

**LIKKUMINEN OSANA TYÖHYVINVOINTITYÖTÄ MATKA HYVÄÄN  
KUNTOON -KAMPANJAAN OSALLISTUNEISSA TYÖYHTEISÖISSÄ**

Tiina Savikangas

Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma  
Liikuntatieteellinen tiedekunta  
Jyväskylän yliopisto  
Syksy 2018

## TIIVISTELMÄ

Savikangas, T. 2018. Liikkuminen osana työhyvinvointityötä Matka hyvään kuntoon -kampanjaan osallistuneissa työyhteisöissä. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, terveystieteiden pro gradu -tutkielma, 74 s., 3 liitettä.

Liikkumattomuus on maailmanlaajuinen ongelma, joka aiheuttaa merkittäviä kustannuksia yhteiskunnalle ja työpaikoille. Työpaikoilla tapahtuva liikkumisen edistäminen voi kohentaa työntekijöiden terveyttä, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millaisena työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavat henkilöt näkevät työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden ja kunnan sekä niiden tukemisen merkityksen. Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat sellaisten työyhteisöjen työhyvinvointityöstä vastaavat henkilöt, jotka olivat osallistuneet Kunnossa kaiken ikää -ohjelman Matka hyvään kuntoon -kampanjaan. Tutkimuksen aineisto kerättiin henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla kesä–syyskuussa 2017. Tutkimuksen osallistujat (N=16, 15 naista, 1 mies) olivat yrittäjiä, johtajia, esimiehiä ja henkilöstön edustajia, joiden toimenkuvaan työhyvinvointiasiat kuuluivat. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia sekä sisällön erittelyä käyttäen.

Työhyvinvointi ymmärrettiin laaja-alaiseksi ja kokonaisvaltaiseksi käsitteeksi. Työhyvinvoinnin osatekijöiksi muodostuivat fyysinen ja psykososiaalinen hyvinvointi työssä, suhtautuminen työtehtävään ja organisaation toimintakulttuuri. Työhyvinvoinnin katsottiin ilmenevän eri tavoin yksilön ja organisaation tasoilla. Liikkumisen tukeminen työpaikoilla oli monipuolista, mutta tuen määrä ja laatu vaihtelivat paljon. Kaikissa työyhteisöissä oli järjestetty jonkinlaista liikuntaa sekä toteutettu muita liikkumiseen kannustavia toimenpiteitä. Muita liikkumisen edistämisen muotoja olivat erilaiset fyysisen työskentely-ympäristön ratkaisut sekä tietoon ja asenteisiin vaikuttaminen. Kannustamista pidettiin tärkeänä liikkumisen tukemisen muotona. Liikkumisen ja hyvän kunnan uskottiin vaikuttavan myönteisesti erityisesti työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen. Lisäksi työkavereiden kanssa yhdessä liikkumisen keskeiseksi hyödyksi nostettiin työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen koheneminen ja siten työhyvinvoinnin parantuminen. Liikkumisen tukemiseen liitettiin myös monia erilaisia haasteita, jotka liittyivät erityisesti osallistumisaktiivisuuteen, resurssihin sekä käytännön ongelmiin. Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutukset työhyvinvointityöhön ja liikkumisen tukemiseen sekä niitä koskeviin näkemyksiin olivat jääneet vähäisiksi.

Työpaikan ilmapiiri, ”henki”, nousi työhyvinvoinnin avaintekijäksi. Ilmapiirin merkitys työhyvinvoinnille korostui myös liikkumisen hyötyjä tarkasteltaessa. Yhdessä liikkumisen myönteinen vaikutus työyhteisön yhteishengen nostettiin merkittäväksi työhyvinvointia kohentavaksi tekijäksi. Liikkumisen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä työn tuottavuuteen ei tunnustettu. Liikkumisen ja fyysisen kunnan merkitystä työhyvinvoinnille ja siten työn tuottavuudelle tulisikin jatkossa korostaa työnantajille suunnatussa viestinnässä, jotta organisaatiokulttuuri muuttuisi aiempaa liikkumismyönteisemmäksi. Työpaikoilla tapahtuvaan liikkumisen tukemiseen ja edistämiseen liittyviin haasteisiin tulisi myös etsiä ratkaisuja.

Asiasanat: fyysinen aktiivisuus, työhyvinvointi, työkyky, työpaikat

## ABSTRACT

Savikangas, T. 2018. Physical activity in promoting wellbeing at work in work communities participating in the Journey to good health -campaign. University of Jyväskylä, Master's thesis, 74 pp., 3 appendices.

Physical inactivity is a worldwide problem which causes significant costs to society and workplaces. Workplace health promotion can improve employees' health, workplace wellbeing and productivity at work. The purpose of this master's thesis was to examine, how people responsible for workplace wellbeing understand the significance of physical activity and fitness as well as supporting them. The target group of the study was people responsible for workplace wellbeing in work communities which had participated in the Journey to Good Health Campaign organized by Fit for Life Program (Kunnossa kaiken ikää in Finnish). The data was collected through personal thematic interviews in June–September 2017. Participants (N=16, 15 women, 1 man) were entrepreneurs, directors, managers and employees who were responsible for workplace wellbeing. The data was analyzed with qualitative and quantitative content analysis. Qualitative content analysis had an abductive approach.

Workplace wellbeing was understood as a wide and holistic concept. Workplace wellbeing was affected by physical and psychosocial wellbeing at work, attitude towards work and corporate culture. Workplace wellbeing appeared in various ways at personal and corporate levels. Physical activity was supported variously, but the amount and type of support was very diverse. All workplaces had offered some kind on exercise possibility and some other type of actions to increase employees' physical activity. Physical activity was also supported by modifying the physical working environment and by affecting employees' knowledge and attitudes. Encouraging to physical activity was seen as an important type of support. Participants believed that physical activity and fitness affect especially employees' health and coping at work. Additionally, improvement in social cohesion and thus wellbeing at work was seen as a significant benefit of exercising together with colleagues. This study revealed also multiple challenges in supporting physical activity at workplaces, which were especially related to participation, resources and practical problems. Journey to Good Health Campaign had influenced only a little on practices for and opinions on promoting physical activity and wellbeing at work.

Work atmosphere emerged as a key factor in workplace wellbeing. The importance of atmosphere was also emphasized when considering the benefits of physical activity. The positive influence of exercising together with colleagues on team spirit at workplace emerged as an important factor in improving workplace wellbeing. The significance of physical activity and wellbeing at work for work productivity were not recognized. The importance of physical activity for wellbeing at work and thus productivity should therefore be emphasized in communication to employers in the future. This could develop the overall corporate culture to be more positive to physical activity. Solutions for the challenges related to supporting and promoting physical activity at workplaces should be sought.

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

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINTI JA FYYSINEN AKTIIVISUUS.....	3
2.1 Työhyvinvointi ja työkyky .....	3
2.2 Fyysinen aktiivisuus ja fyysinen kunto .....	6
2.3 Fyysisen aktiivisuuden merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta.....	8
2.4 Fyysisen aktiivisuuden edistäminen osana työhyvinvointityötä .....	10
2.4.1 Työpaikoilla toteutettujen liikkumista edistävien interventioiden vaikutukset työhyvinvointiin .....	11
2.4.2 Henkilöstöliikunta Suomessa .....	13
2.5 Fyysisen aktiivisuuden edistäminen kansallisilla kampanjoilla .....	14
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	17
4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT.....	18
4.1 Tutkimusaineisto .....	18
4.2 Aineiston analyysi .....	20
5 TULOKSET .....	24
5.1 Työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista.....	24
5.1.1 Työhyvinvoinnin osatekijät .....	24
5.1.2 Työhyvinvoinnin ilmeneminen .....	26
5.2 Työntekijöiden liikkumista tuetaan monipuolisesti.....	27
5.2.1 Työyhteisölle järjestetään liikuntaa .....	28
5.2.2 Työnantaja toteuttaa muita liikkumiseen kannustavia toimenpiteitä .....	29

5.2.3	Työpaikan fyysinen ympäristö mahdollistaa liikkumisen .....	30
5.2.4	Liikkumiseen kannustetaan vaikuttamalla tietoon ja asenteisiin.....	31
5.3	Liikkumisen tukeminen osana työhyvinvointityötä .....	31
5.3.1	Riittävän hyvän kunnan ja terveyden merkitys tunnistetaan.....	32
5.3.2	Liikkumisella ja hyvällä fyysisellä kunnolla positiivisia vaikutuksia työlle	33
5.3.3	Liikkumista tukemalla voidaan vaikuttaa.....	37
5.3.4	Liikkumisen tukemiseen liittyy paljon haasteita .....	41
5.3.5	Liikuntaan osallistumista edistetään monin keinoin.....	46
5.4	Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutukset työyhteisöissä .....	47
6	POHDINTA.....	51
6.1	Tulosten tarkastelu suhteessa aiempaan tutkimukseen.....	51
6.1.1	Työhyvinvoinnin käsite laaja-alainen, mutta jäsentymätön .....	51
6.1.2	Liikkumista tuetaan monipuolisesti, mutta tukemiseen liittyy haasteita.....	52
6.1.3	Liikkumisen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä työn tuottavuuteen ei tunnisteta	55
6.1.4	Matka hyvään kuntoon -kampanjalla vain vähän vaikutuksia työyhteisöihin	56
6.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	59
6.3	Tutkimuksen eettisyys .....	63
6.4	Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet .....	64
6.5	Johtopäätökset .....	65
	LÄHTEET .....	67
	LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

Väestön ikärakenteen muuttuminen ja työikäisen väestön väheneminen aiheuttavat Suomessa yhteiskunnallisia haasteita (Shemeikka ym. 2017). Työurien näkökulmasta myös työikäisen väestön huono kunto on merkittävä kansanterveydellinen haaste (Sunni ym. 2012). Suuri osa suomalaisista ei liiku terveytensä kannalta tarpeeksi: joka neljäs suomalainen ei harrasta lainkaan vapaa-ajan liikuntaa (Murto ym. 2017), ja liikuntaa harrastavillakin arkiliikunta on usein liian vähäistä ja istuminen liiallista (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STM) 2013). Liikkumattomuus lisää useiden kroonisten sairauksien, kuten sydän- ja verisuonitautien ja tyypin 2 diabeteksen, sekä ennen aikaisen kuoleman riskiä (Lee ym. 2012). Liikkumattomuus ja siihen liittyvät sairaudet aiheuttavat myös merkittäviä kustannuksia yhteiskunnalle ja työpaikoille (STM 2013). Uusien arvioiden mukaan liikkumattomuuden kustannukset ovat Suomessa vähintään 3,2 miljardia euroa vuodessa. Summa koostuu suorista terveydenhuollon kuluista ja epäsuorista tuottavuuden menetyksistä, kuten sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä johtuvista kustannuksista (Vasankari & Kolu 2018).

Työikäisen väestön huono kunto ja sairastavuus heijastuvat työorganisaatioihin. Työvoiman ikääntyminen ja kroonisten sairauksien yleistyminen näkyvät sairaampina ja vähemmän tuottavina työntekijöinä (Kirsten 2010). Työntekijöiden terveyttä ja työn tuottavuutta voidaan kohentaa edistämällä liikkumista työpaikoilla (Pronk & Kottke 2009). Liikkumisen edistäminen voi olla osa työpaikalla tapahtuvaa terveyden edistämistä, jolla tarkoitetaan yrityksen strategisia ja taktisia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on optimoida sekä työntekijän terveys että työssä suoriutuminen (International Association for Worksite Health Promotion 2009). Liikkumisen edistäminen tulisi integroida osaksi organisaation strategiaa (Pronk & Kottke 2009).

