

**"SE ON VÄHÄN ITTESTÄ KIINNI JA TYÖNTEKIJÖISTÄ KIINNI, ETTÄ MITEN
NIITÄ KÄYTETÄÄN NIITÄ PALVELUITA"**

- Tuotantotyöntekijöiden näkemyksiä liikunnasta ja henkilöstöliikunnasta

Mira Väyrynen

Fysioterapian pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2018

TIIVISTELMÄ

Väyrynen, M. 2018. ”Se on vähän ittestä kiinni ja työntekijöistä kiinni, että miten niitä käytetään niitä palveluita” – Tuotantotyöntekijöiden näkemyksiä henkilöstöliikunnasta. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, fysioterapian pro gradu -tutkielma, 69 s., (5 liitettä).

Työpaikalla vietetään aikaa jopa kolmasosa koko elämästä, mikä viestii tarpeesta voida hyvin vapaa-ajan lisäksi myös työpaikalla. Työhyvinvointiin onkin viime vuosikymmenten aikana kiinnitetty paljon huomiota. Yksi keino työhyvinvoinnin kohentamiseksi on henkilöstöliikunta. Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan kaikkia niitä liikunnan ja liikuntaan mahdollistavia muotoja, joita työnantaja joko itse järjestää tai tukee jollain tavalla. Henkilöstöliikunnan tavoitteena on edistää työntekijöiden hyvinvointia, työssä jaksamista ja työkykyä, pidentää työuria sekä saada aikaan kustannussäästöjä. Erityisesti ruumiillisen työn tekijöiden, kuten tehdas- ja tuotantotyöntekijöiden, osallistuminen henkilöstöliikuntaan on kuitenkin tutkimusten mukaan vähäistä. Henkilöstöliikuntaan osallistumisen ja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseksi olisi-kin tärkeää ymmärtää syitä henkilöstöliikuntaan osallistumattomuuden taustalla.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä tuotantotyöntekijöillä on liikunnasta ja henkilöstöliikunnasta. Tutkimusaineisto kerättiin tammi-helmikuussa 2018 henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Tutkimukseen osallistui kymmenen (N=10) henkilöstöliikuntaan vähän tai ei lainkaan osallistuvaa tuotantotyöntekijää. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä laadullisella sisällönanalyysillä.

Tuotantotyöntekijöillä oli moninaisia näkemyksiä liikunnasta ja henkilöstöliikuntaan osallistumisesta. Liikunta nähtiin hyvinvoinnin pääomana, ja liikunnalla oli merkitystä tutkittavien elämässä lapsuudesta vanhuuteen. Liikunta nähtiin terveyttä edistävänä toimintana, jolla on myös sosiaalinen merkitys. Tutkittavilla oli myös yksilöllisiä tarpeita liikunnalle. Asenteet liikuntaan vaihtelivat ja useat tekijät elämässä aiheuttivat haasteita säännöllisen liikunnan toteuttamiselle. Henkilöstöliikunta nähtiin pääsääntöisesti hyvänä toimintana ja sen organisoinnista oltiin tietoisia. Henkilöstöliikuntaan osallistuminen oli kuitenkin vähäistä. Osallistumista rajoittivat henkilökohtaisten elämän tekijöiden lisäksi organisaatioon ja itse työhön liittyvät komponentit. Tuotantotyöntekijät esittivät erilaisia toiveita osallistumisen edistämiseksi pääsääntöisesti liikunnan säännöllisyyden, lisäämisen, monipuolistamisen ja ajoituksen suhteen.

Tuotantotyöntekijöiden henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseksi henkilöstöliikunnan kehittämisesä tulisi ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet sekä liikuntaan liittyvät asenteet, rajoitukset ja toiveet.

Asiasanat: työhyvinvointi, liikunta, henkilöstöliikunta, osallistuminen, laadullinen sisällönanalyysi

ABSTRACT

Väyrynen, M. 2018. "It depends on yourself if you decide or not to participate in the offered utilities" - Production employees' perceptions of physical activity utilities at workplace. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Master's thesis, 69 pp., 5 appendices.

The importance of well-being at workplace beside spare time is supported by the fact that people spend nearly one third of their lives at workplace. Well-being at work has been under a great notice during the last decades. One effective way to improve wellbeing at work is to organize physical activity utilities at workplace. This includes all the activities and facilities of exercise that employer somehow organize or enable for their employees. The goal of physical activity at work is to improve employee's overall well-being and work performance as well as lengthen their careers and gain some cost savings.

The aim of this master's thesis was to find out what kind of perceptions production employees have about exercise and physical activity at work. The organization has invested in physical activity facilities substantially in their well-being program. Employees have generally been obliged and pleased with the physical activity facilities of the organization. This study pays attention to the issue of the well-being program since it does not originally come from the needs of the employees. The data was collected from January to February in 2018 with individual half-structured interviews. The participants (N=10) were production employees who participated infrequently or not at all to physical activity utilities at work. The data was analyzed with qualitative content analysis.

The production workers had various perceptions about exercise and participating to physical activities at work. They saw exercise as a part of well-being and its meaning existed in their lives from childhood to old age. Exercise was seen as a health-promoting activity that also had a social meaning. Participants had some individual needs for exercise. Attitudes towards exercise varied and several life related factors caused challenges for regular exercise. Physical activity at work was seen as a good practice in general and participants were aware about organized activities. However participation to physical activities at work was low. There were many barriers for participation which related mostly to personal life but also to organizational components. Participants presented various acts to facilitate their participation mainly related to the regularity, increasing, diversity and timing of the physical activities at work.

The personal life conditions in addition to the attitudes, barriers and hopes towards organized exercise should be taken into consideration when developing a well-being program that aims to promote production workers' participation in physical activity at work.

Key words: well-being at work, physical activity at work, participation, qualitative content analysis

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 HENKILÖSTÖLIIKUNTA OSANA TYÖHYVINVOINTIA	3
2.1 Työhyvinvointi	3
2.1.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	5
2.1.2 Työkyky.....	5
2.2 Henkilöstöliikunta	6
2.2.1 Liikunta terveyden ja työkyvyn edistäjänä.....	7
2.2.2 Terveysliikuntasuositus työkäisille.....	8
2.2.3 Liikuntaan motivoivat tekijät	9
2.3 Systemaattinen tiedonhaku henkilöstöliikuntaan osallistumisesta	10
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
4.1 Tutkimuksen konteksti	15
4.2 Tutkimusmenetelmä	16
4.3 Esiymmärrykseni	17
4.4 Aineiston keruu ja tutkimuksen kulku.....	18
4.5 Aineiston analyysi	19
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	21
5.1 Liikunta hyvinvoinnin pääomana	21
5.1.1 Liikunta lapsuudesta vanhuuteen	22
5.1.2 Liikunta terveyden edistäjänä.....	24
5.1.3 Liikunnan sosiaalinen merkitys	25
5.1.4 Yksilöllinen liikunta	27
5.2 Liikuntaan asennoituminen.....	28

5.2.1 Liikunta osana elämää	28
5.2.2 Liikunnan haasteet	30
5.3 Henkilöstöliikuntaan osallistuminen	31
5.3.1 Hyvä henkilöstöliikunta.....	32
5.3.2 Henkilöstöliikunnan organisoiminen.....	34
5.3.3 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen intensiteetti	36
5.4 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistäminen	38
5.4.1 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoitukset.....	38
5.4.2 Toiveet osallistumisen edistämiseksi.....	40
5.5 Yhteenveto tuloksista	42
6 POHDINTA.....	43
6.1 Tulosten tarkastelua.....	43
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	46
6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	49
LÄHTEET	51
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suurin osa työssä käyvistä ihmisistä työskentelee keskimäärin 35-40 tuntia viikossa (SVT 2016), ja koko elämänsä aikana ihminen on töissä noin 30 vuotta (Myrskylä 2012). Työpaikalla vietetään aikaa siis jopa kolmasosa koko elämästä, mikä tekee työpaikoista potentiaalisen paikan vaikuttaa aikuisväestön liikuntatottumuksiin (Vaughan-Jones & Barham 2009). Työhyvinvointiin on viime vuosikymmenten aikana kiinnitetty paljon huomiota erilaisten työhyvinvointi-interventioiden ja -ohjelmien keinoin. Yksi tehokas keino työhyvinvoinnin kohentamiseksi onkin henkilöstöliikunta, jonka on oikein toteutettuna todettu parantavan työhyvinvointia (Brown ym. 2011) ja vähentävän sairauspoissaoloja (Cancellier ym. 2011; Kuoppala ym. 2008). Henkilöstöliikunnalla tarkoitetaan kaikkia niitä liikunnan ja liikuntaan mahdollistavia muotoja, joita työnantaja joko itse järjestää tai tukee jollain tavalla (Henkilöstöliikuntabarometri 2017). Henkilöstöliikunnan tavoitteena on edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, työssä jaksamista ja työkykyä sekä pidentää työuria ja saada aikaan kustannussäästöjä (Baicker ym. 2010; Conn ym. 2009).

Tutkimuksia työpaikkaliikuntaan osallistuvista henkilöistä on tehty jonkin verran. Tarjottuihin palveluihin osallistuminen on ollut melko vähäistä (Bredahl ym. 2015). Osallistumisaktiivisuuden yhteydessä olevia tekijöitä on tutkimusten mukaan todettu olevan muun muassa ikä (Middlestadt ym. 2011; Waters ym. 2011), sukupuoli (Robroek ym. 2009; VanWormer ym. 2012; Waters ym. 2011), liikunta-aktiivisuus (Henkilöstöliikuntabarometri 2017; Middlestadt ym. 2011), terveys (Waters ym. 2011), tulotaso (VanWormer ym. 2012; Waters ym. 2011) ja ammatti (VanWormer ym. 2012). Jonkin verran ristiriitaisista tuloksista huolimatta tiedämme, että yleisimmin henkilöstöliikuntaan osallistuva henkilö on nuori, jo ennestään liikunnallisesti aktiivinen ja terve nainen, jonka tulotaso on hyvä ja hän on esimiesasemassa tai korkeammin kouluttautunut palkansaaja. Ruumiillisen työn tekijät, kuten tehdas- ja tuotantotyöntekijät, osallistuvat henkilöstöliikuntaan harvemmin (Stonepitcher & Hyner 1993).

Henkilöstöliikuntaan osallistumattomuuden taustalla olevat syyt ovat jääneet tutkimuksissa usein selvittämättä, mikä olisi erityisen tärkeää henkilöstöliikuntaan osallistumattomien ja mahdollisesti muutenkin liikunnallisesti inaktiivisten henkilöiden aktivoimiseksi. Mikäli työpaikalla järjestetty liikuntatoiminta vastaisi myös heidän toiveitaan, olisi mahdollisesti potentiaalia saada myös tämä ryhmä sitoutumaan henkilöstöliikuntaan. Jonkin verran tutkimuksia aiheesta on tehty, kuitenkin useimmiten määrällisellä tutkimusotteella (Fletcher ym. 2008). Tähän pro

gradu -tutkielmaan valittiinkin laadullinen tutkimusmenetelmä, jotta voidaan ymmärtää todellisia syitä liikuntakäyttäytymisen takana – mitkä tekijät mahdollisesti rajoittavat tai edistäisivät osallistumattomien aktiivisuutta henkilöstöliikuntaan, ja millaisia tarpeita tai toiveita heillä yleisesti liikuntaan ja erityisesti henkilöstöliikuntaan liittyen on.

Tämä pro gradu -tutkielma on osa laajempaa henkilöstöliikunnan tarvekartoitusta, jolla selvitettiin keskisuuren suomalaisen organisaation työntekijöiden näkemyksiä, kokemuksia ja tarpeita henkilöstöliikunnasta. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä vähän tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvilla tuotantotyöntekijöillä oli liikunnasta ja henkilöstöliikunnasta. Yksilöhaastattelujen ja laadullisen sisällönanalyysin avulla haluttiin selvittää erityisesti heidän henkilöstöliikuntaan liittyvien osallistumisen rajoitusten ja toiveiden taustalla olevia tekijöitä. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää organisaation työhyvinvointiohjelman kehittämisessä, jotta henkilöstöliikunta vastaisi tulevaisuudessa mahdollisimman kattavasti työntekijöiden tarpeisiin.

2 HENKILÖSTÖLIIKUNTA OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työpaikalla vietetään jopa kolmasosa elämästä (Myrskylä 2012). Hyvinvointi on tärkeää sekä työ- että vapaa-ajalla, eikä niitä nykyään voidakaan täysin erottaa toisistaan (Day & Nielsen 2017). Työhyvinvointiin on viime vuosikymmenten aikana kiinnitetty paljon huomiota erilaisien interventioiden ja ohjelmien keinoin. Yksi keino työhyvinvoinnin kohentamiseksi on henkilöstöliikunta, jonka on oikein toteutettuna todettu parantavan työhyvinvointia (Brown ym. 2011) ja vähentävän sairauspoissaoloja (Cancellier ym. 2011; Kuoppala ym. 2008). Henkilöstöliikunnan tavoitteena on edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, työssä jaksamista ja työkykyä sekä pidentää työuria ja saada aikaan kustannussäästöjä (Baicker ym. 2010; Conn ym. 2009). Yleisesti ottaen osallistuminen työhyvinvointi-interventioihin on kohtalaisen vähäistä (Robroek ym. 2009). Kappaleessa 2.3 esitetään systemaattisen tiedonhaun tuloksia henkilöstöliikuntaan osallistumista rajoittavista ja edistävästä tekijöistä.

2.1 Työhyvinvointi

Nielsen ym. (2017) määrittelevät työhyvinvoinnin laajemmin tarkoittavan yksilön fyysistä, psyykkistä ja yleistä terveyttä sekä hänen kokemuksiaan tyytyväisyydestä sekä työssä että työn ulkopuolella. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat siis tyytyväisyys tai tyytymättömyys työhön itseensä sekä yksilön vuorovaikutukseen kollegojen, työyhteisön muiden jäsenten sekä johtajien kanssa (Nielsen ym. 2017). Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä eikä sitä saavuteta työstä irrallaan olevilla terveystempauksilla tai yksittäisillä työhyvinvointi-päivillä. Hyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä työtä ja se kohdistuu monipuolisesti henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen (Työterveyslaitos 2017). Työhyvinvointia on tutkittu paljon muun muassa työtyytyväisyyden, uupumuksen, työhön sitoutumisen ja positiivisten sekä negatiivisten vaikutusten näkökulmista. Edellä mainitut ovat toimineet tutkimuksissa joko tulospuuttajina tai niitä on tarkasteltu vaihtoehtoisesti työolojen, persoonallisuuden ja työkyvyn välisinä suhteina (Bakker 2015; Ilies ym. 2015). Työntekijöiden hyvinvointi ja terveys ovat tärkeitä organisaation tuottavuuden kannalta, sillä huonosti voiva henkilöstö voi olla vähemmän tuottavaa ja tehdä huonolaatuisia päätöksiä, he voivat olla alttiita sairauspoissaoloille ja panostaa organisaation toimintaan heikosti (Danna & Griffin 1999). Terve ja hyvinvoiva työvoima edistää organisaation menestystä (Day & Nielsen 2017), ja hyvin

toteutettujen työhyvinvointiohjelmien on todettu parantavan henkilöstön terveyttä sekä tuottavan huomattavia kustannussäästöjä (Baicker ym. 2010). Wright & Cropanzano (2000) toteavatkin lyhykäisyydessään, että hyvinvoiva työntekijä on tuottava työntekijä.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yksilön lisäksi ryhmään, johtoon ja organisaatioon liittyvät tasot (Day & Nielsen 2017). Manka ym. (2007) lisää näiden lisäksi vaikuttavana tekijänä olevan myös itse työn. Esimiehen rooli on johtaa osallistuen ja kannustaen, ja organisaation tunnusmerkkejä hyvään työhyvinvointiin ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Avoin vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus sekä omassa työssä vaikuttamismahdollisuudet sekä mahdolliset ulkoiset palkkiot edistävät työhyvinvointia. Yksilön omat asenteet ovat ratkaisevassa asemassa, samoin yksilön elämänhallinta, kasvumotivaatio sekä terveys ja fyysinen kunto parantavat työhyvinvointia yksilöllisellä ja organisaation tasolla (Manka ym. 2007).

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista, joka koostuu strategisesta suunnittelusta, toimenpiteistä henkilöstön voimavarojen kasvattamiseksi sekä työhyvinvointiin liittyvien toimintojen jatkuvasta arvioinnista (Manka ym. 2007). Työn organisointi, työpaikan sosiaaliset suhteet, vastuussa olevien johtajien ja esimiesten työ sekä yksilöllisten resurssien kehittäminen ovat avainasemassa työhyvinvoinnin parantamisessa (Day & Nielsen 2017). Työyhteisössä jokainen jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan eikä sitä voi sysätä ainoastaan esimiehen harteille – työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden positiivisessa vuorovaikutuksessa (Manka ym. 2007). Aura ym. (2014) ovat tutkineet strategisen hyvinvoinnin johtamista Suomessa. Strategisella hyvinvoinnilla he tarkoittavat työhyvinvointia, joka tukee organisaation varsinaisen toiminnan tuloksellisuutta. Käytännössä yksityisellä sektorilla kyse on liiketoiminnan kannattavuudesta ja julkisella sektorilla tuottavuudesta ja vaikuttavuudesta. Tutkimuksen mukaan perustukitoiminnot ovat hyvässä kunnossa työterveyshuollon ja työsuojelun toiminnan osalta ja henkilöstöetuja on saatavilla keskitasoisesti, mutta terveellisten elämäntapojen edistämisen toiminnot ovat melko vähäisiä. Taloudellisesti epävarma tila on näkynyt investointien määrässä ja näin ollen investoinnit hyvinvointiin ovat vähentyneet aiempiin vuosiin verrattuna. Yleisesti ottaen työhyvinvointi on huomioitu paremmin isoissa yrityksissä verrattuna keskisuuriin, ja jälleen keskisuurissa paremmin kuin pienissä yrityksissä (Aura ym. 2014).

2.1.1 Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta, ja nämä kaikki näkökulmat on huomioitava myös työhyvinvoinnin saralla (Suominen 2006). Kokemukset työpaikalla vaikuttavat yksilöön, olivat ne sitten luonteeltaan fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia, ja nämä kokemukset laventuvat usein myös työn ulkopuoliseen elämään (Danna & Griffin 1999). Suominen (2006) mukaan fyysiseen ulottuvuuteen kuuluvat muun muassa perusvire ja –kapasiteetti, päivittäisen energian suuntaaminen ja fyysisen kunnon ylläpito ja parantaminen. Psyykkinen hyvinvointi taas käsittää muun muassa psykofysiologian, muistin, kompetenssin, emotionaalisen tasapainon sekä luovuuden. Sosiaalisesta näkökulmasta hyvinvointiin kuuluu erilaiset verkostot liittyen läheisiin ihmissuhteisiin, sosiaaliseen tukeen ja harrastuksiin sekä työverkostoon ja johtajuuteen (Suominen 2006).

Hyvinvointia ja terveyttä työpaikalla voivat uhata fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät (Rehkopf ym. 2017). Psyykkistä hyvinvointia uhkaavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn henkiset vaatimukset ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät tekijät kuten asenteet työtovereita ja johtajia kohtaan (Danna & Griffin 1999). Fyysistä hyvinvointia uhkaavat tekijät ovat pitkälti riippuvaisia tehtävästä työstä. Esimerkiksi jopa kolmannes ammattitaudeista kohdistuu tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, kuten selkä ja niskakipuihin (Punnett & Wegman 2004), mikä kertoo fyysisten tekijöiden olevan selkeä uhka työhyvinvoinnille. Kaikkien kolmen näkökulman huomioiminen työhyvinvoinnin kohentamisessa on tärkeää, jotta hyvinvointia voidaan parantaa kokonaisvaltaisesti.

2.1.2 Työkyky

Työkyvyn määritelmä voi olla eri konteksteissa hyvinkin erilainen. Tengland (2011) määrittelee yleisesti työkyvyn tarkoittavan, että yksilöllä on psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys, tarvittava pätevyys sekä ammattitaito vaadittavan työn suorittamiseksi. Työllä tässä määritelmässä tarkoitetaan työtä, josta suurin osa ihmisistä selviytyisi lyhyen perehdytyksen jälkeen sillä ehdolla, että ympäristö on hyväksyttävä ja yksilö sietää työtä (Tengland 2011). Ilmarinen ym. (2006) korostavat, että työkyvyn määrittelyssä on yksimielisyys siitä, että työkyky on muuta kuin yksilön itsensä ominaisuus, sillä se koostuu yksilön, hänen työnsä sekä ympäristönsä yhteisvaikutuksesta. Yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuvataan usein talomallin avulla, jossa korostetaan yksilön vastuuta työkyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Työkykytalossa

on neljä kerrosta, jossa kolme alinta kerrosta ovat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, eli yksilön terveys, ammatillinen osaaminen ja arvot. Ylimpänä kerroksena talossa on itse työ ja työolot. Muita talon ulkopuolella olevia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö asiakkaineen ja infrastruktuureineen (Ilmarinen 2005).

Suomessa työkyky on palkansaajien näkökulmasta kohtuullisen hyvä. Työolobarometrin (2016) mukaan subjektiivinen kokemus työn ruumiillisten vaatimusten kannalta oli vuonna 2016 erittäin hyvä 48% vastaajista ja melko hyvä 39% vastaajista. Henkisten vaatimusten kannalta erittäin hyväksi työkykynsä koki 41% ja melko hyväksi 50% vastaajista (Työolobarometri Syksy 2016). Gould ym. (2006) esittelevät Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia, jossa tarkasteltiin tuloksia eri väestöryhmien kesken. Kaiken kaikkiaan työkyvyn kokemisessa oli eroja iän, sukupuolen, kielen, koulutuksen, ammattiryhmien, toimialojen, työnantajasektoreiden, siviilisäädyn ja perherakenteiden välillä. Tutkimus osoitti esimerkiksi, että työkyky heikkenee vanhempiin ikäryhmiin siirryttäessä. Lisäksi enemmän kouluttautuneet kokivat työkykynsä vähemmän koulutettuja paremmaksi ja myös alueellisia eroja huomattiin siten, että Etelä-Suomessa työkyky koettiin paremmaksi kuin muualla Suomessa (Gould ym. 2006).

2.2 Henkilöstöliikunta

Henkilöstöliikuntabarometrin (2017) mukaan henkilöstöliikunta käsittää käytännössä kaiken sellaisen liikunnan, jota työnantaja jollain tapaa tukee. Näitä tukimuotoja ovat liikuntapalveluiden tarjoamisen lisäksi muun muassa työmatkaliikuntaa edistävät käytännöt ja olosuhteet kuten pukuhuoneet ja suihkutilat, joustava työaika, taukoliikuntavälineiden tarjoaminen sekä taloudellinen tuki henkilöstön liikuntaharrastuksiin. Huuskan (2006) mukaan henkilöstöliikunnan tavoitteena pohjimmiltaan on kyse liikunnallisen elämäntavan edistämisestä eri tasoilla riippuen työntekijöiden aktiivisuustasosta; liikkumattomia pyritään aktivoimaan, ja jo liikkuvien liikunnan laatua pyritään kehittämään. Suominen (2006) korostaakin, että henkilöstöliikunnan keinoin voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin positiivisesti sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmista. Henkilöstöliikuntaan aktivoitumista tulee tukea sekä itse liikuntapalveluilla että liikuntatietoutta tukevilla ja edistävillä palveluilla. Tutkimustietoa hyödyntämällä on mahdollista tarjota henkilöstölle heidän tarpeitaan ja kuntotasoaan vastaavaa henkilöstöliikuntaa (Huuska 2006; Suominen 2006).

