestä ja naista keski-ikältään noin 45 vuotta, ja ryhmään 2 kuului 33 miestä ja naista keski-ikältään noin 41 vuotta. Tutkittaville tehtiin maksimaalisen hapenottokyvyn testi sekä lihaskuntotesti. Laajalla terveystarkastuksella arvioitiin liikunta-aktiivisuutta ja henkistä hyvinvointia. Ryhmä 1 osallistui vuoden ajan kahden päivän liikuntaleireille ja ohjattuihin ryhmäliikuntatunteihin. Ryhmä 2 suoritti vain testit. Seurantavuoden aikana haluttiin seurata liikunta-aktiivisuutta ilman ohjattua ryhmäliikuntaa.

Tuloksia arvioitaessa huomattiin, että ryhmä 1 oli nostanut liikunta-aktiivisuuttaan ja kunto oli parantunut, stressitekijät vähentyneet sekä hyvinvointi oli parantunut. Työkyky oli parantunut hyvän kunnan ja alentuneen stressin vuoksi. Vastaavia tuloksia ei löytynyt ryhmästä 2. Seurantavuoden jälkeen ryhmän 1 työkyky oli parempi ja stressioireet vähentyneet verrattuna lähtötilanteeseen. Tämä osoitti tulosten pysyvyyttä. (Kettunen 2015.)

Nykypäivänä on olemassa erilaisia internetin tuomia mahdollisuuksia seurata omaa liikumistaan. Liikuntapäiväkirjoja voi tehdä verkossa, tai voi ostaa maksullisia ohjelmia, jotka kertovat liikuntasuosituksista ja tekevät liikuntaohjelmia, joita noudattamalla pääsee tietynlaisiin tuloksiin. Nämä ohjelmat saavat monet ihmiset liikkumaan. Kun on jokin, joka seuraa tekemisiä samaan tapaan kuin personal trainer (omavalmentaja), ihminen saa itsestään enemmän irti. Lauri Penkkimäen pro gradu -tutkielmassa (2014) tutkittiin sosiaalista verkkoympäristöä hyödyntävän liikuntaintervention vaikutuksia työkykyyn. Siinä hän tutki teemahaastattelujen avulla ihmisiä (n=10), joilla oli käytössä Heia-Heia-liikuntainterventio. Heia-Heia on sosiaalinen hyvinvointipalvelu, joka opastaa työyhteisöjä kohti parempaa arkea. Ohjelman avulla voi suunnitella hyvinvointikampanjoita (Heia-Heia 2015). Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella työpaikat tunnustivat liikunnan roolin merkittävyyden työkyvyn keskeisenä tekijänä. Työkykyä tukevan elämäntavan omaksuminen tapahtui kuin huomaamatta. Liikuntasuoritusten tekeminen ei ollut sidoksissa työaikaan tai ennalta sovittuihin liikuntapaikkoihin. Tämä korostui psyykkisellä tasolla. Liikuntaa ei koettu liian stressaavaksi eikä henkisesti kuormittavaksi. Liikuntasuoritusten ylös kirjaaminen sai monet ylpeiksi ja mielihyvätunne kasvoi. Sosiaalisella puolella todettiin, että Heia-Heia paransi työyhteisön kiinteyttä. Se aiheutti työpaikalla keskustelua, ja liikunnasta oltiin yleisellä tasolla kiinnostuneita. (Penkkimäki 2014.)



Se, miten työpaikoilla liikutaan, on aika paljon kiinni siitä, keitä siellä on töissä. Aina tarvitaan joku, joka saa muut lähtemään mukaan erilaisiin tempauksiin. Hyvien ideoiden esittäminen työpaikan johdolle, ja sieltä saatu tuki auttavat eteenpäin. Työantaja voi tukea henkilökuntaa monilla tavoilla: liikuntasetelit ovat yksi tapa. Muita mahdollisuuksia voivat olla mm. koko työyhteisön valjastaminen hyvinvointitempauksiin, työpaikkajoukkueen muodostaminen ja liittyminen työpaikkaurheilusarjaan, omien turnauksien järjestäminen työpaikan sisällä ja erilaiset haastekampanjat. Lisäksi työnantaja voi esimerkiksi tarjota kävelymittarit tai aktiivisuusrannekkeet työntekijöilleen, ja näin innostaa myös vähän liikkuvia lisäämään aktiivisuuttaan.

### **3 OPETTAJAN TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT**

Opettajan työ on vaativaa niin henkisesti kuin fyysisesti: seisomista, istumista ja kumarassa oloa. Tuki- ja liikuntaelimet ovat kovalla koetuksella. Melu ja sisäilman laatu vaikuttavat myös opettajan fyysiseen olotilaan. (Lamminpää 1999, 106.)

Perkiö-Mäkelän (2006) mukaan koulutusalaalla työskentelevät arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin muiden alojen työntekijät keskimäärin. Valtaosa opettajista kokee terveydentilansa melko hyväksi ikätovereihinsa verrattuna. Koulutusalaalla työskentelevät saavat työnantajalta tukea aktiiviseen harrastamiseen muita aloja enemmän. He ovat yleensä normaalipainoisia ja tupakoivat tai käyttävät alkoholia keskimääräistä vähemmän. (Perkiö-Mäkelä 2006, 76–77.)

#### **3.1 Työyhteisö**

Työyhteisön tarkoitus on olla suorittamassa jotain tehtävää, sen jäsenet ovat vuorovaikutussuhteessa keskenään ja heillä on erilaisia rooleja. Työyhteisön jäsenten välillä on sosiaalista toimintaa, ja he tuntevat toisensa. Työyhteisössä vallitsee yhteenkuuluvuuden tunne, ja heillä on yhteisymmärrys siitä, keitä tähän yhteisöön kuuluu. (Joki 2007.)

Ihmisillä on paljon samankaltaisia käsityksiä siitä, millainen on hyvä työyhteisö. Työntekijöiden tulee olla keskenään avoimia ja osata keskustella keskenään. Esimiesten toiminta on läpinäkyvää, ja jokainen pääsee osallistumaan toimintaan. Tiedon siirtäminen ja osaamisen välittäminen muille luo omalta osaltaan myönteistä ilmapiiriä työyhteisöön. Kyky tehdä kompromisseja myös silloin, kun kaikki ei mene oman mielen tai esityksen mukaan. Kun tarkastellaan opettajien työyhteisöä, tulevat esille yhteiset tavoitteet ja yhteinen arvomaailma. Opettajat haluavat keskustella ja ratkoa ongelmia yhdessä. Tietynlainen ryhmädynamiikka vallitsee työyhteisössä. Vaikeiden asioiden käsitteleminen yhdessä luo turvallisuuden tunnetta. (Salovaara & Honkonen 2013, 62–64.)

### **3.2 Työnohjaus**

Työnohjausta voi olla henkilökohtaista tai ryhmään kohdistuvaa. Henkilökohtaisessa työnohjauksessa keskitytään henkilökohtaisiin ongelmiin ja tuetaan työntekijää kehittymään sekä löytämään omat vahvuutensa ammatin vaatimuksiin nähden. Ryhmään kohdistuvassa ohjauksessa korostuu ryhmän turvallisuus. Keskustelun tulee olla avointa, ja tämä tukee luottamuksen syntymistä ryhmän sisällä. (Perkiö-Mäkelä 2006, 46–47.)

Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan työnohjausta voidaan antaa opettajien työyhteisöille, vaikka nämä eivät olisikaan samasta koulusta. Heitä yhdistää yhteinen toimiala. Se, että työntekijät eivät ole samasta koulusta, on vapauttava asia keskustelun kannalta. Vakiintuneet roolit eivät muodosta estettä keskusteluille. On tärkeää, että työnohjaaja ei asetu kenenkään puolelle, vaan on puolueeton ja johdattelee asioita oikeaan suuntaan. (Salovaara & Honkonen 2013, 296–297.)

### **3.3 Turvallisuus**

Turvallinen työpaikka on monista tekijöistä koostuva asia. Yhdet näkevät turvallisuuden olevan sitä, että työpaikka säilyy eikä ole vaaraa työtehtävien loppumisesta. Toiset taas kiinnittävät huomiota työympäristöön: olosuhteisiin, altistumiselle huonolle ilmanlaadulle, hajuille tai liuottimille. Kolmas taho taas näkee turvallisuuden fyysisen uhan poissaolemisenä. Turvallisen työpaikan tulisi olla näitä kaikkia. Fyysistä uhkaa voi kokea toisen työntekijän tai ulkopuolelta tulevan uhan taholta. Irtisanomiset luovat työpaikoille pahoinvointia, mielen ongelmia ja stressaantumista. Hyvin tehdyt toimintasuunnitelmat edesauttavat työntekijöiden hyvinvointia ja uskoa tulevaisuuteen. (Rauramo 2008, 85–86.)

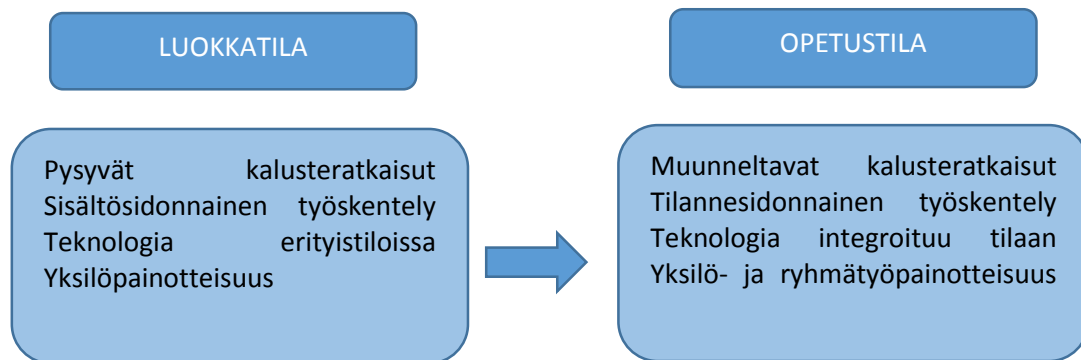
Työpaikan ergonomiset puitteet ovat mielestäni merkittäviä asioita. Siisteys niin käytävillä, luokissa kuin työhuoneissa edesauttaa hyvän ilmapiirin ja turvallisen ympäristön luomisessa. Valaistus ja hyvä ilmastointi pitävät mielen virkeinä. Jos jotain sattuu, turvallisuussuunnitelman pitäisi olla laadittu niin, että se näkyy ja on kaikkien toteuttavissa. Poistumistiet tulee olla merkitty ja kokoontumispaikat määrätty etukäteen. Henkilökunta on koulutettu niin, että he osaavat toimia, ja oikeat henkilöt on valittu tärkeimpiin paikkoihin opastamaan akuuttitilanteessa. Tänä päivänä väkivalta kouluissa puhuttaa. Viime vuosina on ollut merkittäviä väkivallan merkkejä kouluyhteisöjä kohtaan. Jokelan ja Kauhajoen tapahtumat ovat edelleen monen muistissa. Kenenkään ei tulisi kohdata väkivaltaa työtä

tehdessään. Työntekijöiden koulutus väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi on ensiarvoisen tärkeää (Rauramo 2008, 112). Uhkaavien tilanteiden ennaltaehkäisy ja niiden jälkikäsittely ovat mielestäni avainasemassa. Jos uhkaavia tilanteita syntyy, tulee ne osata hoitaa, eikä ketään tule jättää yksin näiden asioiden kanssa. Valvontakamerat ovat työyhteisössä arkipäivää. Niiden avulla voidaan selvittää nykyään monta rikosta.

### **3.4 Työympäristö**

Opettaminen on opettajan perustehtävä. Jotta tämä onnistuisi, tulee työympäristön olla kunnossa. Opettajien tulisi osallistua työtilojensa suunnitteluun jo alkuvaiheessa, kun tiloja opettamiseen mietitään. Harvoin näin tapahtuu. Yleensä opettaja pääsee mukaan suunnitteluun vasta viimeistelyvaiheessa. Jos halutaan, että luokkaan tulevat hyvät, ergonomiset tilat, tulee opettajien olla mukana heti, kun kalusteista ryhdytään keskustelemaan. Opettajalla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa asioihin, ja varsinkin työn kuormittavuus tulee huomioida. (Perkiö-Mäkelä 2006, 77.)

Uusia kouluja rakennetaan tarpeeseen ja vanhoja peruskorjataan. Samalla mietitään uusia tapoja opettaa ja uusiin opetusmenetelmiin soveltuvia opetustiloja. Opetustilojen muuttaminen nykyisistä, totutuista uusiin vaatii huolellista suunnittelua. Nykyisistä, ei niin toimivista, tulisi siirtyä muunneltaviin ja ryhmätyötä sekä nykyteknologiaa tukeviin ratkaisumalleihin (kuvio 3). Kuuskorpi (2012) tutki väitöskirjassaan erilaisia tilaratkaisuja tulevaisuuden kouluihin. Eri opetusmenetelmien hyödyntäminen monimuotoisin tilaratkaisuin sekä hyvät ryhmätyöskentelymahdollisuudet nousivat esiin tutkimuksessa. Henkilökohtainen yksilö- tai parityöpiste ja vapaamuotoinen työpiste saivat myös kannatusta. Opettajan työpisteen sijoittaminen luokan keskelle ilmentää uutta ajattelutapaa suhteessa oppilaisiin. Tietokoneiden käyttö opetuksessa korostuu ja ne sulautuvat normaaliin tuntityöskentelyyn. Niiden sijoittelu luokkatilaan, niin henkilökohtaiseen kuin ryhmäopetukseen, saa kannatusta. Tulevaisuudessa opetustilassa työskentelee useampi opettaja ja ohjaaja. Näin samanaikaisopettajuus korostuu, ja erilaisten oppimispolkujen käyttö yleistyy. Tämänhetkiset opetustilat eivät tue tulevaisuuden modernien opetusmenetelmien käyttöä. (Kuuskorpi 2012.)



KUVIO 3. Passiivisesta luokkatilasta dynaamiseen luokkatilaan (mukaillen Kuuskorpi 2012).

### 3.4.1 Ergonomia

”Ergonomia on tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle. Sen avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia” (Työterveyslaitos 2015). Opettajan ergonomiaa mietittäessä tulee ensiksi mieleen pöytä ja tuoli. Nykyaikana korkeussäädettävä työtaso mahdollistaa hyvän työasennon, tehdään opetustyötä sitten istuen tai seisten. Alaraajojen kuormitusta voidaan vähentää seisomatuella varustetuilla tuoleilla, joita on jo monessa koulussa. Jos opettaja haluaa, on mahdollista hankkia pyörillä liikkuva satulatuoli. Se mahdollistaa opettajan siirtymisen oppilaan luota toiselle ohjaustilanteissa. Opettajan tulisi pyrkiä aina luonnolliseen perusasentoon työskennellessään. Nivelet kuormittuvat kierto- ja ääriasennoissa. Toistuvia liikkeitä tulee myös välttää, samoin äkkinäisiä ja repiviä liikkeitä. (Perkiö-Mäkelä 2006, 78.)