Suomessa henkilöstön liikuntaa tuetaan useimmilla työpaikoilla jollakin tavalla (Aura ym. 2016, 60; Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6). Terveellisten elintapojen edistäminen osana strategista työhyvinvoinnin johtamista on kuitenkin edelleen vähäistä (Aura ym. 2016, 27). Tehokkaammassa työhyvinvoinnin johtamisessa on olemassa suuri hyöty potentiaali, sillä puutteellisesta työhyvinvoinnista aiheutuu yhteiskunnalle ja työpaikoille huomattavasti enemmän

kustannuksia, kuin mitä työhyvinvoinnin edistämiseen panostetaan (Ahonen 2012). Työhyvinvointi voikin olla merkittävä tuottavuustekijä niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin kannalta (Schulte & Vainio 2010).

Liikkumattomuuden yleistymisen johtuu suurelta osin työn luonteen muuttumisesta, sillä yhä suurempi osa työstä on paikallaan olevaa (Pronk & Kottke 2009). Yhteiskunnan näkökulmasta työpaikoilla voi kuitenkin olla tärkeä rooli aikuisväestön liikkumattomuuden vähentämisessä, sillä niiden kautta on mahdollista vaikuttaa suureen osaan työikäistä väestöä ja samalla heidän perheisiinsä (Pronk & Kottke 2009). Työpaikoilla toteutettavat terveydenedistämishankkeet voivat onnistuessaan myös tavoittaa sellaisia kohderyhmiä, joita ei tavallisten terveydenedistämishankkeiden kautta tavoiteta (Goetzel & Ozminkowski 2008). Toisaalta kansallisen tason terveydenedistämiskäytännöt ja -hankkeet voivat hyödyttää työpaikkojen liikkumista edistävää toimintaa merkittävästi (Pronk & Kottke 2009). Suomessa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on julkaissut valtakunnalliset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävälle liikunnalle, joiden tavoitteisiin sisältyy organisaatioiden, kuten työpaikkojen, toimintakulttuurin muuttaminen liikuntaa tukevammaksi (STM 2013). Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen työpaikoilla on nostettu myös yhdeksi valtakunnallisen Työelämä 2020 -hankkeen painopistealueeksi (Työelämä 2020 s.a.). Terveyttä ja hyvinvointia edistävän liikunnan kehittämistä on osaltaan toteuttamassa valtakunnallinen Kunnossa kaiken ikää -ohjelma (KKI) (STM 2013; Kunnossa kaiken ikää -ohjelma. Toimintakertomus 2016. (KKI) 2017, 17). Se toteutti vuosina 2016-2017 useiden yhteistyötahojen kanssa työyhteisöille ja työikäiselle väestölle suunnatun Matka hyvään kuntoon -kampanjan, joka nosti esiin fyysisen kunnan merkityksen hyvinvoinnille, työkyvylle ja työn tuottavuudelle (KKI 2017, 43-44).

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavilla henkilöillä on työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden ja kunnan sekä niiden tukemisen merkityksestä. Tutkimuksen kohdejoukon muodostavat sellaisten työyhteisöjen työhyvinvointityöstä vastaavat henkilöt, jotka ovat jollain tapaa osallistuneet KKI-ohjelman Matka hyvään kuntoon -kampanjaan tai KKI:n rahoittamiin liikkumista edistäviin hankkeisiin.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA FYYSINEN AKTIIVISUUS

### 2.1 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen käsite, jolle ei ole yhtä universaalisti hyväksyttyä määritelmää (Utriainen ym. 2015). Työhyvinvointiin liittyvä käsitteistö vaihtelee maittain (Anttonen & Räsänen 2009, 17), mutta tulokulma on kuitenkin aina positiivinen (Utriainen ym. 2015). Schulten ja Vainion (2010) mukaan työhyvinvointi on summatiivinen käsite, joka luonnehtii työelämän laatua. Se sisältää työturvallisuuden ja -terveyden näkökulman lisäksi myös tyytyväisyyden työhön ja elämään. Työhyvinvointi voi vaikuttaa merkittävästi tuottavuuteen yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tasoilla (Schulte & Vainio 2010). Toisen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa “turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntalouttaansa” (Anttonen & Räsänen 2009, 18). Tämä työhyvinvoinnin määritelmä on käytössä Työterveyslaitoksella (s.a. a.), ja sitä pidetään yleisesti hyväksyttynä (Päätalo & Kyngäs 2016).

Suomalaistutkimuksissa tärkeimmiksi työhyvinvoinnin osatekijöiksi ovat nousseet johtaminen, työyhteisö ja osaaminen (Ravanti & Pääkkönen 2012) sekä työskentelyilmapiiri, motivoiva työ ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön (Suomalaisen työn liitto 2017). Suomalaisten työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden käsitys työhyvinvoinnin käsitteestä on aiemmin havaittu laaja-alaiseksi mutta jäsentymättömäksi (Ravanti & Pääkkönen 2012). Työhyvinvoinnin tasoa on tutkittu useilla eri lähestymistavoilla ja mittareilla. Brown ym. (2011) ovat määritelleet katsauksessaan työhyvinvointia kuvaaviksi indikaattoreiksi sairauspoissaolot, tyytyväisyyden ja työinnon, tuottavuuden ja työsuorituksen, organisaatioon sitoutumisen, työstressin, työn rajoitteet sekä presenteeismien eli työssä alisuoriutumisen. Katsaukseen mukaan otetuissa tutkimuksissa sairauspoissaolot olivat selkeästi useimmin käytetty mittari (Brown ym. 2011). Työhyvinvoinnin teoriaa ja käsitteenmäärittelyä tulisi kehittää, jotta työhyvinvointia voitaisiin käyttää itsenäisenä tieteellisenä käsitteenä (Päätalo & Kyngäs 2016).



Työhyvinvoinnin lähikäsitteitä ovat työtyytyväisyys ja työn imu (Päätalo & Kyngäs 2016). Työtyytyväisyys tarkoittaa positiivista tunnetta työtä tai sen osa-alueita kohtaan, ja siihen vaikuttavat sekä yksilön että työn ominaisuudet, erityisesti työn organisointi (Adams & Bond 2000). Työn imu puolestaan tarkoittaa positiivista tunnetilaa työtä kohtaan, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli & Bakker 2004; Työterveyslaitos s.a. c). Työterveyslaitoksen (s.a. c) mukaan työn imua kokeva työntekijä nauttii työstään ja kokee sen mielekkäänä. Hän myös lähtee mielellään töihin.

Työn tuottavuuden näkökulma puolestaan korostuu Auran ja Ahosen (2016, 13) käyttämässä käsitteessä strateginen hyvinvointi, jolla he tarkoittavat organisaation tuloksen kannalta merkityksellistä osaa henkilöstön hyvinvoinnista. Strateginen hyvinvointi on siis suppeampi käsite kuin työhyvinvointi, jonka Aura ja Ahonen (2016, 13) katsovat painottavan enemmän henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmaa. KKI viittaa sekä työhyvinvointiin että strategiseen hyvinvointiin Tulosta kohti -koulutustilaisuuksien yhteydessä (KKI 2017, 44).

Hyvinvointi-käsitteen käyttö työpaikan kontekstissa on varsin uusi ilmiö (Utriainen ym. 2015). Työkyky on vanhempi ja suppeampi käsite, joka on vuosien kuluessa muuttunut terveyttä korostavasta kokonaisvaltaisempaan ja monimuotoisempaan suuntaan (Ilmarinen 2009; Lederer ym. 2014). Myöskään työkyvyille ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää, mutta pohjimmiltaan työkyvyssä on kyse yksilön resurssien ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta (Ilmarinen 2009). Useimmille määritelmille yhteistä on työkyvyn näkeminen suhteellisena käsitteenä, johon vaikuttavat useat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevat ja osin päällekkäisetkin tasot (Lederer ym. 2014). Eräs esimerkki nykyään yleisesti käytössä olevista moniulotteisista ja integroiduista määritelmistä on Työterveyslaitoksella (s.a. b) kehitetty Työkykytalo-malli. Sen mukaan työkyky rakentuu yksilön terveyden ja toimintakyvyn varaan, mutta siihen vaikuttavat myös henkilön osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työpaikkaan liittyvistä tekijöistä johtaminen, työolot ja työyhteisö. Myös työn ulkopuolisten asioiden, kuten toimintaympäristön ja sosiaalisten suhteiden, katsotaan vaikuttavan työkykyyn (Työterveyslaitos s.a. b).

Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. Systemaattisen katsauksen mukaan työkykyyn ovat yhteydessä henkilökohtaiset tekijät, elämäntavat, fyysinen kunto ja työn vaatimukset

(van den Berg ym. 2009). Suomessa kansallisessa Terveys 2000 -tutkimuksessa havaittiin terveyden, toimintakyvyn ja työn ominaisuuksien olevan tilastollisesti kaikkein merkitsevimpiä tekijöitä työkyvyn kannalta (Tuomi ym. 2006). Van den Bergin ym. (2009) mukaan henkilökohtaisista tekijöistä huonompaan työkykyyn yhdistyivät vapaa-ajan rasittavan liikunnan puute, huono lihaskunto, lihavuus ja korkea ikä. Työhön liittyvistä tekijöistä puolestaan työn korkeat psykososiaaliset ja fyysiset vaatimukset, työn autonomian puute sekä huonot fyysiset työskentely-ympäristöt olivat yhteydessä alentuneeseen työkykyyn (van den Berg ym. 2009).

Työkyvyn arvioimiseen on käytetty laajasti Työterveyslaitoksella 1980-luvulla kehitettyä seitsemästä osa-alueesta koostuvaa työkykyindeksi-kyselyä (van den Berg ym. 2009; Ilmarinen 2009). Tutkimuskäytössä käytetään nykyään myös työkykypistemäärää eli työkykyindeksin ensimmäistä kysymystä, jossa arvioidaan omaa nykyistä työkykyä suhteessa uran parhaaseen asteikolla 0-10. Työkykypistemäärän on todettu korreloivan hyvin koko työkykyindeksin pistemäärän kanssa ja olevan validi työkyvyn arviointimenetelmä (El Fassi ym. 2012). Työkykypistemäärän on suomalaistutkimuksissa osoitettu ennustavan hyvin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä (Jääskeläinen ym. 2016; Kinnunen & Nätti 2017) ja yli 10 päivän kestoisia sairauspoissaoloja (Kinnunen & Nätti 2017).

Suomalaisten koetusta työkyvystä on olemassa hieman ristiriitaisia tutkimustuloksia. FinTerveys 2017 -tutkimuksessa noin neljä viidestä työikäisestä arvioi itsensä täysin työkykyiseksi. Työikäisten miesten keskimääräinen työkykypistemäärä oli 7,8 ja naisten 8,0 (Koskinen & Sainio 2018). Pistemäärässä on tapahtunut hienoista laskua, sillä Terveys 2011 -tutkimuksessa työkykypistemäärän keskiarvo oli työikäisillä miehillä 8,2 ja naisilla 8,3 (Gould ym. 2012). Toisaalta Aikuisten terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimuksen mukaan kaikista suomalaisista vajaa kolmannes kokee työkykynsä heikentyneeksi, eli antaa sille korkeintaan arvion 7/10 (Murto ym. 2017). Vastaavasti Matka hyvään kuntoon -kiertueen osallistujista työkykynsä arvioi heikentyneeksi noin joka viides. Kiertueelle osallistuneista naisista puolet ja miehistä 40 % ilmoitti kokevansa kohtuutonta työpäivän jälkeistä uupumusta vähintään silloin tällöin (Matka hyvään kuntoon s.a.). Työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen on Suomessa vähentynyt 2000-luvulla, mutta vuonna 2016 edelleen yli 200 000 suomalaista sai työkyvyttömyyseläkettä, heistä noin puolet mielenterveyden sairauksien ja noin viidesosa tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien vuoksi (Eläketurvakeskus 2017).