Suurin osa työikäisistä aikuisista ovat useita tunteja viikossa töissä, mikä tekee työpaikoista potentiaalisen paikan vaikuttaa aikuisväestön liikuntatottumuksiin (Bredahl ym. 2015; Vaughan-Jones & Barham 2009). Fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen tähtäävien interventioiden määrä on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana huomattavasti (Dishman ym. 1998). Suomessa valtakunnallisesti työnantajien arvion mukaan henkilöstöliikuntaa tuetaan lähes kaikissa työyhteisössä, sillä Henkilöstöliikuntabarometrin (2017) mukaan 81% toimipaikoista tukee henkilöstöliikuntaa jossain määrin. Vastaava luku palkansaajien näkökulmasta on huomattavasti pienempi, sillä palkansaajista vain 65% arvioi työnantajan tukevan henkilöstöliikuntaa. Ero selittyy sillä, että työntekijät eivät ole aina tietoisia kaikista henkilöstöliikunnan tukitoiminnoista. Liikunnan tukeminen on tyypillistä erityisesti suurille työpaikoille, ja mitä suurempi työpaikka on, sitä todennäköisemmin se tarjoaa henkilöstölleen erilaisia liikuntamahdollisuuksia. Yleisimpiä henkilöstöliikunnan tukitoimintoja ovat liikuntasetelit tai vastaavat maksuvälitteet henkilöstön käytössä, omat liikuntatilat sekä joustava työaika (Henkilöstöliikuntabarometri 2017).

2.2.1 Liikunta terveyden ja työkyvyn edistäjänä

Liikunta toimii keskeisessä roolissa työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa (Työterveyslaitos 2017). Liikunnalle ei ole yhtä tiettyä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Liikunnan voidaan määritellä hyvin eri tavoin riippuen tarkastelun näkökulmista ja painotuksista. Fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan lihasten tahdonalaista, energiankulutusta lisäävää sekä yleensä liikkeeseen johtavaa toimintaa (Käypä hoito -työryhmä Liikunta 2015). Fyysinen aktiivisuus viittaa ainoastaan fyysisiin ja fysiologisiin toimintoihin (Vuori 2005). Liikunnalla tarkoitetaan usein sellaista fyysistä aktiivisuutta, jota toteutetaan joidenkin tiettyjen syiden tai vaikutusten saavuttamiseksi. Fyysisellä inaktiivisuudella taas tarkoitetaan lihasten vähäistä käyttöä tai mahdollisesti täydellistä käyttämättömyyttä, mikä voi johtaa pitkäaikaisesti elinjärjestelmien rakenteiden ja toimintojen heikentymiseen (Käypä hoito -työryhmä Liikunta 2015). UKK-instituutin (2016) mukaan terveysliikunta on liikuntaa, joka pitää yllä terveyttä, mutta ei varsinaisesti vielä kohota kuntoa. Näin ollen terveysliikuntaa ovat arkiset toiminnot, jotka pitävät sisällään liikkumista, kuten hyötyliikunta, lumityöt, siivoaminen, pihatyöt, marjastus ja halonhaku (UKK-instituutti 2016). Kuntoliikunta on järjestelmällisemmin harjoitettua liikuntaa, jonka tavoitteena on edistää fyysistä kuntoa, kuten kestävyyskuntoa tai lihasvoimaa (Käypä hoito -työryhmä Liikunta 2015; UKK-instituutti 2016).

Liikunnan terveysvaikutukset ovat yleisesti tiedossa, ja inaktiivisuuden on todettu olevan riskitekijä useille pitkäaikaissairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille, masennukselle, diabetekselle, syöpä-sairauksille, ylipainolle, korkealle verenpaineelle sekä tuki- ja liikuntaelimsien sairauksille (U.S. Department of Health and Human Services 2008; Warburton ym. 2006; WHO 2010). Myös suomalaisessa käypä hoito -suosituksessa liikunta nostetaan oleellisena hoitomuotona pitkäaikaissairauksien ennaltaehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa, tarvittaessa yhdistettynä muihin elämäntapamuutoksiin ja hoitoihin (Liikunta 2016). Työhyvinvoinnin näkökulmasta liikunta vahvistaa siis sekä fyysistä että psyykkistä toimintakykyä ja vähentää työntekijöiden sairastumista. Säännöllinen liikunta näkyy sairauspoissaolojen vähentymisenä, yleisesti työkyvyn paranemisena sekä elinvuosien laadun paranemisena (Työterveyslaitos 2017). Säännöllinen liikunnallinen aktiivisuus parantaa siis yleisesti terveyttä, elämänlaatua, toiminnallista kapasiteettia sekä mielialaa (Penedo ym. 2005).

2.2.2 Terveysliikuntasuositus työikäisille aikuisille

Terveyden ylläpitämiseksi on tehty maailmanlaajuisesti erilaisia terveysterveyshuoltojen liikuntasuosituksia. Yhdysvaltojen terveysviraston liikuntasuosituksessa (2008) 18-64-vuotiaille aikuisille suositellaan kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa vähintään 150 minuuttia viikossa, tai vaihtoehtoisesti raskasta kestävyysliikuntaa 75 minuuttia viikossa. Liikunta voidaan toteuttaa useampina vähintään 10 minuutin jaksoina. Kestävyysliikunnan lisäksi lihasvoimaa ja lihaskestävyyttä tulisi toteuttaa vähintään kaksi kertaa viikossa (U. S. department of Health and Human Services 2008). Myös WHO:n (2010) globaali terveysterveyshuoltojen liikuntasuositus sekä Britannian terveysterveyshuoltojen liikuntasuositus (O'Donovan ym. 2010) ovat olennaiselta sisällöltään samat.

Suomessa UKK-instituutti (2009) on kehittänyt liikuntapiirakan Yhdysvaltojen terveysviraston julkaisemiin suosituksiin perustuen. Liikuntapiirakka kiteyttää terveysterveyshuoltojen liikuntasuosituksen 18-64-vuotiaille suomalaisille, ja on pitkälti samassa linjassa kansainvälisten suositusten kanssa. Terveysterveyshuoltojen liikuntasuosituksen mukaan kestävyyskuntoa tulisi toteuttaa liikkumalla useana päivänä viikossa yhteensä vähintään 2 tuntia 30 minuuttia reippaasti tai 1 tunti 15 minuuttia raskastavasti. Tämän lisäksi lihaskunnan kohentamista ja liikehallinnan kehittämistä suositellaan toteutettavan kaksi kertaa viikossa. Yksilöstä ja tavoitteista riippuen voi valita kestävyyskuntoa kohentavan liikkumismuodon kuormittavuuden. Liikuntapiirakan mukaan liikkuminen olisi hyvä jakaa vähintään kolmelle päivälle viikossa ja sen tulisi kestää yhtäjaksoisesti vähintään 10 minuuttia kerrallaan (UKK-instituutti 2009). Suomalainen terveysterveyshuoltojen liikuntasuositus sisällyttää

siis kestävyyskunnan ja lihasvoiman harjoittamisen lisäksi myös liikehallinnan harjoittamisen terveysliikuntasuositukseen.

2.2.3 Liikuntaan motivoivat tekijät

Pelkkä tieto siitä, että liikunta on terveellistä, ei yksistään riitä liikunnallisen elämäntavan aktivoimiseksi (Aura 2006b). Liikuntaa harrastetaan useista eri syistä. Yleisimpiä liikuntaan motivoivia tekijöitä ovat fyysisen hyvinvoinnin kokeminen, terveyden parantaminen tai ylläpitäminen, kokemus, että on saavuttanut jotain ja ulkoilmasta nauttiminen (Das ym. 2016; Sports Council and Health Education Authority 1992). Painonhallinta, sosiaalinen kanssakäynti ja nautinto ovat myös yleisiä syitä liikunnan harrastamiseen (Allender ym. 2006). Lisäksi liikunnan parissa rentoutuminen, liikunnan hauskuus, töissä jaksaminen, stressin purkaminen, tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitaminen ja muiden kanssa kilpailu ovat motiiveja liikunnan harrastamiseen (Aura 2006a). Ikääntyessä liikunnan terveysvaikutukset korostuvat, ja liikunnalla halutaan hidastaa ikääntymisen vaikutuksia kehoon (Finch 1997). Liikuntaan motivoivat ja samoin liikuntaa rajoittavat tekijät ilmenevät fyysisinä, psyykkisinä ja sosiaalisina tekijöinä ja yksilön liikunnallinen pääoma koostuu Korkiakankaan (2010) mukaan neljästä toisiinsa vaikuttavista osa-alueista, jotka ovat liikunta tottumuksena, liikunta-aktiivisuus, liikunta voimavarana sekä liikunnalle suotuisa elämänvaihe.

Allender ym. (2006) ovat kirjallisuuskatsauksessaan tutkineet tekijöitä, jotka laskevat motivaatiota liikuntaan. Aikuisilla näitä tekijöitä ovat negatiiviset kokemukset koululiikunnasta, sosiaalisen verkoston puuttuminen, roolimallien puuttuminen, ahdistus tuntemattomissa ympäristöissä ja identiteetti-ongelmat (Allender ym. 2006). Heikko itsevarmuus, tuntemattomat ihmiset ja vieras ympäristö sekä heikko kehonkuva ovat yleisiä syitä olla osallistumatta liikuntaan (Crone-Grant & Smith 1998). Auran (2006b) mukaan liikunnan aktiivisuuden näkökulmasta onkin tärkeää olla tietoinen ihmisten motivoinnista, mutta niitä voi olla haastavaa hyödyntää liikuntainterventioiden kehittämisessä. Ihmisten liikuntaan aktivoimisessa onkin tärkeä lähestyä asiaa oppimis- ja elämäntapamuutosteorioiden näkökulmasta. Esimerkiksi työpaikan liikuntaohjelmia kehittäessä osallistumisen edistämiseksi tulisi käydä perusteellisesti läpi tiedon, suositusten, taitojen opettamisen, sosiaalisen tuen, palveluiden ja ympäristön sekä liikunnan organisoimisen askelmat (Aura 2006b).

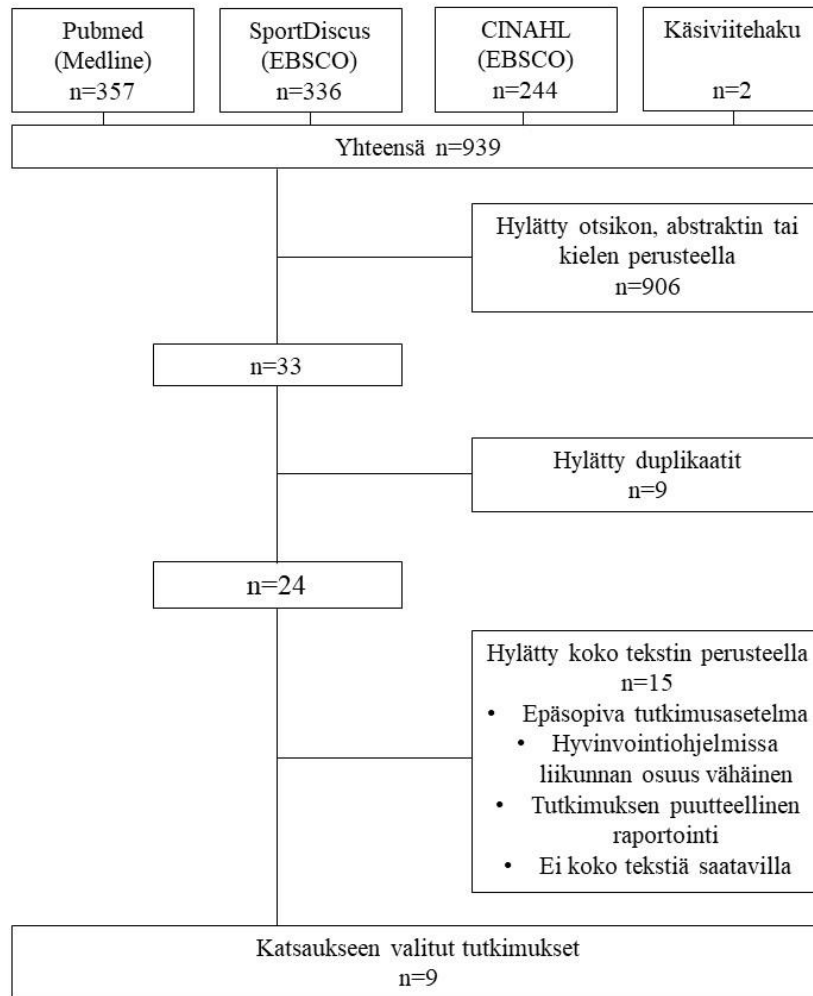
2.3 Systemaattinen tiedonhaku henkilöstöliikuntaan osallistumisesta

Yleisesti ottaen liikuntaan osallistumista edistäviä ja rajoittavia tekijöitä on tutkittu paljon. Yleisimpiä syitä 16-69-vuotiailla henkilöillä liikuntaan osallistumattomuuteen ovat avioliitto, lastenhoito, kotityöt, työpaineet ja ajan puute. Myös motivaatioon liittyvät tekijät vähentävät liikuntaan osallistumista, sillä usein koetaan, että ei ole energiaa harrastaa liikuntaa tai vapaa-ajalla halutaan mieluummin rentoutua (Sports Council and Health Education Authority 1992). Korkiakangas (2010) toteaa liikkumista rajoittavia tekijöitä olevan lisäksi myös sää, vuodenaika, terveysongelmat, väsymys, työ, perhe, kiinnostuksen puute liikuntaa kohtaan, heikko taloudellinen tilanne ja arkuus osallistua liikuntaan. Das ym. (2016) nostavat lisäksi esiin, että liikuntaan osallistumattomuuteen voi työkäisillä aikuisilla vaikuttaa mahdollisen työpäivän aikana tapahtuneen fyysisen aktiivisuuden myötä se, että ei koeta tarvetta olla aktiivisia vapaa-ajalla.

Tekijöitä työhyvinvointiohjelmiin osallistumiseen liittyen on kirjallisuudessa tutkittu useasta eri näkökulmasta. Työpaikkojen tarjoamat hyvinvointipalvelut ovat lisääntyneet viime vuosien aikana ja niiden merkitys työhyvinvointiin on huomattu laajasti. Työhyvinvointia lisäävät palvelut ja toiminnot ovat vähentäneet sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta sekä lisänneet työntekijöiden tyytyväisyyttä sekä tuottavuutta (Brown ym. 2011; Cancellier ym. 2011; Kuoppala ym. 2008; Pricewaterhouse Coopers 2008), mutta samaan aikaan syyt palveluiden käyttöön tai käyttämättömyyteen ovat jääneet pitkälti epäselviksi (Edmunds ym. 2013). Osallistumisaktiivisuuden yhteydessä olevia tekijöitä on tutkimusten mukaan todettu olevan muun muassa ikä, sukupuoli, liikunta-aktiivisuus, terveys, tulotaso ja ammatti. Jonkin verran ristiriitaisista tuloksista huolimatta tiedämme, että yleisimmin henkilöstöliikuntaan osallistuva henkilö on nuori, jo ennestään liikunnallisesti aktiivinen ja terve nainen, jonka tulotaso on hyvä ja hän on esimiesasemassa tai korkeammin kouluttautunut palkansaaja (Henkilöstöliikuntabarometri 2017; Middlestadt ym. 2011; Robroek ym. 2009; VanWormer ym. 2012; Waters ym. 2011). Tutkimuksissa on todettu, että ruumiillisen työn tekijät, kuten tehdas-, tuotanto ja rakennustyöntekijät osallistuvat henkilöstöliikuntaan toimistotyötä tekeviä harvemmin (Stonepitcher & Hyner 1993, Middlestadt ym. 2011).

Henkilöstöliikuntaan osallistuvien henkilöiden lisäksi olisi tärkeää ymmärtää, mitä syitä henkilöstöliikuntaan osallistumattomien henkilöiden taustalla on, jotta henkilöstöliikuntaan ja työhyvinvointiin liittyvä toiminta saataisiin myös heidän tarpeitaan vastaaviksi. Linnan ym. (2001) ovat tutkineet yleisesti työhyvinvointiohjelmiin osallistumiseen ja osallistumattomuuteen liittyviä syitä. Heidän mukaan tekijät voivat olla yksilöön, sosiaalisiin tekijöihin sekä työpaikan sosiaalisiin normeihin liittyviä tekijöitä. Henkilökohtainen motivaatio, uskomukset, itsetunto, asenteet, tiedot, taidot, terveydentila sekä riskitekijät sekä toisaalta sosiaaliset verkostot, kommunikaatio, työkavereiden tai perheen vaikutus, tietyt normit, työntekijä-esimies-suhteet ja oma asema työyhteisössä voivat rajoittaa osallistumista. Myös sosiaaliset normit, osallistumisstrategiat, johtamistyyli, työilmapiiri ja -kulttuuri, työtahti ja erilaiset säännöt vaikuttavat osallistumisaktiivisuuteen (Linnan ym. 2001).

Henkilöstöliikuntaan osallistumisen taustalla oleviin syihin, rajoituksiin ja osallistumista edistäviin tekijöihin, perehtymiseksi tehtiin systemaattinen tiedonhaku lokakuussa 2017, mikä päivitettiin tammikuussa 2018. Tiedonhaku aiheeseen liittyen toteutettiin kolmeen eri tietokantaan (kuva 1). Hakulausekkeena tiedonhauille oli (workplace OR worksite OR employee) AND (physical activity OR exercise) AND (participation OR barrier OR determinant OR contributor). Kirjallisuushaun sisäänottokriteereinä olivat 1) englanninkieliset tutkimukset, 2) kohde-ryhmänä työikäiset aikuiset, 3) henkilöstöliikuntaan osallistumiseen liittyviä tekijöitä käsittelevät tutkimukset, 4) aineistonkeruumenetelminä kyselyt ja haastattelut. Poissulkukriteereinä olivat tutkimukset, joissa käsiteltiin yleisesti työhyvinvointiohjelmia, joissa ei erikseen mainittu liikuntaa sekä kirjallisuuskatsaukset. Tiedonhakuun valittujen tutkimusten yhteenveto on esitetty liitteessä 1.



KUVA 1. Systemaattisen tiedonhaun hakupuu.

Selkeästi yleisin syy olla osallistumatta tarjottuun henkilöstöliikuntaan on ajanpuute joko työpäivän aikana tai työajan ulkopuolella (Edmunds ym. 2013; Fletcher ym. 2008; Kilpatrick ym. 2017; Persson ym. 2017; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikov 2008; Trigonis ym. 2002). Myös alhainen itsevarmuus sekä asenteet liikuntaa kohtaan vähensivät osallistumista (Edmunds ym. 2013). Lisäksi useat työntekijät ovat jo ennestään fyysisesti aktiivisia, eivätkä sen vuoksi osallistu työpaikan järjestämään liikuntaan tai muutoin kokeneet palveluita tarpeellisiksi (Kilpatrick ym. 2017; Persson ym. 2017; Trigonis ym. 2002). Myös työn kuormittavuus, väsyttävä työ, vuoro- ja osa-aikatyö, työympäristö ja henkilöstöliikunnan mahdollisuuksien vähäinen määrä rajoittavat henkilöstöliikuntaan osallistumista (Edmunds ym. 2013; Fletcher ym. 2008; Jørgensen ym. 2016; Kilpatrick ym. 2017; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikov 2008). Bredahl ym. (2015) sekä Edmunds ym. (2013) lisäävät työhön liittyvinä rajoittavina tekijöinä myös työpaikkakulttuurin. Terveysongelmat, kiireet kotona (Kilpatrick ym. 2017) sekä näiden lisäksi

kiinnostuksen tai motivaation puute, stressi ja väsymys koetaan tekijöinä, jotka rajoittavat osallistumista tarjottuun henkilöstöliikuntaan (Tavares & Plotnikoff 2008; Trigonis ym. 2002).

Henkilöstöliikuntaan osallistumista edistäviä tekijöitä on kirjallisuudessa tutkittu vähemmän kuin rajoitteita. Yleisimmin mainittuja tekijöitä edistämään henkilöstöliikuntaan osallistumista olivat kuitenkin erilaisten liikuntamahdollisuuksien lisääminen työpaikoilla sekä joustavuus työajan käytön suhteen (Jørgensen ym. 2016; Tavares & Plotnikoff 2008). Phipps ym. (2010) mukaan konkreettinen palkinto liikuntaan osallistumisesta koettiin edistävän henkilöstöliikuntaan osallistumista. Myös sosiaalinen tuki koettiin tärkeäksi. Henkilöstö kokee usein, että jos olisi kaveri, kenen kanssa osallistua henkilöstöliikuntaan ja tunne ryhmään kuuluvuudesta, olisi osallistuminen todennäköisempää (Fletcher ym. 2008; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikoff 2008). Tavares & Plotnikoff (2008) nostavat esiin myös esimiehen tuen sekä työpaikan sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön osallistumista edistäviksi tekijöiksi. Bredahl ym. (2015) korostavatkin, että työpaikan sisäinen kulttuuri on tärkeää henkilöstöliikunnan ja yleisesti työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Selkeä yhteys aiottujen toimintojen ja itse toteutuksen välillä on tärkeää ja tarjotun henkilöstöliikunnan tulisi olla henkilöstön tarpeisiin perustuvaa. Rakenteelliset muutokset ovatkin usein tarpeen, jotta liikuntaan osallistuminen on todella mahdollista (Bredahl ym. 2015).