### 3.4.2 Fyysinen rakennus

Jussi Onnismaan Opettajien työhyvinvointi –raportin (2010) mukaan lähes puolet koulurakennuksista on erittäin huonossa tai välttävässä kunnossa. Kosteusongelmia esiintyy joka toisessa koulussa. Opettajien ja henkilökunnan sekä oppilaiden sairastumisia ja poissaoloja on runsaasti. Näitä kosteuden aiheuttamia vaurioita ja niistä aiheutuvia terveyshaittoja on todettu suomalaisissa sekä kansainvälisissä tutkimuksissa. Opettajien saama homealtistus näkyy hengitystie- ja silmätulehduksina sekä päänsärkinä ja väsymyksenä. Kyseisiä ammattitauteja todetaan vuosittain kymmeniä. (Onnismaa 2010.)

Myös Reijula (1999, 65) toteaa, että homekoulujen lapsilla on tavallista enemmän hengitystieoireita sekä tulehdussairauksia. Luokkahuoneiden sisäilman laatu on heikentynyt. Tähän on päädytty säästöjen ajamana, kun luokkakokoja on ryhdytty kasvattamaan. Luokkahuoneisiin tuleva korvausilma ei enää riitä, ja poistoilmanvaihtokaan ei toimi kunnolla. Välituntien aikana luokkahuoneet tulisi tuulettaa. Jos tätä ei tehdä, nousee luokan hiilidioksidipitoisuus korkealle. Tämä aiheuttaa tukalaa oloa, väsymystä ja päänsärkyä. Riittämätön ilmanvaihto on työympäristön suurimpia puutteita. Lisäksi vuodenajasta riippuen luokkahuoneissa on yleensä joko liian lämmin tai kylmä. (Reijula 1999, 63.) Oppimistuloksiin, kouluviihtyvyyteen ja siihen, miten opettajat voivat, on koulurakennuksella ratkaiseva merkitys (Salovaara & Honkonen 2013, 213).

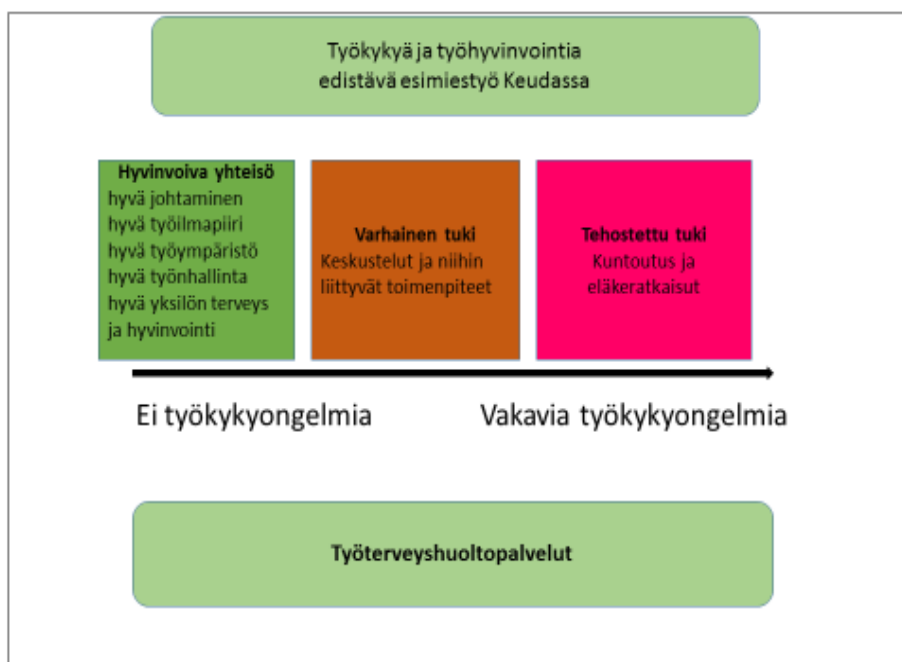
#### **4 KEUDAN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINTIMALLI**

Järvenpään ammattikoulu on aloittanut toimintansa 1962. Ensimmäisenä vuonna oppilaita oli koulussa 47. Opetuslinjoja oli aluksi neljä (viilaaja-koneistaja, putkiasentaja, keittäjä ja pukuompelija). Sivukoulut aloittivat toimintansa 1982 Keravalla ja Mäntsälässä. Järvenpään oppilasmäärä oli vuonna 1978 kohonnut jo 415 oppilaaseen, mikä aiheutti sen, että sivukoulujen rakentamista ryhdyttiin kiirehtimään. Sosiaalialan oppilaitos Tuusulaan valmistui 1986. Sieltä valmistui kodinhoitajia sekä sosiaalikasvattajia. Järvenpään ammattikoulun saneeraus alkoi 1988. Lisätiloja saatiin auto- ja kuljetustekniikalle sekä rakennus- ja pintakäsittelytekniikalle. Vuonna 1989 Nurmijärven ammattioppilaitos tuli mukaan kuntaliiton ylläpidettäväksi. (Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda) 2012.)

Vuonna 1993 kuntayhtymän nimeksi tuli Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä. Samalla siirryttiin talousarviomalliin, joka pohjautui tulosohjausjärjestelmään. Järvenpään kotitalousopettajaopisto ja Mäntsälän maatalous- ja puutarhaoppilaitos siirtyivät 1995 kuntayhtymän omistukseen. Pekka Halosen Akademia aloitti toimintansa 1907 nimellä Tuusulan kansanopisto. Vuonna 1998 se siirtyi kuntayhtymän omistukseen. Tiloissa annetaan opetusta viestinnässä, kuvanveistossa, taidegrafiikassa ja valokuvauksessa. Sipoon Enter valmistui vuonna 2007. Sen arkkitehtuuri on saanut palkintoja, ja se oli Maailman paras koulu -näyttelyssä vuonna 2011. Koulu toimi aluksi Keravan ammattiopiston alaisuudessa ja koulutti datanomeja. (Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda) 2012.)

Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymän lyhenteenä käytettiin 1990-luvun puoliväliin lyhennettä KUAKY. Lyhenne tuntui kankealta, kun suunniteltiin nettiosoitetta ja tietohallinnon taholta ehdotettiin uutta lyhennettä. Kuntayhtymän johto päättikin ottaa uuden lyhenteen KEUDA käyttöön vuonna 1996. Keravalle valmistui vuonna 1999 uudisrakennus, jonka kuntayhtymän johtaja ja talouspäällikkö nimesivät Keuda-taloksi. Keuda-nimi virallistui 1.8.2007. (Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda) 2012.) Vuonna 2013 koko Keudassa oli 4314 opiskelijaa. Keudan Järvenpään yksikössä Wärtsilänkadulla oli opiskelijamäärä lukukaudella 2012–2013 hieman yli 700. (Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän Wärtsilänkadun yksikön vuosikertomus 2013–2014, 4.)

Keudan työhyvinvoinnin osa-alueisiin kuuluvat hyvä johtaminen, hyvä työhallinta, hyvä työilmapiiri sekä hyvä työympäristö. Tämän lisäksi kaiken perustana on yksilön oma henkilökohtainen terveys ja elintavat. (Nissén-Feldt 2012, 12.)



KUVIO 4. Keudan työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation -malli (Nissén-Feldt 2012).

Kuviossa 4 on esitetty Keudan työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation -malli. Siinä painopistealue on vasemmalla eli työkykyongelmia olisi mahdollisimman vähän. Keudan tavoitteena on kehittää työhyvinvointia edistävää ja työkykyisyyttä tukevaa työtä entistä strategisemmaksi. Toimenpiteet tulee tehdä kaikille näkyviksi, ja ne tulee sijoittaa oikeaan kohtaan henkilön työuraa. (Nissén-Feldt 2012, 13.) Terveysperusteisten sairauspoissaolojen määrä oli 2014 Keudassa 9,6 päivää/henkilö. Sama luku vuonna 2013 oli 11,3. Eniten sairauspoissaoloja on syntynyt tuki- ja liikuntaelinsairauksista. (Keudan vuosikertomus 2014, 22–23.)

Keudan jokavuotisessa henkilöstökyselyssä seurataan työyksiköiden nykyoloja ja kehityssuuntia. Keskeisimpänä tarkoituksena on tuottaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja työoloista yksikköjen kehittämisen tarpeisiin. Henkilöstöbarometrin tuloksia (liite 1)



hyödynnetään koko Keudan toiminnan kehittämisessä sekä henkilöstötilipäätöksessä. Henkilöstöpalaute annetaan arviolla 1-5. Yksi on huonoin ja viisi on paras.

Keuda tukee työntekijöitään mm. liikunta- ja kulttuuriseteleillä (E-passi) ja järjestämällä erilaisia tutustumisvierailuja. Suuri osa työntekijöistä on mukana jokasyksyisessä Liikkeelle-kampanjassa. Tässä tapahtumassa liikutaan tiimeissä ja kerätään liikuntaminuutteja. Tiimit muodostetaan omasta yksiköstä. Vaihtoehtona ovat kilpasarja ja rentosarja. Esimerkiksi rentosarjassa tavoitellaan UKK-instituutin terveystiikunnan suosituksen mukaista liikuntamäärää (reipasta kestävyysliikuntaa vähintään 2½ tuntia viikossa sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa parantavaa liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa). Syyslukukaudella vuosittain järjestettävä hyvinvointiviikko on myös jokaisen yksikön ohjelmassa. Viikolla tehdään liikunnallisia suorituksia yhdessä oppilaiden kanssa, esimerkiksi köydenvetokilpailuja sekä haasteotteluita lentopallossa ja pesäpallossa. (Liikkeelle 2014.)

Keudan yksiköiden kesken pelataan henkilökunnan välisiä turnauksia. Salibandyssä mitellään voimia yleensä huhtikuussa ja jalkapallossa toukokuussa. Keudan lentopallojoukkue harjoittelee joka torstai ja osallistuu valtakunnalliseen turnaukseen kerran vuodessa. Golfissa ratkotaan mestaruuksia syyskuussa. Keuda antaa työntekijöilleen myös mahdollisuuden kehittää itseään. Opiskelut ja koulutukset ovat asioita, joihin työntekijöitä kannustetaan. Itsensä kehittäminen ja elinikäinen oppiminen ovat asioita, joita esimiehet suosittelevat työntekijöille. Kehityskeskusteluissa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten työtä haluaa kehittää. Kehityskeskusteluita käydään kerran vuodessa ja jos tarve vaatii, voi johdon kanssa käydä keskusteluita ajankohtaisista asioista.

Keudan henkilökunta osallistuu aktiivisesti Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliiton, SAKU ry:n järjestämiin liikuntatapahtumiin. Näitä ovat esimerkiksi Talvipäivät (sähly, hiihto, sulkapallo ja uinti), SAKU -puolimaraton ja Sporttipäivät urheiluopistossa. Sporttipäivillä on tarjolla vuosittain erilaista liikuntaohjelmaa muun muassa suunnistusta, kuntonyrkkeilyä, beach volleytä, frisbeegolfia, melontaa ja jousiamuntaa sekä vaellusta Ylläksellä (SAKU ry 2014).

## **5 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT**

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää Keski-Uudenmaan Koulutuskuntayhtymän työhyvinvointia ja liikkumista niin työaikana kuin liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. Kysyttiin, mitä liikuntamuotoja ja liikuntaryhmiä työpaikan tulisi tarjota, jotta työntekijät osallistuisivat liikuntaan, ja se parantaisi heidän työhyvinvointiaan. Lupa kysymysten esittämiseen saatiin Nissén-Feldtiltä, joka toimii Keudan työhyvinvoinnin vastuhenkilönä.

Tutkimus toteutettiin strukturoituna kyselynä, joka on yksi määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen aineistohankintamenetelmä. Strukturoitu kysely valittiin menetelmäksi, koska sen etuja ovat lomakkeen vastausten käsittely tallennettuun muotoon ja analysointi tietokoneen avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195).

### **5.1 Tutkimusongelmat**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää koko Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän opettajien työhyvinvointiin liittyviä asioita ja liikunnan harrastamista vapaa-ajalla.

Tutkimusongelmat:

1. Kuinka tyytyväinen ammattioppilaitoksen opettaja on työhönsä?
  - 1.1 Onko tutkittavan sukupuolen ja koetun työtyytyväisyyden välillä yhteyttä?
  - 1.2 Onko tutkittavan iän ja koetun työtyytyväisyyden välillä yhteyttä?
2. Millainen työkyky ammattioppilaitoksen opettajalla on?
  - 2.1 Onko tutkittavan sukupuolen ja koetun työkyvyn välillä yhteyttä?
  - 2.2 Onko tutkittavan iän ja koetun työkyvyn välillä yhteyttä?
3. Mitä ja minkä verran ammattioppilaitoksen opettajat harrastavat liikuntaa vapaa-ajalla?
4. Mitä ja minkä verran ammattioppilaitoksen opettajat käyttävät työpaikan tarjoamia liikuntapalveluja?
5. Minkälaisilla tekijöillä on vaikutusta työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöön yleensä?
  - 5.1 Minkälaiset seikat lisääisivät työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöä ammattioppilaitoksen opettajien mielestä?

## **5.2 Aineiston keruu**

Tutkimusasetelma (=tutkimusote) oli ei-kokeellinen kyselytutkimus, jossa tutkittiin poikkileikkausaineistoa perusjoukosta. Kysely teetettiin yhden kerran useammalle henkilölle. (KvantiMOTV.) Tutkimuksen perusjoukon muodostivat Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän opettajat, jotka opettavat kahdessatoista eri yksikössä: Järvenpää Wärtsilänkatu, Järvenpää Sibeliuksenkatu, Kerava Keskikatu, Kerava Sarviniitty, Nurmijärvi, Mäntsälä Lukkarinpolku, Mäntsälä Saaren kartano, Sipoo, Tuusula Kirkkotie, Pekka Halosen akatemia sekä aikuisopistot Helsingin Pasilassa ja Järvenpäässä.

Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella (liite 2) sähköisesti. Kysely toteutettiin syyskuussa 2015, ja kyselyyn oli aikaa vastata puolitoista viikkoa. Vastaukset kerättiin nimettöminä. Kyselylomake lähetettiin 505 henkilölle sähköpostitse ja siihen vastasi kaiken kaikkiaan 245 henkilöä, joten vastausprosentti oli 49.

## **5.3 Mittari**

Mittarina käytettiin tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta. Kysymykset on poimittu kolmesta aiemmasta kyselystä: 1. Liikunnan ja terveystiedon opettajien liiton (LIITO) jäsenkysely, jossa kysyttiin liikunnan ja terveystiedon opettajien työkykyä ja työtyytyväisyyttä (Pietilä & Pietilä 2011), 2. Liikuntaa Työpaikoilla, työpaikan liikuntapalvelujen käyttö ja osallistumisen ehdot (Taina Svärd 1999) ja 3. FireFit -pelastajien hyvä fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö, kehittämishanke, III vaihe: motorinen toimintakyky ja liikkuvuus (Työterveyslaitos 2015).