## 2.2 Fyysinen aktiivisuus ja fyysinen kunto

Fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan kaikkea luurankolihasien tuottamaa kehon liikettä, joka lisää energiankulutusta lepotilaan verrattuna (Caspersen ym. 1985). Suomen kielessä käytetään fyysisen aktiivisuuden synonyymina myös liikkumista, jonka vastakohtana on paikallaanolo tai liikkumattomuus (Suni ym. 2014). Fyysinen aktiivisuus voidaan jakaa kevyeen, reippaaseen ja rasittavaan (Caspersen ym. 1985; Suni ym. 2014). Ainsworthin ym. (2015) mukaan fyysisen aktiivisuuden määrää ja tasoa voidaan arvioida lukuisilla erilaisilla subjektiivisilla eli itseraportointiin perustuvilla menetelmillä, kuten kyselyillä ja päiväkirjoilla. Objektivisten mittaustekniikoiden eli pääalle puettavien laitteiden käyttö on viime vuosina yleistynyt fyysisen aktiivisuuden tutkimuksessa, ja näitä voidaan pitää itseraportointimenetelmiä tarkempina (Ainsworth ym. 2015).

Caspersenin ym. (1985) määritelmän mukaan liikunnalla tai harjoittelulla puolestaan tarkoitetaan sellaista fyysistä aktiivisuutta, joka on suunniteltua, strukturoitua ja toistuvaa, ja jonka tavoitteena on parantaa fyysistä kuntoa. Fyysisellä kunnolla viitataan erilaisiin fyysiseen terveyteen sekä urheilulliseen suorituskykyyn liittyviin suureisiin, joita ihmisellä voi olla ja joita harjoittelulla voidaan kehittää. Näitä ovat esimerkiksi lihasvoima ja kehonkoostumus (Caspersen ym. 1985). Fyysistä kuntoa voidaan pitää sekä terveyden, toimintakyvyn että hyvinvoinnin mittarina (Husu ym. 2011, 69).

Muita tämän tutkielman kannalta merkityksellisiä käsitteitä ovat terveysliikunta ja henkilöstöliikunta. Terveysliikuntaa on kaikki sellainen kohtuullisen kuormittava liikunta, joka edistää terveyttä ja toimintakykyä, mutta jolla on vain vähän vaaroja (Vuori 1996, 14-15). Terveyden kannalta merkityksellistä on vähintään 10 minuutin jaksoissa useimpina päivinä viikossa tapahtuva kohtuullisen kuormittava liikkuminen vapaa-ajalla ja työssä sekä työ- ja asiointimatkoilla (Husu ym. 2011, 31). Työnantajan tukiessa työntekijöiden liikkumista rahallisesti tai muuten palveluja tarjoamalla puhutaan henkilöstöliikunnasta (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 4-5). Kaikki henkilöstöliikunta ei kuitenkaan välttämättä ole niin toistuvaa, suunnitelmallista ja tavoitteellista kuin mihin sana liikunta Caspersenin ym. (1985) mukaan viittaisi, sillä henkilöstöliikunnaksi lasketaan esimerkiksi yksittäiset liikuntapäivät ja kertaluontoiset ostopalvelut

(Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 7). Tässä tutkielmassa tarkasteltavana on kaikenlainen liikkuminen eli fyysinen aktiivisuus, ei pelkästään liikunta.

Suomessa aikuisväestön liikuntasuositus noudattaa WHO:n (2010) suositusta, mutta kestävyys- ja lihaskuntoharjoittelun lisäksi suositellaan harjoittamaan myös liikehallintaa, kuten tasapainoa (UKK-instituutti 2009). Työikäisten suomalaisten vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt viime vuosikymmeninä, mutta samaan aikaan työmatkaliikunta ja fyysinen aktiivisuus työssä ovat vähentyneet (Husu ym. 2011, 31). Suomalaisten fyysistä aktiivisuutta ja kuntoa vuosina 2009–2010 selvittäneessä tutkimuksessa havaittiin, että noin puolet suomalaisista harrasti liikuntasuosituksen nähden riittävästi reipasta tai rasittavaa kestävyysliikuntaa viikoittain, lihaskuntaa vain viidennes. Kokonaisuudessaan tutkijat arvioivat, että noin puolet suomalaisista liikkuu terveytensä kannalta liian vähän (Husu ym. 2011, 35-36). Toisaalta sekä Terveys 2011 -tutkimuksen että Alueellisen terveys- ja hyvinvointitutkimuksen perusteella vain kymmenesosa suomalaisista täyttää terveystuokuntasuosituksesta sekä kestävyys- että lihaskuntosuosituksen (Mäkinen ym. 2012; Husu ym. 2014). Uusimmassa kansallisessa FinTerveys 2017 -tutkimuksessa noin viidennes suomalaisista miehistä ja kolmasosa naisista liikkui työmatkoillaan vähintään 15 minuuttia päivässä, kolme neljästä työikäisestä harrasti vapaa-ajan liikuntaa ja kaikkiaan noin puolet täytti kestävyysliikuntasuosituksen. Lihaskuntoharjoittelun suosituksen tai liikuntasuosituksen toteutumista kokonaisuudessaan ei raportoitu (Borodulin ym. 2018). Työikäiset suomalaiset myös istuvat liikaa. Erityisesti korkeasti koulutetut suomalaiset istuvat työaikana runsaasti, kun taas vähemmän koulutetut istuvat paljon vapaa-ajalla (Husu ym. 2014).

Liian vähäinen liikkuminen heijastuu fyysiseen kuntoon. Terveys 2011 -tutkimuksessa havaittiin, että Suomessa miesten terveyskunto on keskimäärin naisia parempi ja terveyskunto heikenee iän myötä kiihtyvällä tahdilla (Suni ym. 2012). Sukupuolten välinen kuntoero näkyi myös Matka hyvään kuntoon -kiertueen kuntotesteihin osallistuneilla: lähes 40 prosentilla naisista kunto oli hälyttävä tai huolestuttava, kun miehistä hälyttävä tai huolestuttava tilanne oli harvemmalla kuin joka viidennellä (Matka hyvään kuntoon s.a.). Tulos on miesten osalta saman suuntainen kuin aiemmin toteutetulla, vain miehille suunnatulla SuomiMies seikkailee -kuntotestauskiertueella. Sen tulosten perusteella joka viides työikäinen suomalaismies on objektiivisilla mittausmenetelmillä arvioituna huonokuntoinen, mutta toisaalta harvempi kuin joka kymmenes arvioi oman kuntonsa huonoksi (Kaasalainen 2017, 72).

### 2.3 Fyysisen aktiivisuuden merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta

Fyysisen aktiivisuuden ja kunnon merkitystä työhyvinvoinnille on tutkittu erityisesti terveyden ja työkyvyn näkökulmasta. Terveys on yksi työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Schulte & Vainio 2010), ja fyysisen aktiivisuuden merkitys terveydelle on kiistanalainen (Warburton ym. 2006). Säännöllinen fyysinen aktiivisuus vaikuttaa moniin erilaisiin sairauksien riskitekijöihin ja ennaltaehkäisee useita kroonisia sairauksia sekä vähentää ennen aikaisen kuoleman riskiä. Fyysisellä aktiivisuudella on myös myönteinen vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin, ja se vähentää masennuksen riskiä (Warburton ym. 2006). Maailman terveysjärjestö WHO (2010) suosittelee näyttöön perustuen aikuisväestölle vähintään 150 minuuttia reipasta tai 75 minuuttia rasittavaa kestävyysliikuntaa vähintään kymmenen minuutin kestoisissa jaksoissa sekä lihaskunnon harjoittamista kaksi kertaa viikossa. Tällä määrällä voidaan parantaa kestävyys- ja lihaskuntoa ja luustoterveyttä sekä vähentää masennuksen ja kroonisten sairauksien riskiä (WHO 2010).

Fyysinen aktiivisuus heijastuu terveyden kautta myös työkykyyn ja työn tuottavuuteen. Sairauslomilla on merkittävä taloudellinen vaikutus erityisesti työnantajien kannalta (Amlani & Munir 2014). Pääasiallisesti Pohjois-Euroopassa toteutettuja poikkileikkaus- ja pitkittäisiä kohorttitutkimuksia sisältäneessä systemaattisessa katsauksessa lähes kaikissa tutkimuksissa oli havaittu tilastollisesti merkitsevä käänteinen yhteys itseraportoidun fyysisen aktiivisuuden tason tai objektiivisesti mitatun fyysisen kunnon ja sairauspoissaolojen välillä (Amlani & Munir 2014). Myös uudemmissa kohorttitutkimuksissa on saatu vastaavaa näyttöä. Høgsbron ym. (2018) tutkimuksessa vapaa-ajan fyysisen aktiivisuuden ja yli kolme viikkoa kestäneiden sairauspoissaolojen välillä havaittiin käänteinen yhteys. Kun mahdolliset sekoittavat tekijät otettiin huomioon, säilyi yhteys tilastollisesti merkitseväksi vain kaikkein inaktiivimpien ja aktiivimpien välillä: inaktiivisten riski jäädä pitkälle sairauslomalle oli 27 % korkeampi kuin kaikkein aktiivimpien (Høgsbro ym. 2018). Holstila ym. (2016) havaitsivat myös käänteisen yhteyden fyysisen aktiivisuuden tason ja sairauspoissaolojen välillä. Lisäksi seuranta-tutkimuksessa todettiin niillä työikäisillä olevan pienempi riski sairauspoissaoloille, jotka lisäsivät fyysisistä aktiivisuuttaan, verrattuna niihin, jotka pysyivät inaktiivisina. Seuranta-aika oli keskimäärin 2,3 vuotta (Holstila ym. 2016).

Vapaa-ajan rasittavan liikunnan puute ja huono lihaskunto yhdistyivät systemaattisessa katsauksessa myös alentuneeseen työkykyyn (van den Berg ym. 2009), joka puolestaan on yhdistetty sekä pitkiin sairauslomiin että työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Jääskeläinen ym. 2016; Kinnunen & Nätti 2017). Laajoissa pohjoismaisissa kohorttitutkimuksissa on havaittu yhteys sekä fyysisen aktiivisuuden ja työkyvyn (Arvidson ym. 2013) että fyysisen aktiivisuuden ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen välillä (Fimland ym. 2015). Arvidsonin ym. (2013) tutkimuksessa todettiin, että mitä enemmän ja rasittavampaa liikuntaa harrastettiin, sitä pienempi oli todennäköisyys arvioida oma työkykynsä huonoksi tai kohtalaiseksi. Kahden vuoden kuluttua toteutetussa seurantakyselyssä todennäköisyys parantuneelle työkyvylle oli sitä suurempi, mitä korkeampi oli fyysisen aktiivisuuden taso (Arvidson ym. 2013). Fimland kollegoineen (2015) puolestaan havaitsi yhdeksän vuoden seurannassa selkeän käänteisen yhteyden vapaa-ajan fyysisen aktiivisuuden määrän ja/tai intensiteetin ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen välillä. Mahdollisten sekoittavien ja välittävien tekijöiden huomioiminen heikensi yhteyttä hienman, mutta muokatussakin mallissa aktiivisimpien riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle oli yli 30 % pienempi kuin inaktiivisimpien. Fyysinen aktiivisuus oli selvemmin yhteydessä tuki- ja liikuntaelinsairauksista kuin mielenterveyden ongelmista johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin (Fimland ym. 2015). Myös Matka hyvään kuntoon -kiertueen tuloksissa havaittiin, että fyysisesti hyväkuntoiset arvioivat työkykynsä paremmaksi ja kokivat kohtuutonta uupumusta harvemmin kuin huonokuntoiset. Huonokuntoisilla naisilla on jopa kolminkertainen ja huonokuntoisilla miehillä nelinkertainen riski menettää työkykynsä ennen aikaisesti (Matka hyvään kuntoon s.a.).