Jotta henkilöstön tarpeet ja toteutus henkilöstöliikunnan suhteen toteutuvat, on tärkeää ymmärtää myös henkilöstöliikuntaan osallistumisen motiiveja. Persson ym. (2017) ovat tutkineet, että pääsyytä yleisesti hyvinvointipalveluiden käyttöön ovat vamman kuntoutus ja terveysneuvonnan saaminen henkilökohtaisiin ongelmiin. Myös terveystarkastukset ovat kiinnostaneet useita. Hyvinvointia ja terveyttä edistävät palvelut, sosiaaliset ja mielenkiintoiset ohjelmat sekä hyvä tiedotus on todettu olevan yhteydessä osallistumisaktiivisuuteen (Kilpatrick ym. 2017; Tavares & Plotnikoff 2017 Trigonis ym. 2002). Fletcherin ym. (2008) mukaan toimistotyöntekijöitä henkilöstöliikuntaan motivoivat muita enemmän myös ulkonäköön, painon pudotukseen sekä nopeisiin tuloksiin liittyvät seuraukset.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työhyvinvoinnin edistämiseksi henkilöstöliikuntaa on tarjottu viimeisten vuosikymmenten aikana melko laajasti (Henkilöstöliikuntabarometri 2017; Dishman ym. 1998), mutta erityisesti ruumiillisen työn tekijöiden, kuten tehdas- ja tuotantotyöntekijöiden, osallistuminen henkilöstöliikuntaan on kohtalaisen vähäistä (Stonepitcher & Hyner 1993, Waters 2011). Kuten systemaattisessa tiedonhaussa kävi ilmi, on tärkeää ymmärtää työntekijöiden liikunnan motiiveja sekä henkilöstöliikuntaan osallistumista rajoittavia tekijöitä, jotta osallistumista henkilöstöliikuntaan ja sitä kautta työhyvinvointia voitaisiin todella kehittää. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vähän tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvien tuotantotyöntekijöiden liikuntaan ja henkilöstöliikuntaan liittyviä näkemyksiä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaisia näkemyksiä harvoin tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvilla tuotantotyöntekijöillä on liikunnasta?
- 2) Millaisia näkemyksiä harvoin tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvilla tuotantotyöntekijöillä on henkilöstöliikuntaan osallistumisesta?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen konteksti

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kiilto Family -konsernin kanssa. Kohderyhmänä toimi yhteensä 10 harvoin tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvaa Kiilto Oy:n ja KiiltoClean Oy:n tuotannon työntekijää. Kiilto Oy on vuonna 1919 perustettu suomalainen perheyritys, joka valmistaa kemianteollisuuden tuotteita. Yhtiön liiketoiminta koostuu liimojen ja niihin liittyvien tuotteiden kehityksestä, valmistuksesta ja markkinoinnista. Toimintaa ohjaavia arvoja ovat asiakaslähtöisyys, innovatiivisuus, kotimaisuus sekä ympäristön ja ihmisen huomiointi. Tuotanto tapahtuu omissa tuotantolaitoksissa Lempäälässä. Suomen lisäksi yritys toimii tytäryhtiöidensä kautta yhdeksässä eri maassa (Kiilto Oy 2017a). KiiltoClean Oy taas on johtava suomalainen puhtaus- ja hygieniaratkaisujen toimittaja. Yritys kehittää ja valmistaa kotimaisia tuotteita, ja heidän tuotevalikoimaansa kuuluvat pesu-, puhdistus- ja hoitoaineet, hygieniatuotteet, teollisuuskemikaalit sekä siivousvälineet ja -koneet. Tuotteita kehitetään ja valmistetaan Suomessa Hankasalmen ja Turun tehtailla, myyntikonttori sijaitsee Espoossa. KiiltoClean Oy:n tuotteita ja palveluita myydään omien tytäryhtiöiden kautta laajasti myös kansainvälisesti. Kiilto Oy ja KiiltoClean Oy ovat osa Kiilto Family -konsernia. Niiden hallitukseen kuuluvat konsernin emoyhtiön Kiilto Family Oy:n hallituksen puheenjohtaja ja talousjohtaja sekä Kiilto Oy:n toimitusjohtaja (KiiltoClean Oy 2017).

Henkilöstön hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, turvallinen työ ja työympäristö sekä selkeät tavoitteet ovat olleet aina tärkeitä konsernin toiminnassa. Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja tuloksekas työ ovat organisaation tavoitteita, joiden saavuttamiseksi on luotu työhyvinvointiohjelma. Työhyvinvointiohjelma on jaettu viiteen osa-alueeseen, joita ovat johtaminen, työyhteisö ja -ympäristö, liikunta, oma toimintakyky ja terveys sekä osaaminen. Joka vuosi ohjelman painopistealueet määritellään tarpeiden mukaisesti ja ne pyritään pitämään mahdollisimman konkreettisina. Tavoitteiden saavuttamista ja onnistumista arvioidaan muun muassa mittaamalla sairauspoissaolojen määriä sekä vuosittain toteutettavalla henkilöstötutkimuksella (Kiilto Oy 2017b). Tässä tutkimuksessa keskitytään työhyvinvointiohjelman osa-alueista nimenomaan omaan toimintakykyyn ja terveyteen sekä erityisesti liikuntaan.

Kiillossa on pitkät perinteen henkilöstöliikunnan kehittämisessä. Henkilöstöliikunnan ja työhyvinvoinnin eteen on tehty määrätietoisesti töitä vuosien ajan, ja tavoitteena on edelleen kehittää

henkilöstöliikuntaa ja henkilöstön hyvinvointia organisaatiossa. Yritykselle on myönnetty valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaation Valon myöntämä Aktiivisen työpaikan sertifikaatti, jota käytetään henkilöstöliikunnan arviointiin ja kehittämiseen. Sertifiointi on toteutettu ensimmäistä kertaa Kiilto Oy:ssä vuonna 2009 ja KiiltoClean Oy:ssä vuonna 2014 (Kiilto Oy 2017c). Vuonna 2016 Suomen Olympiakomitean koordinoima henkilöstöliikunnan asiantuntijaraati valitsi Kiilto Oy:n Suomen Aktiivisimmaksi Työpaikaksi (Suomen Olympiakomitea 2017). Henkilöstöliikunnasta puhuttaessa tässä tutkimuksessa tarkoitetaan nimenomaan kyseisen organisaation tarjoamia henkilöstöliikunnan tukimuotoja, joita ovat henkilöstölle viikoittain tarjottavat liikuntavuorot (esim. jääkiekko, lentopallo, salibandy ja jooga), ePassin käyttäminen liikuntaan, polkupyöräergometrillä toteutettavat kuntotestit, taukoliikunta ja liikunta-aktivaattori -toiminta, liikuntatapahtumat ja -kampanjat sekä työnantajan antamat tuet liikuntatapahtumien osallistumismaksuihin. Tarjottu henkilöstöliikunta ei ole kuitenkaan lähtökohtaisesti perustunut henkilöstön tarpeisiin, vaan ne on tuotettu organisaatiolähtöisesti. Tähän perustuen työhyvinvointiohjelmaa pyritään kehittämään edelleen henkilöstön tarpeita vastaavaksi.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista sisällön analyysia. Yhtäpitävän terminologian ja menetelmällisen selkeyden vuoksi menetelmäksi valikoitui Schreierin (2012) mukainen laadullinen sisällönanalyysi, jolla metodina pyritään systemaattisesti kuvaamaan laadullista, tässä tapauksessa yksilöllisten teemahaastattelujen, materiaalia. Menetelmä perustuu tutkijan itse tekemään analyysikehykseen, jossa aineisto on luokiteltu erilaisiin pää- ja alateemoihin (Schreier 2012, 8). Laadullinen tutkimus on tulkinnallista, sillä sen avulla käsitellään merkityksellistä aineistoa, joka vaatii aina jonkin asteista tulkintaa – erilaiset tulkinnat samasta materiaalista voivat olla erilaisuudesta huolimatta valideja ja sillä käsitellään tutkimuskysymyksiä tutkimalla henkilökohtaisia ja sosiaalisia merkityksiä (Schreier 2012, 21). Sisällönanalyysissa, kuten kaikessa muussakin laadullisessa tutkimuksessa, otetaan huomioon konteksti merkitysten tulkintojen tukemiseksi (Schreier 2012, 35).

Tuomi & Sarajärven (2009) mukaan sisällönanalyysin tarkoituksena on rakentaa sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto pyritään järjestämään tiiviiksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi siten, että siinä ei kadoteta alkuperäisen aineiston sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Tämä tutkimus on aineistolähtöinen, jolloin tutkijan muodostama tutkimuskysymys määrittää sen, mitä informaatiota aineistosta tarkastellaan (Schreier

2012, 7). Avainajatuksena aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on, että analyysin toteutus tai lopputulos ei ole etukäteen sovittu tai harkittu – se ei perustu aiempaan teoriaan, vaan teemat nousevat itse aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Kuitenkin yksilön käsitys tutkittavasta aiheesta vaikuttaa aina tutkimustuloksiin, eikä laadullisella tutkimuksella voida saavuttaa täyttä objektiivisuutta, sillä tutkija asettaa tutkimuskysymyksen oman ymmärryksensä ja itse luomiensa merkitysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 20). Tästä syystä on tärkeää muodostaa ja tiedostaa oma esiymmärryksensä tutkittavasta ilmiöstä.

4.3 Esiymmärrykseni

Esiymmärrykseni tutkittavasta aiheesta on moninainen. Minulla on omia näkemyksiä ja kokemuksia henkilöstöliikunnasta eri työpaikoissa, ja olen kokenut järjestetyn tai järjestämättömän henkilöstöliikunnan omalla tavallani. Lisäksi olen tehnyt sivuaineena henkilöstöjohtamisen opintokokonaisuuden, johon kuului työhyvinvoinnin kurssi. Aiheena työhyvinvointi alkoi kiinnostaa minua erityisesti juuri tällä kurssilla, jossa henkilöstöliikunta, sen järjestäminen ja tukeminen tulivat minulle aiempaa tutuiksi. Ihmiset ovat lähtökohtaisesti töissä hyvin suuren osan elämästään, ja mielestäni on erittäin tärkeää, että työssä voidaan hyvin. Henkilöstöliikunnan mahdollistaminen on yksi keino ylläpitää henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista, minkä olen itsekin kokenut työelämässäni. Tutustuin aiheeseen syvemmin systemaattista tiedonhakua ja muuta teoreettista viitekehystä tehdessäni.

Kiilto Family -konsernin henkilöstöliikunnan käytäntöihin ja työhyvinvointiohjelmaan olen perehtynyt gradu-prosessin seurauksena. Tein toimeksiantajalle tämän pro gradu -tutkielman lisäksi myös määrällisen tutkimuksen samasta aiheesta kyselylomakkeella, joka perustui aikaisempaan tutkimukseen aiheesta. Tutkimukseen osallistui yhteensä 236 Kiilto Family -konsernin työntekijää. Tämän kyselyn perusteella sain siis yleiskuvan siitä, millaiseksi henkilöstö kokee toimintakykynsä, miten aktiivisesti henkilöstöliikuntaan osallistutaan, mitkä tekijät rajoittavat tai edistäisivät henkilöstöliikuntaan osallistumista, ja millaisia toiveita tai kehittämisehdotuksia koko organisaation työntekijöillä henkilöstöliikuntaan liittyen on. Kyselylomakkeella saatiin kuitenkin vastauksia lähinnä suljettuihin kysymyksiin, ja avoimiin kysymyksiin vastaaminen, erityisesti tuotantotyöntekijöiden osalta, jäi vähäiseksi. Kyseisen tutkimuksen lisäksi laadullisella menetelmällä haluttiinkin saada syvempää ja aitoa informaatiota nimenomaan henkilöiltä, jotka eivät osallistu henkilöstöliikuntaan kohtuullisen runsaasta tarjonnasta huolimatta.

Olen pyrkinyt huomioimaan omat näkemykseni henkilöstöliikunnasta koko tutkimusprosessin ajan ja tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti. Olen aktiivisesti pyrkinyt jättämään sivuun omat näkemykseni ja kokemukseni aiheesta, ja keskittymään haastattelvien näkemyksiin. Tutkijana olen yrittänyt välttää haastateltavien johdattelua mihinkään suuntaan sekä toimimaan objektiivisesti ja rehellisesti aineistoa analysoidessa sekä kaikissa muissakin tutkimuksen eri vaiheissa.

4.4 Aineiston keruu ja tutkimuksen kulku

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka toteutettiin yksilöhaastatteluin. Haastattelut toteutettiin Kiilto Oy:n työntekijöille Lempäälässä 31.1.2018 ja KiiltoClean Oy:n työntekijöille Turussa ja Raisiossa 15.-16.2.2018. Ennen varsinaisia haastatteluita toteutettiin havainnoivaa osallistumista työntekijöiden työympäristössä joko haastattelua edeltävänä tai samana päivänä ennen haastattelua. Havainnointi toteutettiin työpäivän aikana eri toimipisteissä tutustuen tuotannon työntekijöiden työntekoon. Työntekijöitä tiedotettiin tulevasta tutustumisesta heidän esimiestensä kautta sekä yrityksen sisäisillä verkkosivuilla että sähköpostilla. Työnteon yhteydessä havainnoinnin tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden työnkuvaa ja -tehtäviä tuotannon eri työpisteissä, heidän aktiivisuutta liikunnan ja henkilöstöliikuntaan osallistumisen suhteen sekä mahdollista kiinnostusta teemaahaastatteluun osallistumisesta. Osallistuvan havainnoinnin pohjalta tehtiin muistiinpanoja ja valittiin haastateltavat, joiden kanssa sovittiin haastattelut yhdessä kunkin yksikön esimiehen kanssa samalle tai seuraavalle päivälle. Kiilto Oy:ssa tutustuttiin työntekijöihin ja heidän työtehtäviin liiman valmistuksessa, pakkaamossa, lähettämössä sekä tasoite- ja laastitehtaassa, joista kaikista eri toimipisteistä löytyi halukkaita haastateltavia. KiiltoClean Oy:ssa Turussa tutustuttiin liuotustehtaalla osastonavustajan, pakkaajan, laitoshmiehen, valmistajan, varastomiehen ja kontittajan työnkuviin sekä pesujauhetehtaalla osastoavustajan, pakkaajan, laitoshmiehen, prosessinhoitajan ja seosvalmistajan työnkuviin. Raisiossa tutustumisen kohteena oli logistiikkakeskus ja keräily. Turusta sekä liuos- että pesujauhetehtaalta osallistui haastatteluihin kaksi henkilöä, ja Raisiosta yksi henkilö.

Yksilöhaastattelut toteutettiin työajalla rauhallisessa tilassa. Kuhunkin haastatteluun oli varattu aikaa yksi tunti. Ennen varsinaisia haastatteluita tutkittavien kanssa käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus ja kulku. He lukivat vielä kertaalleen tutkimustiedotteen (liite 2) ja täyttivät suostumuslomakkeen (liite 3). Haastattelujen pohjana käytettiin etukäteen luotua puolistrukturoitua

teemahaastattelurunkoa, jossa oli kysymyksiä työntekijöiden taustatiedoista sekä heidän henkilöstöliikuntaan liittyvistä kokemuksista, näkemyksistä, tarpeista, toiveista sekä kehittämisalueista (liite 4). Ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista haastattelurunkoa esi-testattiin terveystieteiden opiskelija-kollegan kanssa, minkä perusteella haastattelurunkoa muokattiin hieman sisällöllisesti ja siitä tehtiin helpommin ymmärrettävä haastateltavan näkökulmasta. Haastatteluissa käytettiin Jyväskylän yliopistolta lainattua digitalenninta, jonka toiminta varmistettiin etukäteen.

4.5 Aineiston analyysi

Äänitallenteet siirrettiin tietokoneelle ja käydyt keskustelut litteroitiin sana sanalta Express Scribe -ohjelmistoa hyödyntäen. Litteroitu aineisto siirrettiin sellaisenaan Word-dokumenttiin. Yksittäiset haastattelut kestivät 29 minuutista 47 sekunnista 54 minuuttiin 22 sekuntiin, yhteensä aineistoa kertyi 5 tuntia 30 minuuttia 5 sekuntia. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 80 sivua fontin ollessa Times New Roman fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,15. Litteroinnin jälkeen aineisto käytiin läpi useaan kertaan ja sisältöön perehdyttiin mahdollisimman tarkasti.

Haastatteluja oli yhteensä kymmenen, ja kukin niistä sai oman kirjaimensa (A-J). Aineiston analyysivaiheessa pyrittiin pysyttämään mahdollisimman vahvasti laadullisessa tutkimusotteessa, ja näin ollen aineiston kvantifioiminen pyrittiin minimoimaan. Aineisto segmentoitiin merkitysyksiköiksi, joista kukin sisälsi aina yhden merkityksen (Schreier 2012, 133). Tämän jälkeen aineistosta muodostettiin merkitysten mukaisia pelkistyskäytöksiä. Pelkistettyjä ilmaisuja muodostui yhteensä 943 kappaletta. Näistä pelkistetyistä ilmauksista lähdettiin etsimään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, joiden perusteella pelkistetyt ilmaukset jaettiin alateemoihin molempien tutkimuskysymysten mukaan erikseen. Alateemat jaoteltiin edelleen yläteemoihin, jälleen tutkimuskysymyskohtaisesti. Taulukossa 1 on esitetty esimerkki aineiston analyysin etenemisestä. Yläteemoja syntyi yhteensä 11 kappaletta, ja ne luokiteltiin vielä pääteematasolle saakka, jonka jälkeen muodostettiin analyysikehyks. Analyysikehyksen (liite 5) keskeiset yläteemat ovat

- 1) Liikunta hyvinvoinnin pääomana,
- 2) Liikuntaan asennoituminen,
- 3) Henkilöstöliikuntaan osallistuminen sekä
- 4) Henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistäminen.

TAULUKKO 1. Esimerkki analyysin etenemisestä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys	Alateema	Yläteema	Pääteema
Ihan junnuna nii on tullu oltua oikeestaan joka talvi lapissa laskemassa, alkuun suksilla ja sitte lumilaudalla ja lumilaudalla menen edelleen että, aina mahdollisuuksien mukaan ni, sitä talvisin ja...	Lapsesta saakka talvisin laskettelun harrastaminen mahdollisuuksien mukaan			
vähän niinku lasten leikeistä niinku se on sitte siitä niinku muovautunu niinku aikuisten tekemiseksi	Liikunta on muotoutunut lasten leikeistä aikuisten tekemiseksi	Liikunta läpi elämän		
No joo, joo siis kyllä, siis ja onhan tossa siis tullu kaikki sulkapallot ja kaikki muutki on tullu. Tullu käytyä läpi	Monenlaisten lajien harrastaminen ja kokeilu tuttua		Liikunta lapsuudesta vanhuuteen	LIIKUNTA HYVINVOINNIN PÄÄOMANA
Joo kyllähän mä oon niinku tota koko ikäni, ikäni liikkunu	Liikuntaa ollut läpi elämän			
ja mä oon kävelly aina pitkiä matkoi ja tota tehny kaikkee nuorempana nii, nii se on jotenki niinku jääny sillai tonne,	Liikkuminen ollut aina jossain määrin elämäntapa			
totta kai se hidastuu se aineenvaihdunta, että jos se on jo muutenki hidastunu, niin kompensoiko se liikunta sitte sitä aineenvaihduntaa	Ikääntyneenä liikunnalla voi kompensoida hidastunutta aineenvaihduntaa	Liikunnan korostuminen ikääntyessä		
...ku ikääki tulee ja tälleen, niin et sää voi vaan tälleen olla tavallaan toimitto- mana kauheen pitkiä aikoja.	Vanhenemisen myötä tarve liikuntaan lisääntyy			
en niinku tajuat et tässäki iäs jo ja kunto on se mikä on ni, ni kyl se niinku aina hyvä on niinku	Ikääntyminen ja kunnan ylläpitäminen motivoivat liikkeelle			
No kyl se ehkä varmaan tää että pakko ajatella tätä ikää.	Ikääntyminen motivoi liikkumaan			
Ja sit tää et ollaan tätä paljon puhuttu, että miten me jaksetaan olla siihen eläkkeeseen saakka töissä, ku nyt on jo niinku kaiken maailman kulumaa, niin se et pystyis olemaan töissä	Työkykyisenä pysyminen motivoi liikuntaan, koska eläkeikään saakka tulisi pysyä kunnossa			
Niin ja ko ei täst paremmaks enää tuu, ei täst enää nuorene, niin on pakko niinku tehdä jotain.	On pakko liikkua, koska ei voi nuortuakaan			

5 TUTKIMUSTULOKSET

Haastatteluihin osallistui viisi Kiilto Oy:n työntekijää (yksi nainen, neljä miestä) ja viisi KiiltoClean Oy:n työntekijää (neljä naista, yksi mies). Tutkittavat olivat iältään 24-48-vuotiaita ja he olivat olleet samassa työpaikassa kolmesta kuukaudesta 24 vuoteen. Kolme tutkittavaa asui yksin ja seitsemän tutkittavaa asui perheessä, jossa oli vähintään yksi alaikäinen lapsi. UKK-instituutin (2009) terveystieteiden suositukset eivät toteutuneet kahdella tutkittavalla lainkaan, kuudella tutkittavalla toteutuivat pääsääntöisesti kestävyysliikunnan osalta, mutta ei säännöllisesti lihaskunnan ja liikehallinnan osalta. Kahdella tutkittavalla liikuntasuosituksia toteutuivat täysin sekä kestävyysliikunnan että lihaskunnan ja liikehallinnan osalta.

Aineistosta nousi esiin neljä pääteemaa jotka olivat seuraavat: liikunta hyvinvoinnin pääomana, liikuntaan asennoituminen, henkilöstöliikuntaan osallistuminen ja henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistäminen. Ensimmäiset kaksi pääteemaa käsittelevät ensimmäiseen tutkimusongelmaan vastaten tuotantotyöntekijöiden näkemyksiin liikunnasta ja jälkimmäiset kaksi toiseen tutkimusongelmaan vastaten henkilöstöliikuntaan osallistumista. Seuraavassa tulokset esitetään näiden pääteemojen mukaisesti, yläteemojen toimiessa alaotsikkoina ja alateemat avataan kussakin luvussa alkuperäisen aineiston sitaattien avulla. Alateemojen nimet sekä alkuperäiset sitaattit on *kursivoitu* luettavuuden helpottamiseksi.

5.1 Liikunta hyvinvoinnin pääomana

Henkilöstöliikuntaan vähän tai ei lainkaan osallistuvien tuotantotyöntekijöillä oli monenlaisia näkemyksiä liikunnasta hyvinvoinnin ja asennoitumisen näkökulmista (taulukko 2). Liikunnasta puhuttiin paljon hyvinvoinnin pääoman roolissa. Tutkittavat pohtivat liikunnan merkitystä elämänsä aikana ja näkivät liikunnan vahvasti terveyden edistäjänä. Liikunnalla nähtiin olevan erilaisia sosiaalisia merkityksiä ja tutkittavat nostivat esiin myös yksilöllisiä näkemyksiä liikunnasta.

TAULUKKO 2. Tuotantotyöntekijöiden näkemyksiä liikunnasta.

Pääteema	Yläteema	Alateema
Liikunta hyvinvoinnin pääomana	Liikunta lapsuudesta vanhuuteen	Liikunta läpi elämän
		Liikunta osana lapsuutta ja nuoruutta
	Liikunta terveyden edistäjänä	Liikunnan hiipuminen elämäntilanteen myötä
		Liikunnan aloittamisen harkitseminen
		Kevyt liikunta osana aikuisuutta
	Liikunnan sosiaalinen merkitys	Liikunnan korostuminen ikääntyessä
		Liikunta hyvän olon tuojana
		Liikunta sairauksien ennaltaehkäisijänä
		Liikunta osana painonhallintaa
	Yksilöllinen liikunta	Liikunta hyvän kunnon ylläpitäjänä
Liikunta virkistäjänä		
Liikkumattomuuden haitat		
Yksin liikkumisen mielekkyys		
Yhdessä liikkumisen mielekkyys		
Liikunnan mielekkyys sekä yksin että yhdessä		
Liikuntaan asennoituminen	Liikunta osana elämää	Perheen merkitys liikunnassa
		Lemmikit liikuttajina
	Liikunnan haasteet	Liikunta itselle sopivaan aikaan
		Itselle sopivan liikuntamuodon löytäminen
		Tules-vaivat liikunnassa
		Perussairaudet liikunnassa
		Kuntoutus liikunnan edistäjänä
		Liikunnan kuuluminen elämään
		Liikunta ei kuulu elämään
		Liikuntaa edistävä elämän käännekohta
Näkymätön liikunta		
Kodin merkitys liikunta-asenteeseen		
Passiivisuus aktiivisuutta mielekkäämpää		
Kynnys liikunnan aloituksessa		
Elämän kiireisyys		
Väsymys liikunnan rajoitteena		
Velvollisuus liikkua		
Ristiriitainen liikunta		

5.1.1 Liikunta lapsuudesta vanhuuteen

Aineistosta nousevana yläteemana liikuntaa pohdittiin elämänkaaren aikana lapsuudesta vanhuuteen. Toiset olivat harrastaneet liikuntaa läpi koko elämän, kun toisilla liikunta oli hiipunut usein lapsuuden ja nuoruuden harrastusten päättymisen myötä. Liikunnan aloittamista kuitenkin harkittiin useassa tapauksessa, ja toisilla kevyt liikunta oli osana aikuisuutta. Myös ikääntymisen myötä tutkittavien näkemysten mukaan liikunnan merkitys korostui.