## **5.4 Mittarin luotettavuus**

Kyselylomaketta testattiin ennen sen julkaisua Keudan henkilöstöön kuuluvilla seitsemällä henkilöllä. Näistä esikyselyistä saatuja palautteita käytettiin hyväksi lopullisen lomakkeen kokoamisessa. Mittarin luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia. (Heikkilä 2014, 28.) Tässä tutkimuksessa luotettavuus on varmistettu sillä, että tämän tutkimuksen mittarissa käytettiin jo testattuja kysymyksiä, jotka esiintyivät aikaisemmin tehdyissä tutkimuksissa. Kysymyslomake tehtiin mrInterview -ohjelmalla, josta vastaukset on suoraan siirrettävissä tilastolliseen analyysiohjelmaan (SPSS). Näin välttyttiin virheiltä, joita olisi voinut tulla, jos tuloksia olisi ryhdytty korjaamaan käsin.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Sitä on vaikea tarkastella jälkikäteen, täten validiteetti tulee varmistaa jo etukäteen ennen kysymyslomakkeen lähettämistä. Näin varmistetaan systemaattisen virheen puuttuminen. (Heikkilä 2014, 27.) Tässä tutkimuksessa validiteetti pyrittiin varmistamaan sillä, että vastaajilla oli mahdollisuus valita useista vastausvaihtoehdoista. Mitta-asteikkoina käytettiin luokittelu- ja järjestysasteikkoa. Luokittelu- eli nominaaliasteikko jakaa tilastoyksiköt tietyn ominaisuuden mukaan: esimerkiksi sukupuoli, siviilisääty ja kansalaisuus. Kysymysasteikko (täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä) kuvaa järjestys- eli ordinaaliasteikkoa. (KvantiMOTV.)

### **5.5 Analyysimenetelmät**

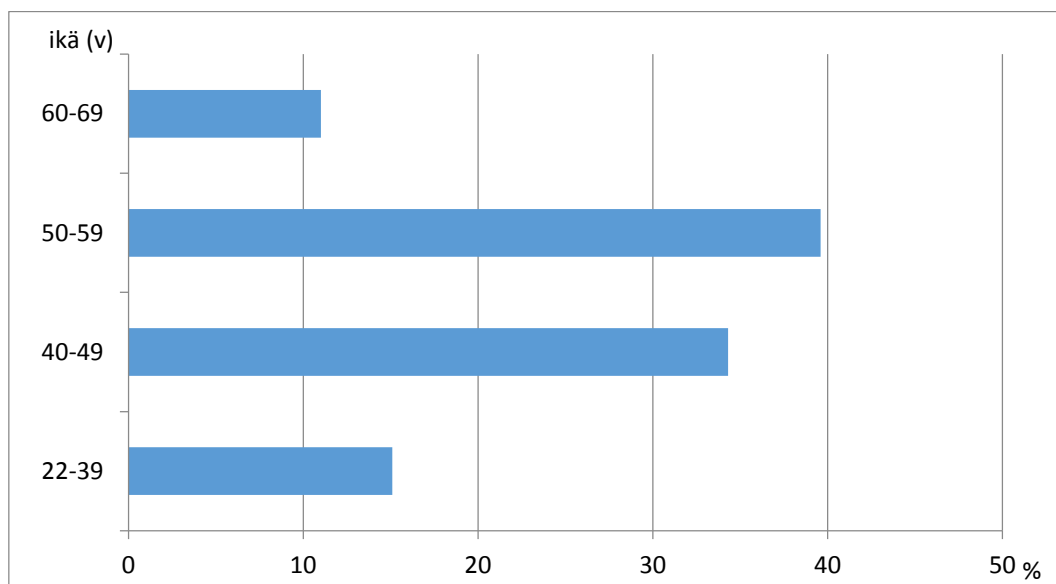
Tämän tutkimuksen tilastollinen käsittely tehtiin SPSS -ohjelmalla (SPSS for Windows, Release 22 -versio). Tulosten tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin frekvenssiä, keskiarvoa ja prosenttijakaumia. Muuttujien ristiintaulukoinnissa luotettavuutta on testattu  $\chi^2$ -testillä.

Tutkimuksen tuloksia pidettiin tilastollisesti merkitsevinä, kun  $p < 0.05$ . Tekstin yhteydessä p-arvot on ilmoitettu seuraavasti: \* =  $p < 0.05$  tilastollisesti melkein merkitsevä, \*\* =  $p < 0.01$  tilastollisesti merkitsevä ja \*\*\* =  $p < 0.001$  tilastollisesti erittäin merkitsevä.

## 6 TULOKSET

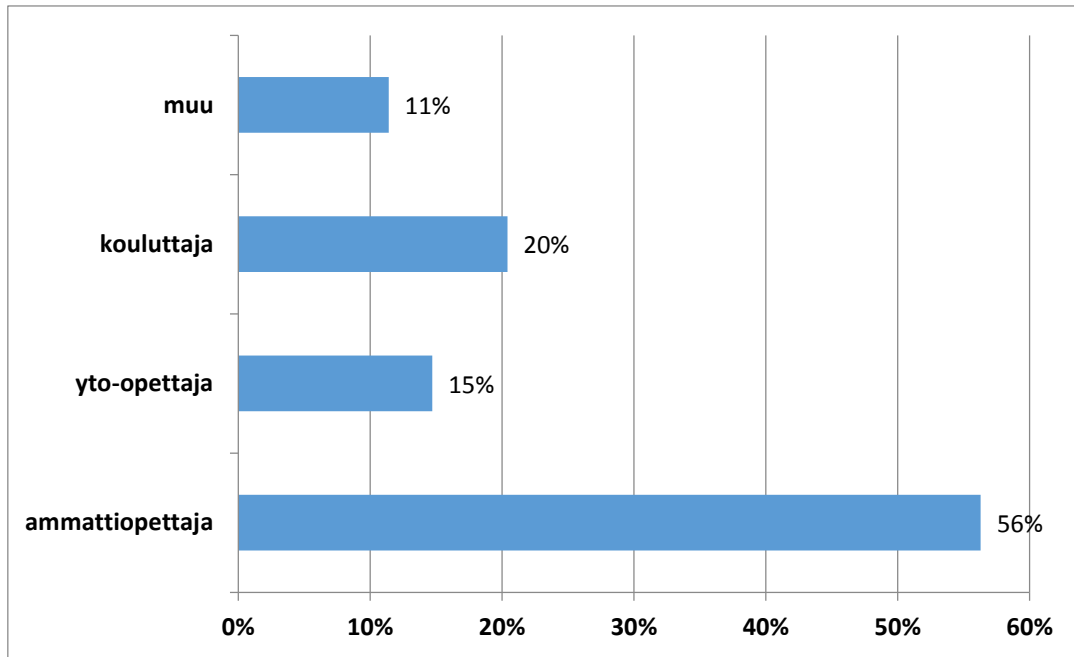
### 6.1 Aineiston kuvaus

Kyselylinkki lähetettiin sähköpostilla 505:lle Keudan opettajalle ja kouluttajalle. Kyselyyn vastasi 245 henkilöä. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 345, mutta 100 vastausta jouduttiin poistamaan, koska vastaaminen oli lopetettu kesken tai osaan vastauksista ei ollut vastattu lainkaan. Postituslistalla olleista 160 henkilöä jätti vastaamatta, ja lähes puolet näistä oli aikuisopiston puolelta. Vastajista 61 % oli naisia ja 39 % miehiä, mikä vastasi hyvin perusjoukkoa. Vastajat jaettiin kyselytutkimusta analysoitaessa neljään eri ikäryhmään (kuvio 5). Kyselyyn vastanneista 85 % oli 40-vuotiaita tai sitä vanhempia. Korkein vastausprosentti saatiin Tuusulan Kirkkotien yksiköstä (83 %) ja toiseksi korkein Järvenpään Wärtsiläkadun yksiköstä (74 %). Alin vastausprosentti oli aikuisopistolla (24 %). Yksiköiden edustavuus vastasi tilastollisesti perusjakaumaa -3 – +2, mutta Järvenpään Wärtsiläkatu ja Tuusulan Kirkkotie olivat yliedustettuina 7 %:n tuloksella sekä Aikuisopisto aliedustettuna -10 %:n tuloksella.



KUVIO 5. Vastajien jakauma (%) ikäryhmittäin (n=245).

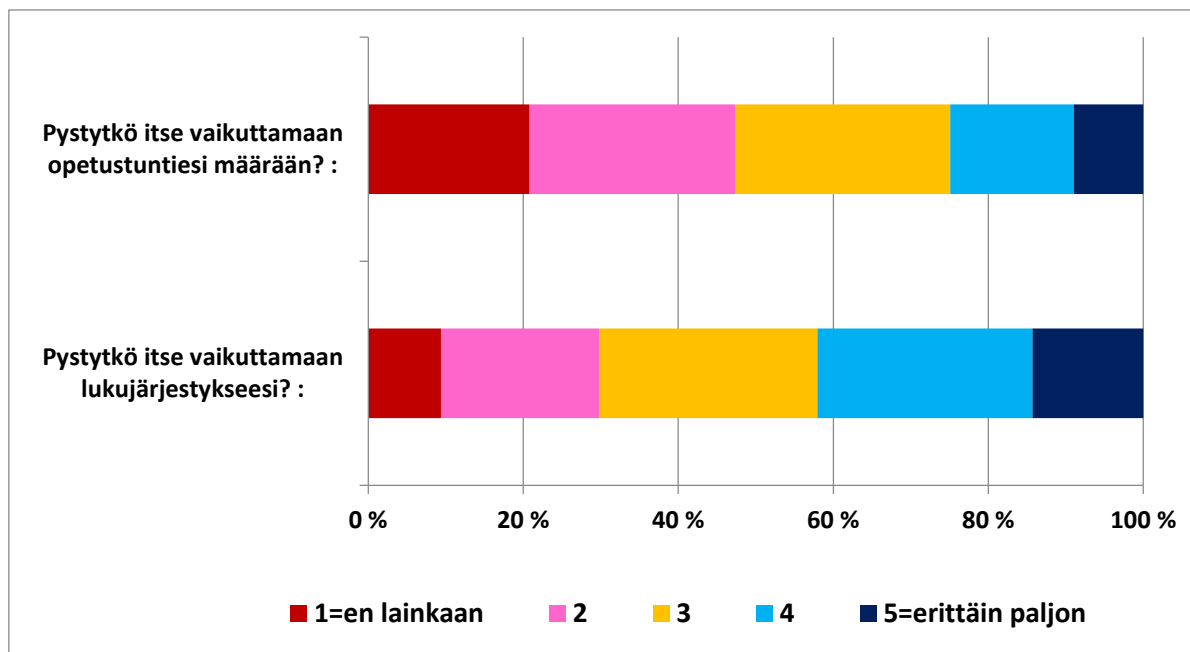
Kuviosta 6 on nähtävissä ammattiopettajien toimenkuvat. Vastajista 85 %:lla oli vakituinen työsuhde, määräaikaisia oli 14 % ja osa-aikaisia 1 %. (kuvio 6.)



KUVIO 6. Nykyinen työ (n=245).

## 6.2 Lukujärjestykseen ja opetusryhmiin vaikuttaminen sekä ryhmäkoko

Kyselyyn vastanneista opettajista 21 % ei kokenut pystyvänsä lainkaan vaikuttamaan opetustuntiansa määrään. 9 % pystyi vaikuttamaan opetustuntiansa määrään erittäin paljon. Opettajista 91 % ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan lukujärjestykseensä vähintään hieman. Vastaajien opetustuntien määrä oli keskimäärin 21 tuntia viikossa ja muun työn osuus 14 tuntia viikossa. (kuvio 7.)

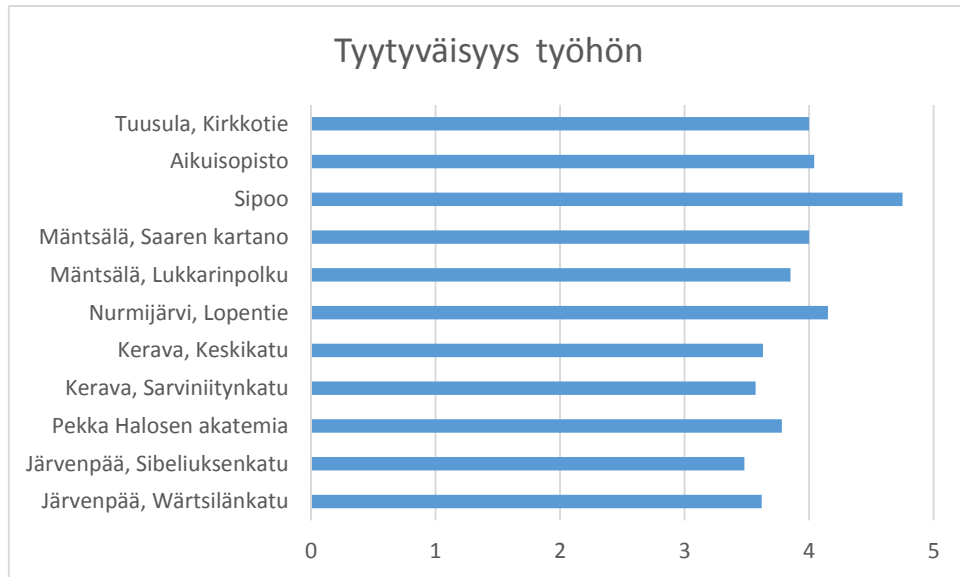


KUVIO 7. Vaikutusmahdollisuudet opetustuntien määrän ja lukujärjestykseen (n=245).

Kyselylomakkeessa opetusryhmien koot oli jaettu viiteen ryhmään oppilasmäärän mukaan (alle 15, 15–19, 20–24, 25–30, yli 30). Kysymyksen vastaajista (n=235) lähes puolella (44 %) olivat ryhmäkoot 15–19 oppilasta. Neljäsosalla (25 %) ryhmäkoot olivat 20–24 oppilasta. Alle 15 oppilasta oli 19 %:lla vastaajista sekä yli 30 oppilastaan ryhmiä oli alle prosentilla vastaajista.

### 6.3 Tyytyväisyys nykyiseen työhön

Sipoon yksikön vastaajat olivat tilastollisesti merkitsevästi ( $p=0.01$ ) kaikkein tyytyväisimpiä nykyiseen työhönsä (ka 4,75). Järvenpään ja Keravan yksiköiden vastaajat olivat vähiten tyytyväisiä nykyiseen työhönsä (ka 3,48–3,63) kaikkien vastaajien keskiarvon ollessa 3,83. (kuvio 8.) Naisvastaajista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä oli 78 % ja miehistä vastaava luku oli 65 %. Sukupuolella ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää eroa työtyytyväisyyteen. Jos tyytyväisyyttä tarkastellaan ikäryhmittäin, tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä on jokaisessa ikäryhmässä yli 70 % vastanneista (n=235).