Fyysisen aktiivisuuden ja terveyden välillä näyttäisi tutkimusten perusteella vallitsevan lineaarinen annos-vastesuhde (Warburton ym. 2006). Arvidsonin ym. (2013) tutkimuksessa havaittiin, että jo kevyt fyysinen aktiivisuus yhdistyi parempaan työkykyyn täysin liikkumattomiin verrattuna, mutta nykyistä yleistä suositusta eli 30 minuuttia päivässä reipasta liikuntaa enempi ja kuormittavampi liikunta toi lisähyötyjä. Myös WHO (2010) suosittelee lisäämään kestävyysliikuntaa 300 minuuttiin reipasta tai 150 minuuttiin rasittavaa liikuntaa viikossa suurempien terveyshyötyjen saavuttamiseksi. Toisaalta Fimlandin ym. (2015) tutkimuksessa yli kolme tuntia viikossa kovaa liikkuminen ei tuonut enää lisähyötyä 1–2 tuntia viikossa kovaa liikkuviin verrattuna, kun kevyttä aktiivisuutta ei huomioitu, vaan saattoi erityisesti naisilla jopa lisätä työkyvyttömyyseläkkeen riskiä. Tutkimusten pohjalta onkin vaikea määritellä optimaalista

fyysisen aktiivisuuden määrää ja tehoa sairauspoissaolojen vähentämisen kannalta (Amlani & Munir 2014),

Fyysisen aktiivisuuden yhteyksistä muihin työhyvinvoinnin indikaattoreihin, kuten työtyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, tuottavuuteen ja presenteeismiin eli terveydentilasta tai muusta henkilökohtaisesta syystä johtuvaan työstä alisuoriutumiseen, löytyi Brownin ja kollegoiden (2011) systemaattisessa katsauksessa vain vähän näyttöä. Uudemmat tutkimukset ovat kuitenkin vahvistaneet näyttöä korkeamman fyysisen aktiivisuuden tason yhteydestä vähäisempään itse raportoituun presenteeismiin (Brown ym. 2013; Burton ym. 2014) sekä vähäisempiin työn tuottavuuden muihin menetyksiin, kuten sairauspoissaoloihin ja terveydenhuollon kustannuksiin (Burton ym. 2014). Tutkimuksissa presenteeismin mittarina on käytetty validoitua Work Limitation Questionnaire (WLQ) -kyselyä, jossa selvitetään työstä suoriutumista niin fyysisten, henkisten ja vuorovaikutukseen liittyvien, ajanhallinnallisten kuin työn tuotoksiin liittyvien rajoitusten näkökulmasta (Lerner ym. 2001). Presenteeismin on arvioitu johtavan yhtä suuriin työpanoksen menetyksiin kuin sairauspoissaolojen (Ahonen 2012). Korkeampi fyysinen aktiivisuus vaikuttaisi olevan yhteydessä myös parempaan työpäivän ja koko päivän aikaiseen, sykevälivaihtelulla mitattuun palautumiseen (Teisala ym. 2014) sekä vähäisempään koettuun stressiin (Jonsdottir ym. 2010) ja työuupumukseen (Jonsdottir ym. 2010; Lindwall ym. 2014).

Matka hyvään kuntoon -rekkakiertueelle osallistuneista yli 20 000 ihmisestä noin kaksi kolmasosaa hyötyisi kiertueen tulosten perusteella liikunnan lisäämisestä ja ruokailutottumusten muuttamisesta terveellisemmiksi (Matka hyvään kuntoon s.a.). Suomalaisten fyysisen aktiivisuuden lisäämisellä ja kunnan parantamisella voitaisiin siis mahdollisesti vaikuttaa myönteisesti myös työhyvinvointiin, työkykyyn ja työuriin.

#### **2.4 Fyysisen aktiivisuuden edistäminen osana työhyvinvointityötä**

Työpaikkojen terveydenedistämishjelmat tarkoittavat työnantajan toimenpiteitä, joiden tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia (Goetzel & Ozminkowski 2008). Tässä

tutkimuksessa pääpaino on työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta edistävässä toimenpiteissä, jotka voivat olla osa työpaikkojen työkykyä ja työhyvinvointia tukevaa toimintaa.

#### **2.4.1 Työpaikoilla toteutettujen liikkumista edistävien interventioiden vaikutukset työhyvinvointiin**

Työpaikoilla toteutettujen liikkumista edistävien interventioiden ja terveydenedistämishelmien vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Työpaikoilla toteutetuilla elämäntapainterventioilla on havaittu pieni mutta tilastollisesti merkitsevä vaikutus työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen, kuntoon, ravitsemustottumuksiin ja painoon (Schröer ym. 2014). Fyysisen aktiivisuuden edistämiseen keskittyneiden interventioiden on todettu vaikuttavan myönteisesti moniin yleisiin terveyden ja hyvinvoinnin muuttujiin (Brown ym. 2011).

Työpaikoilla toteutetuista interventioista fyysisen aktiivisuuden lisäämisen suhteen vaikuttavimpia ovat olleet interventiot, jotka ovat koostuneet useista komponenteista: askelten laskeamisesta, työmatkaliikunnasta sekä organisaation muutoksista (Schröer ym. 2014). Työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta on saatu lisättyä myös interventioilla, joissa terveystieteiden arviointiin ja palautteeseen on yhdistetty muita interventioelementtejä, kuten koulutusta tai liikkumisen taloudellista tukemista (Soler ym. 2010). Suuntaa antavaa näyttöä on saatu myös Kunnossa kaiken ikää -ohjelman terveystuella mittavien kuntotestien vaikuttavuudesta työterveyshuollossa käytettynä. Kolme kertaa puolen vuoden kampanjan aikana toteutettu kuntotesti yhdistettynä siitä saatuun palautteeseen, askelmittarin käyttöön sekä koulutuksellisiin elementteihin vaikutti myönteisesti osallistujien kestävyyskuntoon sekä kehon kuntoon eli kuntotestin kokonaistulokseen (Gustafsson-Tuhkunen 2016). Organisaatiokulttuuriin sisällytettyjen, työpäivään integroitujen fyysisen aktiivisuuden tukien puolestaan on todettu lisäävän työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta ja kokemusta organisaatiolta saadusta tuesta (Barr-Anderson ym. 2011).

Työpaikoilla toteutettujen elämäntapainterventioiden vaikutukset työn tuottavuusmittareihin, kuten sairauspoissaoloihin ja presenteeismiin, sekä työtyytyväisyyteen ovat olleet vaihtelevia



(Conn ym. 2009). Rongenin ym. (2013) meta-analyysissä työpaikkojen terveydenedistämishjelmillä havaittiin olevan pieni mutta tilastollisesti merkitsevä vaikutus sekä työntekijöiden terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkykyyn että työn tuottavuuteen. Useiden tutkimusten laatu oli kuitenkin heikko, ja nämä tutkimukset olivat tuottaneet parempia tuloksia kuin metodologisesti laadukkaammat satunnaistetut ja kontrolloidut RCT-tutkimukset (Rongen ym. 2013). Myös White kollegoineen (2016) havaitsi työpaikoilla toteutettujen, fyysistä aktiivisuutta tai liikuntaa edistäneiden interventioiden vaikuttaneen myönteisesti sairauspoissaoloihin. Vaikutuksista työn tuottavuuteen ei sen sijaan löytynyt johdonmukaista näyttöä (White ym. 2016). Toisaalta useissa katsaustutkimuksissa ei ole löydetty johdonmukaista näyttöä fyysistä aktiivisuutta edistävien, työpaikoilla toteutettujen interventioiden vaikutuksista sairauspoissaoloihin (Brown ym. 2011; Amlani & Munir 2014; Pereira ym. 2015). Myös työpaikoilla toteutettujen fyysistä aktiivisuutta edistäneiden interventioiden vaikutukset itse raportoituihin työsuorituksiin ja presenteeismittareihin ovat olleet vaihtelevia (Barr-Anderson ym. 2011; Pereira ym. 2015).

Yhdysvalloissa työnantajat tarjoavat usein työntekijöille kattavia terveydenedistämishjelmia, joiden vaikuttavuutta on myös selvitetty katsaustutkimuksissa. Parks ja Steelmanin (2008) meta-analyysissä niillä työntekijöillä, jotka osallistuivat työnantajan tarjoamaan terveydenedistämishjelmaan, vaikutti olevan vähemmän sairauspoissaoloja sekä korkeampi työtyytyväisyys kuin niillä työntekijöillä, jotka eivät tällaiseen ohjelmaan osallistuneet. Osaan ohjelmista kuului vain kuntokeskuksen käyttömahdollisuus, osaan sisältyi myös koulutuksellisia ja/tai terveystieteiden tiedostamiseen liittyviä elementtejä, mutta ohjelman tyyppillä ei ollut merkitystä vaikuttavuuden kannalta (Parks & Steelman 2008). Vastaavasti Baickerin ym. (2010) meta-analyysissä havaittiin erityisesti suurissa yhdysvaltalaisyrityksissä toteutettujen terveydenedistämishjelmien olevan kustannusvaikuttavia niin terveydenhoitokulujen kuin sairauspoissaolojenkin näkökulmasta.

Työpaikkojen liikkumista edistävien ohjelmien ja interventioiden kustannusvaikuttavuuden arviointi on haastavaa. Sekä satunnaistettuihin että ei satunnaistettuihin koasetelmiin liittyy työpaikan kontekstissa omat ongelmansa. Kustannusvaikuttavuuden on todettu olevan parempi ei-satunnaistetuissa kuin satunnaistetuissa kontrolloiduissa kokeissa (van Dongen ym. 2011; Amlani & Munir 2014). Ei-satunnaistetuissa kokeissa työpaikkojen terveydenedistämishjelmiin

ovat mahdollisesti osallistuneet ne työntekijät, jotka ovat motivoituneita huolehtimaan elintavoistaan (Parks & Steelman 2008; van Dongen ym. 2011). Tarkasti kontrolloiduilla tutkimusasetelmilla saadut vaikuttavuustulokset eivät puolestaan välttämättä vastaa todellisen elämän vaikuttavuutta (van Dongen ym. 2011). Satunnaistettu kontrolloitu koe ei myöskään sovi erityisen hyvin työpaikalla toteuttavien terveydenedistämishjelmien tutkimusasetelmaksi (Goetzel ym. 2007; Amlani & Munir 2014). Työpaikan kontekstissa voi olla vaikeaa tai epäkäytännöllistä satunnaistaa työntekijöitä ryhmiin tai käyttää kontrolliryhmää, minkä lisäksi tiedonkulkua intervention sisällöstä ryhmien välillä voi olla vaikeaa estää (Amlani & Munir 2014). Amlani ja Munir (2014) toteavatkin, että ei-satunnaistetuista tutkimuksista saatu näyttö tukee fyysisen aktiivisuuden interventioiden positiivista vaikutusta sairauspoissaolojen vähentymiseen. Ohjelmilla voi myös olla sairauspoissaolojen tai terveydenhuoltokulujen vähentymisen lisäksi muita hyötyjä, mikä tekee ohjelmien kokonaisvaikuttavuuden arvioinnista haastavaa (van Dongen ym. 2011).