Liikunta läpi elämän. Osalla tutkittavista liikunta oli ollut vahvasti läsnä läpi elämän. Liikuntaa oli harrastettu lapsesta saakka mahdollisuuksien mukaan, ja erilaisten lajien harrastaminen ja kokeilu oli tuttua. Tutkittavat olivat harrastaneet esimerkiksi salibandya tai jalkapalloa lapsesta aikuisuuteen saakka erilaisissa sarjoissa ja mainitsivat liikunnan olleen aina jossain määrin elämäntapa. Erään näkemyksen mukaan liikunta on muotoutunut lasten leikeistä aikuisten tekemiseksi.

”Joo kyllähän mä oon niinku tota koko ikäni, ikäni liikkunu.” – Haastattelu E

Liikunta osana lapsuutta ja nuoruutta. Useat tutkittavat mainitsivat liikunnan olleen merkityksellinen osa lapsuutta ja nuoruutta, vaikka liikunta ei enää niin kiinteä osa elämää olisikaan. He kertoivat liikkuneensa lapsena paljon ja harrastaneensa eri lajeja, kuten yleisurheilua, jalkapalloa, luistelua, pyöräilyä, hiihtoa, pesäpalloa, balettia ja voimistelua. Lapsena liikuttiin paljon kesät talvet ja myös kotiympäristö mainittiin osana liikunta-aktiivisuutta. Koulumatkat liikuttiin pyörällä ja koulussa pelattiin paljon liikuntatunneilla erilaisia pelejä. Useat olivat harrastaneet lapsena urheiluseuroissa eri lajeja, osa myös kisatasolla asti.

”Me mentiin ihan omaehtosesti hiihtämään talvel ja luistelemaan ja tehtiin kaikkee tällast lapsena, et liikkuttiin koko ajan, juostiin pitkin mettii.” – Haastattelu F

Liikunnan hiipuminen elämäntilanteen myötä. Useat tutkittavat kertoivat liikunnan jääneen usein jonkin elämäntilanteen muutoksen myötä. Liikunnan hiipumisen ja loppumisen syyksi kerrottiin tuki- ja liikuntaelimistön- sekä muut terveysongelmat, hetken mielijohde, itselle sopimaton laji, pelikaverin puuttuminen, urheiluseuran puuttuminen pienellä paikkakunnalla, muuttaminen uudelle paikkakunnalle ja sen myötä haasteen löytää sopivaa paikkaa omalle harrastukselle sekä lapsen syntymä.

”Oli ja sit ku mä sen lopetin nii hetken mielijohdesta niin sit vähän jäi niinku liikunta.” – Haastattelu J

Liikunnan aloittamisen harkitseminen. Tutkittavat pohtivat, että haluaisivat mahdollisesti aloittaa liikunnan uudelleen sen hiipumisen jälkeen. He pohtivat ohjatun liikunnan, lapsuuden harrastusten tai täysin uuden liikuntaharrastuksen aloittamista. Eräs haastateltava kertoi myös, että ajoittain tulee ”terveellisen elämän puuskia”, mitkä motivoivat liikkumaan. Liikunnan aloittamista ollaan mietitty useaan kertaan, mutta sen ottaminen osaksi arkea on jäänyt toistaiseksi vielä vajaaksi. Aloittamisen harkitseminen liittyy myös siihen, kun elämäntilanne muuttuu tulevaisuudessa liikunnan aloittamista ajatellen suotuisammaksi.

”Mut et nyt mä aattelen, et ku poika menee kouluun, et ku saadaan se rumba sit siit nii sit mä alan pyöräilee tänne töihin.” – Haastattelu I

Kevyt liikunta osana aikuisuutta. Haastateltavat kertoivat kevyen liikunnan harrastaminen olevan usealla osana arkea, vaikka lapsuuden tai nuoruuden harrastus olikin jäänyt pikku hiljaa elämäntilanteiden myötä pois. Haastateltavat toivat ilmi, että raskaampi liikunta ei välttämättä ollut heille mielekästä, mutta kevyemmän liikunnan toteuttaminen oli osa heidän aikuisuuttaan. Myös hyötyliikunnan toteuttaminen kuuluu tähän alateemaan.

”Juoksu ei oikeen oo mulle jotenki oikeen ikinä iskeny itelle mut sit koettanu korvata sitä vähä sillä että kävis sitte tekee ees niitä kävelylenkkejä..” – Haastattelu B

Liikunnan korostuminen ikääntyessä. Useat haastateltavat toivat esiin liikunnan tärkeyden ikääntyessä. He kertoivat iän vaikuttavan esimerkiksi aineenvaihduntaan ja myös työkykyyn, ja sitä kautta kokivat, että liikunnan avulla kunto pysyy parempana ikääntyessä.

”Että nuorempana se keho toimii vähän niinku itsenäisesti, että ei se nyt vaadikkaan niin hirveesti, ku sitte taas ku vanhenee niin hidastuu nii. Niinku sitä tarvii kompensoida sit sillä liikunnalla, vähä ylläpitää sitä paremmin.” – Haastattelu C

5.1.2 Liikunta terveyden edistäjänä

Liikunnalla nähtiin olevan vahvasti terveyttä edistäviä ominaisuuksia, joiden nähtiin motivoivan liikunnan harrastamisen pariin. Tutkittavat kertoivat liikunnalla olevan fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä vaikutuksia, ja toisaalta asiaa pohdittiin myös liikkumattomuuden näkökulmasta.

Liikunta hyvän olon tuojana. Tutkittavat kertoivat liikkuvansa, koska siitä tulee hyvä olo ja mieli. Liikunta auttoi voimaan hyvin ja se tuntui hyvältä. Liikuntaa harrastettiin omaksi iloksi ja tieto siitä, että liikunnan jälkeen tulee hyvä olo, sai liikkeelle, vaikka liikkumaan lähteminen olisikin vaikeaa.

”Et eilenki ku mä tulin, mies sanos et lähetään uimaan, mä olin ihan et voi ei ku mä en millään jaksais, mut sit ku sinne pääsee ja tulee kotiin, niin hyvä mieli.” – Haastattelu I

Liikunta sairauksien ennaltaehkäisijänä. Tutkittavat pohtivat liikunnan merkitystä sairauksien ja kipujen ennaltaehkäisijänä ja näkivät liikunnalla olevan terveydelle suotuisia vaikutuksia. Sairauksien ennaltaehkäisy ja hoito motivoivat jo tällä hetkellä liikkeelle, tai vaihtoehtoisesti liikunnan aloittamista pohdittiin nimenomaan tästä näkökulmasta.

”Et just joku tämmönen ihan fyysinen vaiva, jos on vaikka joku sairaus, mikä vähän niinku edellyttäs sitä että sun täytyy oikeesti (liikkua).” – Haastattelu C

Liikunta osana painonhallintaa. Liikunnan vaikutukset painonhallinnassa olivat usealle haastateltavalle motivoivia tekijöitä. Haastateltavat olivat joko aikaisemmin liikkuneet tai pohtivat liikunnan aloittamista laihtumisen ja kiinteytymisen toivossa. Myös aineenvaihdunnan hidastumista ja sitä myötä kehon muuttumista pyrittiin kompensoimaan liikunnalla.

No sanotaan et laihtuminen ehkä on yks mikä sit saa ehkä (liikkeelle).” – Haastattelu G

Liikunta hyvän kunnon ylläpitäjänä. Hyvä kunto nähtiin erittäin vahvasti liikunnan hyötypuolena ja motiivina. Eräs tutkittava koki liikunnan olevan mukavaa nimenomaan silloin, kun on hyvä kunto. Lisäksi tutkittavat pohtivat liikuntalajien vaikutuksia oman kunnon vaativuuden kannalta, ja sitä kautta sopivan harrastuksen löytymistä.

”Ku olin eka kertaa vesijuoksuu, mä aattelin että tää ei tunnu missään, mä menin tunnin edes-takas, niin en meinannu sieltä altaasta ennää ylös päästä.” – Haastattelu I

Liikunta virkistäjänä. Liikunnalla nähtiin olevan virkistävä vaikutus usein ulkoilusta saatavan raittiin ilman seurauksena. Eräs tutkittava koki myös aivojen kaipaavan liikuntaa passiivisuuden vastapainoksi, jolloin voi saada myös uusia ideoita liikunnan myötä.

”Iltavuoroviikolla, no sillonki oon sitte käyny joskus sellasella reippaalla kävelyllä ennen töitä et vähän niinku herää ite kunnolla siinä ja saa happee.” – Haastattelu B

Liikkumattomuuden haitat. Aineistosta nousi esiin näkemyksiä, joissa liikkumattomuus on terveydelle haitallista. Haastateltavat kertoivat huomaavansa liikkumattomuuden vaikutuksia itsessään, ja inaktiivisuuden aiheuttavan kipua ja heikentäneen kuntoa. He kokivat, että tarve liikuntaan tulee ennen pitkää.

”Sit sen kyllä huomaa, et jos ei pitkään aikaan tee mitään, niin kyllä sen sitte huomaa.” – Haastattelu D

5.1.3 Liikunnan sosiaalinen merkitys

Sosiaalisesta näkökulmasta liikunta sai aineistossa monenlaisia merkityksiä. Osa tutkittavista koki yksin liikkumisen kaikista mielekkäimpänä, toiset tykkäsivät liikkua mieluummin yhdessä. Osa tutkittavista kokivat sekä yksin että yhdessä liikkumisen mielekkäänä. Myös perheellä koettiin olevan merkitystä liikunnan suhteen, ja lemmikit toimivat merkittävässä roolissa liikunnan lisääjinä.

Yksin liikkumisen mielekkyys. Useat tutkittavat eivät harrastaneet liikuntaa, mutta kokivat tekevänsä sitä mieluummin yksin, mikäli liikunnan aloittaisivat. Joukkuelajit ja kilpailu eivät osaa kiinnostaneet lainkaan, ja isossa ryhmässä liikkuminen ei tuntunut heistä mukavalta. Toisinaan liikuntaa harrastettiin mielellään musiikkia kuunnellen ja yksin liikkuminen tuntui jopa terapeutiselta, kun voi keskittyä itse tekemiseen ja mennä omaan tahtiin.

”Se on varmaan mul semmonen välil ku on niinku tosi kenku olo. Niin se et lähtee yksin. Mää siis, se on semmonen terapia.” – Haastattelu I

Yhdessä liikkumisen mielekkyys. Haastateltavat kokivat, että liikkumaan lähteminen on helpompaa, kun on joku, jonka kanssa liikkua. Kaveri voi kannustaa liikunnassa ja samalla voidaan vaihtaa kuulumisia, jolloin liikkuminen tulee tehtyä lähes huomaamatta. Myös joukkuelajitausta oli vaikuttanut siihen, että oli totuttu liikkumaan yhdessä muiden kanssa.

”Et se on, sen tietää et jos sul on joku toinen jonka kans sä meet nyt vaik lenkil tai punttiksel tai jonneki, niin sää lähdet sinne oikeesti ku sul on se toinen ihminen jonka siin kenen kans sä meet, et enemmin ku yksin niin.” – Haastattelu F

Liikunnan mielekkyys sekä yksin että yhdessä. Osa tutkittavista näki liikunnan olevan mielekästä sekä yksin että yhdessä. He toivat esille, että liikkuuko mieluummin yksin vai yhdessä, oli riippuvaista harrastettavasta lajista tai liikuntamuodosta.

”No tota, molempaa siis ku on noita joukkuelajeja tullu pelattua niin siinä tulee tietenki ja sit toisaalta tykkään yksin käydä lenkillä ja. Sitte ku, sillan ku ehtii, niin tota ja salilla sitte yksin käyn mielummin että ihan molempia.” – Haastattelu D

Perheen merkitys liikunnassa. Perheen merkitys liikunnan suhteen oli monelle haastateltavalle tärkeä. Liikuntaa harrastettiin yhdessä perheen kanssa ja osa haastateltavista oli mukana lasten harrastustoiminnassa esimerkiksi valmentajan roolissa. Toisaalta nuorempien lasten kanssa harrastaminen nähtiin osittain myös haastavana, koska liikunta heidän kanssaan on niin rauhallista, ettei sitä nähdä tarpeeksi tehokkaana.

”Noi venyttelyt ja periaattees kuntopiiri tehdään pojan kanssa yhdessä muutamia kertoja viikossa et seki tulee.” – Haastattelu E

Lemmikit liikuttajina. Tutkittavat, joilla oli lemmikkejä, mainitsivat lemmikkiensä motivoivan liikuntaan. Vaikka muu liikunta olisi loppunut, oli koiran kanssa lenkkeily jäänyt osaksi arkea. Koiraa käytettiin ulkona useita kertoja päivässä vaikka aina ei huvittaisikaan lenkille lähtemään.

”Se koirahan on semmonen pakollinen motivoija, et se vaan on pakko käyttää.” – Haastattelu J

5.1.4 Yksilöllinen liikunta

Tutkittavilla oli yksilöllisiä edellytyksiä ja tekijöitä, jotka vaikuttivat heidän näkemyksiinsä liikunnasta. Nämä tekijät koskivat liikunnan ajoitusta, itselle sopivaa liikuntamuotoa, tuki- ja liikuntaelimistön vaivoja, perussairauksia ja kuntoutusta. Erilaisilla sisäisillä- ja ympäristötekijöillä oli siis vaikutusta siihen, miten yksilölliset tarpeet vaikuttivat näkemyksiin liikunnasta.

Liikunta itselle sopivaan aikaan. Tutkittavat kokivat tärkeäksi voida harrastaa liikuntaa itselle sopivaan aikaan. Toiset kokivat, että ajoitettu liikunta, kuten ryhmäliikuntatunnit, kannustavat liikuntaan osallistumiseen. Toiset taas ajattelivat, että liikuntaa tulee pystyä harrastamaan silloin, kun se tuntuu itsestä hyvältä ja sitä ehtii tehdä, ilman aikataulutuksia. Tutkittavat myös lisäsivät, että silloin kun on enemmän vapaa-aikaa tulee myös liikuttua enemmän, kuten viikonloppuisin tai äitiyslomalla ollessa.

”Et mul on ehkä sitte just seki et mulla ei tuu lähetty millekkään punttiksel tai mihinkää tämmöseenkään just koska tunnit on aina tiettyyn aikaan. Ja sit mullei välttämättä oo tänään 19.30 nyt just semmonen olo et määhä haluan niinku sit mennä sinne.” – Haastattelu F

Itselle sopivan liikuntamuodon löytäminen. Tutkittavat pohtivat liikuntamuodon löytämistä useasta eri näkökulmasta. Osa oli löytänyt itselleen sopivan liikuntalajin, kuten joogan, jalkapallon, kuntosalin, vesijuoksun ja kävelyn. Eräs haastateltava koki konkreettisen syyn olevan ainoa liikuntaan saava tekijä ja koki liikuntalajien olevan hyvin samankaltaisia. Liikunta tuntui toisista hyvältä ajanjaksoittain, mutta säännöllisen, itselle sopivan liikuntalajin löytyminen ei ollut vielä onnistunut.

”No yleensä aina et kuukauden verran menee sillai et neljä-viis kertaa viikos on käyny kävelemäs tai pyöräilemäs, sit tulee kipeeks, ja sit se jää.” – Haastattelu G

Tules-vaivat liikunnassa. Useat haastateltavat toivat ilmi tuki- ja liikuntaelimistön vaivojen merkityksen liikunnassa. Tuki- ja liikuntaelimistön kivut ja vaivat olivat johtaneet liikunnan rajoittamiseen tai lopettamiseen. Eräs haastateltava toi esille, että hänen tulee huomioida löysät nivelet liikunnassa. Useammalla haastateltavalla olkapääkipu rajoitti uimista. Muutama haastateltava toi myös esiin, että tuki- ja liikuntavaivat tiedostetaan esimerkiksi skolioosin tai muiden selkävaivojen muodossa, mutta ne eivät kuitenkaan rajoita varsinaisesti liikkumista.

”Kävellä pysty ja se oli aika kivutonta mutta kaikki muu oli sitte ihan mahotonta ja yötä myöten, että oli kauheesti kipuja.” – Haastattelu E

Perussairaudet liikunnassa. Haastateltavilla oli hyvin vähän perussairauksia. Eräällä haastateltavalla oli ollut lapsesta saakka rasituksessa paheneva astma, mutta se ei varsinaisesti vaikuttanut liikunnan harrastamiseen hyvän hoitotasapainon seurauksena.

Kuntoutus liikunnan edistäjänä. Useampi haastateltava oli saanut erilaisia ohjeita kuntoutuksen puitteissa ja kuntoutus toimi heillä liikuntaa edistävänä tekijänä. Fysioterapeutilta tai muilta ammattilaisilta saadut ohjeet olivat auttaneet vaivojen hoidossa, tai toimenpiteiden jälkeinen kuntoutus oli auttanut liikuntaan ja jokapäiväisiin toimintoihin palaamisessa. Muutama haastateltava toi myös esille, että sairaslomalla oli aikaakin liikkua enemmän.

”Niin kyl se niinko sielt (kuntoutuksesta) sitte alunperin varmaan, et en mää silloin viel mittään salil käyny tai tienny vesijuoksust, et sellast on olemassakaa.” – Haastattelu H

5.2 Liikuntaan asennoituminen

Liikuntaan asennoiduttiin hyvin moninaisesti. Tutkittavat pohtivat liikuntaa osana elämäänsä suhtautumalla siihen sekä myönteisesti että kielteisesti. He myös kertoivat erilaisista haasteista, mitä liikuntaan liittyen kohtaavat.

5.2.1 Liikunta osana elämää

Osalla liikunta kuului vahvasti elämään ja siihen suhtauduttiin myönteisesti, kun taas osalla liikunta ei kuulunut elämään ja suhtautuminen liikuntaan oli päinvastainen. Liikunta-asenteeseen vaikuttavia tekijöitä olivat olleet erilaiset elämän käännekohtat, kotiympäristö sekä omat mielenkiinnon kohteet. Ajoittain tutkittavilla oli vaikeuksia selittää liikuntaan liittyviä asenteita sen tarkemmin.

Liikunnan kuuluminen elämään. Liikunta herätti tutkittavissa myönteisiä ajatuksia, he kokivat liikunnan olevan tärkeää ja lähellä sydäntä. He olivat sitä mieltä, että liikunnan aloittaminen on pitkälti itsestä ja omasta asennoitumisesta kiinni, ja useat haastateltavat tykkäsivät liikunnasta.

”Et kyl mää niinku pidän et liikunta on tärkeet.” – Haastattelu J

Liikunta ei kuulu elämään. Tutkittavat toivat ilmi myös kielteistä suhtautumista liikuntaa. Liikunta ei joko tässä hetkessä tai vastaavasti menneisyydessä ollut osa omaa elämää. Liikunta ei

tuottanut mielihyvää, eikä liikuntaa oltu harrastettu juurikaan koko elämän aikana. Nämä näkemykset olivat lähtöisin omasta asenteesta liikuntaa kohtaan, ja muu tekeminen kiinnosti liikuntaa enemmän. Myöskään paineita liikunnan aloittamiseen ei koettu eikä liikuntaa koettu itselle tarpeelliseksi.

”Jos mulla on muuten tavallaan kaikki ihan ok niin miks mun pitäis lähtee sit se kortteli kiertää ympäri?” – Haastattelu C

Liikuntaa edistävä elämän käännekohta. Muutamat haastateltavista olivat kokeneet elämässään käännekohtan, joka oli toiminut avainasemassa liikuntaan asennoitumisen muutoksen suhteen ja edistänyt liikuntaa. Näitä tekijöitä olivat raskausajan diabetes, leikkauksesta toipuminen sekä liikunnan löytäminen tenniskyynänpään oireilun myötä. Elämässä tapahtuneet asiat olivat saaneet haastateltavat muuttumaan joko täysin passiivisesta elämäntavasta aktiiviseen tai vaihtoehtoisesti liikunta, jota ei aikaisemmin oltu toteutettu, olikin alkanut tuntua mielekkäältä.

”Et tosiaan mul tuli tää tenniskyynänpää keväällä 2015 ni siit lähtien oikeestaan vast oon innostunu niinku sauvakävelyyn ja tämmösiin, et ennen en liikkunu metriäkää. Et on ihan muuttunu niinko.” – Haastattelu H

Näkymätön liikunta. Aineistosta nousi esiin, että omia ajatuksia ja asenteita liikuntaa kohtaan ei oltu tultu aikaisemmin ajatelleeksi. Tutkittavat kertoivat, etteivät olleet miettineet liikunnan merkitystä elämälleen, tai miksi liikkuvat tai eivät liikkuneet.

”Ei oikeestaan niinku sillain, ei oo varmaan miettiny aikasemminkaan tai nuorempana että minkä takia sillä (liikunnalla) ei oo mitään merkitystä.” – Haastattelu C

Kodin merkitys liikunta-asenteeseen. Haastateltavat mainitsivat usein kodin merkityksen omaan liikunta-asenteeseen. Perheessä muutkaan eivät olleet liikkuneet tai kotoa ei oltu viety liikuntaharrastuksiin, mikä osaa harmittikin näin jälkepäin. Liikunnasta oli pidetty lapsena, mutta mahdollisuutta varsinaisiin liikuntaharrastuksiin ei ollut kotioloista johtuen.

”Ei oo mitään, ei oo kuskattu minnekkään. Ei ollu ikinä niinku puhettakaan et olis mihinkää seuraan liittyny tai mittää. Koulus pelattiin kaikkee, pesäpallot ja kaikkee, kaikki semmosii. Olen tykänny niist kyl mut tota ei oo sit vaan mittään koskaan niinku päässy. Nyt harmitteleeki, ku ei oo ikänä päässy mihinkää.” – Haastattelu H

Passiivisuus aktiivisuutta mielekkäämpää. Passiivisuus koettiin osittain aktiivisuutta mielekkäämpänä. Haastateltavat kertoivat, että liikunta oli jäänyt vähemmälle. Liikuntatunneilla koulussakin jo valittiin helpompi vaihtoehto ja fyysiset tehtävät koettiin vastenmielisenä ja passiivinen tekeminen mielekkäämpänä.