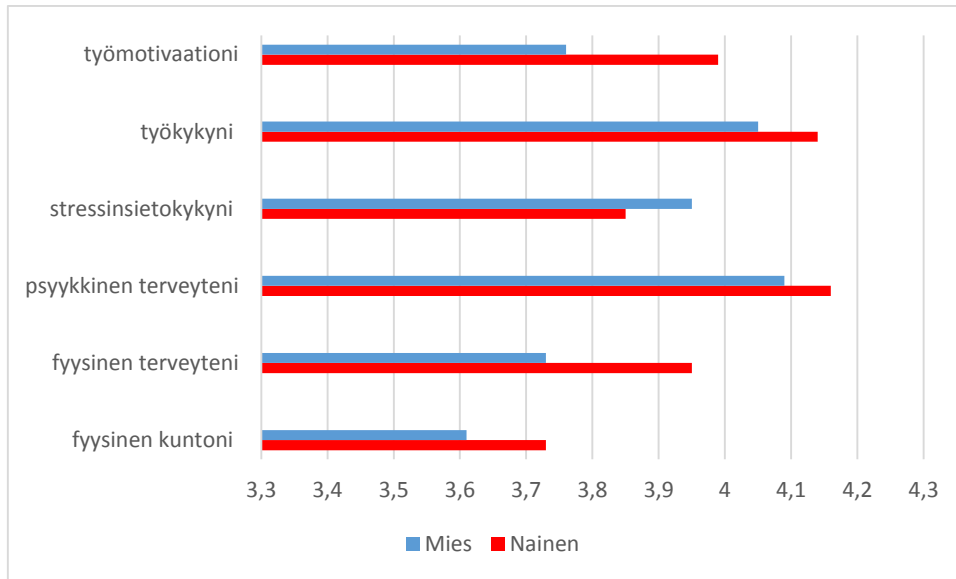
KUVIO 8. Tyytyväisyys nykyiseen työhön (n=235). (1 = erittäin tyytymätön, 5 = erittäin tyytyväinen)

Avointen kysymysten vastauksista kävi ilmi, että tämän hetken suurimmiksi haasteiksi oppilaitoksissa koettiin oppilaiden heikentynyt taso, luottamuspuola johtohenkilöiden toimintaa kohtaan, uusi opetussuunnitelma ja epävarmuus tulevaisuudesta. Lisäksi vastaajien keskuudessa huolta aiheuttivat lukujärjestyksien selviäminen viime tipassa, suurenevat ryhmäkoot ja jatkuva kiire.

#### 6.4 Työkyky

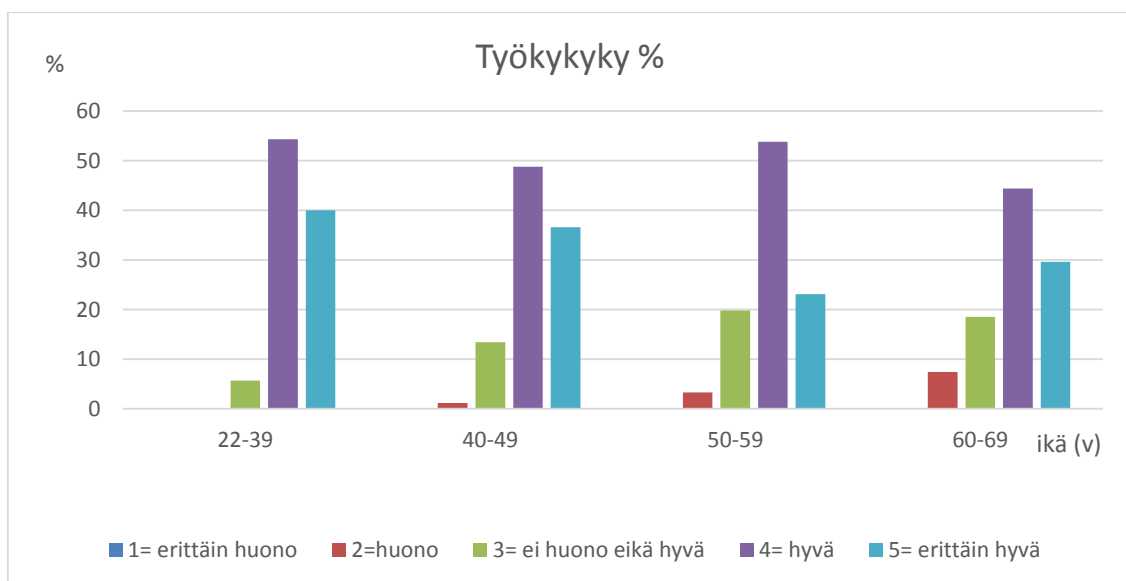
Vastaajat kokivat psyykkisen terveytensä (ka 4,13) ja työkykynsä (ka 4,11) hyväksi. Naiset kokivat itsensä tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $p=0.045$ ) fyysisesti terveemmiksi (ka 3,95) kuin miehet (3,73). (kuvio 9.)





KUVIO 9. Työkykyarvio (n=235). (1 = erittäin huono, 5 = erittäin hyvä)

Ikäluokittain työkykyä tarkasteltaessa 22–39-vuotiaiden ryhmässä oman työkykynsä koki hyväksi tai erittäin hyväksi 94 % vastanneista (n=37). 60–69-vuotiaissa työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi koki 74 % (n=27). Kaikissa ikäryhmissä työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi koki 82 % (n=235). Työkykynsä huonoksi koki 60–69-vuotiaissa 7 %. (kuvio 10) Kysymykseen ”Onko sinulla sairaus tai vamma, joka haittaa työ- ja toimintakykyäsi?” vastasi kielteisesti 73 % vastaajista.



KUVIO 10. Työkykyarvio ikäluokittain (n=235).

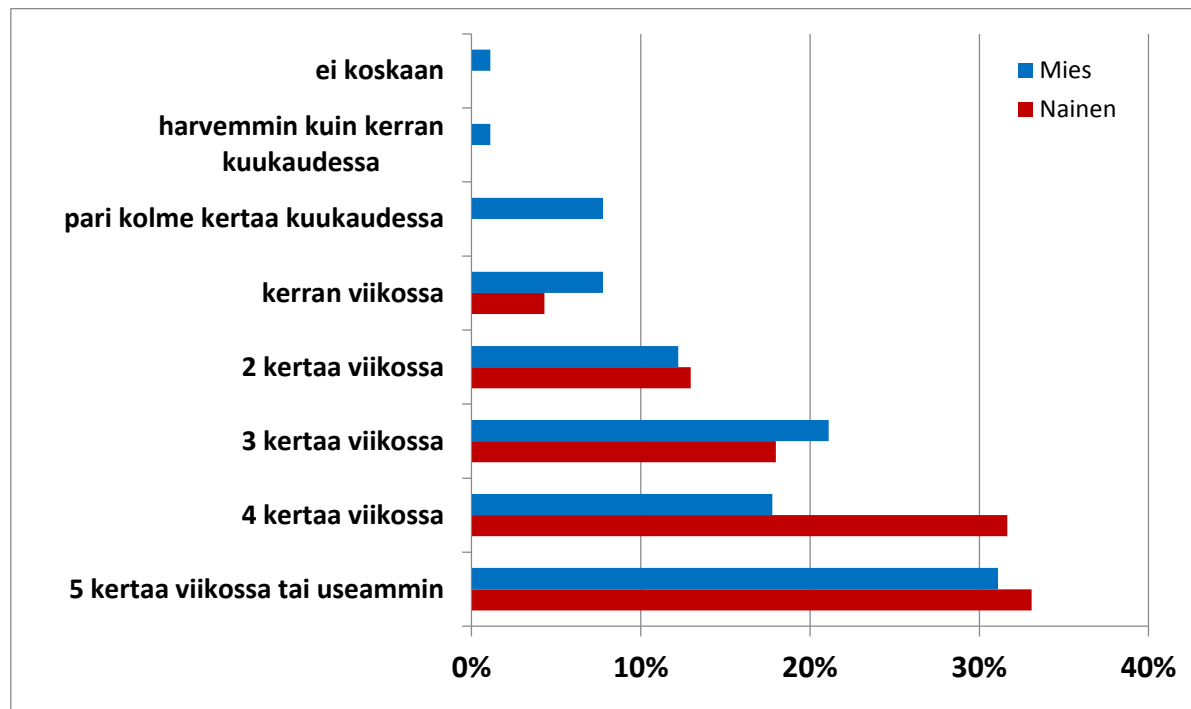
### 6.4.1 Työvuoron jälkeinen rasittuneisuus

Naiset kokivat niskan ja vasemman hartian tilastollisesti erittäin merkitsevästi rasittuneemmaksi normaalin työvuoron jälkeen kuin miehet ( $p=0.000$ ). Vastausten perusteella naiset kokivat myös pään/päänsäryn tilastollisesti merkitsevästi rasittuneemmaksi kuin miehet ( $p=0.008$ ). (Taulukko 1. liitteessä 2.)

## 6.5 Liikunnan harrastaminen

### 6.5.1 Kuntoilun, liikunnan tai ulkoilun harrastaminen

Liikunnan harrastuneisuutta kysyttiin yhdeksänportaisella asteikolla. Vastaajista 59 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään neljä kertaa viikossa. Naiset (65 %) harrastivat kuntoilua, liikuntaa tai ulkoilua tilastollisesti merkitsevästi aktiivisemmin ( $p=0.007$ ) kuin miehet (49 %) (Kuvio 11). Iällä ei ollut merkitystä liikunnan harrastamiseen ( $p=0.91$ ).

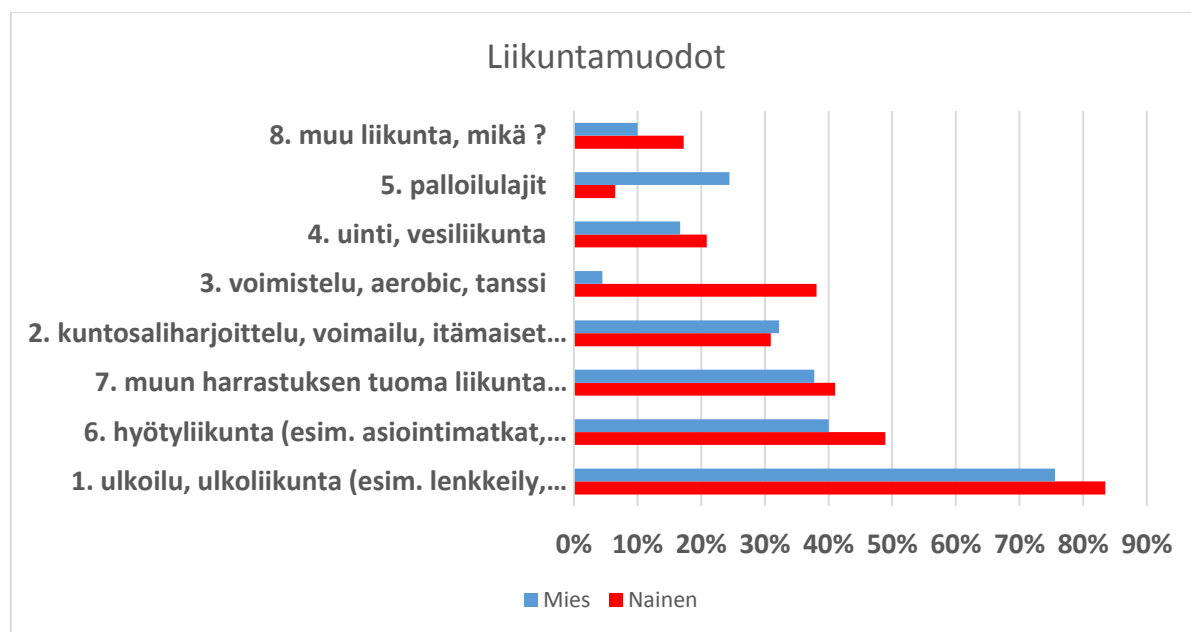


KUVIO 11. Kuntoilun, liikunnan tai ulkoilun harrastaminen vähintään puoli tuntia päivässä (n=229).

Kyselyyn vastanneista 43 % ilmoitti, että heidän nykyiset liikuntatottumuksensa ovat lähes riittävät tai täysin riittävät terveyden kannalta. 50 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän liikuntatottumuksensa eivät olleet aivan riittävät tai olivat täysin riittämättömät. Naiset (47 %) kokivat miehiä (38 %) enemmän ( $p=0,089$ ), että heidän liikuntatottumuksensa olivat riittävät. Iällä ei ollut merkitystä liikuntatottumuksien riittävyyden kokemiseen.

### 6.5.2 Tavallisimmat liikuntamuodot

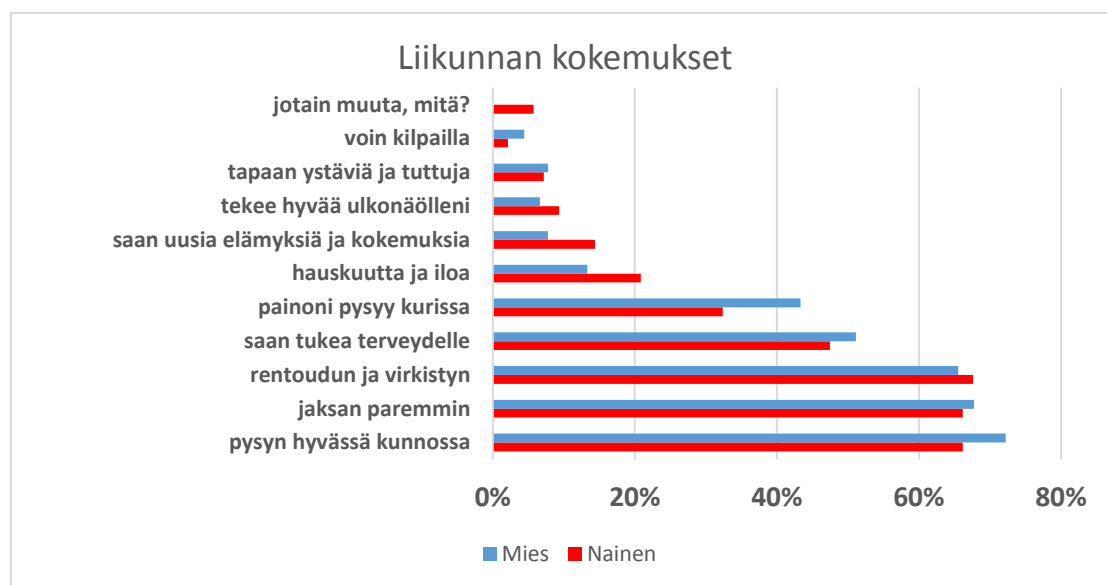
Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin tavallisimpia liikuntamuotoja tai lajeja, joista heidän liikuntansa koostuu. Vastausvaihtoehtoja oli seitsemän ja lisäksi oli avoin kohta, johon sai kirjoittaa lajin. Vastaajilla oli mahdollisuus valita enintään kolme vaihtoehtoa. Vaihtoehtoista suosituin oli ulkoilu, ulkoliikunta 80 %:n osuudella. Toiseksi suosituin oli hyötyliikunta eli asiointimatkat, siivous, porraskävely (45 %). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Ainoastaan naiset valitsivat selvästi enemmän voimistelua, aerobicia tai tanssia (38 %) kuin miehet (4 %) ja miehet vastaavasti palloilulajeja (24 %) kuin naiset (6 %). Muita esille tulleita lajeja olivat jooga ja ratsastus. (Kuvio 12.)



KUVIO 12. Tavallisimmat liikuntamuodot tai lajit (n=229).

Liikuntaa harrastaa yksin 43 %, ystävien tai perheenjäsenten kanssa 38 %, työkavereiden kanssa urheiluseurassa 4 % ja koiraa tai lemmikkiä ulkoiluttaen 12 % vastaajista.