#### **2.4.2 Henkilöstöliikunta Suomessa**

Henkilöstön liikunnan tukeminen on Suomessa yleistä, sillä lähes kaikissa työyhteisöissä liikuntaa tuetaan jollain tapaa (Aura ym. 2016, 61; Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6). Liikuntaa tuetaan yleisimmin liikuntaseteleillä tai jollain muulla taloudellisella tukimuodolla (Aura ym. 2016; Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 7). Yli puolessa työyhteisöistä käytössä on myös pukuhuoneet ja suihkutilat, joustava työaika, työpaikan itse järjestämiä liikuntapalveluita, kuten liikuntapäiviä, kuntotestien kaltaisia kertaluonteisia ostopalveluita sekä liikuntaneuvontaa ja taukoliikuntavälineistöä (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 7). Auran ym. (2016, 61) tutkimuksessa taloudellisen tuen jälkeen yleisimpiä tukimuotoja olivat työyhteisön liikuntatapahtumat ja liikuntakampanjat. Myös istumisen vähentämiseen on kiinnitetty huomiota. Henkilöstöliikuntabarometrin (2017, 19) mukaan useimmissa työpaikoissa, joissa tehdään pääosin istumatyötä, on pyritty vähentämään istumista. Yleisimpiä keinoja ovat olosuhteiden muuttaminen, kuten säädettävien työpisteiden asentaminen, sekä toimintatapojen muuttaminen, kuten taukoliikunnan järjestäminen (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 19).

Työnantajat uskovat henkilöstön liikunnan tukemisen vaikuttavan positiivisesti erityisesti henkilöstön työkyvyn ja työvireen ylläpitoon sekä parantavan työhyvinvointia ja yleistä terveydentilaa. Yli puolet työnantajista uskoo henkilöstön liikunnan tukemisen myös parantavan työpaikan ilmapiiriä sekä työn tuottavuutta (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6). Lähes kaikki henkilöstöliikuntaa tukevat työnantajat uskovat liikunnan tukemisella olevan vähintään kohtalaisen suuri merkitys sekä työhyvinvoinnin, yritys- ja työnantajakuvan että henkilöstön yhteishengen kannalta (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 22). Sosiaali- ja terveysministeriö esittääkin, että työpaikkaliikuntaan tehdyt panostukset maksavat itsensä takaisin jopa moninkertaisesti niin sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen vähenemisen kuin aineettomien resurssien, kuten työilmapiirin, lisääntymisen kautta (STM 2013).

Henkilöstön liikunnan tukemiseen käytetty rahasumma on kasvanut tasaisesti viimeisen kymmenen vuoden ajan (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 12). Toisaalta Auran ym. (2016, 27) tuoreimmassa strategisen hyvinvoinnin johtamisen tutkimuksessa havaittiin työpaikkaliikuntaan käytetyn rahasumman kasvaneen vuoteen 2014 verrattuna, mutta olevan edelleen vähemmän kuin vuosikymmenen alussa. Vaikka henkilöstön liikuntaa tuetaan yleisesti, on terveellisten elintapojen edistämisen tila osana strategisen hyvinvoinnin johtamista heikko ja henkilötöetujenkin, kuten työpaikkaliikunnan ja liikuntaetujen, vain kohtalainen (Aura ym. 2016, 27). Henkilöstöliikunnan investointien kohdentuvuutta ja vaikuttavuutta ei myöskään juuri seurata tai pyritä lisäämään (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 15).

## **2.5 Fyysisen aktiivisuuden edistäminen kansallisilla kampanjoilla**

Fyysistä aktiivisuutta voidaan edistää kansallisella tasolla erilaisilla toimenpiteillä. Heathin ym. (2012) mukaan tietyille väestöryhmille kohdennetut yhteisötason laajat ja näkyvät kampanjat, joihin sisältyy tehokasta viestintää eri medioissa, ovat suositeltavia. Tämänkaltaiset tietoisuutta lisäävät ja käyttäytymisen muutosta tukevat kampanjat ovat usein monimuotoisia, ja niitä toteutetaan useissa paikoissa (Heath ym. 2012). Suomessa fyysisen aktiivisuuden edistämiseen tärkeitä valtakunnallisia kampanjoita toteuttaa esimerkiksi Kunnossa kaiken ikää -ohjelma (KKI), joka pyrkii edistämään terveysliikuntaa ja tavoittamaan erityisesti terveystensä kannalta liian vähän liikkuvaa työikäistä väestöä. Ohjelman tavoitteena on parantaa aikuisväestön

terveyttä ja hyvinvointia edistämällä arkiliikuntaa, liikunnan harrastamista sekä terveellisiä ruokailutottumuksia (KKI 2017, 13).

KKI toteutti vuosina 2016-2017 yhdessä useiden yhteistyökumppaneiden kanssa valtakunnallisen Matka hyvään kuntoon -kampanjan, jossa nostettiin esiin fyysisen aktiivisuuden ja hyvän kunnan merkitys työkyvylle ja työn tuottavuudelle. Kampanjaan sisältyi esimiehille, johdolle ja yrittäjille suunnattuja Tulosta kohti -koulutustilaisuuksia sekä työyhteisöille ja ylipäättään työikäisille suunnattu Matka hyvään kuntoon -rekkakiertue (KKI 2017, 43). Tulosta kohti -tilaisuuksissa korostettiin strategisen hyvinvoinnin johtamisen merkitystä tuottavuuden kannalta ja nostettiin esiin fyysisen kunnan yhteys työkykyyn ja tuottavuuteen (KKI 2017, 44). Terveellisten elintapojen johtaminen on Suomessa jäänyt työyhteisöissä hyvin vähälle huomiolle, mihin Tulosta kohti -tilaisuuksilla pyrittiin vaikuttamaan (KKI 2017, 44). Matka hyvään kuntoon -rekkakiertueella työyhteisöillä ja yksittäisillä työikäisillä oli mahdollisuus testauttaa oma kuntonsa helposti ilman hikoilua ja räsitusta. Rekkakiertueen viestinässä korostettiin hyvän kunnan merkitystä hyvinvoinnille niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Tapahtumissa sai myös opastusta terveyttä edistävään ravitsemukseen ja terveystuokuntaan (KKI 2017, 45-46). Isompien työyhteisöjen oli mahdollista tilata osallistuneiden työntekijöiden tuloksista yhteenveto eli työyhteisöraportti (KKI 2017, 49).

Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikuttavuutta ei ole aiemmin tutkittu, mutta vastaavan, miehille suunnatun kuntotestauskampanjan vaikutuksia fyysiseen aktiivisuuteen on kartoitettu. Kaasalaisen (2017, 78) mukaan kuntotestejä tarjoavat kampanjat voivat edistää käyttäytymisen muutosta ja lisätä fyysistä aktiivisuutta. Vaikutus kuitenkin riippuu psykososiaalisista tekijöistä, kuten itsesäätytiedoista, ja siitä, onko osallistuja vasta suunnittelemassa vai jo toteuttamassa elintapojen muutosta. Vaikutus riippuu myös osallistumiskokemuksesta, palautteen tulkinnasta sekä odotuksista. Lisäksi Kaasalainen (2017, 78) toteaa, että lisäinterventiot välittävät käyttäytymisen muutosta ja muutoksen säilymistä. Kuntotesteillä ja niistä saatavalla palautteella on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan vaikutusta tietoon, mutta yksinään käytettynä vain vähän vaikutusta fyysiseen aktiivisuuteen (Biddle ym. 2012). Aikuisten liikkumiskäyttäytymisen muuttamiseen näyttäisi vaativan erilaisten interventioelementtien tehokasta yhdistelyä (Biddle ym. 2012).

Matka hyvään kuntoon -kampanjaan sisältyi myös fyysisen aktiivisuuden edistämiseen tähtäävää viestintää eri medioissa sekä ei-räätälöityä printti- ja verkkopohjaista neuvontaa. Ei-räätälöidyn viestinnän ei kuitenkaan ole havaittu johtavan aikuisilla liikunnalliseen muutokseen (Biddle ym. 2012). Myöskään liikkumisen edistämiseen tähänneillä julkisilla kampanjoilla ei ole todettu olevan vaikutusta aikuisten fyysiseen aktiivisuuteen (Bock ym. 2014). Toisaalta Heathin ym. (2012) mukaan tehokas fyysistä aktiivisuutta edistävä julkinen viestintä sisältää yhteisötason ja massamedian kampanjoita sekä päätöksentekotilanteisiin vaikuttavia kehotuksia, kuten portaiden käyttöön kannustavia viestejä erilaisissa tiloissa.

Katsaustutkimuksissa on löydetty joitain erilaisissa yhteisöissä toteutetuissa kampanjoissa käytettyjä menetelmiä, joilla on onnistuttu lisäämään fyysistä aktiivisuutta aikuisväestössä. Vaikuttaviksi on todettu sellaiset interventiot, jotka ovat sisältäneet henkilökohtaisen kontaktin tai olleet räätälöityjä (Bock ym. 2014). Myös hankkeet, jotka pyrkivät lisäämään sosiaalista tukea fyysiselle aktiivisuudelle työpaikkojen kaltaisissa yhteisöissä, voivat edistää liikkumista tehokkaasti (Heath ym. 2012). Lisäksi erilaisten organisaatioiden välinen yhteistyö voi lisätä ohjelmien tehokkuutta (Heath ym. 2012). Matka hyvään kuntoon -kampanjan tavoitteisiin sisältyi yhteistyöverkostojen luominen, ja kampanja toteutettiin yhdessä useiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Tavoitteena oli myös saada työyhteisöt kiinnittämään huomiota fyysisen aktiivisuuden merkitykseen (KKI 2017, 43-44). Sen sijaan henkilökohtaisten ja räätälöityjen elementtien käyttö ei valtakunnalliseen kampanjaan sisältynyt.

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavilla henkilöillä on työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden ja kunnon sekä niiden tukemisen merkityksestä sellaisissa työyhteisöissä, jotka ovat jollain tapaa osallistuneet KKI-ohjelman Matka hyvään kuntoon -kampanjaan tai työyhteisöissä toteutettuihin, liikumista edistäviin hankkeisiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten kampanjaa ja hankkeita hyödynnetään työyhteisöissä. Tutkimuksen tavoitteena on myös auttaa KKI-ohjelmaa kehittämään entistä paremmin työyhteisöjen tarpeisiin vastaavia toimintamalleja, joilla voidaan lisätä tietoisuutta fyysisen aktiivisuuden merkityksestä työhyvinvoinnille sekä edistää fyysistä aktiivisuutta työyhteisöissä.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1) Miten haastateltavat ymmärtävät käsitteen ”työhyvinvointi”?
- 2) Miten työntekijöiden liikkumista tuetaan?
- 3) Millaisia hyötyjä ja haasteita liikkumiseen ja sen tukemiseen liitetään työhyvinvointityön näkökulmasta?
- 4) Miten Matka hyvään kuntoon -kampanja on vaikuttanut haastateltavien työhyvinvointityötä koskeviin näkemyksiin ja toimintatapoihin?