”Kaikki niinku passiivinen, kaikki mikä vaatis semmosta et siinä pitäis hikoilla ja tehdä sen asian eteen, niinku ponnistella ruumiillisesti, nii ehkä se on jotenki... Ei siitä varmaan saa sitä semmosta samaa fiilistä.” – Haastattelu C

5.2.2 Liikunnan haasteet

Liikuntaan asennoitumisen suhteen haastateltavat kertoivat myös erilaisista haasteita, joita liikuntaan liittyen elämässään kohtaavat. Näitä olivat kynnyks liikunnan aloituksessa, kiire, väsymys, liikunnan tuntuminen pakkopullalta sekä ristiriitaiset ajatukset liikunnasta.

Kynnyks liikunnan aloituksessa. Liikkumaan lähteminen koettiin haasteellisena ja muina kynnyksinä liikunnan aloitukselle nähtiin olevan kalliit liikuntavälineet tai -paikat sekä oma huono kunto. Useat haastateltavat kokivat, että liikkumaan lähteminen oli vaikeaa, vaikka tiedettiin liikunnasta tulevan jälkeensä hyvä olo. Oma huono kunto ja heikko itsevarmuus myös rajoittivat esimerkiksi juoksua, ryhmäliikuntaa tai kavereiden kanssa kuntosalille menoa, koska koettiin, että muut ovat parempia ja oma kunto ei riitä harrastuksiin. Säännöllisen liikunnan saaminen osaksi arkea oli jäänyt yritykseksi ja kipinä löytäminen liikunnan lopettamisen jälkeen koettiin haastavaksi.

”Tai sanotaan et, no varmaan tykkäisin ryhmäs liikkuu, mut se et mä haluun sit kaikessa aina paras tai hyvä. Niin sit ku mä tiedän et mun kunto on huono, ni mä en kehtaa mennä sinne.” – Haastattelu G

Elämän kiireisyys. Tutkittavat kokivat haastavaksi löytää aikaa liikunnalle. Työ- ja kotikiireet veivät paljon aikaa, ja samoin vuorotyössä säännöllisen liikunnan toteuttaminen koettiin haastavaksi. Erityisesti työpäivinä ajan löytäminen liikunnalle koettiin haasteena.

”Oon mä kyllä ihminen, joka tarvii paljon unta, niin tuntuu välillä ettei aika meinaa riittää mihinkään kun on, on se perhe siinä ja talo.” – Haastattelu A

Väsymys liikunnan rajoitteena. Työpäivien jälkeen haastateltavat kokivat olevansa väsyneitä ja näin ollen energian löytäminen liikunnalle oli haaste. Osa tutkittavista kokivat myös työn ajoittain fyysisesti raskaana, minkä vuoksi työpäivän jälkeen oltiin väsyneitä.

”Tuntuu välillä ettei tunnit aina riitä, että saati sitte energiataso enää siinä vaiheessa että jaksais nyt lähteä sit oikeesti harrastaan viel tosissaan jotain niin, se on välillä vähän hankalaa.” – Haastattelu A

Velvollisuus liikkua. Liikunta koettiin osittain velvoitteena. Tutkittavat näkivät, että liikkuminen ilman päämäärää tai tavoitetta ei tuntunut itselle luonnolliselta. Osa oli menettänyt liikunnan riemun kisailun myötä suurien treenimäärien vuoksi. Myös aamulenkille lähteminen koiran vuoksi koettiin erään haastateltavan kohdalla haasteena.

”Ei siin oo ku ne aamulenkit, en mä oo vieläkään, vaikka on jo pari vuotta ollu koira, niin ei todellakaa lähe aina mielellään sinne.” – Haastattelu J

Ristiriitainen liikunta. Useat haastateltavat suhtautuivat liikuntaan ristiriitaisin tuntein. Liikunnan yleiset hyödyt olivat tiedossa ja he itsekkin toivoivat liikuntaan säännöllisyyttä, mutta aloittaminen oli haastavaa. He pohtivat, että jos liikkuisi, varmaan jaksaisikin paremmin, vaikka tuntuu ettei aikaa ole. Eräs haastateltava oli menettänyt mielenkiinnon liikuntaa kohtaan yläasteella huonojen kokemusten seurauksena liikunnan opettajan vuoksi ja koki, ettei yrityksestä huolimatta olisi saanut hyvää liikuntanumeroa.

”Tai toisaalt, kyl mä sen tiän et jos liikkuis, niin jaksaiski paremmin.” – Haastattelu G

5.3 Henkilöstöliikuntaan osallistuminen

Näkemykset henkilöstöliikuntaan osallistumisesta liittyvät sekä itse henkilöstöliikuntaan osallistumiseen että henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseen (taulukko 3). Henkilöstöliikuntaan osallistumisen suhteen tutkittavilla on monenlaisia näkemyksiä, jotka liittyvät lähinnä hyviin henkilöstöliikunnan käytäntöihin, itse organisaatiossa järjestettävään henkilöstöliikuntaan sekä osallistumisaktiivisuuteen.

TAULUKKO 3. Tuotantotyöntekijöiden näkemyksiä henkilöstöliikuntaan osallistumisesta.

Pääteema	Yläteema	Alateema
Henkilöstöliikuntaan osallistuminen	Hyvä henkilöstöliikunta	Henkilöstöliikunta hyvinvoinnin tukijana Hyvin järjestetty henkilöstöliikunta Tuntuva työnantajan tuki liikunnalle Tarpeellinen taukoliikunta Kiinnostava kuntotestaus Tieto henkilöstöliikunnasta Taukoliikunnan järjestäminen Liikunta-aktivaattorien toiminta Fysioterapeutti työhyvinvoinnissa Työilmapiirin merkitys osallistumiselle Käsitykset henkilöstöliikunnan järjestämisestä Viestintä Käytäntöjen haasteet
	Henkilöstöliikunnan organisoiminen	Aktiivinen osallistuminen Satunnainen osallistuminen Osallistumattomuus Osallistumisen harkitseminen Osallistumisen mahdollisuus kaikille Käsitykset henkilöstöliikuntaan osallistuvista
	Henkilöstöliikuntaan osallistumisen intensiteetti	
Henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistäminen	Henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoitukset	Ajanpuute Motivaation puute Liikuntavuorojen ajoitus Työn ja vapaa-ajan suhde Liikunnan vaativuus Terveys rajoitteena Ei koettua tarvetta
	Toiveet osallistumisen edistämiseksi	Liikuntavuorojen monipuolistaminen Lajikokeilujen lisääminen Taukoliikunnan säännöllisyys Kuntotestauksen mahdollisuudet Ajoituksen muuttaminen Työnantajan tuen lisääminen Yhteisöllisyyden mahdollistaminen

5.3.1 Hyvä henkilöstöliikunta

Tutkittavilla oli paljon käsityksiä siitä, mitkä ovat hyviä henkilöstöliikunnan käytäntöjä, ja mitkä asiat tällä hetkellä organisaatiossa toimivat hyvin. Nämä näkemykset liittyivät yleisesti ottaen henkilöstöliikunnan hyötyihin, sekä organisaatiossa järjestettävään henkilöstöliikuntaan, kuten henkilöstöliikuntavuoroihin, liikuntakampanjoihin, ePassi-käytäntöön, taukoliikuntaan ja kuntotestauksiin.

Henkilöstöliikunta hyvinvoinnin tukijana. Työntekijät pitivät yleisesti henkilöstöliikuntaa hyvänä ja tarpeellisena asiana. He näkivät henkilöstöliikunnan järjestämisen tukevan työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työkykyä. Vaikka itse henkilöstöliikuntaan ei osallistuttaisikaan, oli tutkittavilla ymmärrys siitä, että henkilöstöliikunta voi tuottaa toisille hyvää mieltä.

”Mä olen kyllä niinku erittäin mielissäni siitä kuinka täällä tuntuu että huolehditaan ihmisistä, että ollaan oikeesti kiinnostuneita ja tsempataan kunnolla” – Haastattelu A

Hyvin järjestetty henkilöstöliikunta. Aineistosta nousi esiin paljon myönteisiä näkemyksiä liitteen organisaatiossa järjestetyn henkilöstöliikunnan toimivuuteen. Useat tutkittavat näkivät tämänhetkisen henkilöstöliikuntatarjonnan hyvänä. Liikuntavuoroja järjestetään monipuolisesti, ajoitus työpäivän jälkeen sekä liikuntavuorojen paikka koettiin hyväksi ja liikuntakampanjat koettiin mielekkäiksi. Lisäksi koettiin hyvänä asiana, että liikuntaa tuetaan ja siihen panostetaan.

”Et kyllä toi on niinku tosi hyvä ja, tosi hyvä juttu niinku tää liikuntamuotojen tukeminen täällä.” – Haastattelu E

Tuntuva työnantajan tuki liikunnalle. Organisaation työntekijöiden käytössä oleva ePassi sai paljon kiitosta tuotannon työntekijöiltä. He kertoivat hyödyntäneensä ePassia liikuntaan ja lisäksi se koettiin hyvänä siksi, että sitä pystyy käyttämään myös kulttuuriin. EPassin levikki ja summa erityisesti kuntotestauksen suorittamisesta koituvan korotuksen jälkeen koettiin pitkälti riittäväksi. Myös tuki liikuntatapahtumien osallistumismaksuihin koettiin hyvänä asiana.

”Ja sitte on ePassit ja sitte kaikki tukemiset kaikenmaailman Pirkan hiihtoihin ja näihin niin ohan niitä niinku ihan äärettömän hyvin, hyvin täällä järjestetty.” – Haastattelu E

Tarpeellinen taukoliikunta. Taukoliikuntaa pidettiin mukavana toimintana ja sen koettiin olevan hyvää vastapainoa toistotyölle, jota tuotantotyössä väistämättä paljon tulee. Kävelylenkistä keskellä työpäivää, puolapuissa roikkumisesta, keppijumpasta ja pilatesrullilla harjoittelusta koettiin olevan hyötyä, ja osallistuminen taukojumppaan oli tuntunut mielekkäältä.

”Joo on se hyvä vähän availta välillä paikkoja ja vähän niinku käyttää muitaki lihaksia, ettei vaan sitä samaa mitä siinä työssä oikeestaan sitten joutuu tekeen, tekeen niin paljon.” – Haastattelu B

Kiinnostava kuntotestaus. Kuntotestaukset koettiin hyvänä ja kiinnostavana henkilöstöliikunnan muotona. Erityisesti kuntotestien tulokset kiinnostivat tuotannon työntekijöitä ja omista tuloksista oltiin yllätetty positiivisesti. Lisäksi kuntotestauksesta saatava korotus ePassiin koettiin hyvänä. Tutkittavat pitivät kuntotestauksesta myös siksi, että se motivoi kunnan ylläpitä-

miseksi, sen avulla on hyvä seurata omaa fyysistä kuntoaan ja siinä kilpaillaan vain itseä vastaan. Kuntotestiin osallistumisesta nouseva ePassin summa koettiin hyvänä käytäntönä, erityisesti kun korotus ei ole sidoksissa tulokseen.

”Ja se oli just kiva ku on se pohja mihin verrata sitte ku menee seuraavan kerran nii, tietää vähän sitte paremmin itestään ja mihin päin on menny.” – Haastattelu A

5.3.2 Henkilöstöliikunnan organisoiminen

Tutkittavat toivat paljon esiin näkemyksiä henkilöstöliikunnan järjestämisestä. Tuotantotyöntekijät olivat hyvin tietoisia henkilöstöliikunnan järjestämisestä. Taukoliikunnan järjestämiseen liittyi erilaisia käytäntöjä osastojen välillä ja liikunta-aktiivaattoreilla sekä fysioterapeutilla nähtiin olevan omat roolinsa liikunnan organisoimisessa. Myös työilmapiirillä sekä viestinnällä nähtiin olevan omat merkityksensä järjestämisen suhteen. Tutkittavat toivat esiin myös haasteita henkilöstöliikunnan järjestämisen kannalta.

Tieto henkilöstöliikunnasta. Useat tutkittavat olivat tietoisia henkilöstöliikunnasta. Tutkittavat tiesivät suurin piirtein missä ja milloin henkilöstöliikuntaa järjestetään. Lisäksi he olivat tietoisia taukoliikunnasta, mikäli sitä omalla työpisteellä järjestettiin, ja he tiesivät henkilöstöliikunnan olevan vapaaehtoista. Erilaisten kampanjoiden koettiin herättävän tietoisuutta liikunnan terveysvaikutuksista.

”No seki joo se taukoliikuntaki et siihenki on niinku mahdollisuus että voi, mä en tiää onko se joka päivä, mutta ainaki jonku kertaa viikossa, oliks se että vaikka kahden kahvitauon jälkeen.” – Haastattelu C

Taukoliikunnan järjestäminen. Taukoliikunnan järjestämisessä oli eroja eri toimipisteiden välillä. Osassa pisteissä taukoliikuntaa ei järjestetty lainkaan tai sen järjestäminen oli hyvin vähäistä. Toisissa pisteissä taukoliikuntaa taas järjestettiin säännöllisesti. Taukoliikuntaan oli käytössä erilaisia välineitä, kuten puolapuut, kuminauhat, käsipainot ja putkirullat, jotka koettiin pääosin hyväksi. Tutkittavien näkemysten mukaan taukoliikunta toteutetaan omatoimisesti ja siinä tehdään itselle sopivia harjoitteita.

”Kaikki tekee mitä juu. Mistä tykkää. Et se on enemmänki semmonen et ei siin oo ketään vetämässä.” – Haastattelu F

Liikunta-aktiivaattorien toiminta. Liikunta-aktiivaattoreiden toiminta nähtiin hieman ristiriitaisena. Ajoittain liikunta-aktiivaattorin nähtiin kannustavan muita mukaan taukoliikuntaan, mutta

toiset eivät nähneet liikunta-aktivaattoreiden toimintaa kovinkaan aktiivisena. Liikunta-aktivaattoria oli hyödynnetty apuna taukoliikunnan toteuttamisessa.

”Ja kyl mä aina joskus itte hänelt (liikunta-aktivaattorilta) jottain kyselenki niinku et näytä jotain mallia et mitä siellä tehdään.” – Haastattelu F

Fysioterapeutti työhyvinvoinnissa. Fysioterapeutin ohjauskäynnit työergonomian ja taukoliikunnan parantamiseksi koettiin tarpeellisina ajatuksina. Näitä toivottiin toteutettavan vuosittain. Lisäksi kuntotestauksissa fysioterapeutti nähtiin motivoivana tekijänä.

”Koska siit oli paljon hyötty kun hän kävi ja käytiin niitä työpisteitä läpille, niin tota et miten kannattaa tehdä joku juttu.” – Haastattelu I

Työilmapiirin merkitys osallistumiselle. Tutkittavat pohtivat työilmapiirin merkitystä henkilöstöliikunnan järjestämisessä. Kun työkaveritkaan eivät oikein innostuneet henkilöstöliikuntaan osallistumisesta, vaikutti se myös omaan osallistumisintoon. Ilmapiirin nähtiin olevan liikuntaan kannustamisen suhteen toisilla osastoilla kannustava ja toisilla osastoilla neutraali tai vaihtoehtoisesti ei erityisen kannustava.

”Mä en tiä sitte jos se ois niinku, jos siel enemmän kävis väki siellä ja saisko niinku mukaan niinku muitaki, että voi olla mutta tuol on tosi vähästä syystä tai toisesta toi, toi käyttö.” – Haastattelu E

Käsitykset henkilöstöliikunnan järjestämisestä. Tutkittavilla oli käsitys, että henkilöstöliikuntavuorot oli järjestetty pääasiassa ajatellen toimistotyöntekijöitä ja henkilöitä, jotka työskentelevät klo 8-16 välillä. Lisäksi käsityksenä oli, että mikäli taukoliikunta olisikin pakollista vapaaehtoisuuden sijaan, siihen osallistuttaisiin useammin. Tutkittavat olivat myös käsityksessä, että toisilla osastoilla taukoliikuntaa järjestettiin mahdollisesti enemmän kuin omalla. Lisäksi tutkittavilla oli ennako-oletuksia kuntotestaukseen liittyen.

”Enemmän noi on kaikki niinku tommosil toimisto-ihmisil tai vähä ylempil ku tuotantotyöntekijöil, noille joil on vapaampaa se työ.” – Haastattelu J

Viestintä. Tutkittavat toivat esille, että viestintä henkilöstöliikunnasta tapahtui pitkälti organisaation sisäisessä verkossa Santrassa sekä sähköpostitse. He uskoivat, että tieto on löydettävissä, mutta pohtivat tiedonkulun ajoittain olleen heikkoa. Järjestettävästä henkilöstöliikunnasta kuultiin myös työkavereiden kautta. Monet toivat esille, että he ovat tietoisia järjestettävästä henkilöstöliikunnasta, mutta tarkemmin aika ja paikka olivat vielä hämärän peitossa. KiiltoCleanilla televisioiden koettiin parantaneen viestintää. Sähköposti koettiin osittain haastavaksi sen vuoksi, että sitä ei ehditä lukemaan työkiireiden vuoksi. Tutkittavat uskoivat löytävänsä tarvitsemansa tiedon, mikäli sitä vain alkaisivat aktiivisesti etsiä.

”Pyörällä töihin juttuja sun muita että kyllä niitä on tässä aina, siellä Santrassa ilmoitellaan.” – Haastattelu D

Käytäntöjen haasteet. Henkilöstöliikunnan järjestämisessä nähtiin erilaisia ongelmia. Henkilöstöliikuntavuorojen ajoituksen järjestäminen nähtiin osittain haastavana, koska ihmiset työskentelevät eri vuoroissa. Erä tutkittava nostikin esiin, että kaikkia asioita ei voida huomioida henkilöstöliikunnan järjestämisessä. Myös askelkampanjan toteutus nähtiin osittain kyseenalaisena, koska siinä voi periaatteessa huijata askeleiden määrän, ja tämä oli tuntunut hölmöltä. Osa ei nähnyt ePassista hyötyä itselleen, koska ei ollut innostunut liikunnasta tai kulttuurista ja näin ollen sen käyttöoikeuksiin ei oltu tyytyväisiä. Lisäksi ePassi ei ollut toiminut muutamissa paikoissa. Käytännön ei nähty motivoivan harrastamaan vain sen vuoksi, että kyseisen edun saa. Taukoliikunnassa haasteena nähtiin se, että sitä ei järjestetä joka toimipisteessä. Taukoliikunnan puuttuminen harmitti useita haastateltavia. Toisaalta taas toimipisteissä, joissa taukoliikuntaa järjestettiin, koettiin 10 minuuttia kerrallaan liian lyhyenä aikana. 10 minuutin taukoliikunnan ei koettu vastaavan liikunnan tarpeeseen. Lisäksi taukoliikunta koettiin osittain yksitoikkoisena. Myös taukoliikunnan ohjaajan puuttuminen harmitti useita, mutta toisaalta ei oltu myöskään itse valmiita ottamaan vastuuta sen järjestämisestä.

”Emmä osaa ny alkaa harrastaa sen takia vaan ku yritys tarjoaa mulle sen ePassin, sen arvon vuodeks, ni en mä voi sen takia ny vaa että mun pitää käyttää se raha.” – Haastattelu C

5.3.3 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen intensiteetti

Henkilöstöliikunnan eri osa-alueisiin osallistuttiin erilaisin intensiteetein. Osaan henkilöstöliikunnan muotoihin osallistuttiin aktiivisesti, toisiin satunnaisesti ja joihinkin ei lainkaan. Toisaalta osallistumista harkittiin ja osallistumisen mahdollisuus nähtiin olevan kaikilla kutakuinkin sama. Tutkittavilla oli myös omat käsityksensä henkilöistä, jotka osallistuvat henkilöstöliikuntaan heitä itseään aktiivisemmin.

Aktiivinen osallistuminen. Aktiivinen osallistuminen henkilöstöliikuntaan oli melko vähäistä. Haastateltavat osallistuivat pääasiassa kuntotestauksiin ePassin summan korotuksen vuoksi ja ePassia oli hyödynnetty liikuntaan. Lisäksi muutama haastateltavista osallistui taukojumppaan päivittäin.

”Tosiaan sit taukojumppaa on nyt vuoden ihan säännöllisesti joka päivä.” – Haastattelu

H

Satunnainen osallistuminen. Tutkittavat kertoivat osallistuvansa satunnaisesti henkilöstöliikuntavuoroille, liikuntakampanjoihin, taukojumppaan ja kuntotestaukseen.

”Et nyt tässä ny oon sitte muutaman kerran käynyt tässä Kiillon vuorolla.” – Haastattelu D

Osallistumattomuus. Useat haastateltavat totesivat, että eivät olleet osallistuneet henkilöstöliikuntaan ePassia lukuun ottamatta siitä huolimatta, että tiesivät sitä järjestettävän. Henkilöstöliikuntaan osallistuminen oli jäänyt joko vuosien varrella pikku hiljaa pois, tai siihen ei oltu osallistuttu lainkaan.

”Kyl mä niist tiedän, mut en mä oon niinku osallistunu niihin ollenkaan.” – Haastattelu I

Osallistumisen harkitseminen. Henkilöstöliikuntaan osallistuminen kiinnosti tutkittavia, vaikka osallistuminen olisikin vähäistä. Eräät haastateltavat harkitsivat osallistumista elämäntilanteen muuttumisen, kuten muuttamisen tai terveydentilan parantumisen, jälkeen. He näkivät, että henkilöstöliikuntavuoroille pääsisi mukaan, jos vain aloittaisi vuoroilla käynnin, ja osallistuminen oli harkinnassa. Myös oman harrastuksen, kuten vesijuoksun, lajikokeiluihin osallistumista tutkittavat harkitsivat.

”Jos niinku omat mahdollisuudet antais periks niin kyl mä varmaan siis osallistuisin johonki noihin mitä on järjestetty.” – Haastattelu G

Osallistumisen mahdollisuus kaikille. Tutkittavat olivat laajalti sitä mieltä, että henkilöstöliikuntaan osallistuminen on mahdollista kaikille ja lähinnä omasta päätöksestä kiinni. Henkilöstöliikuntaan voivat osallistua ne, jotka haluavat ja halutessa liikuntaan voi osallistua lähes joka päivä. Osallistuminen oli tutkittavien näkemysten mukaan kiinni omien menojen järjestämisestä ja taukoliikuntaan osallistuminen ei ollut kiellettyä toteuttaa kiireisinäkään päivinä. Koppijumppa koettiin taukoliikunnan muotona, jota kaikki voivat työpäivän aikana toteuttaa. Askelkampanjaan voivat myös osallistua kaikki, eikä siinäkään päätarkoituksena ole voittaminen.

”Jokaisen oma päätöshän se sitten loppupeleissä on että mitä tekee ja harrastaako ja mihin käyttää vaikka sitä ePassia että se käy niin moneen.” – Haastattelu C

Käsitykset henkilöstöliikuntaan osallistuvista. Tutkittavilla oli erilaisia käsityksiä henkilöistä ja ryhmistä, jotka henkilöstöliikuntaan aktiivisesti osallistuvat. Yleisesti ottaen käsityksenä oli, että henkilöstöliikuntaan osallistutaan organisaatiossa aktiivisesti. Tutkittavien näkemyksen

mukaan toimihenkilöt, naiset, pienet porukat ja mahdollisesti toisten osastojen työntekijät osallistuvat henkilöstöliikuntaan. Käsityksenä oli myös, että kuntotestaukseen osallistutaan lähinnä sen vuoksi, että saadaan korotus ePassiin.