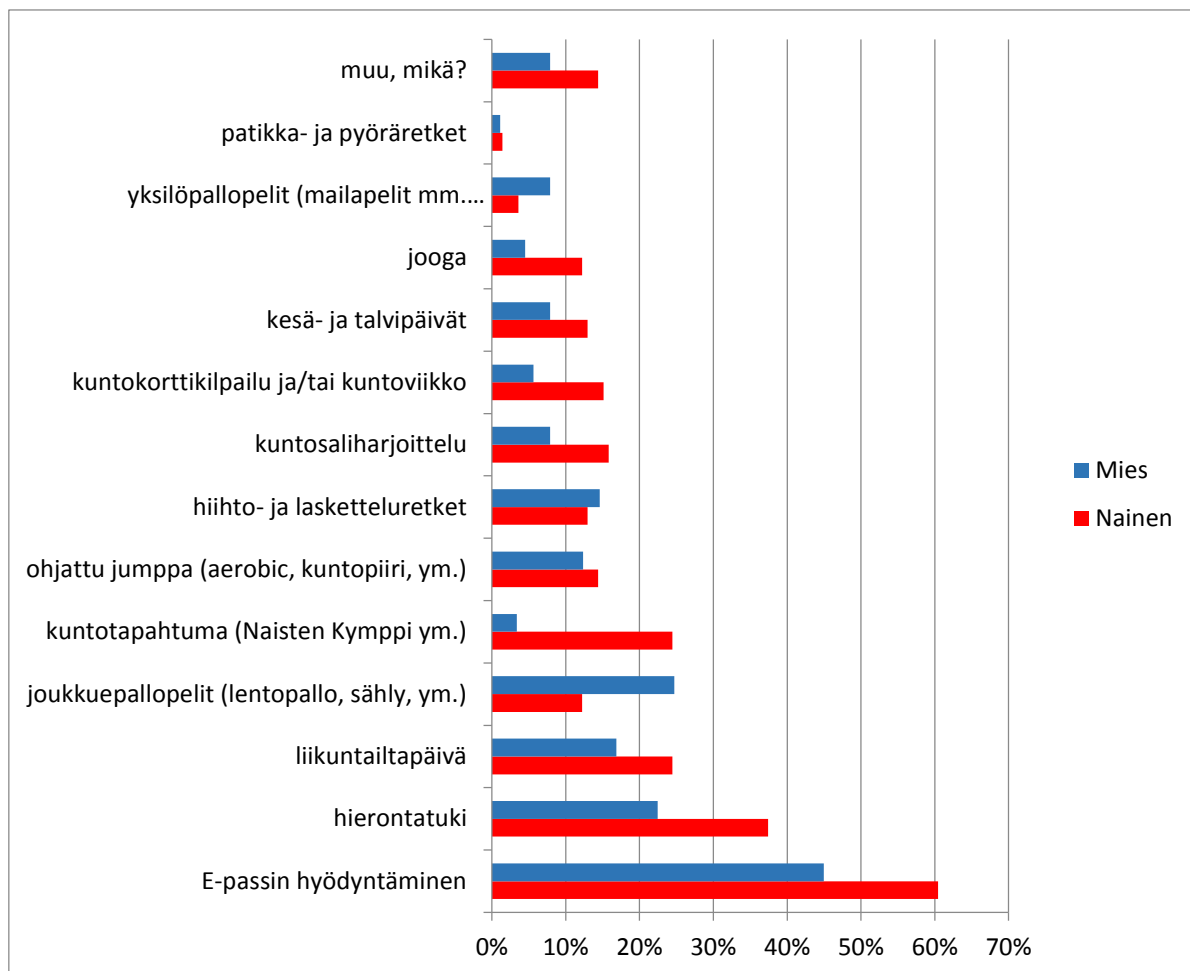
Vastaajilta tiedusteltiin, mitä he toivoivat tai kokivat saavansa liikunnasta ja liikuntaharrastuksesta. Kolme yleisintä valintaa olivat: pysyn hyvässä kunnossa, jaksan paremmin sekä rentoudun ja virkistyn. Naiset (21 %) kokivat hauskuuden ja ilon merkityksen suuremmaksi kuin miehet (13 %). Miehet (43 %) toivoivat tai kokivat pitävänsä painonsa kurissa naisia (32 %) enemmän. Iällä ei ollut merkitystä siihen, mitä liikunnalta toivottiin ( $p=0.05$ ) (Kuvio 13.)



KUVIO 13. Liikunnan kokemukset (n=229).

## 6.6 Työpaikan liikuntatoiminnot

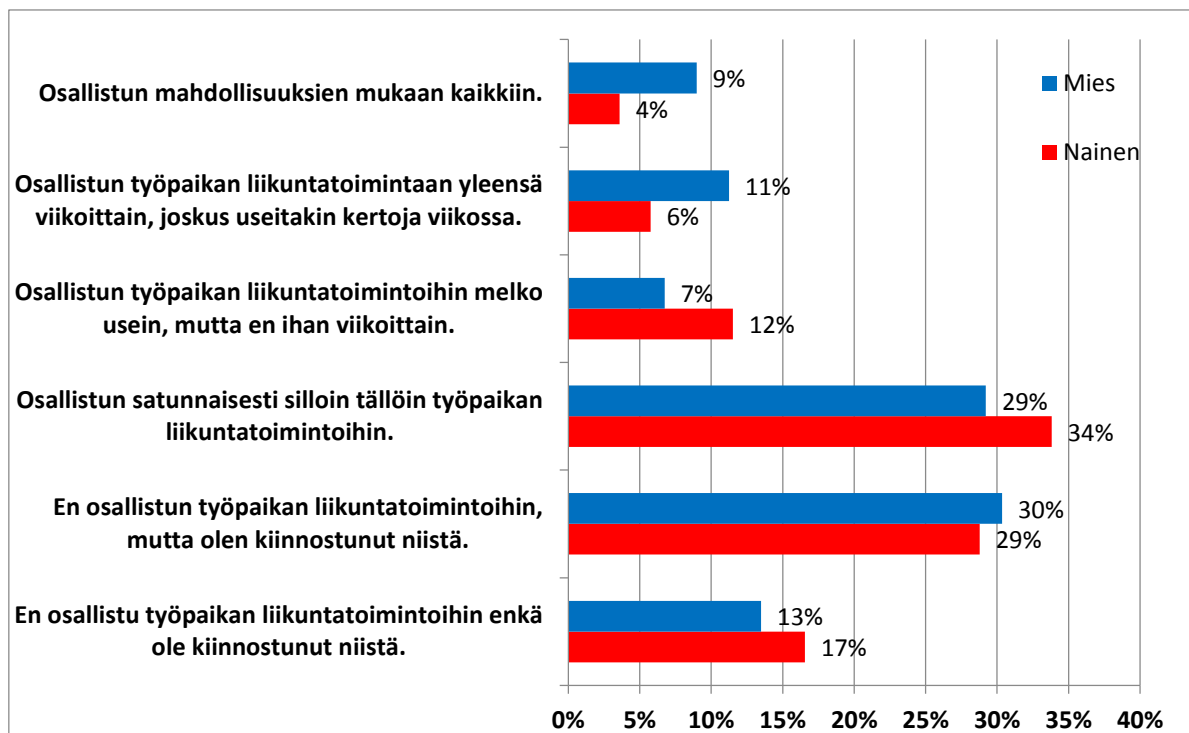
Työpaikan tarjoamista palveluista eniten oli hyödynnetty E-passia (54 %) ja hierontatukea (32 %). Naiset hyödynsivät E-passia miehiä enemmän (naiset 60 %, miehet 45 %), tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=0.022$ ). Hierontatukea naiset hyödynsivät miehiä enemmän (naiset 37 %, miehet 22 %) ( $p=0.018$ ), tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä. Naiset osallistuivat myös miehiä enemmän kuntotapahtumiin (naiset 24 %, miehet 3 %). Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p=0.000$ ). Miehet hyödynsivät joukkuepallopelejä naisia enemmän (miehet 25 %, naiset 12%) ( $p=0.015$ ), tulos tilastollisesti melkein merkitsevä. (kuvio 14.) Ikäryhmittäin tarkasteltaessa tilastollisesti melko merkitsevä tulos oli se, että vanhempi ikäryhmä ei pelaa yksilöpallopelejä ( $p=0.038$ ).



KUVIO 14. Työpaikan liikuntatoimintoihin osallistuminen (n=228).

Vastaajilla oli lisäksi mahdollisuus esittää toiveita työpaikan liikuntatoimintaan. Avoimeen kysymykseen saatiin yhteensä 44 vastausta. Toiveissa oli kuntosalivuoro opastettuna tai ilman, kuntosalikortti ja oma kuntosali joka työyksikköön. Lisäksi toivottiin jumppaa, tanssia, venyttelyä ja pilatesta. Osa vastaajista toivoi juoksutapahtumia, golfia, luistelua, uintia ja vesijumppaa. E-passi sai kannatusta, mutta sen rahallista arvoa toivottiin nostettavan. 20 % vastaajista oli sitä mieltä, että nykyinen työpaikan liikuntatoimintojen tarjonta on riittävä ja hyvä.

Vastaajista 6 % ilmoitti osallistuvansa työpaikan liikuntaryhmiin useamman kerran viikossa, 8 % viikoittain ja 10 % melko usein. 76 % vastaajista ilmoitti osallistuvansa työpaikan tarjoamiin liikuntaryhmiin satunnaisesti tai ei ollenkaan. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna 20 % miehistä ja 10 % naisista vastasi osallistuvansa kerran tai useammin viikossa työpaikan liikuntaryhmiin. (kuviot 15.)

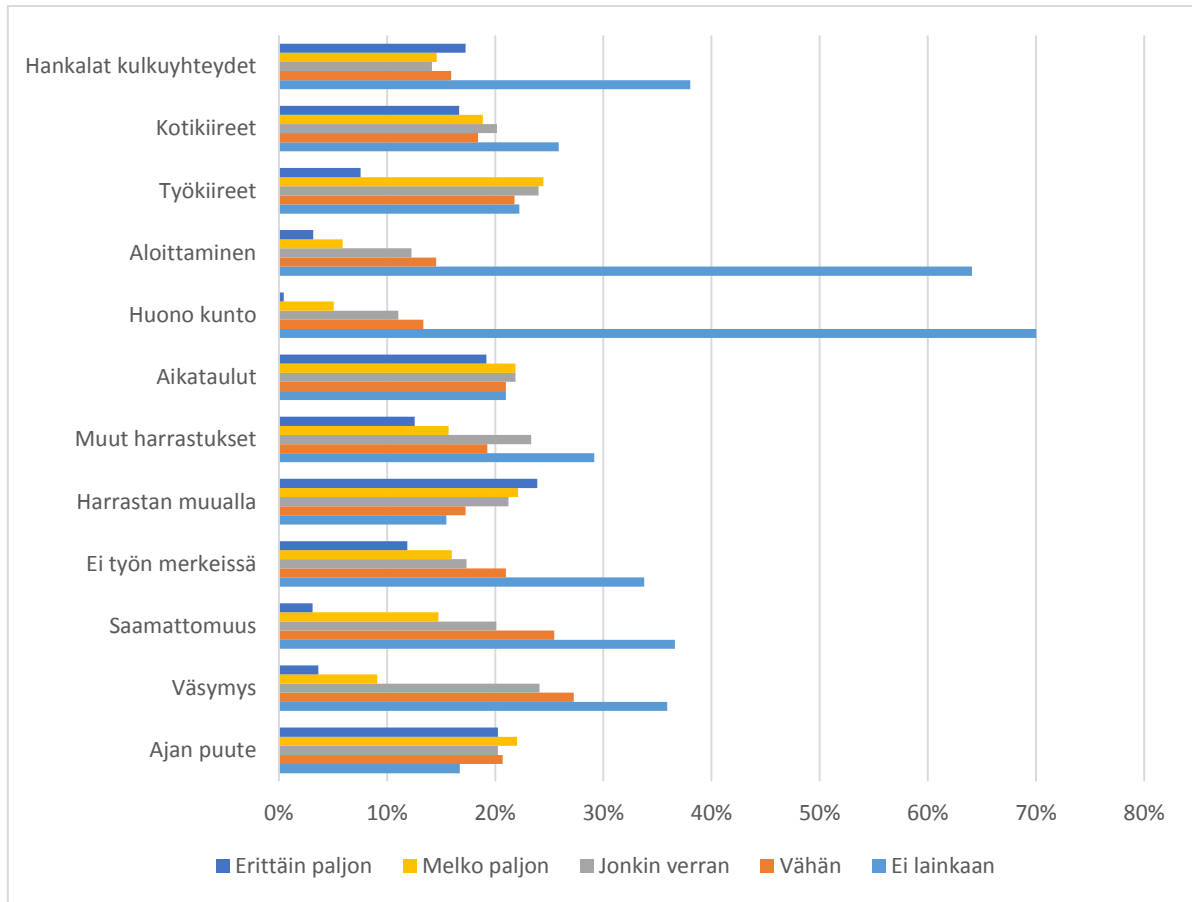


KUVIO 15. Osallistuminen työpaikkaliikuntaryhmiin (n=228).

Kyselyyn vastanneista 28 % oli sitä mieltä, että työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut ovat lisänneet liikuntaa jonkun verran tai huomattavasti. 72 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalveluilla ei ole ollut vaikutusta liikuntatottumuksiin (n=227).

### 6.6.1 Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumisen rajoittavat tekijät

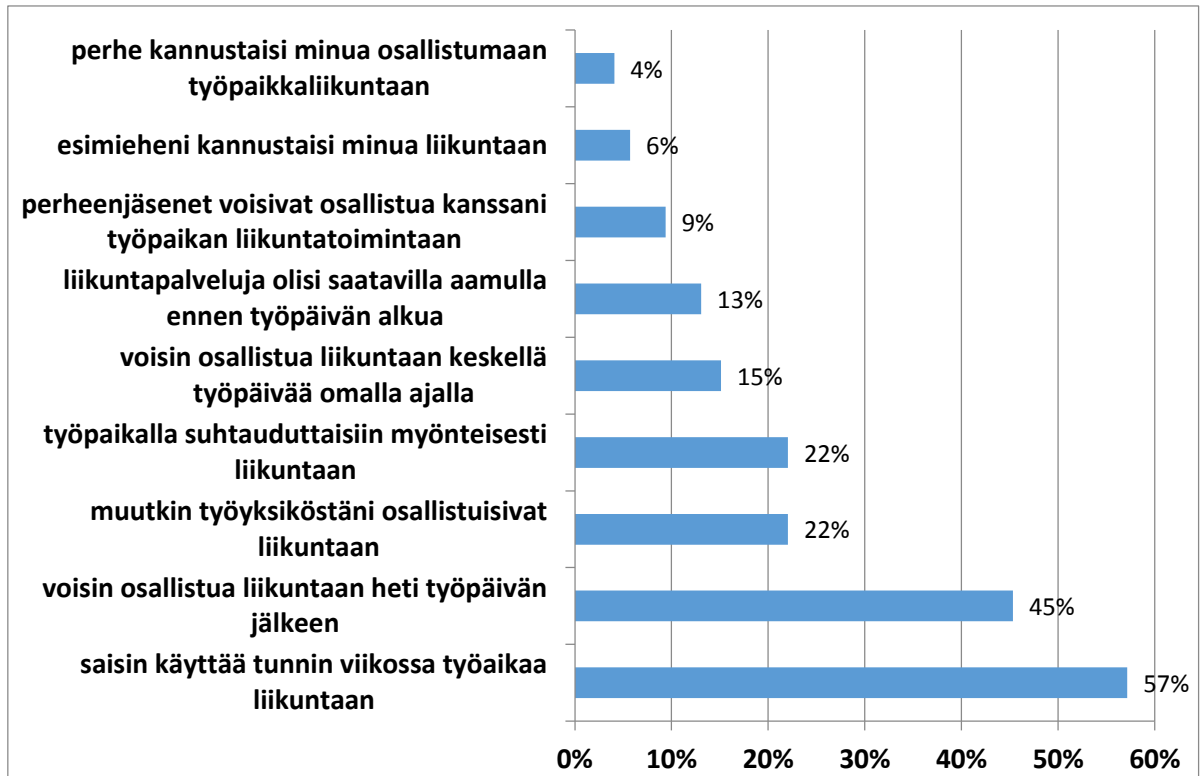
Kyselyyn vastanneiden keskuudessa työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista melko paljon tai erittäin paljon rajoittava tekijä oli se, että harrastaa jo muualla (46 %). Lisäksi ajan puute (42 %) ja liikuntatoiminnan ajankohta (41 %) rajoittivat melko paljon tai erittäin paljon työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista. Huonolla kunnolla (70 %) ja aiemmalla osallistumattomuudella (64 %) ei ollut suurta merkitystä työpaikan liikuntatoimintaan osallistumiseen. (kuvio 16.)