## 4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT

### 4.1 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu 16 teemahaastattelusta. Haastateltavaksi etsittiin työhyvinvointityöstä vastaavia henkilöitä, jotka olivat osallistuneet Kunnossa kaiken ikää -ohjelman (KKI) järjestämään Matka hyvään kuntoon -kampanjaan tai joiden työyhteisöissä oli meneillään KKI:n rahoittama hanke. Tutkija keräsi mahdollisten haastateltavien yhteystietoja Tulosta kohti -koulutustilaisuuksissa helmi–maaliskuussa 2017. Tilaisuuksissa osallistujat täyttivät kyselyn (liite 1), jonka yhteydessä tiedusteltiin alustavaa kiinnostusta osallistua haastattelututkimukseen. Lisäksi tutkija sai yhteystietoja kampanjan varaustietojärjestelmästä sekä hankkeiden yhteyshenkilöiltä. Osallistujajoukko pyrittiin koostamaan mahdollisimman erilaisten työpaikkojen edustajista. Osallistujien työpaikoille täytyi päästä julkisilla kulkuvälineillä Jyväskylästä kohtuullisessa ajassa. Tutkija oli yhteydessä mahdollisiin haastateltaviin puhelimitse ja/tai sähköpostitse touko–elokuussa 2017 ja tiedusteli heiltä halukkuutta osallistua tutkimukseen.

Haastattelut toteutettiin kesä–syyskuussa 2017 Keski-Suomen, Pirkanmaan ja Etelä-Savon maakuntien alueella haastateltavien toivomassa paikassa, pääsääntöisesti heidän työpaikoillaan. Yksi haastattelu toteutettiin kirjaston ryhmätyötilassa ja kaksi kahvilassa. Kaikki haastattelut tallennettiin digitallentimella. Haastattelujen kestot vaihtelivat 30–73 minuutin välillä ja keskimääräinen kesto oli 50 minuuttia. Haastatteluissa hyödynnettiin myös haastateltavien Tulosta kohti -tilaisuuksissa täyttämiä kyselylomakkeita (liite 1), joilla kerättyjä tietoja pyydettiin täsmentämään haastattelussa. Ne haastateltavat, jotka eivät osallistuneet kevättalven koulutustilaisuuksiin, saivat kyselylomakkeen sähköpostitse ennen haastattelua. Kyselyn täytti etukäteen yhteensä 13 haastateltavaa, ja loput vastasivat kyselyn kysymyksiin suullisesti haastattelun aikana. Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja toteutuksesta sekä suullisesti että kirjallisesti. Osallistujat saivat luettavakseen kirjallisen tiedotteen (liite 2) sähköpostitse haastattelusta sovittaessa tai paperilla haastattelutilanteessa ennen haastattelun aloittamista.

Tutkimuksen osallistujat olivat yrittäjiä, johtajia, esimiehiä tai henkilöstön edustajia, kuten henkilöstöassistentteja tai työsuojeluvaltuutettuja, joiden toimenkuvaan työhyvinvointiasiat

kuuluvat. Osallistujista 15 oli naisia ja vain yksi mies. He edustivat erilaisia toimialoja, joita olivat teollisuus, rakennus, koulutus, IT sekä myynti. Lisäksi haastateltavissa oli useiden hyvin erilaisten järjestöjen ja yhdistysten edustajia, joiden toimialoja olivat esimerkiksi ikäihmisten palvelut ja työllisyyden tukitoimet. Työyhteisöjen koot vaihtelivat alle kymmenestä noin 2500 työntekijään. Haastateltavat olivat osallistuneet vähintään Tulosta kohti -koulutustilaisuuteen tai työyhteisön kanssa KKI:n järjestämiin kuntotesteihin. Kuntotesteihin osallistuminen oli tapahtunut useimmiten Matka hyvään kuntoon -rekkakiertueella. Niissä työyhteisössä, joissa oli meneillään KKI:n rahoittama hanke, vastaavat kuntotestit oli toteutettu työpaikoilla. Yhdessä työyhteisössä rekkakiertueella tapahtuneet mittaukset liittyivät toisen tahon rahoittamaan hankkeeseen. Kuntotesteihin osallistuneiden työntekijöiden osuus vaihteli muutamasta lähes koko 150 hengen työyhteisöön. Useat haastateltavat eivät olleet itse osallistuneet kuntotestiin, eivätkä osanneet arvioida tarkkaan kuntotestiin osallistuneiden työntekijöiden määrää. Kuudessa työyhteisössä kuntotesteistä oli saatu työntekijöiden mittauksista yhteenveto eli työyhteisöraportti. Näistä neljä oli työyhteisöjä, joissa oli meneillään KKI:n rahoittama hanke. Haastateltavien jakautuminen sukupuolen, aseman, työpaikan toimialan ja koon sekä kampanjaan osallistumisen suhteen on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Haastateltavien kuvaus

Sukupuoli	nainen	15
	mies	1
Asema	yrittäjä	2
	johtaja/esimies	8
	henkilöstön edustaja	6
Toimiala	järjestö/yhdistys	6
	teollisuus	3
	koulutus	3
	rakennus	2
	IT	1
	myynti	1
Työyhteisön koko	≤20	4
	21-100	7
	>100	5
Osallistuminen KKI:n järjestämään toimintaan	Tulosta kohti -koulutustilaisuus	12
	Kuntotestit	12
	Työyhteisöraportti kuntotesteistä	6
	Hanke meneillään	4



Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastattelut etenivät ennalta valittujen, keskeisten teemojen mukaan, mutta yksittäisiä kysymyksiä ei ollut määritelty tarkasti etukäteen. Teema-alueet ja niitä tarkentava haastattelurunko on kuvattu liitteessä 3. Teema-alueiden valintaa ja käsitteellistämistä ohjasi tutkimustietoon ja teoriaan perehtyminen, kuten Hirsjärvi ja Hurme (2008, 66) esittävät. Teemat nousivat haastatteluissa esiin vaihtelevassa järjestyksessä, ja niiden painoarvo eri haastatteluissa vaihteli. Teemahaastattelu antaa tutkijalle mahdollisuuden syventää keskustelua tutkittavan edellytysten mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 67), joten haastatteluissa oli mahdollista keskittyä tarkemmin niihin teema-alueisiin, joista kullakin haastateltavalla oli eniten kerrottavaa. Analyysia varten kaikki haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Kirjoitettua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 166 sivua (Times New Roman 12pt, riviväli 1).

## **4.2 Aineiston analyysi**

Tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen. Sisällönanalyysi mahdollisti keskittymisen tiettyihin tutkimuskysymysten rajaamiin näkökulmiin (Schreier 2013, 4). Analyysiin otettiin mukaan vain ne kohdat haastatteluista, joissa käsiteltiin tutkimuskysymyksiin liittyviä aiheita. Kaikki muu materiaali jätettiin analyysin ulkopuolelle. Aineiston suuresta määrästä johtuen sitä pilkottiin ensin pienempiin osiin aihepiirien mukaisesti, kuten Schreier (2013, 80) esittää. Kukin tutkimuskysymys muodosti yhden aihepiirin, eli analyysi toteutettiin yhdestä tutkimuskysymyksestä kerrallaan. Tutkimuskysymykset noudattelevat haastattelun teema-alueita, mutta niihin liittyvät aiheet saattoivat nousta haastatteluissa esiin useissa eri kohdissa. Nämä kaikki kohdat otettiin analyysiin mukaan.

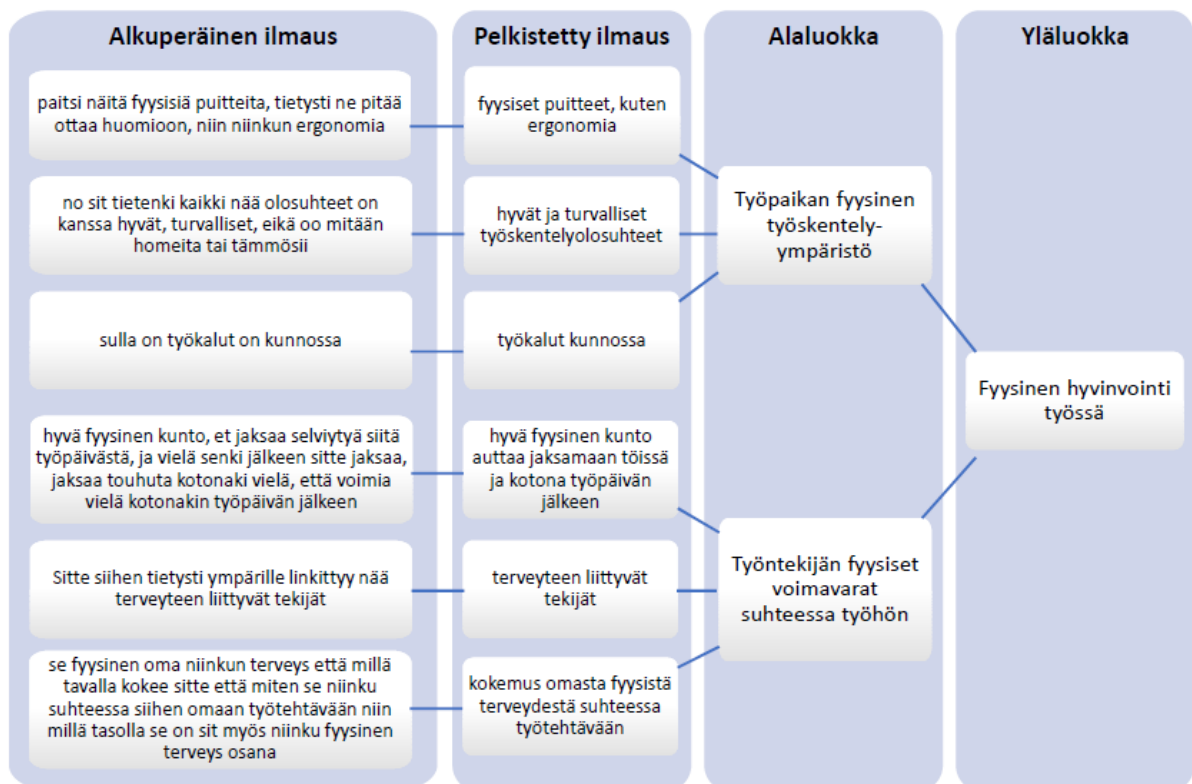
Aineiston analyysissa noudatettiin Tuomen ja Sarajärven (2009, 109) esittämää aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemismallia. Haastattelut tallennettiin digitallentimella ja siirrettiin tietokoneelle. Haastattelut purettiin tekstimuotoon litteroimalla ne sanatarkasti Express Scribe-litterointiohjelmaa hyödyntäen. Auki kirjoitetut haastattelut tallennettiin tietokoneelle Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmaan sekä laadullisten aineistojen analysointiin tarkoitettuun Atlas.ti -ohjelmaan kukin omaan tiedostoonsa. Analyysivaiheessa haastattelut kuunneltiin uudelleen ja haastattelujen litteroinnit luettiin läpi useita kertoja.