”Mulla on semmonen ajatus että siellä varmaan on ihan hyvä osallistujamäärä.” –
Haastattelu A

5.4 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistäminen

Tutkittavilla oli paljon näkemyksiä tekijöistä, jotka rajoittavat tai edistäisivät henkilöstöliikuntaan osallistumista. Henkilöstöliikunnan kehittäminen on heidän mielestään aina tarpeen ja pitkälti riippuvainen työnantajan kiinnostuksesta kehittämistä kohtaan. Tutkittavien mielestä olisi hyvä kartoittaa henkilöstöltä, millaista henkilöstöliikuntaa työntekijät kaipaavat työnantajan järjestävän.

5.4.1 Henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoitukset

Tutkittavat toivat esiin erilaisia tekijöitä, jotka rajoittavat heidän osallistumistaan henkilöstöliikuntaan. Nämä liittyivät hyvin pitkälti henkilökohtaisiin tekijöihin, mutta myös työilmapiirissä ja henkilöstöliikunnan järjestämisen käytännöissä oli tekijöitä, joiden nähtiin osittain estävän osallistumista liikuntaan. Yleistä oli kuitenkin myös se, että ei osattu sanoa, miksi henkilöstöliikuntaan ei osallistuta. Ei ollut varsinaisia syitä jäädä pois liikuntavuoroilta, liikuntakampanjoista tai -tapahtumista, vaan osallistumatta jäämistä kuvattiin ajattelemattomuutena osallistua.

Ajanpuute. Tutkittavat toivat esiin ajanpuutteen, joka rajoitti heidän osallistumistaan henkilöstöliikuntaan. Työpäivät olivat kiireisiä, jolloin ei välttämättä ollut aikaa osallistua taukoliikuntaan tai vaihtoehtoisesti työt venyivät niin pitkään, ettei ehditty osallistua henkilöstöliikuntavuoroille. Myös muut harrastukset, arjen ja perheen pyörittäminen tai muu vapaa-ajan vietto koettiin tärkeiksi, eikä näin ollen henkilöstöliikuntaan osallistumiseen löydetty aikaa.

”Et kuitenki viikossa on niin vähän tuntei ku saa sen oman lapsen kaa viettää aikaa, et ehkä sen vapaa-ajan tykkää sit viettää miehuummin niitten kans.” – Haastattelu G

Motivaation puute. Motivaation puute koettiin rajoitteena henkilöstöliikunnan osallistumiselle. Tutkittavilla ei ollut motivaatiota osallistua henkilöstöliikuntaan eri syistä johtuen. Liikuntavuorojen lajit tai liikunta ylipäätään eivät kiinnostaneet, liikuntakampanjat eivät tuntuneet mielenkiintoisilta tai kilpailu muita vastaan ei motivoinut heitä liikkumaan.

”Ne saattaa olla ne lajit sellasia, mitkä ei välttämättä oo ehkä itelle semmosia kaikista kiinnostavampia välttämättä.– Haastattelu B

Liikuntavuorojen ajoitus. Ajoitukseen liittyen rajoitteena osallistumiselle koettiin itse henkilöstöliikuntavuorojen ajoitus heti työpäivän jälkeen sekä kulkeminen liikuntavuoroille kyyditysongelmien vuoksi. Ihmiset olivat eri vuoroissa töissä, ja henkilöstöliikuntavuorot ovat ajoitukseen sidottua toimintaa, mitkä koettiin rajoittavina tekijöinä. Suoraan töiden jälkeen osallistuminen ei ollut kaikille mahdollista, koska täytyi mennä suoraan töitä kotiin perheen tai lemmikkien vuoksi. Työmatkoja kuljettiin myös yhdessä puolison kanssa, ja näin ollen kyyti kotiin nykyisen aikataulun mukaan oli vaikeaa järjestää.

”Toki siinä on, et mäkin pääsen jo kolmelta töistä et on siinä se tunti, et täällä tosi eri aikaan pääsee väki töistä. Et siinä on se.” – Haastattelu E

Työn ja vapaa-ajan suhde. Osa tutkittavista halusi erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan. He eivät halunneet viettää vapaa-aikaansa työkavereiden kanssa, vaan käyttivät vapaa-aikansa mieluummin muiden asioiden parissa.

”Joo ja sit voi olla et joillaki on seki et ku on työkavereitten kans jo niin paljon, niin ei jaksakaan niinku enää sitte töitten ulkopuolella enää, et halua sitä omaa juttuu.” – Haastattelu I

Liikunnan vaativuus. Rajoitteena osallistumiselle koettiin olevan myös liikunnan vaativuus. Oma kunto koettiin niin heikoksi, ettei sen vuoksi haluttu osallistua liikuntavuoroille, liikuntatapahtumiin tai kuntotestaukseen. Myös tasoerot liikuntavuoroilla koettiin osittain rajoitteina, kun toiset saattoivat pelata lajeja sarjatasolla saakka ja itsellä ei ollut lajista juurikaan kokemusta. Myös osaan lajeista, kuten jääkiekkoon, tarvitaan varusteita ja taitoa, joita ei välttämättä itsellä koettu olevan.

”En oo ite koskaan käyny siinä [kuntotestissä] että. Ihan vaan sen takia et en mä nää siin nyt mitään järkeä, mä tiedän et mul on huono kunto.” – Haastattelu J

Terveyden rajoitteena. Muutamit haastateltavat toivat esille terveydelliset syyt, minkä vuoksi eivät osallistuneet henkilöstöliikuntaan. Tuki- ja liikuntaelämistön kivut olivat rajoittaneet osallistumista, vaikka mielenkiintoa osallistumiseen olisikin ollut. Myös raudanpuutoksesta johtuva väsymys ja sairastelu mainittiin syiksi jäädä pois henkilöstöliikunnasta. Myös yleinen väsymys lukeutui tähän teemaan. Tutkittavat kokivat olevansa työpäivän jälkeen niin väsyneitä, että eivät jaksaneet osallistua suoraan henkilöstöliikuntaan. Arjen koettiin yleisesti ottaen vievän voimia ja olevan hektistä, jolloin jaksamisen koettiin rajoittavan osallistumista.

”Nyt mä en päässy siihen pyöräily-juttuunkaan. Mä olin jatkuvasti kipeen, mul oli kauhee yskä.” – Haastattelu I

”Et jos on töissäki, on suht usein kuitenkin kiire, niin en mä ees jaksais.” – Haastattelu G

Ei koettua tarvetta. Osa tutkittavista ei kokenut tarvetta henkilöstöliikunnalle tai sen kehittämiseksi. Heillä ei ollut varsinaisesti mitään henkilöstöliikuntaa tai sen järjestämistä vastaan, mutta sitä ei koettu itselle tarpeelliseksi joko siksi, että omat liikuntaharrastukset riittivät tai ylipäättään liikuntaa ei koettu itselle tarpeelliseksi. Omien harrastusten tai muiden kiireiden lisäksi ei enää kaivattu työnantajan tarjoamia henkilöstöliikuntapalveluita.

”Et jos mä en käytä enkä koe tarvitsevani niitä, niin mites niitä vois sitte kehittää.” – Haastattelu C

5.4.2 Toiveet osallistumisen edistämiseksi

Tutkittavat esittivät toiveita henkilöstöliikunnan kehittämiseksi ja osallistumisen edistämiseksi. Toiveet liittyivät lähinnä liikuntavuorojen, lajien, taukoliikunnan, kuntotestauksen ja liikuntaan liittyvän tuen lisäämiseen ja monipuolistamiseen. Lisäksi liikuntaan toivottiin säännöllisyyttä, henkilöstöliikunnan ajoitusta toivottiin muutettavan ja yhteisöllisyyttä lisäävän.

Liikuntavuorojen lajien monipuolistaminen. Yleisin toive henkilöstöliikunnan edistämiseksi oli liikuntavuorojen lajien monipuolistaminen. Liikuntavuoroilla ehdotettiin myös vaihdettavan lajia aika-ajoin, ja todettiin mielekkäiden lajien lisäävän osallistumista, jolloin kaikki varmasti löytäisivät liikuntavuoroilta jotain itselle sopivaa liikuntaa. Myös vuodenaikojen mukaan vaihtuvuutta toivottiin. Lajitoiveina olivat esimerkiksi sulkapallo, frisbeegolf, jalkapallo, futsal, jooga, pilates ja venyttely. Monet toivoivat myös kuntosalia työpaikalle.

”Ehkä se ois vaan oikeest kaikist tärkeint et niitä vaihtoehtoi tai mahdollisuuksii ois enemmän koska kaikilla on erilainen elämäntilanne.” – Haastattelu F

Lajikokeilujen lisääminen. Toiveena osallistumisen edistämiseksi olivat myös lajikokeilujen lisääminen. Toiveina olivat sellaiset lajit, joita ei ehkä muuten tulisi kokeiltua, kuten frisbeegolf, squash, golf ja seinäkiipeily. Lajikokeilut nähtiin mielenkiintoisina ja todettiin, että kokeilemalla voisi löytää jotain mielenkiintoista liikuntaa. Kesällä olisi paljon mahdollisuuksia kokeilla erilaisia lajeja.

”Käydä joskus kokeilla, varmasti sais porukkaa innostuu täältä nii, kokeilee, kokeilemaan jotaki lajeja.” – Haastattelu D

Taukoliikunnan säännöllisyys. Taukoliikuntaan toivottiin yleisesti ottaen lisää säännöllisyyttä useamman kerran viikossa, jotta siihen osallistuttaisiin ja olisi mahdollista osallistua useammin. Useat haastateltavat olivat lisäksi sitä mieltä, että mikäli taukoliikuntaa ohjaisi joku, tulisi siihen enemmän osallistuttua ja siitä saatavan hyödyn parannuttua. Taukoliikuntaan toivottiin vaihtelua ja organisoidumpana siihen uskottiin osallistuvat huomattavasti enemmän työntekijöitä.

”No se nyt vois ainaki se liikunta siin niinku työpäivän aikaan nii et saatais taas siihen keppijumppaan jonku näkönen vetäjä et siitä tulis semmonen yhteinen taas.” – Haastattelu J

Kuntotestauksen mahdollisuudet. Kuntotestejä toivottiin lisää ja toiveena olivat pyöräergometritestin lisäksi myös muiden kuntotestien tekemisen mahdollisuus. Pyöräergometritestille toivottiin testi-ajan pidentämistä esimerkiksi kuuteen kuukauteen nykyisen kolmen kuukauden sijaan. Haastateltavat toivat myös esiin, että pakolliset kuntotestit lisääisivät osallistumista.

”Lissää vaan tommosii niin, mä tykkään, ei haittaa yhtään.” – Haastattelu H

Ajoituksen muuttaminen. Haastateltavat nostivat usein esiin liikuntavuorojen ajoituksen muuttamisen osallistumista edistävänä tekijänä. Toiset toivoivat liikuntavuorojen olevan myöhemmin illalla, jotta ehtisi käydä kotona töiden jälkeen ja lapsille ehtisi järjestää lapsenvahdin. Muutama haastateltava ehdotti myös aamuliikuntaa ennen työvuoron alkamista osallistumisen edistämiseksi. Myös viikonloppua pohdittiin yhtenä vaihtoehtona, mutta toisaalta ihmisillä todettiin olevan muuta tekemistä viikonloppuisin, ja näin ollen osallistuminen viikonloppuisin voisi kuitenkin jäädä vähäiseksi.

”Tavallaan se et ei kulkeminen rajotu siinä, jos se olis myöhemmin, et siin kerkeis kotiin ja sit tulis uudestaan ja sit ei olis sekään ongelma.” – Haastattelu G

Työnantajan tuen lisääminen. Työnantajan tuen lisäämisen suhteen toiveita tuli ePassin käyttöoikeuksien laajentamisesta, työajan käyttämisestä liikuntaan sekä ulkopuolisten palveluntarjoajien kanssa sidottavista sopimuksista. Käytössä olevaa ePassia toivottiin voitavan käyttää myös hierontaan fyysisen työn vuoksi ja sen nähtiin lisäävän työhyvinvointia. Lisäksi 10 minuutin päivittäisen taukoliikunnan sijaan toiveena oli pitempiaikaisen liikuntatuokion toteuttaminen työajalla esimerkiksi tunnin kerrallaan viikoittain. Työntekijät arvioivat, että tämä ei olisi pois organisaation tuotannosta. Työajalla liikkumisen nähtiin poistavan kaikki esteet liikuntaan osallistumiseksi. Myös alennukset eri palveluntarjoajille, kuten kuntosaleille, edistäisi osallistumista liikuntaan.

”No meil on hirveesti ollu juttuu tosiaan siit ePassista et sitä vois käyttää tämmöseen hyvinvointiin, niinku justiin hierontaan. Koska nää paikat jumittuu.” – Haastattelu I

Yhteisöllisyyden mahdollistaminen. Yhteisöllisyyttä toivottiin edistävän sekä työyhteisön keskuudessa että perheen yhdistämisessä henkilöstöliikuntaan. Osallistuminen lisääntyisi, mikäli lapset ja perheen voisi ottaa mukaan henkilöstöliikuntavuoroille. Lisäksi haastateltavat toivoivat yhteisiä hyvän mielen liikuntatapahtumia ja taukoliikuntaa, joiden koetaan lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä.

”Nehä [yhteiset tapahtumat] sitte taas tuopi sitä yhteisöllisyyttä taas siihen sitte siihen työporukkaanki.” – Haastattelu D

5.5 Yhteenvedo tuloksista

Henkilöstöliikuntaan vähän tai ei lainkaan osallistuvien tuotantotyöntekijöiden näkemykset liikunnasta liittyivät liikuntaan hyvinvoinnin pääomana sekä liikuntaan asennoitumiseen (taulukko 2). Tutkittavat pohtivat liikuntaa elämänsä aikana lapsuudesta vanhuuteen sekä sen terveyttä edistäviä vaikutuksia. Myös liikunnan sosiaalinen merkitys sekä sen yksilölliset edellytykset nousivat aineistosta esiin. Liikuntaan suhtauduttiin monin tavoin ja erilaiset elämäntilanteet sekä asenteet aiheuttivat haasteita säännöllisen liikunnan toteuttamiselle. Liikuntaan osallistuminen oli pitkälti omasta asenteesta kiinni, mutta tutkittavat toivat esiin myös konkreettisia haasteita liikunnan harrastamiseksi.

Näkemykset henkilöstöliikuntaan osallistumisesta liittyvät sekä itse henkilöstöliikuntaan osallistumiseen että henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseen (taulukko 3). Henkilöstöliikunta nähtiin organisaatiossa pitkälti hyvänä asiana ja sen organisointi yrityksissä herätti tutkittavissa paljon ajatuksia. Osallistumiseen ja osallistumisintensiiviteettiin liittyen tuotantotekijöillä oli keskenään eroaviakin näkemyksiä. Aineistosta nousi paljon esiin erilaisia henkilöstöliikuntaan osallistumista rajoittavia tekijöitä sekä toiveita osallistumisen edistämiseksi.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua

Henkilöstöliikuntaan vähän tai ei lainkaan osallistuvilla tuotantotyöntekijöillä oli monenlaisia näkemyksiä liikunnasta ja henkilöstöliikuntaan osallistumisesta. Liikunta nähtiin asenteesta riippuen pääasiassa tärkeänä, mutta liikunnalle oli yleisesti haastavaa löytää aikaa elämän kiireiden ja energian puutteen tai vuoksi. Samat syyt rajoittivat pitkälti myös henkilöstöliikuntaan osallistumista, mutta henkilöstöliikuntaan osallistumista rajoittivat myös liikunnan järjestämiseen ja työhön liittyvät tekijät. Tuotantotyöntekijät esittivät toiveita henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseksi, liittyen pääasiassa henkilöstöliikuntavuorojen ajoitukseen sekä henkilöstöliikunnan säännöllisyyteen, monipuolisuuteen ja lisäämiseen.

Tuotantotyöntekijöiden motiivit liikunnan harrastamiseen ilmenivät, kun he kertoivat liikunnasta hyvinvoinnin pääomana ja terveyden edistäjänä. Tulokset ovat samankaltaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Liikunnan terveyttä edistävät vaikutukset (Allender ym. 2006), fyysisen kunnon ylläpitäminen, töissä jaksaminen, tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitaminen, painon hallinta (Aura 2006a), raittiin ilman saaminen (Sports Council and Health Education Authority 1992), sosiaalinen kanssakäynti (Allender ym. 2006; Aura 2006a; Das ym. 2016) sekä ikääntyessä liikunnan merkityksen korostuminen (Finch 1997) ovat nousseet esiin liikuntaan motivoivina tekijöinä myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Myös Korkiakankaan (2010) mainitsemat liikunnan pääoman osa-alueet (liikunta tottumuksena, liikunta-aktiivisuus, liikunta voimavarana sekä liikunnalle suotuisa elämäntaihe) ilmenivät haastateltavien näkemyksissä. Liikunnallisesti aktiiviset henkilöt kertoivat liikunnan kuuluvan elämäänsä ja harrastavansa liikuntaa säännöllisesti, liikunta nähtiin hyvinvoinnin pääoman roolissa voimavarana ja liikunnalle suotuisasta elämäntaiheesta puhuttiin useaan otteeseen. Esimerkiksi äitiys- ja sairauslomalla tutkittavat kertoivat olleen enemmän aikaa liikunnalle.

Tutkittavilla oli erilaisia asenteita liikuntaa kohtaan ja osalla tutkittavista liikunta ei kuulunutkaan elämään. Tässä tutkimuksessa tutkittavat nostivat esiin liikunnan haasteita, jotka olivat paljolti samoja, kuin Allenderin ym. (2006) kirjallisuuskatsauksessakin esiin nousseet tekijät. Negatiiviset kokemukset koululiikunnasta ja ahdistus tuntemattomassa ympäristössä olivat haasteina liikunnan harrastamiselle myös tässä tutkimuksessa liikunnan ristiriitaisten näkemys-

ten sekä liikunnan aloittamisen kynnyksen muodossa. Heikko itsevarmuus, tuntemattomat ihmiset ja heikko kehonkuva (Crone-Grant & Smith 1998) ovat tekijöitä, joiden on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa rajoittavan liikunnan toteuttamista. Liikunnan aloittamisen kynnyksen on siis kiinni usein sekä fyysisistä, psyykkisistä että sosiaalisista tekijöistä, mitkä vaikuttavat liikuntaan asennoitumiseen ja näin ollen myös henkilöstöliikuntaan osallistumiseen. Vain kahdella haastateltavalla terveystieteiden suositukset täyttyivät täysin. Jotta liikunnan terveyttä ylläpitävät ja edistävät vaikutukset saavutettaisiin, tulisi liikkua terveystieteiden suositusten mukaisesti (UKK-instituutti 2016). Tästä voidaan päätellä, että vaikka liikunta nähtiin terveyden pääomana, on sen toteuttaminen tutkittaville haaste. Useat haastateltavat kokivat työnsä fyysisesti raskaana, ja sen vuoksi väsymystä ja energian puutetta liikuntaan. Henkilöstöliikunnan lisäksi eräs haastateltava toivoikin, että myös muuhun hyvinvointiin panostettaisiin organisaatiossa samanlaisella intensiteetillä kuin liikuntaan, jotta töissä jaksettaisiin myös henkisesti tasolla paremmin.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiempien henkilöstöliikunnan osallistumattomuuden tutkimustulosten kanssa. Ajanpuute joko työpäivän aikana tai työajan ulkopuolella (Fletcher ym. 2008; Kilpatrick ym. 2017; Persson ym. 2017; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikov 2008; Trigonis ym. 2002), työympäristöön liittyvät tekijät (Edmunds ym. 2013; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikov 2008; Trigonis ym. 2002), terveysongelmat (Kilpatrick ym. 2017; Tavares & Plotnikov 2008), kiinnostuksen tai motivaation puute (Tavares & Plotnikov 2008; Trigonis ym. 2002), väsymys (Edmunds ym. 2013; Jørgensen ym. 2016; Tavares & Plotnikoff 2008) tai aktiivisuus muualla ja näin ollen henkilöstöliikunnan kokeminen tarpeettomaksi itselle (Kilpatrick ym. 2017; Persson ym. 2017; Trigonis ym. 2002) nousivat haastateltavilla syiksi henkilöstöliikuntaan osallistumattomuudelle myös tässä tutkimuksessa. Fletcherin ym. (2008) ja Kilpatrickin ym. (2017) tutkimuksissa myös vuorotyö nousi tämän tutkimuksen tavoin haasteeksi osallistumattomuudelle. Tässä tutkimuksessa työn psyykinen kuormitus (Jørgensen ym. 2016) tai työn vaatimukset (Tavares & Plotnikov 2008) eivät kuitenkaan nousseet merkittäviksi rajoitteiksi henkilöstöliikuntaan osallistumiselle. Vuorotyötä tekevät tuotantotyöntekijät siis näyttäisivät kokevan työn fyysisen kuormituksen ja työkiireet suurempina esteinä osallistumiselle, kun taas työn psyykinen kuormitus näyttäisi olevan suurempi este toimistotyöntekijöille sekä mahdollisesti korkeammassa asemassa oleville työntekijöille (Jørgensen ym. 2016; Tavares & Plotnikov 2008).

Henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseksi tutkittavat ehdottivat pitkälti samankaltaisia toimenpiteitä kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa, kuten liikuntamahdollisuuksien lisäämisen ja monipuolistamisen (Fletcher ym. 2008; Tavares & Plotnikoff 2008) sekä joustavuuden työajan käytön suhteen (Jørgensen ym. 2016; Tavares & Plotnikoff 2008). Myös työilmapiiri (Bredahl ym. 2015; Tavares & Plotnikoff 2008) ja tunne ryhmään kuuluvuudesta (Fletcher ym. 2008; Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikoff 2008) nousivat osallistumista edistäviin tekijöihin yhteisöllisyyden lisäämisen toivomisessa. Lisäksi taloudellisen tuen lisäämisen nähtiin edistävän henkilöstöliikuntaa aikaisemman tutkimuksen tapaan (Phipps ym. 2010; Tavares & Plotnikoff 2008), joskin kyseisessä organisaatiossa henkilöstöliikuntaa tuetaan jo taloudellisen tuen muodossa ePassin ja urheilutapahtumiin annettavan tuen merkeissä.

Tutkittavat kertoivat useaan kertaan, että olivat hyvin tyytyväisiä organisaatiossa järjestettävään henkilöstöliikuntaan ja henkilöstöliikunnan käytäntöihin, vaikka eivät niihin osallistuneetkaan. Henkilöstöliikunnan järjestäminen nähtiin hyvänä käytäntönä ja tutkittavilla oli tunne, että organisaatio pitää heidän hyvinvoinnistaan huolta. Bredahlin ym. (2015) korostama työpaikan sisäisen kulttuurin merkitys henkilöstöliikunnan ja yleisen hyvinvoinnin suhteen näyttäisi siis tutkittavien näkemysten mukaan toteutuvan organisaatiossa kohtalaisen hyvin. Bredahl ym. (2015) korostavat, että henkilöstöliikunnan tulisi olla henkilöstön tarpeisiin perustuvaa, mikä usein vaatii myös rakenteellisia muutoksia. Myös tämä tutkimus vahvistaa kyseistä tulosta, sillä useat koetut henkilöstöliikuntaan osallistumisen esteet liittyivät nimenomaan rakenteellisiin seikkoihin, kuten henkilöstöliikuntavuorojen ajoitukseen tai taukoliikunnan järjestämättömyyteen. Käytäntöjen yhdenmukaistaminen esimerkiksi taukoliikunnan osalta eri osastojen välillä, mahdollisesti pidemmät taukoliikuntatuokiot esimerkiksi kerran viikossa vs. jokapäiväiset lyhyet taukoliikuntatuokiot sekä henkilöstöliikuntavuorojen tai -tapahtumien ajoituksen muutokset voisivat todella edistää osallistumattomien henkilöiden osallistumista. Muutosten myötä henkilöstöliikunnalla voitaisiin mahdollisesti edistää heidän fyysisistä aktiivisuuttaan sekä psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia.