KUVIO 16. Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumisen rajoittavat tekijät (n=181–226).

### 6.6.2 Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista lisäävät tekijät

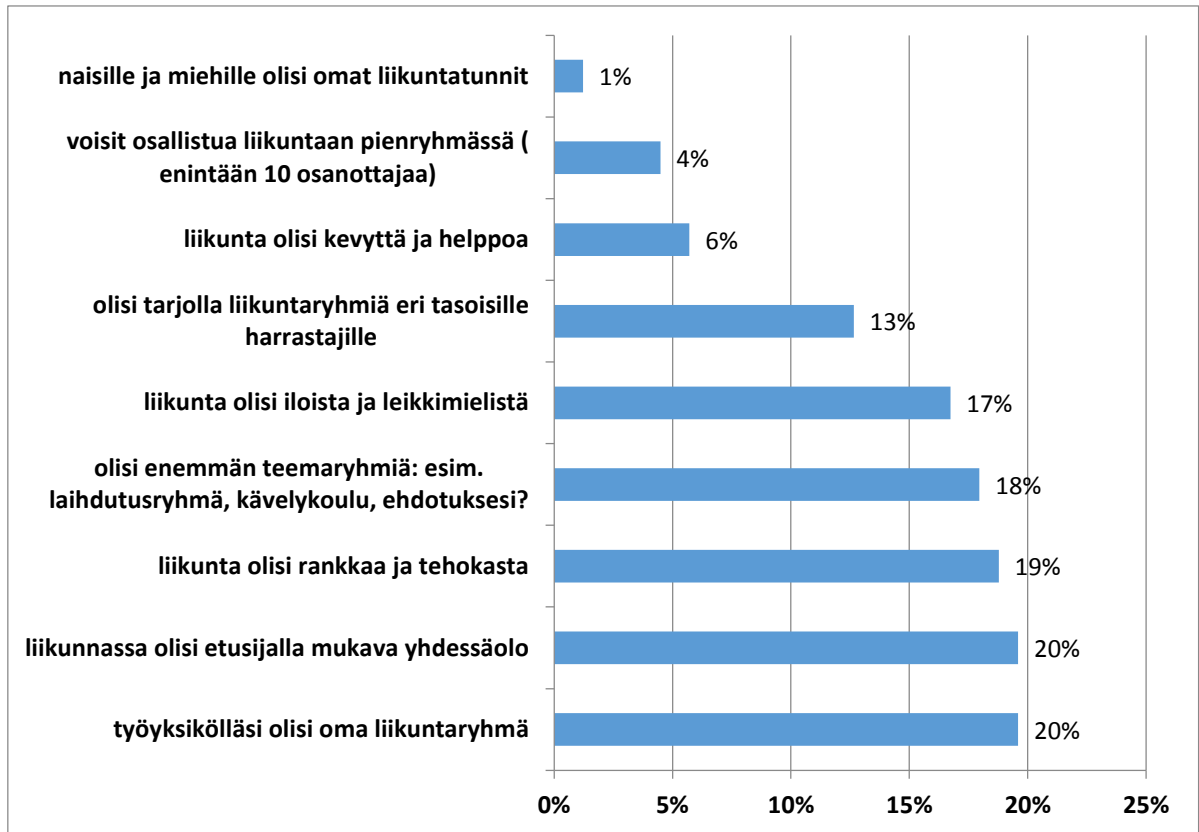
Vastaajista 47 % ilmoitti osallistuvansa työpaikan liikuntatoimintoihin, jos ne vastaisivat paremmin heidän toiveitaan. 16 % ei osallistuisi, vaikka tarjontaa olisikin, ja 37 % ei osannut sanoa kantaansa. Kuviosta 17 käy ilmi, että liikunnan järjestäminen heti työpäivän jälkeen saisi 45 % vastaajista osallistumaan siihen. 57 % vastaajista haluaisi käyttää työajastaan tunnin liikuntaan. Vastaajista 22 % osallistuisi liikuntaan, jos muutkin työyksiköstä osallistuisivat. Jos työpaikalla suhtauduttaisiin myönteisesti liikuntaan, 22 % osallistuisi siihen. (kuvio 17.)



KUVIO 17. Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista lisäävät aika- ja sosiaaliset tekijät (n=227).

Tutkimukseen osallistujista osallistuisi liikuntaan 20 %, jos työyksikössä olisi oma liikuntaryhmä. Naiset toivoivat enemmän teemaryhmiä kuin miehet. Tutkimukseen osallistujista 20 % toivoi, että liikunnassa olisi etusijalla mukava yhdessäolo ja 19 % haluaisi sen olevan rankkaa ja tehokasta. Naiset toivoivat rankkaa ja tehokasta liikuntaa miehiä enemmän. Iloista ja leikkimielistä liikuntaa toivoi 17 % vastaajista. (kuvio 18.)





KUVIO 18. Työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista lisäävät ryhmien sisältöön ja teemoihin liittyvät tekijät (n=163–171).

## 7 POHDINTA

Työpaikkojen tarjoamat liikuntapalvelut ovat osa aikuisväestölle suunnattujen liikuntapalveluiden kokonaisuutta. Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Keudan opettajien työhyvinvointia ja liikunnan harrastamista vapaa-ajalla. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa opettajien työkyvystä, työtyytyväisyydestä ja työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käytöstä sekä toiveista sen suhteen.

Kysely oli helppo toteuttaa käyttäen mrInterview -ohjelmaa, ja jakeluluettelo opettajille löytyi työ sähköpostin välityksellä. Mielestäni vastausprosentti olisi voinut olla korkeampikin, selkeästi eniten vastauksia jäi uupumaan Aikuisopiston puolelta. Olisiko kolmas muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta tai arvottu palkinto vastaajien kesken auttanut nostamaan vastausaktiivisuutta? Syitä siihen, miksi ei vastattu, on varmasti useita. Suurin syy lienee se, että Keudassa näitä kyselyjä ja sähköposteja tulee paljon, eikä kaikkiin vain ole aikaa vastata. Mielestäni kyselyyn käytettävä vastausaika oli riittävän lyhyt (10 minuuttia).

### 7.1 Ammattioppilaitoksen opettajan työtyytyväisyys

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä selvitettiin, kuinka tyytyväisiä ammattioppilaitoksen opettajat ovat työhönsä. Kyselyyn vastanneista Keudan opettajista 72 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Sukupuolella ei havaittu olevan tilastollista merkitystä työtyytyväisyyteen. Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyteen vastattiin viisiportaisella asteikolla ja kaikkien vastanneiden keskiarvo oli 3,9. Tähän tulokseen vaikuttivat monet asiat. Yhtenä vaikuttavana tekijänä voi olla opettajan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Keudalaiset vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus ainakin hieman vaikuttaa omaan lukujärjestykseensä ja oppituntiansa määrään. Opetusryhmien koko on myös säilynyt kohtuullisena (15–19 opiskelijaa).

Toisena tekijänä työtyytyväisyyteen voi vaikuttaa työntekijän kouluttautumismahdollisuus. Työnantajana Keuda tarjoaa opettajille mahdollisuuksia kehittää ja kouluttaa itseään. Keudan jokavuotinen henkilöstökysely on tuottanut tietoa oman osaamisen kehittämisen mahdollisuudesta. Kysymys ”*Minulla on mahdollisuus kehittää työni kannalta keskeistä osaamista*” sai viisiportaisella asteikolla keskiarvon 3,8 vuosina 2011–2014. Tässä

tutkimuksessa saatu tulos työtyytyväisyydestä saattaa olla osaltaan seurausta siitä, että työntekijät kokevat oman osaamisen kehittämismahdollisuudet työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä.

Kolmantena tekijänä työtyytyväisyyteen voi vaikuttaa Keudan tarjoamat rahalliset tuet liikunnan harrastamiseen. Näitä ovat esimerkiksi E-passi ja hierontatuki. Yli puolet vastaajista käytti E-passia liikunnan harrastamiseen ja kolmannes hyödynsi hierontatukea. Osalle työntekijöistä työnantajan tarjoamat rahalliset tuet voivat olla positiivinen kannustin työssä jaksamiselle.

Tässä tutkimuksessa ikä ei tuonut muutosta työtyytyväisyyteen. Ainoa poikkeava muutos oli, etteivät ikäluokassa 60–69-vuotiaat ole tyytymättömiä lainkaan, kun taas muissa ikäluokissa työhönsä tyytymättömiä löytyi 6–8 % vastaajista. Nuoremmat vielä monesti etsivät omaa työtänsä ja työpaikkaansa, mutta vanhemmilla työntekijöillä se on jo saattanut löytyä eikä syitä tyytymättömyyteen täten ehkä ole.

## **7.2 Ammattioppilaitoksen opettajien työkyky**

Toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, millainen on ammattioppilaitoksen opettajien työkyky. Keudan opettajat kokivat oman työkykynsä hyväksi. Kun tarkastellaan kyselyn tuottamia vastauksia lähemmin, huomataan, että opettajat kokivat psyykkisen terveytensä ja työkykynsä omasta mielestään vahvimpina osa-alueinaan. Fyysinen kunto sai näistä kuudesta vaihtoehdosta alimman arvosanan (3,7). Vaikka tämäkin tulos on hyvä, kertoo se sen, että suuri osa vastaajista ei ole mielestään tarpeeksi hyvässä kunnossa. Tämänkin tutkimuksen vastaajista 50 % koki, etteivät omat liikuntatottumukset olleet aivan riittäviä terveyden kannalta. Tässä samassa tutkimuksessa 58 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään puoli tuntia päivässä 4–5 kertaa viikossa. Tämä määrä on kuitenkin riittävä toimintakyvyn ylläpitämisessä. Heikkinen ja Ilmarinen (2001) määrittelevät riittävän liikunnan terveyden ja toimintakyvyn kannalta seuraavasti: ”Terveyden ja toimintakyvyn kannalta liikunnassa on olennaista energiakulutuksen lisääminen. Siihen päästään 3–5 kertaa viikossa toistuvalla, noin puolen tunnin yhtäjaksoisella liikuntajaksolla tai useammalla lyhytaikaisemmalla liikuntatuokiolla tai päivittäisiin toimintoihin liittyvällä fyysisellä aktiivisuudella.”

Tuloksissa naiset kokivat itsensä parempikuntoisemmiksi kuin miehet. Lotta ja Tapio Pietilän pro gradu -tutkimuksessa tutkittiin samalla kysymyksellä liikunnan ja terveystiedon opettajien työkykyä. Heidän tuloksissaan miehet kokivat itsensä parempikuntoiseksi kuin naiset. He perustelivat tämän sillä, että naiset tekivät vielä ns. naisten töitä, kuten lastenhoito ja kodista huolehtiminen, eikä liikkumiseen jäänyt niin paljon aikaa. Tämän tekemäni tutkimuksen naisvastaajat harrastivat liikuntaa vähintään neljä kertaa viikossa (65 %) tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin miehet (49 %). Tämän perusteella useammin liikuntaa harrastavat kokevat olevansa parempikuntoisia. Ikäryhmittäin työkykyä tarkasteltaessa ei suuria eroavaisuuksia ole. Suurin osa joka ikäryhmästä koki työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi. Yli 50-vuotiailla näkyy se, että osalla vastaajista työkyky oli huono, mutta tämä oli kuitenkin pieni prosentti vastaajista.

Tässä tutkimuksessa opettajat arvioivat työkykynsä ja työmotivaationsa hyväksi (4,0). Tulos on samansuuntainen Keudan työhyvinvointikartoituksen (2015) tulosten kanssa, jossa työkyky koettiin hyväksi ja työmotivaatio erinomaiseksi (Keuda työhyvinvointikartoitus 2015).

### **7.3 Ammattioppilaitoksen opettajien liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla**

Kolmantena tutkimuskysymyksenä etsittiin vastauksia siihen, mitä liikuntaa ja minkä verran ammattioppilaitoksen opettajat harrastavat vapaa-ajalla. UKK-instituutin kehittämän Liikuntapiirakan terveystieteelliset suositukset sisältävät sekä kestävyyskuntoa että lihaskuntoa ja liikehallintaa parantavia liikuntavinkkejä. Kestävyyskuntoa kohottavaa liikuntaa tulisi harrastaa reippaassa tahdissa kaksi ja puoli tuntia viikossa tai rasittavasti reilun tunnin viikossa. (UKK-instituutti 2009.) Ulkoilun ja ulkoliikunnan harrastaminen oli harrastetuin liikuntamuoto vastaajien keskuudessa. Tämän tyyppinen liikunta kehittää kestävyyskuntoa säännöllisesti harrastettuna. Saman hyödyn tuovat hyötyliikunta ja muun harrastuksen tuoma liikunta. Pyöräily ja kävely on helppo yhdistää esimerkiksi työmatkaan tai kaupassa asiointiin. Koiran ulkoiluttaminen, puutarhan hoito tai marjastus ja sienestys tuovat liikunnallista hyötyä muun harrastuksen ohessa, mutta osa vain kausiluonteisesti.

Lajit, joissa kestävyyskuntoa voi kohottaa rasittavalla tasolla, jakautuivat selkeämmin sukupuolen mukaan. Naiset harrastivat selvästi enemmän aerobiciä ja tanssia, kun taas miehet kohottivat kuntoaan palloilulajien parissa. Tämä näkyy myös Keudan tarjoamissa

liikuntasalivuoroissa: palloilulajivuorot ovat miesvoittoisia, kun esimerkiksi joogan kohdalla on päinvastoin.

UKK-instituutin terveystieteiden tutkimusten mukaan kestävyyskuntoharjoittelun lisäksi tulisi kehittää lihaskuntoa ja liikehallintaa kahdesti viikossa (UKK-instituutti 2009). Kyselyyn vastanneiden keskuudessa kuntosaliharjoittelu (30 %) oli yhtä suosittua sekä miehillä että naisilla. Tämä sukupuolinen tasa-arvo näkyy myös Keudan omalla kuntosalilla kävijöiden keskuudessa.