Haastatteluista etsittiin yhteen tutkimuskysymykseen liittyviä merkityksellisiä yksiköitä (kuvio 1, alkuperäinen ilmaus) kerrallaan. Merkitysyksiköt kopioitiin omaan tekstitiedostoonsa. Jokaiseen merkitysyksikköön liitettiin numerotunniste osoittamaan, mistä haastattelusta ja mistä kohdasta alkuperäinen ilmaus löytyi. Merkityksellisistä yksiköistä muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia, jotka listattiin omaan tiedostoonsa. Pelkistyksistä etsittiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joiden perusteella pelkistykset ryhmiteltiin ja niistä muodostettiin alaluokkia. Alaluokista etsittiin edelleen yhtäläisyyksiä, joiden perusteella niistä muodostettiin yläluokkia. Yläluokat yhdistettiin samankaltaisuuksien perusteella edelleen pääluokiksi. Kuhunkin tutkimuskysymykseen liittyvät pääluokat muodostivat yhden yhdistävän luokan. Luokat nimettiin kuvaavasti. Tutkimuskysymyksen 1 ”Miten haastateltavat ymmärtävät käsitteen ’työhyvinvointi?’” käsittely tapahtui kokonaan Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmassa. Muiden tutkimuskysymysten osalta merkityksellisten ilmausten etsiminen ja merkintä tapahtui tutkimuskysymys kerrallaan Atlas.ti -ohjelmassa, jossa kuhunkin tutkimuskysymykseen liittyvät merkitykselliset yksiköt merkittiin omalla koodillaan. Atlas.ti -ohjelmasta saatiin lista kuhunkin tutkimuskysymykseen liittyvistä merkityksellisistä yksiköistä, jotka kopioitiin tekstinkäsittelyohjelmaan. Merkityksellisten ilmausten pelkistys ja luokittelu tapahtui tekstinkäsittelyohjelmassa.

Tutkimusaineiston analysointi tapahtui kaikkien tutkimuskysymysten osalta ensin sisällönanalyysillä. Tämän jälkeen aineistoa myös kvantifioitiin ja analysoitiin sisällön erittelyä käyttäen. Sisällön erittelyä käytettiin analyysimenetelmänä tutkimuskysymyksissä ”Miten työntekijöiden liikkumista tuetaan?” ja ”Miten Matka hyvään kuntoon -kampanja on vaikuttanut haastateltavien työhyvinvointityötä koskeviin näkemyksiin ja toimintatapoihin?”, joissa eri luokkien saamat maininnat eri haastatteluissa laskettiin. Sisällön erittelyä käyttämällä saatiin kokonaiskuva eri tutkimuskohteiden yleisyydestä ja eri työyhteisöissä käytetyistä liikkumisen tukimuodoista sekä kampanjan vaikutuksista työhyvinvointityöhön tutkimuksen osallistujien työyhteisöissä. Eri luokkiin kuuluvien lausumien määrää laskettiin myös muissa tutkimuskysymyksissä, mutta näissä määrällisellä analyysillä ei ollut yhtä keskeistä merkitystä kuin edellä mainituissa tutkimuskysymyksissä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 107) mukaan sisällönanalyysillä voidaan tarkoittaa sekä aineiston sanallista että määrällistä kuvaamista, eikä sisällönanalyysin ja sisällön erittelyn käsitteiden erottaminen ole välttämättä tarpeellista yhdysvaltalaisessa laadullisen tutkimuksen perinteessä, johon heidän esittämänsä analyysimalli pohjautuu.

Tutkimusaineiston analyysia ei pyritty toteuttamaan puhtaan aineistolähtöisesti. Se on usein hyvin vaikeaa, ja havaintojen tekoa ohjaavat esimerkiksi käytetyt käsitteet sekä tutkimusasetelma ja -menetelmät (Tuomi & Sarajarvi 2009, 96). Tässä tutkimuksessa ohjaavia käsitteitä esiintyi esimerkiksi haastattelun tukena käytetyssä kyselylomakkeessa (liite 1), jonka osallistujat olivat aiemmin täyttäneet ja johon haastattelussa palattiin. Analyysi toteutettiin teoriaohjaavasti siten, että analyysiyksiköt etsittiin aineistolähtöisesti, mutta teoria toimi analyysin tukena esimerkiksi ylä- ja pääluokkien nimeämisessä.

Kuviossa 1 on esitetty esimerkki analyysin etenemisestä merkitysyksiköiden eli alkuperäisilmausten tasolta yläluokkatasolle tutkimuskysymyksessä 1 ”Miten haastateltavat ymmärtävät käsitteen työhyvinvointi?”. Tutkimuskysymystä yhdistäväksi luokaksi muodostui: työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista. Siihen sisältyi kaksi pääluokkaa: työhyvinvoinnin osatekijät ja työhyvinvoinnin ilmeneminen. Kuviossa 1 esitetyn esimerkin yläluokka ”fyysinen hyvinvointi työssä” sisältyi ensin mainittuun.



KUVIO 1. Esimerkki analyysiprosessin etenemisestä yläluokkatasolle

Tässä tutkimuksessa hierarkian alinta tasoa nimitetään alaluokaksi, toista tasoa yläluokaksi, kolmatta pääluokaksi ja ylintä yhdistäväksi luokaksi Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaisesti. Kukin yhdistävä luokka vastaa yhtä tutkimuskysymystä, joten analyysikehyksen kokonaisuuden voidaan katsoa koostuvan neljästä erillisestä analyysikehyksestä, joissa yhden yhdistävän luokan alla on kahdesta kolmeen luokkatasoa. Kokonaisuudessaan tutkimuksen analyysikehyks on monitasoinen eli kompleksinen, sillä siinä on sekä useita yhdistäviä luokkia että useita hierarkkisia tasoja (Schreier 2013, 63).

## 5 TULOKSET

### 5.1 Työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Tässä aineistossa työhyvinvointi ymmärrettiin laaja-alaisena ja kokonaisvaltaisena käsitteenä. Työhyvinvointia kuvattiin toisaalta siihen vaikuttavien yksilöön, työhön ja työskentely-ympäristöön liittyvien tekijöiden, toisaalta sen erilaisten ilmenemistapojen kautta.

#### 5.1.1 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvoinnin osatekijöitä olivat fyysinen hyvinvointi työssä, psykososiaalinen hyvinvointi työssä, suhtautuminen työtehtävään ja organisaation toimintakulttuuri (kuviokuva 2).



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin osatekijät

Fyysistä hyvinvointia työssä kuvailtiin toisaalta yksilön fyysisinä voimavaroina suhteessa työhön, toisaalta työpaikan fyysisenä työskentely-ympäristönä. Yksilön tasolla työhyvinvointiin vaikuttaviksi voimavaroiksi nimettiin terveys ja fyysinen työssä jaksaminen, joihin fyysinen kunto vaikuttaa.

*sitte on myös se fyysinen, oma terveys että millä tavalla kokee että miten se niinku suhteessa siihen omaan työtehtävään niin millä tasolla se on (haastattelu 9)*

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaviksi työskentely-ympäristön piirteiksi nostettiin erityisesti työturvallisuus, työergonomia, kuten työvälineet ja yleisesti riittävän hyvät työskentelyolosuhteet, sekä muut kuin varsinaiseen työntekoon liittyvät fyysiset ympäristöt.

*paitsi näitä fyysisiä puitteita, tietysti ne pitää ottaa huomioon, niinkun ergonomia (haastattelu 7)*

Psykososiaalisessa työhyvinvoinnissa yhdistyivät henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi työssä. Haastateltavat puhuivat yleisesti joko henkisestä tai psyykkisestä hyvinvoinnista, mutta sisällyttivät siihen usein myös sosiaalisen ulottuvuuden. Psykososiaalinen hyvinvointi työssä rakentui yksilön psyykkisistä voimavaroista suhteessa työhön ja työpaikan henkisestä työskentely-ympäristöstä. Työntekijän psyykkisiksi resursseiksi nimettiin henkinen jaksaminen, osaaminen ja sen kehittäminen sekä työn ulkopuolinen elämä.

*se osaaminen on yks asia, et tavallaan pitää osaamista kehittää niin, että tavallaan kokee, että pystyy kaikilla tavoin (haastattelu 4)*

Työhyvinvoinnin sosiaalinen ulottuvuus nousi esiin erityisesti haastateltavien kuvatessa työpaikan henkistä työskentely-ympäristöä, johon vaikuttivat työpaikan yleinen ilmapiiri, työkaaverit sekä kollegoilta saatava tuki. Osallistujat korostivat erityisesti työpaikan ilmapiirin, ”hengen”, suurta merkitystä työhyvinvoinnille.

*tosi tärkeä tämmösessä työssä varsinkin, joka fyysisesti välillä on raskasta, et siellä on hyvä henki sillä työyhteisöllä (haastattelu 11)*

Suhtautumista itse työtä kohtaan pidettiin merkittävänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Siihen liittyivät kokemus työn merkityksellisyydestä ja motivaatio työtehtävää kohtaan. Merkityksellisyyden kokemusta kuvailtiin usein työn palkitsevuuden ja mielekkyyden kautta. Siihen liitettiin myös mahdollisuus vaikuttaa työn kautta sekä kokemus oman työn arvostuksesta.

*jos se itse kokee ja ikään ku muut antavat sen henkilön kokea, että se on merkityksellinen homma, niin se on tosi tärkeitä (haastattelu 8)*

Osa haastateltavista katsoi merkityksellisyyden ja motivaation liittyvän toisiinsa, sillä tunteen työn merkityksellisyydestä nähtiin myös lisäävän motivaatiota työtä kohtaan ja vastaavasti merkityksellisyyden puutetta pidettiin erityisen haitallisena työmotivaation kannalta.

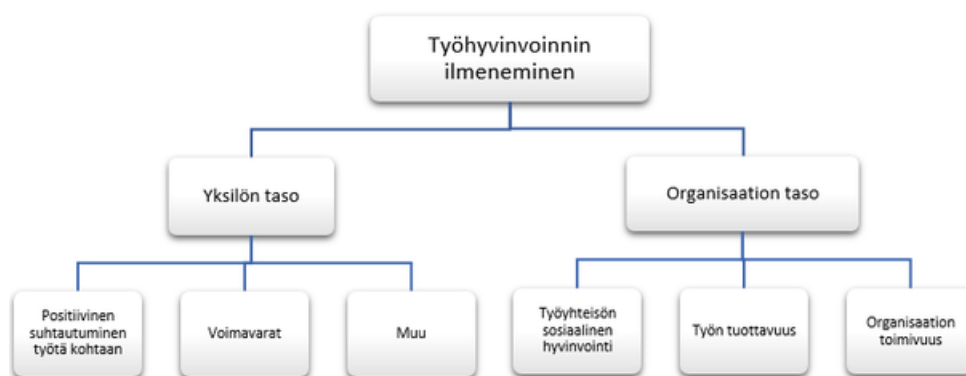
Työpaikka vaikutti työhyvinvointiin myös organisaation toimintakulttuurin kautta. Toimintakulttuuriin liittyviksi tekijöiksi nimettiin johtaminen, palaute ja muu kommunikaatio, työnteon sujuvuus, psyykkinen turvallisuus ja työn autonomia. Organisaation psyykkistä turvallisuutta

kuvailtiin esimerkiksi henkisenä tai psyykkisenä turvallisuutena, oikeudenmukaisuutena ja tasa-arvona työpaikalla.

*on turvallista ja reilua olla töissä, tai silleen niinkun että ei oo sellasta epätasa-arvoa*  
(haastattelu 12)

### 5.1.2 Työhyvinvoinnin ilmeneminen

Työhyvinvoinnin ilmenemistä kuvailtiin toisaalta yksilön, toisaalta organisaation näkökulmasta (kuvio 3). Työhyvinvoinnin ilmenemistä yksilön tasolla kuvattiin haastatteluissa useammin.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin ilmeneminen

Yksilön tasolla työhyvinvoinnin uskottiin ilmenevän positiivisena suhtautumisena työtä kohtaan: töihin tullaan mielellään, työssä viihdytään ja työstä innostutaan. Hyvällä tasolla olevan työhyvinvoinnin uskottiin vaikuttavan myös siten, että työ lisää työntekijän voimavaroja tuottamalla hyvinvointia ja edistämällä jaksamista niin työssä kuin työn ulkopuolellakin.