Tällä tutkimuksella on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Tutkittavilla oli paljon näkemyksiä henkilöstöliikunnasta, vaikka he eivät siihen pääosin osallistuneetkaan. Organisaatiossa on pitkät perinteen henkilöstöliikunnan järjestämisestä ja he ovat saaneet Suomena aktiivisimman työpaikan sertifikaatin (Suomen Olympiakomitea 2017), mikä voi osittain vaikuttaa työntekijöiden näkemyksiin kehittämisalueista. Myös henkilöstöliikunta-määritelmän ymmärtäminen

voi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Kyseisessä organisaatiossa henkilöstöliikuntaa järjestetään hyvin monipuolisesti jo ennestään (ePassi-käytäntö, henkilöstöliikuntavuorot, taukoliikunta, liikunta-aktivaattoritoiminta, kuntotestit, liikuntakampanjat ja -tapahtumat sekä tuki liikuntatapahtumiin osallistumiseen), mutta henkilöstöliikunta ymmärrettiin herkästi vain henkilöstöliikuntavuoroina. Henkilöstöliikunnalla tarkoitettiin tässä tutkimuksessa Henkilöstöliikuntabaronetrin (2017) mukaisesti kaikkea edellä mainittua henkilöstöliikuntaa, mutta tutkittavien näkemys kyseisestä määritelmästä saattoi olla erilainen, vaikka haastatteluissa pyrittiinkin selventämään termin tarkoittavan kaikkea edellä mainittua. Kuitenkin kehittämissuhteet liittyivät taukoliikunnan ohella lähinnä henkilöstöliikuntavuoroihin ja niiden järjestämiseen. Runsaasta henkilöstöliikuntatarjonnasta johtuen haastateltavat toivat esille, että kehittämissuhteiden esittäminen oli haastavaa. Kuitenkin tutkimustulokset ovat paljolti linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoitusten ja edistävien tekijöiden suhteen, mikä vahvistaa aiempaa tutkimusta aiheesta.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusprosessi eteni suunnitelman mukaisesti ja kokonaisuudessaan hyvin. Yhteistyö toimiksiantajan kanssa sujui erinomaisesti, ja aikataulut osallistuvan havainnoinnin sekä haastattelujen järjestämiseksi saatiin järjestettyä sujuvasti. Haastateltavat henkilöt löytyivät tutustumispäivien yhteydessä vaivattomasti, ja tuotantotyöntekijät ottivat tutkimusprojektin avoimin mielin vastaan. Haastateltavien valikoituminen on voinut vaikuttaa tutkimustuloksiin, mutta tutkimukseen pyrittiin valikoimaan mahdollisimman heterogeeninen kohderyhmä kattavien vastausten saamiseksi. Haastatteluissa oli edustettuna myös molemmat sukupuolet tasavertaisesti. Haastateltavat olivat tietoisia tutkimuksen aiheesta jo osallistuvan havainnoinnin ja esihaastattelujen perusteella, ja heille kerrottiin sanallisesti etukäteen, mitä teemoja haastatteluissa käydään läpi.

Koko tutkimusprosessin haastavimmaksi osuudeksi osoittautui aineiston analysointi laadullisella sisällön analyysillä. Merkitysyksiköt saavat sisältää ainoastaan yhden merkityksen (Schreier 2012, 133), ja näin ollen alkuperäisten ilmaisujen pelkistäminen osoittautui haastavaksi, koska pelkistykset saattoivat sisältää useamman merkityksen. Ilmaisujen pelkistys vei paljon aikaa ja aineisto tuli käydä läpi useaan kertaan. Alateemoja muodostaessa teemoja syntyi aluksi suuri määrä, ja edelleen ylä- ja pääteematasolle pelkistysten jakaminen oli haastava vaihe. Teemojen nimet vaihtuivat useaan kertaan, ja niitä jouduttiin pohtimaan useassa

aikapisteessä. Systemaattisen tiedonhaun tutkimuksissa teemojen nimet ja näkökulma ovat osittain erilaiset. Lähestymistapa tässä tutkimuksessa oli aineistolähtöinen, ja näkökulma aiheeseen oli hieman eri kuin systemaattisen tiedonhaun tutkimuksissa, joissa aihetta lähestyttiin vain henkilöstöliikunnan näkökulmasta. Kuitenkin aikaisemmista tutkimuksista löytyy pitkälti samoja komponentteja, vaikka aineistolähtöinen ja hieman laajempi lähestymistapani tuottivatkin hieman erilaisia teemoja.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin Schreierin (2012) luotettavuuden kriteeristön mukaan, koska tutkimus toteutettiin kyseisellä menetelmällä. Schreier (2012, 166) antaa työkaluja sekä reliabiliteetin että validiteetin arviointiin, ja koska tämä tutkimus oli pääasiassa aineistolähtöinen, tutkitaan validiteettia nimenomaan aineistolähtöisen analyysikehikon näkökulmasta. Myös reliabiliteetin arviointi on relevanttia, vaikka kyseessä ei olekaan määrällinen tutkimus. Schreierin (2012, 167) mukaan reliabiliteetin suhteen tulee arvioida analyysikehikön yhdenmukaisuutta kahdesta näkökulmasta: eri henkilöiden ja/tai eri aikapisteiden välisiä vertailuja. Tässä tutkimuksessa analyysikehikon rakentaminen tapahtui ainoastaan yhden henkilön toimesta, joten henkilöiden välistä vertailua ei voida tarkastella. Aineisto sen sijaan käytiin läpi useaan otteeseen eri aikapisteissä kaikkien alkuperäisten ilmaisujen löytämiseksi ja pelkistykset pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeiksi yhtään merkityksikköä alkuperäisestä aineistosta pois jättämättä. Analyysikehikon teemoittelut toteutettiin myös kahdessa eri aikapisteessä, ja toteutuksen välissä oli aikaa kaksi viikkoa. Osa pelkistetyistä ilmaisuista päättyi eri aikapisteissä eri teemoihin, ja näin ollen ala- ja yläteemoja tuli muokata yhtenäisemmiksi ja paremmin toisiinsa poissulkeviksi. Vaikka periaatteessa analyysikehikon rakentamisesta olikin vastuussa vain yksi henkilö, lisää sen reliabiliteettia prosessin edetessä olleet keskustelut ohjaajan kanssa sekä graduseminaareissa käydyt tulosten esitykset ja keskustelut kollega-opiskelijoiden kanssa. Näissä keskusteluissa pohdittiin yhdessä teemojen yhteneväisyyttä ja poissulkevuutta.

Laadullisessa sisällön analyysissä validiteetin arviointi on ensiarvoisen tärkeää (Schreier 2012, 175). Validiteetti kertoo sen, kuinka hyvin analyysikehikolla ollaan saatu tutkittua asiaa, jota on ollut tarkoitus tutkia. Schreierin (2012, 176) mukaan validiteettia arvioidaan erityisesti kahdesta näkökulmasta, jotka ovat ilmenevien ja piilevien sisältöjen arviointi sekä johtopäätösten tekeminen sisällön analyysin perusteella. Sisällönanalyysissä pyritään lähtökohtaisesti välttämään tulkintaa, mutta käytännössä tulkintaa joudutaan kuitenkin tekemään, olivat merkitykset sitten selkeästi aineistossa esiintyviä tai piileviä. Tulkinnat ovat alttiita virheille ja väärinymmärryksille (Schreier 2012, 178).

Koska kyseessä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi, arvioidaan validiteettia Schreirin (2009, 186) mukaisesti loogisen validiteetin (face validity) näkökulmasta. Teemoittelu-vaiheessa jäänös-teemojen määrä oli alhainen, mikä lisää loogista validiteettia. Analyysikehyksen rakentamisessa pää- ja yläteemat saatiin jäsenneiltyä kohtalaisen selkeästi, mutta alateemojen muodostuksessa oli enemmän haasteita. Kuitenkin alateemat vastaavat hyvin yläteemoja, jotka taas vastaavat hyvin tutkimuskysymysten kannalta olennaisia pääteemoja. Tämä parantaa tutkimuksen loogista validiteettia. Sen sijaan loogisen validiteetin ongelmat näkyvät osittain alateemojen ja yläteemojen sekä niiden sisältämien merkitysyksiköiden määrissä. Schreierin (2012, 186-187) mukaan ylä- ja alateemojen jakautumisen tulisi olla mahdollisimman tasaista, ja mikäli teemat jakautuvat epätasaisesti, kertoo se epäloogisuudesta. Kyseinen ongelma on tunnistettavissa analyysikehyksessä erityisesti liikunnan näkemysten kohdalla, sillä liikunta hyvinvoinnin pääomana sisältää huomattavasti enemmän ylä- ja alateemoja kuin liikuntaan asennoituminen. Tutkimuskysymykset kuitenkin ohjaavat teemoittelua ja olen kuitenkin pyrkinyt mahdollisimman selkeästi perustelemaan erot kyseisten pää-, ylä- ja alateemojen välillä. Sen sijaan alateemojen määrä on lähes sama kaikissa yläteemoissa läpi analyysikehyksen, mikä parantaa loogista validiteettia.

Sisällönanalyysillä tiivistetään ja vähennetään alkuperäistä aineistoa, jolloin väistämättä menetetään osa yksilöllisestä informaatiosta. Näin ollen teemat eivät voi olla liian abstraktilla tasolla, koska muuten menetetään liikaa informaatiota, mikä jälleen laskee loogista validiteettia (Schreier 2012, 187). Kyseinen problematiikka on vähäinen tässä tutkimuksessa, sillä alkuperäisestä aineistosta menetetyin informaation määrä on pyritty minimoimaan. Aineistosta nousi paljon erilaisia merkityksiä ja näin ollen myös teemoja ja esitettäviä tuloksia tuli hyvin paljon. Pää- ja yläteemat ovat hieman abstraktilla tasolla, mutta ne aukeavat kohtalaisen hyvin alateemojen avulla.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä vastaavanlaisiin organisaatioihin, joissa työnantaja tarjoaa henkilöstöliikuntaa ja sen eri tukimuotoja työntekijöilleen. Tutkimustulokset ovat samassa linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa liikuntaan liittyvien näkemysten sekä henkilöstöliikuntaan osallistumisen suhteen. Tutkimustulosten vertailu jo olemassa olevaan tutkimustietoon oli kuitenkin osittain haastavaa, koska aikaisemmat tutkimukset olivat keskittyneet joko pelkästään liikuntaan tai henkilöstöliikuntaan osallistumisen tutkimiseen. Tässä tutkittiin molempia aihepiirejä, koska asenteet ja näkemykset liikunnasta vaikuttavat myös henkilöstöliikuntaan osallistumiseen (Edmunds 2013). Ymmärryksen syventämiseksi koettiin siis

tärkeäksi ottaa huomioon myös näkemykset yleisesti liikunnasta henkilöstöliikuntaan osallistumisen lisäksi. Henkilöstöliikuntaan osallistuminen ja siihen osallistumattomuuden syyt olivat kuitenkin organisaation kannalta keskeinen kiinnostuksen kohde, minkä vuoksi systemaattinen tiedonhaku kohdennettiin nimenomaan tähän aiheeseen.

Tutkimus toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen. Tutkimuksessa viitattiin asianmukaisesti muiden tutkijoiden työhön. Tutkimuksen alkuperäiseen aikataulutukseen tuli hieman muutoksia, mutta pääosin aikataulussa pysyttiin hyvin eikä asianomaisille koitunut viivästyksistä vahinkoa. Aineistonhankinta toteutettiin eettisesti kestävästi – kohderyhmälle kerrottiin tarkasti, miten ja mihin tarkoitukseen aineistoa kerättiin. Yksittäisen vastaajan tietoja ei kerrottu ulkopuolisille henkilöille missään vaiheessa tutkimusta, ja tästä syystä esimerkiksi alateemasta *perussairaudet liikunnassa* jätettiin alkuperäinen ilmaus esittämättä, jotta tutkittavan anonymiteetti säilyy. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, josta tutkittavia tiedotettiin useaan otteeseen. Haastattelujen ääninauhat käsiteltiin luottamuksellisesti eikä haastateltavien henkilöllisyyttä paljastettu missään vaiheessa tutkimusta. Haastattelujen litteroinnin jälkeen ääninauhat tuhottiin ja litteroinnit säilytettiin ainoastaan tutkijan toimesta siten, että ulkopuoliset eivät päässeet haastatteluaineistoon käsiksi. Tutkittavat saivat tiedotteen tutkimuksesta (liite 2) ja allekirjoittivat suostumuslomakkeen (liite 3), jossa he antoivat luvan käyttää haastatteluista syntyvää aineistoa tutkimuksessa ymmärtäen, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä heidän tietojaan luovuteta ulkopuolisille.

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vähän tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvien tuotantotyöntekijöiden liikuntaan ja henkilöstöliikuntaan liittyviä näkemyksiä. Erityisesti oltiin kiinnostuneita henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoituksista ja sitä mahdollisesti edistävistä tekijöistä. Tuotantotyöntekijöillä oli monenlaisia näkemyksiä sekä liikunnasta että henkilöstöliikuntaan osallistumisesta. Liikunta nähtiin hyvinvoinnin pääomana ja terveyttä edistävänä toimintana, jolla oli myös sosiaalinen merkitys. Asenteet liikuntaan vaihtelivat paljon ja säännöllisen liikunnan toteuttaminen koettiin haasteellisena. Henkilöstöliikunnasta oltiin tietoisia ja sen järjestäminen nähtiin pääasiassa hyvänä toimintana. Henkilöstöliikuntaan osallistumista rajoittivat henkilökohtaisten elämän tekijöiden lisäksi organisaatioon ja liikunnan

järjestämiseen liittyvät komponentit. Tuotantotyöntekijät esittivät erilaisia toiveita henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseksi lähinnä liikunnan säännöllisyyteen, lisäämiseen, monipuolisuuteen ja ajoitukseen liittyen. Tuotantotyöntekijöiden henkilöstöliikuntaan osallistumisen edistämiseksi henkilöstöliikunnan kehittämisessä olisi hyvä huomioida työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet sekä liikuntaan liittyvät asenteet, rajoitukset ja toiveet.

Tällä tutkimuksella saatiin arvokasta tietoa henkilöstöliikuntaan vähän tai ei lainkaan osallistuvien tuotantotyöntekijöiden näkemyksistä liikunnasta ja henkilöstöliikunnasta organisaatiossa, jossa henkilöstöliikuntaa toteutetaan jo ennestään hyvin monipuolisesti. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää organisaation työhyvinvointiohjelman kehittämisessä. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia samalla tutkimusotteella organisaatiota, jossa henkilöstöliikuntaa on vähemmän tarjolla. Toki myös suurempi otanta ja määrällinen tutkimusasetelma antaisi aiheesta lisää tietoa eri näkökulmasta. Kyseisessä organisaatiossa onkin toteutettu myös määrällinen tutkimus aiheesta, ja nämä tutkimustulokset tukevat toisiaan ja antavat henkilöstöliikunnan suunnitteluun ja kehittämiseen hyvin laajasti henkilöstön näkökulmaa. Myös fenomenologisen tutkimusmenetelmän soveltaminen henkilöstöliikunnan tutkimuksessa olisi erittäin mielenkiintoista, mutta sen toteuttamiseksi tulisi tutkia henkilöitä, joilla on kokemusta henkilöstöliikuntaan osallistumisesta. Näin ollen henkilöstöliikunnan avulla elämään tai arkeen syntyvien merkitysten välisten suhteiden ymmärtäminen olisi erittäin hyödyllistä, mikä voisi osaltaan tukea henkilöstöliikunnan järjestämisen merkitystä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Lisätietoa ja tutkimuksia aiheesta tarvitaan myös muiden organisaatioiden ja työntekijöiden näkemyksistä henkilöstöliikunnan kehittämiseksi.

LÄHTEET

- Allender, S., Cowburn, G. & Foster, C. 2006. Understanding participation in sport and physical activity among children and adults: a review of qualitative studies. *Health education research* 21 (6), 826-835.
- Aura, O. 2006a. Worksite fitness policy in an intellectual capital framework. Swedish School of Economics and Business Administration. Department of Management and Organization. 164.
- Aura, O. 2006b. Tieteellinen tausta. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. 2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy, 36-80.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Helsinki: Pohjola Vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo.
- Baicker, K., Cutler, D. & Song, Z. 2010. Workplace wellness programs can generate savings. *Health affairs* 29 (2), 304-311.
- Bakker, A. B. 2015. Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 839-843.
- Beck, A. J., Hirth, R. A., Jenkins, K. R., Sleeman, K. K. & Zhang, W. 2016. Factors associated with participation in a university worksite wellness program. *American journal of preventive medicine* 51(1), e1-e11.
- Bredahl, T. V. G., Særvoll, C. A., Kirkelund, L., Sjøgaard, G. & Andersen, L. L. 2015. When intervention meets organisation, a qualitative study of motivation and barriers to physical exercise at the workplace. *The Scientific World Journal*, vol. 2015: 518561. doi:10.1155/2015/518561.
- Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W. & Brown, W. J. 2011. Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? *Sports Medicine* 41(3), 249-262.
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C. & Côté, P. 2011. Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health* 11(1), 395-405.
- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M. & Lusk, S. L. 2009. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American journal of preventive medicine* 37(4), 330-339.

- Crone-Grant, D. M. & Smith, R. A. 1998. Exercise adherence: a qualitative perspective. *Journal of Sports Sciences* 16, 75.
- Danna, K. & Griffin, R. W. 1999. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management* 25 (3), 357-384.
- Das, B. M., Sartore-Baldwin, M. & Mahar, M. T. 2016. The Invisible Employee: University Housekeeping Employees' Perceptions of Physical Activity. *Journal of Physical Activity and Health* 13(9), 952-956.
- Day, A. & Nielsen, K. 2017. What Does Our Organization Do to Help Our Well-Being? Creating Healthy Workplaces and Workers. An introduction to work and organizational psychology: An international perspective, 295-313.
- Dishman, R. K., Oldenburg, B., O'Neal, H. & Shephard, R. J. 1998. Worksite physical activity interventions. *American journal of preventive medicine* 15 (4), 344-361.
- Edmunds, S., Hurst, L. & Harvey, K. 2013. Physical activity barriers in the workplace: An exploration of factors contributing to non-participation in a UK workplace physical activity intervention. *International Journal of Workplace Health Management* 6(3), 227-240.
- Finch, H. 1997. Physical Activity "at Our Age": Qualitative Research Among People Over the Age of 50. London: Health Education Authority.
- Fletcher, G. M., Behrens, T. K. & Domina, L. 2008. Barriers and enabling factors for work-site physical activity programs: a qualitative examination. *Journal of Physical Activity and Health* 5(3), 418-429.
- Gould, R., Martelin, T., Koskinen, S. & Sainio, P. 2006. Yhteenveto väestöryhmien välisistä työkyvyn eroista. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, 104-110.
- Henkilöstöliikuntabarometri 2017. Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017. Viitattu 6.10.2017 <https://storage.googleapis.com/valo-production/2017/09/henkilostoliikuntabarometri-2017-.pdf>.
- Huuska, M. 2006. Liikuntaan aktivoinnin palvelut. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. 2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy, 223-242.
- Ilies, R., Aw, S. S. & Pluut, H. 2015. Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here?. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 827-838.

- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, 17-34.
- Jørgensen, M. B., Villadsen, E., Burr, H., Punnett, L. & Holtermann, A. 2016. Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers. *British Medical Journal Open* 6(6), 1-9.
- Kiilto Oy 2017a. Organisaatiokuvaus. Kiilto Oy. Viitattu 21.11.2017. <http://www.vastuullinenkiilto.com/vastuussa-raportti/kiilto-organisaatio/organisaatiokuvaus-2/>.
- Kiilto Oy 2017b. Henkilöstö ja työolosuhteet: Toimintaperiaatteet. Viitattu 2.10.2017 <http://www.vastuullinenkiilto.com/henkilosto-ja-tyoolosuhteet/>.
- Kiilto Oy 2017c. Kiillosta Suomen Aktiivisin Työpaikka 2016. Viitattu 2.10.2017. <http://www.kiilto.com/fi/ura-kiillossa/uratarinat-ja-artikkelit/kiillosta-suomen-aktiivisin-tyopaikka-2016/>.
- KiiltoClean Oy 2017. Organisaatiokuvaus. KiiltoClean Oy. Viitattu 21.11.2017 <http://www.vastuullinenkiilto.com/vastuussa-raportti/kiiltoclean-organisaatio/organisaatiokuvaus-3/>.
- Kilpatrick, M., Blizzard, L., Sanderson, K., Teale, B., Jose, K. & Venn, A. 2018. Barriers and facilitators to participation in workplace health promotion (WHP) activities: results from a cross-sectional survey of public-sector employees in Tasmania, Australia. *Health Promotion Journal of Australia* 28 (3), 225-232.
- Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Oulun Yliopisto. D 1084.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A. & Husman, P. 2008. Work health promotion, job well-being, and sickness absences—a systematic review and meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine* 50 (11), 1216-1227.
- Käypä hoito -työryhmä Liikunta 2015. Liikuntaan liittyviä määritelmiä. Viitattu 30.10.2017 <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksat/suositus?id=nix01203&suositusid=hoi50075>.

- Liikunta 2016. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 18.4.2018. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50075#suositus>.
- Linnan, L. A., Sorensen, G., Colditz, G., Klar, N. & Emmons, K. M. 2001. Using theory to understand the multiple determinants of low participation in worksite health promotion programs. *Health Education & Behavior* 28 (5), 591-607.
- Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Middlestadt, S. E., Sheats, J. L., Geshnizjani, A., Sullivan, M. R. & Arvin, C. S. 2011. Factors associated with participation in work-site wellness programs: implications for increasing willingness among rural service employees. *Health Education & Behavior* 38 (5), 502-509.
- Myrskylä, P. 2012. 30 vuotta töissä, 50 muualla. *Tieto & trendit* 6/2012. Viitattu 26.1.2018 http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_001.html.
- O'Donovan, G., Blazeovich, A. J., Boreham, C., Cooper, A. R., Crank, H., Ekelund, U., Fox, K. R., Giles-Corti, B., Gill, J. M., Hamer, M., McDermott, I., Murphy, M., Mutrie, N., Reilly, J. J., Saxton, J. M. & Stamatakis, E. 2010. The ABC of Physical Activity for Health: a consensus statement from the British Association of Sport and Exercise Sciences. *Journal of Sports Sciences* 28 (6), 573-591.
- Penedo, F. J. & Dahn, J. R. 2005. Exercise and well-being: a review of mental and physical health benefits associated with physical activity. *Current opinion in psychiatry* 18 (2), 189-193.
- Persson, R., Cleal, B., Jakobsen, M. Ø., Villadsen, E. & Andersen, L. L. 2017. Reasons for using workplace wellness services: Cross-sectional study among 6000 employees. *Scandinavian Journal of Public Health*. doi: 10.1177/1403494817714190.
- Phipps, E., Madison, N., Pomerantz, S. C. & Klein, M. G. 2010. Identifying and assessing interests and concerns of priority populations for work-site programs to promote physical activity. *Health Promotion Practice* 11 (1), 71-78.
- Pricewaterhouse Coopers 2008. Building the case for wellness. London: Pricewaterhouse Coopers.
- Punnett, L. & Wegman, D. H. 2004. Work-related musculoskeletal disorders: the epidemiologic evidence and the debate. *Journal of electromyography and kinesiology* 14 (1), 13-23.