59 % kyselyyn vastaajista harrasti vapaa-ajan liikuntaa (kuntoilu, liikunta tai ulkoilu) vähintään puoli tuntia päivässä neljä kertaa viikossa tai useammin. Tällöin heidän osaltaan UKK-instituutin Liikuntapiirakan liikuntasuosituksukset täyttyvät.

#### **7.4 Ammattioppilaitoksen opettajien käyttämät työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut**

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä selvitettiin, mitä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluja ja minkä verran ammattioppilaitoksen opettajat käyttävät. Keuda tarjoaa työnantajana paljon erilaisia mahdollisuuksia liikkua. Työntekijä voi itse päättää, mitä liikuntapalveluja haluaa käyttää vai käyttääkö mitään. Kyselyyn vastanneet hyödynsivät eniten E-passia (54 %) ja hierontatukea (32 %). Molempien kohdalla naiset olivat aktiivisempia käyttäjiä kuin miehet. Varsinaisia syitä käyttämiselle tai käyttämättömyydelle ei tässä tutkimuksessa kysytty. Näissäkin vastauksissa näkyi se, että miehet ovat kiinnostuneita osallistumaan joukkuepallopeleihin naisia enemmän ja naiset taas osallistuvat kuntotapahtumiin vastaavasti miehiä innokkaammin. Vastaajista naiset käyttivät työpaikan tarjoamana kuntosaliharjoittelua kaksi kertaa enemmän kuin miehet. (kuviokuva 14.) Tämä kysely osoitettiin vain Keudan opettajille. Keudan kuntosali on avoinna koko henkilökunnalle ja kävijöitä on tasaisesti molemmista sukupuolista. Kyselyyn vastanneiden naisten suosiossa olivat myös Naisten kymppi ja kuntokorttitapahtuma Liikeelle.net.

Vähiten vastaajien keskuudessa kiinnostusta herättivät patikka- ja pyöräretket. Yksilöpallopelien harrastaminen oli myös vähäistä ja korostui vanhimmassa ikäluokassa. Syitä voivat olla esimerkiksi peliparin ja samantasaisen parin puuttuminen. Patikka- ja pyöräretkiin osallistumattomuus voi johtua siitä, että niihin voidaan osallistua muutoinkin kuin työnantajan tarjoamana, tai ne voivat liittyä enemmän loma-ajan liikuntaan. Kyselyyn vastaajista 3/4 ilmoitti, etteivät työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut ole vaikuttaneet heidän

liikuntatottumuksiinsa. Svärдин (1999) pro gradu -tutkimuksessa yli puolet oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet heidän liikkumistaan.

### **7.5 Työpaikan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttöön vaikuttavat tekijät**

Viidentenä tutkimuskysymyksenä selvitettiin tekijöitä, joilla on vaikutusta työpaikan tarjoamien liikuntapalvelujen käyttöön sekä sitä, minkälaiset seikat lisääisivät palveluiden käyttöä. Keudan eri yksiköt tarjoavat erilaisia liikuntaryhmiä vaihtelevasti riippuen työntekijöiden kiinnostuksesta. Opettajilla on mahdollisuus osallistua myös muissa yksiköissä järjestettyihin tapahtumiin. Tutkimukseen osallistuneiden toiveissa oli kuitenkin liikuntaryhmä omassa työyksikössä. Tämä ei ole yllättävä tulos, sillä onnistuneita tuloksia on saavutettu työpaikoilla, joissa liikunta on onnistuttu liittämään työpaikan normaaliin toimintaan ja saamaan se osaksi työpaikan työhyvinvoinnin edistämistä (Työurajulkaisu 2013).

Työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita käyttää 24 % Keudan opettajista melko usein tai säännöllisesti. Suurin osa opettajista ei käytä palveluita lainkaan tai osallistuu satunnaisesti. Kyselyyn vastanneiden suurimmat rajoittavat tekijät työnantajan tarjoamaan liikuntatoimintaan osallistumiselle olivat ajanpuute, aikataulujen sopimattomuus ja se, että harrastaa jo muualla. Lisäksi esteenä nähtiin se, ettei tarjontaa vastaa toiveita. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus esittää liikuntaryhmien suhteen toiveita esimiehelle, ja jokaisessa yksikössä tehdään päätökset määrärahojen puitteissa. Esimerkiksi useamman yksikön yhteisesti toivoma joogaryhmä toteutui muutama vuosi sitten, koska siihen saatiin riittävästi osallistujia, löytyi vapaa tila ja kustannukset maksettiin keskitetysti Keudan taholta. Toisessa esimerkissä yksikön työntekijät perustivat kuntoryhmän, kysivät keskuudestaan ohjaajan ja tekivät määrärahaesityksen esimiehelle.

Kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että liikuntapalveluiden tarjoaminen heti työpäivän jälkeen lisäisi osallistumista työpaikkaliikuntaan. Tällä hetkellä liikuntaryhmät alkavat kello 16 tai 17, mutta opettajien työpäivät voivat päättyä jo tunteja aiemminkin. Tämä varmasti vaikuttaa siihen, että liikuntaryhmään ei osallistuta, kun jäisi useampi tunti odotusaikaa. Samalla paikkakunnalla asuville tämän kaltainen tilanne ei ole niin ratkaiseva. Osa vastaajista toivoi saavansa käyttää tunnin työajastaan liikuntaan. Tässä taloudellisessa tilanteessa se tuskin on mahdollista, mutta asian voi jättää hautumaan tuleville vuosille.

Lisäksi toivottiin työyksikölle omaa liikuntaryhmää, joka varmasti madaltaisi osallistumiskynnystä. Osa vastaajista toivoi liikuntatoimintaa, joka olisi sosiaalista ja mukavaa yhdessäoloa. Toisaalta toivottiin myös rankkaa ja tehokasta liikuntaa.

## **7.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimukset**

Tutkimukseen osallistuneiden omien arvioiden perusteella voidaan olettaa, että Keudan ammattioppilaitoksen opettajien työhyvinvointia tukevat hyvä työkyky, stressinsietokyky ja psyykinen ja fyysinen terveys. Nämä osa-alueet sisältyvät Ilmarisen työkykytalo-malliin (Työterveyslaitos), jossa ne muodostavat talon alimman kerroksen toimien työkyvyn perustana. Juutin ja Vuorelan (2002) mukaan ihmisen terveyden eri osa-alueiden tulee olla hyvässä kunnossa, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää.

Tämän tutkimuksen osallistujien omien arvioiden perusteella voidaan olettaa, että Keudan ammattioppilaitoksen opettajista alle puolet tarvitsee toimintakyvyn ylläpitämisen näkökulmasta lisää liikuntaa. Vähemmän liikkuvien opettajien tavoittamiseksi tarvitaan lisäksi muita keinoja kuin tällä hetkellä on tarjolla. Oikein kohdennettu tarjonta edellyttää työyhteisön eri tahojen yhteistyötä. Avainasemassa työpaikkaliikunnan kehittämisessä ovat työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja johtoryhmä yhdessä.

Tämän tutkimuksen avulla saatiin kuva Keudan ammattioppilaitoksen opettajien työhyvinvoinnista ja liikuntaharrastuksista vapaa-ajalla sekä työnantajan tarjoamien liikuntapalveluiden käytöstä ja tekijöistä, jotka lisäisivät niiden käyttöä. Vastausten perusteella voidaan olettaa, että opettajat osallistuisivat työpaikan tarjoamiin liikuntaryhmiin enemmän, jos se olisi omassa työyksikössä heti työpäivän jälkeen. Toiveet liikunnan sisällöistä olivat laajakirjoisia, joten kunkin yksikön toiveita tulisi tiedustella vielä täsmällisemmin ja yksityiskohtaisemmin. Tiukentuvan taloudellisen tilanteen johdosta ei voi pitää tällä hetkellä realistisena sitä, että liikuntaan saisi käyttää työaika. Jos katsotaan liikunnan osuutta, voidaan sanoa, että osa opettajista liikkuu riittävästi. Noin 60 % vastaajista ilmoitti liikkuvansa vähintään neljä kertaa viikossa vähintään puoli tuntia. Liikunta koostui pääasiallisesti ulkoilusta ja ulkoliikunnasta sekä hyötyliikunnasta. Vastaajat kertoivat toivovansa liikunnalta sitä, että pysyisivät hyvässä kunnossa ja jaksaisivat paremmin. Lisäksi toivottiin liikunnalta rentouttavaa ja virkistävää vaikutusta. Näitä asioita tulisi ottaa huomioon mietittäessä Keudan tukea liikunnalle ja sitä kehitettäessä.

Tätä tutkimusta voisi jatkaa esimerkiksi tekemällä vastaavan kyselyn koko Keudan henkilöstölle. Tällöin saataisiin vertailutietoa tähän tehtyyn tutkimukseen nähden ja toisaalta luotua kokonaiskuvaa henkilöstön liikuntatottumuksista ja -toiveista. Lisätutkimusta voisi tehdä myös laadullisena eli kvalitatiivisena, ja saada siten tutkittua tietoa esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, niiden sisällöistä ja liikunnan osuudesta hyvinvointiin. Olisi kiinnostavaa saada syvempää tietoa aiheesta ja pohtia sitä, miten liikunnalla voidaan tukea työhyvinvointia.



## LÄHTEET

- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. 18.
- Aura, O. 2006. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Green, C. D. 2000. Classics in the History of Psychology. A Theory of Human Motivation, A. H. Maslow (1943). Viitattu 11.4.2015.  
<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.
- HeiaHeia. 2015. Energiaa ja yhteishenkeä työpaikalle. Viitattu 7.7.2015.  
<http://www.heiaheia.com/info/fi/>.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Edita Publishing Oy. 27–28.
- Heikkinen, E & Ilmarinen, J. 2001. Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 6, 117. Viitattu 2.1.2016.  
[http://duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&viewType=viewArticle&tunnus=duo92160&\\_dlehtihaku\\_view\\_article\\_WAR\\_dlehtihaku\\_p\\_auth=](http://duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&viewType=viewArticle&tunnus=duo92160&_dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_p_auth=).
- Heliövaara, M. & Riihimäki, H. 2005. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Viitattu 20.11.2014.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artik\\_keli=suo00026](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artik_keli=suo00026).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ikonen, T. 2013. Työhyvinvointivinkki: Pylly ylös penkistä. Viitattu 12.10.2014.  
[http://yle.fi/uutiset/tyohyvinvointivinkki\\_pylly\\_ylos\\_penkista/6853726](http://yle.fi/uutiset/tyohyvinvointivinkki_pylly_ylos_penkista/6853726).
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää Työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos. 79–81.
- Joki, M. 2007. Toimiva työilmapiiri. Anestesiakurssi 2007. Työterveyslaitos. Viitattu 18.5.2015.  
[http://www.sash.fi/files/luennot\\_anestesiakurssi\\_07/toimiva\\_tyoilmapiiri\\_MJoki.pdf](http://www.sash.fi/files/luennot_anestesiakurssi_07/toimiva_tyoilmapiiri_MJoki.pdf).

- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus. 19, 64–65, 74–76.
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda). 2014. Ammatillisen koulutuksen pallo hallussa. Vuosikertomus 2014. 22–23.
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda). 2014. JäWä:n vuosikertomus 2013–2014. 4.
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä (Keuda). 2012. Ottopojasta lempilapseksi. Keuda 50 vuotta 2012.
- Keuda työhyvinvointikartoitus. 2015. Tuloksia. Viitattu 28.12.2015  
<https://wiki.keuda.fi/pages/viewpage.action?pageId=19302466>.
- Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turun Yliopisto 1161. Viitattu 26.6.2015.  
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/103576/AnnalesD1161Kettunen.pdf?sequence=2>.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura. 8–11, 25.
- Kuuskoski, M. 2012. Tulevaisuuden fyysinen oppimisympäristö, käyttäjälähtöinen muunneltava ja joustava opetustila. Turun yliopisto. 152 Viitattu 14.10.2015.  
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76724/vaitoskirja2012Kuuskorpi.pdf?sequence=1>.
- KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. 2007. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 13.10.2015.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>.
- Lamminpää, A. 1999. Työterveyshuolto ja tyky-toiminta opetuslalla. Teoksessa K. Heikkilä-Laakso (toim.) Hyvinvointi opetustyössä. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Liikkeelle.net. Säännöt & UKK. Viitattu 12.11.2014. <http://liikkeelle.net/saannot-ukk>.
- Luoma, K. 2013. Liikkuminen työpaikalla vaatii mielikuvitusta. Viitattu 12.10.2014.  
[http://yle.fi/uutiset/liikkuminen\\_tyopaikalla\\_vaatii\\_vain\\_mielikuvitusta/6858101](http://yle.fi/uutiset/liikkuminen_tyopaikalla_vaatii_vain_mielikuvitusta/6858101).
- Nissén-Feldt, M. 2012. Työhyvinvointiryhmä on työhyvinvoinnin tuki ja varmistaja. Keuda-lehti 2012 (3). 12–13.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Opetushallitus. 9. Tulostettu 10.1.2015.  
[http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf).
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY. 27–28, 30, 232–235.
- Penkkimäki, L. 2014. Työkykyä verkosta? Sosiaalista verkkoympäristöä hyödyntävän liikuntaintervention vaikutukset työkykyyn. Viitattu 7.7.2015.  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95493/GRADU-1401867171.pdf?sequence=1>.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Ergonomia opetustyössä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.). Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pietilä, L. & Pietilä, T. 2011. Liikunnan- ja terveystiedonopettajien työkyky ja työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 15.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. 34–35, 85–86, 112, 145–147.
- Reijula, K. 1999. Koulun fyysinen työympäristö. Teoksessa K. Heikkilä-Laakso (toim.) Hyvinvointi opetustyössä. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus. 18–19, 62–64, 213, 296–297.

- SAKU ry, Suomen ammattilaisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto. Viitattu 11.12.2014.  
<http://www.sakury.net/>.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava. 14–16.
- Svärd, T. 1999. Liikunta työpaikalla, työpaikan liikuntapalvelujen käyttö ja osallistumisen ehdot. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 23.9.2015. [file:///C:/Users/tommin/Downloads/1696%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/tommin/Downloads/1696%20(5).pdf).
- Tietoa Keudasta. Viitattu 12.11.2014.  
[http://issuu.com/keudajulkaisut/docs/keuda\\_vuosikertomus\\_2013](http://issuu.com/keudajulkaisut/docs/keuda_vuosikertomus_2013).
- Tyky-barometri. 2001. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja Terveysministeriö.
- Työ ja Terveys Suomessa. 2012. Yhteenveto. Viitattu 19.10.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012\\_yhteenveto.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012_yhteenveto.pdf).
- Työelämä 2025 –katsaus. 2015. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Viitattu 5.4.2015.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=12777119&name=D\\_LFE-33614.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=D_LFE-33614.pdf).
- Työurajulkaisu 2013. Liikunta ja työurat. Työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvosto. 7. Viitattu 1.1.2016.  
[http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/244/Työurajulkaisu\\_2013\\_www.pdf](http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/244/Työurajulkaisu_2013_www.pdf)
- Työterveyslaitos 2015. Ergonomia. Viitattu 18.5.2015.  
<http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/Sivut/default.aspx>.
- Työterveyslaitos 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Viitattu 13.3.2015.  
[http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/elintavat\\_ja\\_työkyky/liikunta/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/elintavat_ja_työkyky/liikunta/Sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2014. Työkykytalo. Viitattu 15.3.2015.

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2015. Työkykyindeksi TKI® ja Työstressikysely (TSK)®. Viitattu

14.10.2015. <http://www.ttl.fi/fi/palvelut/terveempi-tyontekija/tyokykyindeksi-ja-tyostressikysely/sivut/default.aspx>.

UKK-instituutti. 2009. Liikuntapiirakka. Viitattu 29.12.2015.

<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>.

Vesterinen, P. 2006, Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY. 31, 85.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy. 236–237.

## LIITTEET

### Liite 1: Henkilöstöbarometri 2011–14

Keuda 	Henkilöstöbarometri 2011-14			
	Keuda			
Keudan henkilöstöbarometri	2014 n=459	2013 n=447	2012 n=423	2011 n=325
Minulla on mahdollisuus olla mukana työyksikköni kehittämistoiminnassa	3,7	3,7	3,5	3,8
Minulla on mahdollisuus kehittää työni kannalta keskeistä osaamistani	3,8	3,8	3,7	4,0
Minulla on mahdollisuus olla mukana työtäni koskevia muutoksia suunniteltaessa	3,5	3,5	3,4	3,6
Tiedonkulku työyksikössäni on sujuvaa	3,2	3,2	3,0	3,3
Edistän itse aktiivisesti tiedonkulkua yksikössäni	3,8	3,8	3,7	
Yhteistyö työskentelyyni liittyvien ammattiryhmien välillä on sujuvaa	3,7	3,6	3,5	3,6
Yksikössäni keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista.	3,5	3,6	3,4	3,5
Työergonomiani on kunnossa	3,7	3,7	3,6	3,8
Työmääräni on kohtuullinen	3,4	3,5	3,2	3,4
Työkykyni on työn fyysisiin vaatimuksiin nähden hyvä	4,3	4,3	4,2	4,3
Työkykyni on työn henkisiin vaatimuksiin nähden hyvä	4,1	4,1	4,0	4,1
Minusta on mukavaa tulla aamuisin töihin	4,0	4,1	3,8	4,0

Liite 2: Taulukko kehon eri osien rasittuneisuudesta.

TAULUKKO 1. Arvio rasittuneisuudesta kehon eri osissa (n=228)

Arvio rasittuneisuudesta	Sukupuoli	ka	P-arvot
Niska (A)	Nainen	2,98	<b>0,000</b>
	Mies	2,36	
Oikea hartia (B1)	Nainen	2,75	<b>0,028</b>
	Mies	2,38	
Vasen hartia (B2)	Nainen	2,59	<b>0,000</b>
	Mies	1,99	
Oikea olkapää (C1)	Nainen	2,09	0,445
	Mies	2,22	
Vasen olkapää (C2) :	Nainen	1,98	0,130
	Mies	1,77	
Oikea olkavarsi (D1)	Nainen	1,86	0,399
	Mies	1,99	
Vasen olkavarsi (D2)	Nainen	1,73	0,314
	Mies	1,61	
Oikea kyynärvarsi (E1)	Nainen	1,77	0,274
	Mies	1,93	
Vasen kyynärvarsi (E2)	Nainen	1,55	0,238

	Mies	1,69	
Oikea ranne (F1)	Nainen	2,05	0,095
	Mies	1,8	
Vasen ranne (F2)	Nainen	1,52	0,330
	Mies	1,63	
Oikean käden sormet (G1)	Nainen	1,76	0,648
	Mies	1,82	
Vasemman käden sormet (G2)	Nainen	1,52	0,441
	Mies	1,61	
Yläselkä (H)	Nainen	2,39	0,096
	Mies	2,13	
Alaselkä (I)	Nainen	2,57	0,205
	Mies	2,37	
Jalat (J)	Nainen	2,12	0,276
	Mies	2,3	
Pää/päänsärky	Nainen	2,5	<b>0,008</b>
	Mies	2,08	
Yhteensä		2,04	

---

p<0.001\*\*\*; p<0.01\*\*; p<0.05\*



Liite 3: Saatekirje

## TYÖHYVINVOINTI- JA LIIKUNTAKYSELY KEUDAN OPETTAJILLE

Hyvä kyselyyn vastaaja!

Tämä kysely on osa pro gradu -tutkielmaani. Opiskelen Jyväskylän yliopistossa liikuntapedagogiikkaa ja lopputyöni käsittelee työhyvinvoinnin ja liikunnan suhdetta. Toivon, että sinulla on aikaa vastata tähän Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän opettajille/kouluttajille tarkoitettuun kyselyyn. Aikaa vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti. Kyselystä saatuja tuloksia esitellään Keudan työterveyshuollon seurantaryhmälle sekä työsuojelutoimikunnalle.

Vastausaikaa sinulla on 23.9.2015 asti. Tästä linkistä pääset kyselyyn

<http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=TYHYVINVOINTI1>

Terveisin

Tommi

Liikunnanopettaja

tommi.nylund@keuda.fi

gsm 050-415 06 98

Keuda,

Nylund

JäWä

## Liite 4: Kyselylomake

Sivu 1/10

### KYSELYLOMAKE TYÖHYVINVOINNISTA JA LIIKUNNASTA

Kaikki kysymykset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti!

#### Sukupuoli

- Nainen
- Mies

#### Ikä

#### Yksikkö

- Järvenpää, Wärtsiläkatu
- Järvenpää, Sibeliuksenkatu
- Pekka Halosen akatemia
- Kerava, Sarviniitynkatu
- Kerava, Keskikatu
- Nurmijärvi, Lopentie
- Mäntsälä, Lukkarinpolku
- Mäntsälä, Saaren kartano
- Sipoo

Tuusula, Kirkkotie

Aikuisopisto

Sivu 2/10

## OMA TYÖSI JA TOIMINTAKYKYSI

### Nykyinen työsi

ammattiopettaja

työ-opettaja

kouluttaja

muu, mikä?

### Keskimääräinen työaikasi viikossa

Opetusta (h/vko)	<input type="text"/>
muuta työtä yhteensä (h/vko)	<input type="text"/>

### Työsuhte

vakituinen

määräaikainen

osa-aikainen

	1=en lainkaan	2	3	4	5=erittäin paljon
Pystytkö itse vaikuttamaan lukujärjestykseesi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pystytkö itse vaikuttamaan opetustuntiesi määrään?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Sivu 3/10

Opetusryhmiesi koko on keskimäärin?

- alle 15
- 15 – 19
- 20 – 24
- 25 – 30
- yli 30

	1=erittäin tyytymätön	2=tyytymätön	3=en tyytymätön enkä tyytyväinen	4=tyytyväinen	5=erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten mielestäni voit?

	1=erittäin huono	2	3	4	5=erittäin hyvä
fyysinen kuntoni on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fyysinen terveyteni on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

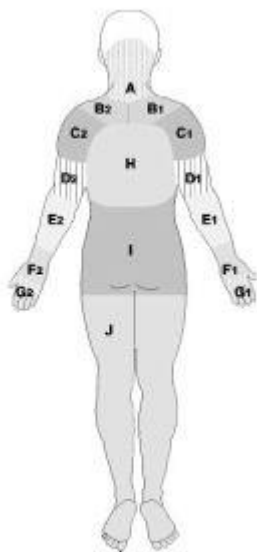
psykkinen terveyteni on	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
stressinsietokyky on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkyky on	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
työmotivaationi on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko sinulla sairaus tai vamma, joka haittaa työ- ja toimintakykyäsi?

- Kyllä
- Ei

Mitkä ovat mielestäsi tämän hetken suurimmat haasteet oppilaitoksessasi?

Sivu 4/10 Oletko kokenut itsesi rasittuneeksi normaalin työvuoron jälkeen



Arvioi rasittuneisuutta kehon eri osissa (kuva)

	1= ei lainkaan rasittuneeksi	2	3	4	5=erittäin rasittuneeksi
Niska (A)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oikea hartia (B1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasen hartia (B2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikea olkapää (C1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasen olkapää (C2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikea olkavarsi (D1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasen olkavarsi (D2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikea kyynärvarsi (E1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasen kyynärvarsi (E2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikea ranne (F1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasen ranne (F2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikean käden sormet (G1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasemman käden sormet (G2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yläselkä (H)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaselkä (I)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jalat (J)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pää/päänsärky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kuinka usein harrastat kuntoilua, liikuntaa tai ulkoilua vähintään puoli tuntia päivässä?**

- 5 kertaa viikossa tai useammin
- 4 kertaa viikossa
- 3 kertaa viikossa
- 2 kertaa viikossa
- kerran viikossa
- pari kolme kertaa kuukaudessa
- kerran kuukaudessa
- harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- ei koskaan

**Mitkä ovat tavallisimmat liikuntamuodot tai lajit, joista liikuntasi koostuu? Valitse enintään kolme vaihtoehtoa.**

- 1. ulkoilu, ulkoliikunta (esim. lenkkeily, pyöräily, hiihto)
- 2. kuntosaliharjoittelu, voimailu, itämaiset taistelulajit
- 3. voimistelu, aerobic, tanssi
- 4. uinti, vesiliikunta
- 5. palloilulajit
- 6. hyötyliikunta (esim. asiointimatkat, siivous, porraskävely)
- 7. muun harrastuksen tuoma liikunta (esim. puutarhan hoito, koiran ulkoiluttaminen, sienestys)
- 8. muu liikunta, mikä?

**Ovatko nykyiset liikuntatottumuksesi mielestäsi terveytesi kannalta riittävät?**

- täysin riittämättömät
- ei aivan riittävät
- ei riittävästi eikä riittämättömästi
- lähes riittävät
- täysin riittävät

**Sivu 6/10**

**Kenen kanssa harrastat eniten liikuntaa? Valitse vaihtoehdoista yksi.**

- yksin
- ystävien tai perheenjäsenten kanssa
- työkavereiden kanssa urheiluseurassa
- ulkoilutan koiraa tai lemmikkiä
- jonkun muun kanssa, kenen

**Mitä toivot tai koet saavasi liikunnasta ja liikuntaharrastuksesta? Valitse kolme vaihtoehtoa**

- pysyn hyvässä kunnossa
- saan tukea terveydelle
- jaksan paremmin
- rentoudun ja virkistyn



- hauskuutta ja iloa
- painoni pysyy kurissa
- tekee hyvää ulkonäölleni
- tapaan ystäviä ja tuttuja
- voin kilpailla
- saan uusia elämyksiä ja kokemuksia
- jotain muuta, mitä?

7/10

#### Työpaikkaliikunta

Mihin työpaikan liikuntatoimintoihin olet osallistunut? Valitse kaikki toiminnot, joihin olet osallistunut.

- ohjattu jumppa (aerobic, kuntopiiri, ym.)
- kuntosaliharjoittelu
- joukkuepallopelit (lentopallo, sähly, ym.)
- yksilöpallopelit (mailapelit mm. sulkapallo, keilailu)
- hiihto- ja lasketteluretket
- patikka- ja pyöräretket
- jooga
- kesä- ja talvipäivät
- kuntokorttikilpailu ja/tai kuntoviikko

- kuntotapahtuma (Naisten Kymppi ym.)
- liikuntailtapäivä
- E-passin hyödyntäminen
- hierontatuki
- muu, mikä?

**Haluaisitko työpaikkasi tarjoavan jotain muuta liikuntatoimintaa? Mitä?**

**Mihin seuraavista työpaikkaliikuntaryhmistä katsot kuuluvasi? Valitse yksi vaihtoehto.**

- En osallistu työpaikan liikuntatoimintoihin enkä ole kiinnostunut niistä.
- En osallistun työpaikan liikuntatoimintoihin, mutta olen kiinnostunut niistä.
- Osallistun satunnaisesti silloin tällöin työpaikan liikuntatoimintoihin.
- Osallistun työpaikan liikuntatoimintoihin melko usein, mutta en ihan viikoittain.
- Osallistun työpaikan liikuntatoimintaan yleensä viikoittain, joskus useitakin kertoja viikossa.
- Osallistun mahdollisuuksien mukaan kaikkiin.

**8/10**

**Onko työpaikan liikuntapalveluilla ollut vaikutusta liikuntatottumuksiisi?**

- vähentänyt liikuntaa huomattavasti
- vähentänyt liikuntaa jonkun verran

- ei vaikutusta
- lisännyt liikuntaa jonkun verran
- lisännyt liikuntaa huomattavasti

**Rajoittavatko seuraavat seikat mielestäsi osallistumista työpaikan liikuntatoimintaan?**

	Ei lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
ajan puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
väsymys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
saamattomuus, laiskuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
en halua viettää vapaa-aikaani työn merkeissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
harrastan liikuntaa jo muualla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muut harrastukseni vievät niin paljon aikaa etten ehdi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
liikuntaharjoitusten aikataulut sopivat minulle huonosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma huono kunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aloittaminen on vaikeaa, kun en ole ennen osallistunut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työkiireet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kotikiireet tai perhetilanne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

hankalat kulkuyhteydet liikuntapaikoille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu syy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jos työpaikan liikuntapalvelut vastaisivat paremmin toiveitasi, osallistuisitko liikuntatoimintoihin nykyistä useammin?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

9/10

Seuraavissa kysymyksissä arvioidaan, olisiko alla mainituilla seikoilla vaikutusta osallistumiseesi Keudan liikuntatoimintaan. Valitse vain ne vaihtoehdot, jotka lisääisivät osallistumistasi. Valintoja voi olla useita tai ei yhtään.

Osallistuisin liikuntaa, jos

- voisin osallistua liikuntaan heti työpäivän jälkeen
- liikuntapalveluja olisi saatavilla aamulla ennen työpäivän alkua
- voisin osallistua liikuntaan keskellä työpäivää omalla ajalla
- saisin käyttää tunnin viikossa työaika liikuntaan
- muu, mikä?

Osallistuisin liikuntaan, jos

- muutkin työyksiköstäni osallistuisivat liikuntaan
- perheenjäsenet voisivat osallistua kanssani työpaikan liikuntatoimintaan
- esimieheni kannustaisi minua liikuntaan
- perhe kannustaisi minua osallistumaan työpaikkaliikuntaan

työpaikalla suhtauduttaisiin myönteisesti liikuntaan

muu, mikä?

**10/10**

**Osallistuisin liikuntaan, jos**

- olisi tarjolla liikuntaryhmiä eri tasoille harrastajille
- naisille ja miehille olisi omat liikuntatunnit
- voisit osallistua liikuntaan pienryhmässä ( enintään 10 osanottajaa)
- työyksikölläsi olisi oma liikuntaryhmä

olisi enemmän teemaryhmiä: esim. laihdutusryhmä, kävelykoulu, ehdotuksesi?

muu, mikä?

**Osallistuisin liikuntaan, jos**

- liikunta olisi kevyttä ja helppoa
- liikunta olisi iloista ja leikkimielistä
- liikunnassa olisi etusijalla mukava yhdessäolo
- liikunta olisi rankkaa ja tehokasta

muu, mikä?

**Kiitoksia vastauksista!**