- Rehkopf, D. H., Modrek, S., Cantley, L. F. & Cullen, M. R. 2017. Social, psychological, and physical aspects of the work environment could contribute to hypertension prevalence. *Health Affairs* 36 (2), 258-265.
- Robroek, S. J., Van Lenthe, F. J., Van Empelen, P. & Burdorf, A. 2009. Determinants of participation in worksite health promotion programmes: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 6 (1), 26-37.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Triangulaatio. Viitattu 30.10.2017. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html.
- Schreier, M. 2012. *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Sports Council and Health Education Authority 1992. *Allied Dunbar National Fitness Survey: Main Findings*. London: Sports Council/HEA
- Stonecipher, L. J. & Hyner, G. C. 1993. Health practices before and after a work-site health screening. Differences among subpopulations of employees. *Journal of occupational medicine: official publication of the Industrial Medical Association* 35 (3), 297-306.
- Suomen Olympiakomitea 2017. *Kiilto Oy on Suomen Aktiivisin Työpaikka 2016*. Viitattu 26.1.2018. <https://www.olympiakomitea.fi/2017/02/14/kiilto-oy-suomen-aktiivisin-tyopaikka-2016/>.
- Suominen, R. *Liikunnan rooli työyhteisössä – strategiat ja johtamismallit*. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. 2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy, 10-35.
- SVT 2016. *Työajat vuonna 2016*. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 26.1.2018 https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_003_fi.html.
- Tavares, L. S. & Plotnikoff, R. C. 2008. Not enough time? Individual and environmental implications for workplace physical activity programming among women with and without young children. *Health Care for Women International* 29 (3), 244-281.
- Tengland, P. A. 2011. The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation* 21 (2), 275-285.
- Trigonis, I., Harahousou, Y., Kabitsis, C., Tzetzis, G. & Matsouka, O. 2002. Employees' aspects, needs and motives for involvement in a corporate fitness program in Greece. *ACHPER Healthy Lifestyles Journal* 49 (2), 11-16.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Työolobarometri Syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Viitattu 23.11.2017.http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEM-rap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Työterveyslaitos 2017a. Työhyvinvointi. Viitattu 21.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyoohyvinvointi/>.
- Työterveyslaitos 2017b. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyoohyvinvointi/>.
- UKK-instituutti 2016. Terveysliikuntaa ja kuntoliikuntaa. Viitattu 16.10.2017. http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan_liikuntaopas/terveysliikuntaa_ja_kuntoliikuntaa.
- UKK-instituutti 2009. Liikuntapiirakka aikuisille. Viitattu 16.10.2017. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille> 16.10.2017.
- U.S. Department of Health and Human Services 2008. Physical Activity Guidelines for Americans. Be Active, Healthy, and Happy! ODPHP Publication No. U0036 October 2008.
- VanWormer, J. J., Linde, J. A., Harnack, L. J., Stovitz, S. D. & Jeffery, R. W. 2012. Is baseline physical activity a determinant of participation in worksite walking clubs? Data from the HealthWorks Trial. *Journal of Physical Activity and Health* 9 (6), 849-856.
- Vuori 2005. Liikunta, Kunto ja terveys. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala (toim.) *Liikuntalääketiede*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 16-29.
- Vaughan-Jones, H. & Barham, L. *Healthy Work – Challenges and Opportunities to 2030*. London: Bupa.
- Warburton, D. E., Nicol, C. W. & Bredin, S. S. 2006. Health benefits of physical activity: the evidence. *Canadian medical association journal* 174 (6), 801-809.
- Waters, L. A., Galichet, B., Owen, N. & Eakin, E. 2011. Who participates in physical activity intervention trials? *Journal of physical activity and health* 8 (1), 85-103.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. 2000. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology* 5 (1), 84.
- WHO 2010. Global recommendations on physical activity for health. Viitattu 9.10.2017. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44399/1/9789241599979_eng.pdf.

LIITTEET

LIITE 1. Systemaattisen tiedonhaun tutkimustulosten yhteenveto.

Kirjoittajat (vuosi) Otsikko Tutkimusmenetelmä Maa	Osallistujat (n) Osallistujien ammatti Sukupuoli (n) Ikä	Aineistonkeruumenetelmä	Päätulokset
Persson, R. ym. (2017) Reasons for using workplace wellness services: Cross-sectional study among 6000 employees Määrällinen poikkileikkaus-tutkimus Tanska	6060 Poliisi 1693 naista, 4367 miestä 44 vuotta (ka)	Sähköinen kysely: Kognitioon, motivaatioon, terveyteen, voimavaroihin sekä työhön liittyviä kysymyksiä	Pääsyyt käyttää hyvinvointipalveluita: saada verenpaineen mittaus, vamman kuntoutus ja saada terveysneuvontaa henkilökohtaisiin terveysongelmiin Pääsyyt olla käyttämättä: ei tarvetta, on jo fyysisesti aktiivinen, ajanpuute työpäivän aikana
Jørgensen ym. (2016) Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers Määrällinen poikkileikkaus-tutkimus Tanska	10605 Useat eri ammattiryhmät 3925 naista, 4627 miestä 18-29 vuotta 16.7 % 30-39 vuotta 22.7 % 40-49 vuotta 31.6 % 50-59 vuotta 29.0 %	Sähköinen tai paperinen kysely: Työhyvinvointipalveluiden saatavuuteen ja osallistumiseen sekä työympäristöön ja työn vaatimuksiin liittyviä kysymyksiä	Osallistuminen työpäivän aikana oli yleisempää kuin vapaa-ajalla Alhainen sosiaalinen tuki ja väsyttävä työ olivat yhteydessä vähäiseen osallistumiseen Korkea psyykinen kuormitus työssä, alhainen työn hallitseminen sekä korkeat henkiset vaatimukset oli yhteydessä vähäiseen osallistumiseen
Kilpatrick ym. (2017) Barriers and facilitators to participation in workplace health promotion (WHP) activities: results from a cross-sectional survey of public-sector employees in Tasmania, Australia Määrällinen poikkileikkaus-tutkimus Australia	3228 Tasmanian julkisen sektorin työntekijät, useat eri ammattiryhmät 2311 naista, 917 miestä 46,2 vuotta (ka)	Sähköinen kysely: Suljettuja ja avoimia kysymyksiä työhyvinvointiohjelmien saatavuudesta sekä niihin osallistumista edistävästä ja rajoittavista tekijöistä	Osallistumista rajoittavat tekijät: Ajanpuute, työmäärä ja hyvinvointipalveluiden puute, vuoro- ja osa-aikatyö, terveysongelmat, aktiivisuus vapaa-ajalla sekä kotikiireet Yhteydessä osallistumisaktiivisuuteen positiivisesti olivat hyvinvointia ja terveyttä edistävien palveluiden järjestäminen, hyvä tiedotus, esimiehen tuki sekä työkavereidenkin osallistuminen

<p>Trigonis ym. (2002) Employees' aspects, needs and motives for involvement in a corporate fitness program in Greece Kreikka</p>	<p>171 Tuotantolaitoksen työntekijät 78 naista, 93 miestä 42,5 vuotta (ka)</p>	<p>Kysely: Kysymyksiä liittyen liikuntaan osallistumiseen vapaa-ajalla sekä toiveita, tarpeita ja motiiveja osallistua liikunta-ohjelmiin</p>	<p>Toiveina, että ohjelmat edistäisivät terveyttä, fyysistä kuntoa, nautintoa, sosiaalisuutta ja rentoutumista. Osallistumista rajoittavat tekijät: Ajanpuute, kotikiireet, kiinnostuksen puute, aktiivisuus jo muualla, ruuhkaisuus sekä parkkipaikkojen vähäisyys</p>
<p>Bredahl ym. (2015) When intervention meets organization, a qualitative study of motivation and barriers to physical exercise at the workplace Laadullinen tutkimus</p>	<p>18 Toimistotyö, 6 eri työpaikkaa Enemmistö naisia 45,6 vuotta (ka)</p>	<p>Semideduktiivinen, temaattinen, strukturoidu syvähaastattelu</p>	<p>Suurin este työpaikkaliikuntaan osallistumiselle oli sisäinen työpaikkakulttuuri. Tarve selkeälle yhteydelle toteutuksellisten aikeiden sekä itse toteutuksen välillä. Tarjotun henkilöstöliikunnan tarkoituksenmukaisuus on tärkeää koko työyhteisön kannalta. Rakenteelliset muutokset ja joustavuus ovat tärkeitä, jotta liikuntaan osallistuminen työpäivän aikana on mahdollista.</p>
<p>Edmunds ym. (2013) Physical activity barriers in the workplace. An exploration of factors contributing to non-participation in a UK workplace physical activity intervention. Laadullinen tutkimus Iso-Britannia</p>	<p>16 Puhelinasiakaspalvelu 9 naista, 7 miestä 22-51-vuotiaat</p>	<p>Haastattelut: näkemyksiä liikunnasta, toteutetusta henkilöstöliikuntainterventioista sekä tekijöistä, jotka vaikuttivat heidän osallistumattomuuteensa Temaattinen aineiston analyysi</p>	<p>Syyt osallistumattomuuden takana: mielenpystyvyys liikunnan suhteen, asenteet liikuntaa kohtaan, ajan ja energian puute, mahdollisuudet ja fyysiset ympäristöt, vastaus liikunta-ohjelmaa kohtaan sekä liikuntakulttuuri</p>
<p>Fletcher ym. (2008) Barriers and enabling factors for workplace physical activity programs: a qualitative examination Laadullinen tutkimus Yhdysvallat</p>	<p>60 Kaupungin hallituksen työntekijät – toimistotyöntekijät (n=29) sekä ruumiillista työtä tekevät (n=31) 18 naista , 42 miestä 41,8 vuotta (ka)</p>	<p>Esitietokysely sekä IPAQ. Ryhmähaastattelut, joissa avoimia kysymyksiä tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilöstöliikuntaan osallistumiseen</p>	<p>Henkilöstöliikuntaa rajoittavat tekijät: Kaikki ammattiryhmät: ajanpuute Toimistotyöntekijät: aikataulusuhteet ja työkonfliktit Ruumiillisen työn tekijät: Vuorotyö Henkilöstöliikuntaan motivoivat tekijät: Kaikki ammattiryhmät: Terveys, yhdessä hauskan pitäminen, mieleniintoiset aktiviteetit Toimistotyöntekijät: Ulkonäkö, painon pudotus ja nopeat tulokset</p>

<p>Tavares & Plotnikoff (2008) Not enough time? Individual and environmental implications for workplace physical activity programming among women with and without young children Laadullinen tutkimus Kanada</p>	<p>34 Toimistotyö Naiset <20 vuotta 3.7 % 21-40 vuotta 59.2 % 41-55 vuotta 37 %</p>	<p>Ryhmähaastattelut (n=30) neljälle eri ryhmälle: sinkut ilman lapsia; parisuh- teessa ilman lapsia; naiset, joilla on lapsia sekä sekoitettu ryhmä Yksilöhaastattelut (n=4) esimiehille</p>	<p>Liikuntaa rajoittavat tekijät: Ajanpuute ja työn vaatimukset, työ- ympäristö (mm. mahdollisuuksien puute), kotikiireet, motivaation tai it- sekurin puute, sairaudet, stressi ja vä- symys Henkilöstöliikuntaan edistävät tekijät: mahdollisuuksien lisääminen, työpai- kan sosiaalinen ja kulttuurinen ympä- ristö, esimiehen tuki, joustavuus työ- ajoissa, liikunnasta sosiaalinen toi- minta, henkilökohtaiset tekijät</p>
<p>Phipps ym. (2010) Identifying and assessing interests and concerns of priority populations for work-site programs to promote physical activity Laadullinen tutkimus</p>	<p>434 Sairaalan eri osastojen henkilökunta 308 naista, 126 miestä 44 vuotta (ka)</p>	<p>Sähköinen tai paperinen kysely: Avoimet kysymykset liittyen kiinnostaviin fyysi- sen aktiivisuuden ohjelmiin, henkilökoh- taiseen ja ympäristöön liittyviin tekijöi- hin, jotka rajoittavat osallistumista sekä edistävien tekijöiden tunnistamiseen ja tärkeyteen</p>	<p>Henkilöstöliikuntaan osallistumista ra- joittavat tekijät: Työmäärä, turvattomuuden tunne, käve- lypolun puuttuminen ja taukojen rajalli- suus, ajanpuute Henkilöstöliikuntaan osallistumista edis- täviä tekijöitä: Jos olisi kaveri kenen kanssa osallistua ja ryhmään kuuluminen, konkreettinen palkkio osallistumisesta</p>

Kiilto Oy:n ja KiiltoClean Oy:n työntekijöiden näkemyksiä henkilöstöliikunnasta

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

Olen Jyväskylän yliopiston Liikuntatieteellisen tiedekunnan fysioterapian maisterivaiheen opiskelija, ja teen pro gradu -tutkielmaani Kiilto Oy:n ja KiiltoClean Oy:n työntekijöiden näkemyksistä henkilöstöliikuntaan liittyen. Tavoitteena on selvittää henkilöstön käsityksiä ja kokemuksia henkilöstöliikunnasta sekä liikuntaan ja liikunta-aktiivisuuteen liittyvistä tarpeista, rajoituksista ja toiveista. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Kiilto Family -konsernin kanssa ja tutkimustuloksista kootaan yhtenäinen raportti Kiilto Family -konsernin työhyvinvointiohjelman kehittämiseksi. Lisäksi tuloksia käsitellään allekirjoittaneen pro gradu -tutkielmassa.

Pro gradu -tutkimuksen kohderyhmänä ovat Kiilto Oy:n ja KiiltoClean Oy:n harvoin tai ei lainkaan henkilöstöliikuntaan osallistuvat työntekijät. Tutkimusaineisto kerätään yksilöllisten teemahaastattelujen avulla ja haastattelut nauhoitetaan. Haastattelut toteutetaan työajalla ja yhteen haastatteluun on varattu aikaa yksi tunti. Haastatteluissa saatava tieto on täysin luottamuksellista eikä yksittäisten haastateltavien kommentteja toimiteta työnantajalle tai kenellekään muulle ulkopuoliselle. Tulokset raportoidaan pro gradu -tutkielmassa sekä Kiilto Family -konsernin henkilöstöliikunnan tarvekartoituksen yhteenveto -raportissa siten, että yksittäisen henkilön vastaukset tai henkilöllisyys eivät ole tunnistettavissa. Haastatteluaineisto säilytetään luottamuksellisesti ja hävitetään raportoinnin jälkeen tietoturvallisesti ja asianmukaisesti. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa ja haastateltavalla on oikeus perua tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tutkimusta tahansa.

Pyydän teitä ystävällisesti allekirjoittamaan ohessa olevan lomakkeen, jolla annatte suostumuksen käyttää vastauksianne tutkimuksessa. Yhteystietojanne ei luovuteta ulkopuolisille eikä yhdistetä haastatteluihin.

Ystävällisesti,

Mira Väyrynen

Jyväskylän yliopisto

Liikuntatieteellinen tiedekunta

mira.j.vayrynen@student.jyu.fi

puh. +358 40 843 6385

LIITE 3. Suostumuslomake

**KIILTO OY:N JA KIILTOCLEAN OY:N TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ
HENKILÖSTÖLIKUNNASTA**

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Kiilto Oy:n ja KiiltoClean Oy:n työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia henkilöstöliikunnasta, siihen osallistumista rajoittavista ja edistävästä tekijöistä ja kehittää henkilöstöliikuntaa organisaatiossa yhä enemmän työntekijöiden tarpeita vastaaviksi. Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kirjallisen tutkimustiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen voinut halutessani olla yhteydessä tutkimuksen tekijöihin lisätietojen saamiseksi ja minulla on riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Tiedän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille. Olen tietoinen, että voin milloin tahansa sekä keskeyttää tutkimuksen, että peruuttaa suostumukseni syytä ilmoittamatta. Peruuttaessani suostumukseni tai keskeyttäessäni tutkimuksen siihen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa, koska se on välttämätöntä tutkimustulosten varmistamiseksi.

Osallistun haastatteluun vapaaehtoisesti ja vastauksiani saa hyödyntää tutkimustuloksissa, joissa henkilötietoni eivät ole tunnistettavissa. Ymmärrän, että tutkimuksen tekijä ei luovuta henkilökohtaisia vastauksiani kenellekään ulkopuoliselle ja antamani vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Olen saanut tiedon siitä, että haastatteluni tullaan nauhoittamaan, aineistoa tullaan käyttämään tutkimuksessa ja alkuperäinen aineisto tuhoaan tutkimuksen loputtua.

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimen selvennys

LIITE 4. Teemahaastattelun haastattelurunko

Henkilöstöliikunnan tarvekartoitus – teemahaastattelun runko

Esitiedot

- Ikä?
- Perhe ja asuminen?
- Toimipiste?
- Työtehtävät?
- Työajat?
- Kuinka kauan olet ollut töissä Kiillolla/KiiltoCleanilla?
- Terveysliikuntasuosituksen täytyminen?
- Onko sairauksia/vammoja, jotka estävät liikuntaa?

Tarpeet ja motiivit liikuntaan

- Mikä merkitys liikunnalla on sinulle?
- Liikuntahistoria?
- Mitkä tekijät motivoivat tai voisivat motivoida sinua liikkumaan?
- Liikutko mieluummin yksin vai yhdessä?

Näkemykset ja kokemukset henkilöstöliikunnasta

- Mitä tiedät Kiilto Oy:n/Kiilto Clean Oy:n järjestämästä henkilöstöliikunnasta?
- Oletko osallistunut henkilöstöliikuntaan?
- Millaisia näkemyksiä tai kokemuksia sinulla on henkilöstöliikunnasta?
- Mitkä tekijät rajoittavat osallistumistasi henkilöstöliikuntaan?
- Mitkä tekijät mahdollisesti lisääisivät osallistumistasi henkilöstöliikuntaan?

Toiveet ja kehittämissuhteet

- Millaisia toiveita sinulla olisi henkilöstöliikuntaan liittyen?
- Mihin osa-alueisiin toivoisit parannusta?
 - E-passi, liikuntavuorot, kampanjat, tapahtumat, liikunta työpäivän aikana, kuntotestaukset?
- Millä muilla tavoin toivoisit henkilöstöliikuntaa järjestettävän?

LIITE 5. Analyysikehys

LIIKUNTA HYVINVOINNIN

PÄÄOMANA

Liikunta lapsuudesta vanhuuteen

Liikunta läpi elämän

Liikunta osana lapsuutta ja nuoruutta

Liikunta urheiluseuroissa

Liikunnan hiipuminen elämäntilanteen myötä

Liikunnan aloittamisen harkitseminen

Kevyt liikunta osana aikuisuutta

Liikunnan korostuminen ikääntyessä

Vuodenaikojen merkitys liikunnassa

Liikunta terveyden edistäjänä

Liikunta hyvän olon tuojana

Liikunta hyvän mielen tuojana

Liikunta sairauksien ennaltaehkäisijänä

Liikunta osana painonhallintaa

Liikunta hyvän kunnon ylläpitäjänä

Liikunta virkistäjänä/raittiin ilman lähteenä

Liikunta tuulettaa ajatuksia

Liikkumattomuuden haitat

Liikunnan sosiaalinen merkitys

Yksin liikkumisen mielekkyys

Yhdessä liikkumisen mielekkyys

Liikunnan mielekkyys sekä yksin että yhdessä

Perheen merkitys liikunnassa

Lemmikit liikuttajina

Yksilöllinen liikunta

Liikunta itselle sopivaan aikaan

Itselle sopivan liikuntamuodon löytäminen

Tules-vaivat liikunnassa

Perussairaudet liikunnassa

Kuntoutus liikunnan edistäjänä

LIIKUNTAAN ASENNOITUMINEN

Liikunta osana elämää

Liikunnan kuuluminen elämään / myönteinen asenne liikuntaan

Liikunnan kuulumattomuus elämään / kielteinen asenne liikuntaan

Liikuntaa edistävä elämän käännekohta

Näkymätön liikunta

Kodin merkitys liikunta-asenteeseen

Muiden asioiden priorisointi liikunnan yli

Passiivisuus aktiivisuutta mielekkäämpää

Liikunnan haasteet

Kynnys liikunnan aloituksessa

Huono kunto liikunnan rajoitteena

Elämän kiireisyys, ajanpuute liikuntaan

Väsymys liikunnan rajoitteena

Velvollisuus liikkua

Ristiriitainen liikunta

HENKILÖSTÖLIIKUNTAAN OSALLISTUMINEN

Hyvä henkilöstöliikunta

Henkilöstöliikunta hyvinvoinnin tukijana

Hyvin järjestetty henkilöstöliikunta

Liikuntavuorojen ajoitus
Tuntuva työnantajan tuki liikunnalle
Tarpeellinen taukoliikunta
Kiinnostava kuntotestaus

Henkilöstöliikunnan organisoiminen

Tieto henkilöstöliikunnasta
Taukoliikunnan järjestäminen
Liikunta-aktivaattorien toiminta
Fysioterapeutti työhyvinvoinnissa
Työilmapiirin merkitys osallistumiselle
Käsitykset henkilöstöliikunnan järjestämisestä
Vapaaehtoinen henkilöstöliikunta
Viestintä
Käytäntöjen haasteet

Henkilöstöliikuntaan osallistumisen intensiteetti

Aktiivinen osallistuminen
Satunnainen osallistuminen
Osallistumattomuus
Osallistumisen harkitseminen
Osallistumisen mahdollisuus kaikille
Käsitykset henkilöstöliikuntaan osallistuvista

HENKILÖSTÖLIIKUNTAAN OSALLISTUMISEN EDISTÄMINEN

Henkilöstöliikuntaan osallistumisen rajoitukset

Ajanpuute

Motivaation puute
Haluttomuus liikkua
Liikuntavuorojen ajoitus
Työn ja vapaa-ajan suhde
Liikunnan vaativuus
Väsymys
Terveys rajoitteena
Ei koettua tarvetta

Toiveet osallistumisen edistämiseksi

Liikuntavuorojen monipuolistaminen
Kuntosali työpaikalle
Lajikokeilujen lisääminen
Taukoliikunnan säännöllisyys
Kuntotestauksen mahdollisuudet
Ajoituksen muuttaminen
Työnantajan tuen lisääminen
ePassin käyttäminen hierontaan
Yhteistyö ulkoisten palveluntarjoajien kanssa
Työyhteisön yhteisöllisyyden mahdollistaminen
Perhe mukaan henkilöstöliikuntaan