*parhaimmillaanhan se ni kaikki voi hyvin henkisesti ja fyysisesti ja jaksaa tehdä ilolla töitä* (haastattelu 7)

Organisaation tasolla työhyvinvoinnin uskottiin vaikuttavan työyhteisön sosiaaliseen hyvinvointiin, työn tuottavuuteen sekä organisaation toimivuuteen. Useimmiten haastateltavat nostivat esiin työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutuksen koko työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön sosiaalisen hyvinvoinnin kuvailtiin näkyvän työyhteisön hyvänä ilmapiirinä ja toimivana sisäisenä vuorovaikutuksena.

*kyllä sen ovesta sisään tullessaan jo aistii, että miten täällä kohdataan ja kohdellaan ja tervehditäänkö ja hymyilläänkö ja onko sellanen vapautunu ilmapiiri (haastattelu 11)*

Työhyvinvoinnin vaikutusta organisaation tuottavuuteen kuvailtiin vähäisempien sairauspoissaolojen ja tehokkaamman työskentelyn kautta. Työhyvinvointi yhdistettiin myös organisaation sujuvampaan toimintaan.

*sairaspoissaolot on vähäisiä ja organisaatio toimii sillä tavalla ilman suurta kitkaa semmosesta ylimääräisistä asioista (haastattelu 4)*

## 5.2 Työntekijöiden liikkumista tuetaan monipuolisesti

Liikkumista oli tuettu tutkimuksen osallistujien työpaikoilla monipuolisesti erilaisilla tavoilla. Työyhteisöille oli järjestetty liikuntaa sekä toteutettu muita liikkumiseen kannustavia toimenpiteitä. Työpaikoilla oli myös toteutettu erilaisia fyysiseen työskentely-ympäristöön liittyviä ratkaisuja, jotka mahdollistivat liikkumisen. Liikkumiseen oli kannustettu myös vaikuttamalla työntekijöiden tietoon ja asenteisiin. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden työpaikoilla oli tuettu työntekijöiden liikkumista jollain tapaa, mutta työyhteisöjen välillä oli erittäin suurta vaihtelua siinä, millaisia ja kuinka paljon tukimuotoja niillä oli käytetty (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Liikkumisen tukemisen muodot työyhteisöissä

Haastattelu		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Yht.																
<b>Työyhteisölle järjestetään liikuntaa</b>																	
Työyhteisön yksittäiset liikuntatapahtumat	15	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Työyhteisön säännöllinen yhteinen liikunta	10	x		x	x		x	x	x	x		x			x		x
Liikkumista tukeva hanke	6	x		x	x		x			x							x
Työpaikalla toimii vertaisliikuttajia	3						x					x					x
<b>Työnantaja toteuttaa muita liikkumiseen kannustavia toimenpiteitä</b>																	
Liikuntakustannuksiin osallistuminen	13	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x		x
Liikkumiseen kannustavat tempaukset	12	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x		x	x	
Liikuntaohjaus	9	x	x	x	x		x		x			x		x	x		
Kuntotestaus	7	x	x	x	x		x					x					x
<b>Työpaikan fyysinen ympäristö mahdollistaa liikkumisen</b>																	
Työpäivän aikaisen liikkumisen mahdollistavat tekijät	14	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
Työmatkaliikunnan mahdollistavat tekijät	10	x		x			x	x	x	x	x			x	x	x	
<b>Liikkumiseen kannustetaan vaikuttamalla tietoon ja asenteisiin</b>																	
Työyhteisön jäsenet kannustavat toisiaan liikkumaan	12	x		x	x		x	x	x	x	x			x	x	x	x
Liikkumiseen liittyviä asioita pidetään esillä työpaikalla	8	x		x	x	x			x					x	x		x
Työpaikan toimintakulttuuri mahdollistaa työpäivän aikaisen liikkumisen	4			x					x	x							x
<b>Yhteensä</b>		11	6	11	10	4	11	6	10	9	6	7	2	7	9	6	8



### 5.2.1 Työyhteisölle järjestetään liikuntaa

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden työpaikoilla oli järjestetty työntekijöille jonkinlaista liikuntaa (taulukko 2). Yleisintä järjestettyä liikuntaa olivat työyhteisön yksittäiset liikuntatapahtumat, joihin lukeutuivat liikuntapäivät ja -iltapäivät, henkilöstötapahtumiin yhdistetty liikunta, muiden tahojen järjestämiin liikuntatapahtumiin osallistuminen työyhteisönä, liikuntalajikokeilut ja tarkemmin määrittelemätön henkilöstöliikunta.

*sitte tyhypäivillä sai valita, että meneekö parkouriin vai frisbeegolfiin vai cheerleadin-  
giin (haastattelu 2)*

Useimmilla työpaikoilla oli tarjolla myös työyhteisön yhteistä säännöllistä liikuntaa, jonka muotoja olivat yhteinen taukoliikunta työpäivän aikana, erilaiset työyhteisön liikuntaryhmät ja liikuntalajien vakiovuorot, kuten viikoittainen sählyvuoro. Yksittäisillä työpaikoilla toteutettiin myös muunlaista yhteistä liikuntaa työpäivän aikana, esimerkiksi jokaviikkoisia tykylenkkejä tai työntekijän vetämää liikuntaa työpaikan tiloissa.

*mää ite piän perjantaisin aina joogaryhmää (haastattelu 6)*

Kolmessa työpaikassa toimi vertaisliikuttajia, joiden tehtävänä oli esimerkiksi ideoida työyhteisölle järjestettävää liikuntaa. Liikuntaa tukevia hankkeita oli toteutettu kuudessa työpaikassa. Hankkeet koostuivat yhdestä tai useammasta elementistä. Erityisen suosittuja olivat erilaiset liikuntalajikokeilut ja kuntotestaus. Hankkeet nähtiin erillisenä liikkumisen tukemisen muotona, sillä niiden koettiin olevan oma itsenäinen kokonaisuutensa työntekijöiden liikunnan tukemisessa. Hankkeisiin sisältyviä liikkumista tukevia toimenpiteitä oli saatettu toteuttaa myös hankkeiden ulkopuolella.

*sit tosiaan meillä on näitä erilaisia tapahtumia, liikunnallisia tapahtumia ollu ja sit  
näitä hankkeita, testauksia, tän tyyppisiä (haastattelu 4)*

Kaikki hankkeisiin osallistuneet työpaikat kuuluivat eniten erilaisia liikkumisen tukimuotoja tarjonneisiin työyhteisöihin (taulukko 2).

## 5.2.2 Työnantaja toteuttaa muita liikkumiseen kannustavia toimenpiteitä

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden työpaikoilla työnantaja oli toteuttanut myös muunlaisia liikkumista tukevia toimenpiteitä kuin varsinaista järjestettyä liikuntaa (taulukko 2). Yleisintä oli liikuntakustannuksiin osallistuminen, jota oli toteutettu kolmella tavalla: liikuntaseteleillä tai muulla vastaavalla maksuvälineellä, osallistumalla liikuntakustannuksiin muulla tavalla ja tarjoamalla työpaikalla liikuntapalveluita, kuten vapaasti käytössä olevia liikuntatiloja. Liikuntakustannuksiin osallistuttiin hyvin vaihtelevilla summilla: tuki vaihteli muutamasta liikuntaseteleistä 400 euroon vuodessa.

*et meillähän on kulttuuri- ja liikuntasetelit on sataviiskymppiä vuodessa jokaiselle tällä hetkellä, että sitäki kautta on myös sitä liikuntaa pyritty saaha eteenpäin* (haastattelu 3)

Muihin liikuntakustannuksiin osallistumisen tapoihin kuuluivat esimerkiksi kuntosalikorttien tarjoaminen ja urheilukilpailuihin osallistumisen sponsorointi.

Yleisiä olivat myös erilaiset liikkumiseen kannustavat tempaukset, joita olivat kertaluontoiset liikkumiseen kannustavat haasteet ja tempaukset, pidempikestoiset liikkumiseen kannustavat haasteet ja kilpailut, kannustimet ja lahjat sekä kuntotestausmahdollisuus Matka hyvään kuntoon -kiertueella. Matka hyvään kuntoon -kampanjan rekkakiertueelle osallistuminen sisältyi liikkumiseen kannustaviin tempauksiin, sillä yleisesti tapahtumaa oli markkinoitu työpaikoilla ja työnantajat olivat mahdollistaneet siihen osallistumisen työajalla joko työntekijöiden itse valitsemanaan ajankohtana tai työyhteisölle yhteisesti varatulla ajalla.

*koska nää [testaukset] on muuten kalliita, niin se on kiva juttu, et pysty tällä lailla sitten mainostaan henkilökunnalle, kun ne oli vielä tässä lähellä meitä et hei että nyt olis oiva tilaisuus ilmaiseksi päästä tämmöiseen* (haastattelu 8)

Muutoin liikkumiseen kannustavien tempausten kirjo vaihteli suuresti ja osin myös työpaikan resurssien mukaan. Esimerkiksi yhdessä yrityksessä oli jaettu kaikille työntekijöille joululahjaksi sykemittarit, kun taas toisessa työyhteisössä palkittiin työntekijöitä ajoittain työmatkapyöräilystä ilmaisilla aterialipuilla. Kertaluonteisiin haasteisiin lukeutui esimerkiksi pyöränhuolto-tapahtuman järjestäminen, pidempikestoisiin haasteisiin puolestaan liikuntasuoritusten keräämiseen kannustanut 100 päivää liikuntaa -haaste.

Työnantajan järjestämä kuntotestaukseen sisältyivät sekä kehon kuntoindeksi -testit työpaikalla että muu työnantajan järjestämä kuntotestaus. Kuntotestit oli usein toteutettu osana laajempaa hanketta tai erillisenä ostopalveluna esimerkiksi yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. KKI:n tukemissa hankkeissa käytössä olivat vastaavat kehon kuntoindeksi -testit kuin Matka hyvään kuntoon -kampanjassa. Työpaikoilla toteutettuun liikuntaohjaukseen puolestaan sisältyivät sekä henkilökohtainen liikuntaneuvonta tai -ohjaus että taukoliikuntaan ohjaaminen.

### **5.2.3 Työpaikan fyysinen ympäristö mahdollistaa liikkumisen**

Lähes kaikilla työpaikoilla oli toteutettu ainakin joitain fyysiseen ympäristöön liittyviä ratkaisuja, jotka mahdollistivat liikkumisen (taulukko 2). Työpaikan fyysiseen ympäristöön liittyvät liikkumisen mahdollistavat ratkaisut jakautuivat työpäivän aikaisen liikkumisen ja työmatkaliikunnan mahdollistaviin tekijöihin.

Työpäivän aikaisen liikkumisen mahdollistavia ympäristötekijöitä olivat taukoliikuntavälineet, työpisteratkaisut sekä muut liikkumiseen kannustavat työympäristön fyysiset puitteet. Erityisesti seisomatyöpisteet olivat suosittuja niissä työpaikoissa tai niillä työntekijöillä, jotka tekivät paljon näyttöpäätetyötä. Myös taukoliikuntavälineistöä oli usein työntekijöiden käytettävissä.

*meillä on seisomatyöpisteitä, meillä on taukoliikuntavälineitä, meillä on tuolla keppejä, meillä on noita jumppapalloja, sitte meillä on kuminauhoja, on kaikkia tällasia, mitä voi niinku käydä tossa, meillä on tossa keskellä sellanen tila, missä hyvinki pystyy niitä käyttämään (haastattelu 14)*

Muihin työpäivän aikaiseen fyysiseen aktiivisuuteen kannustaviin ratkaisuihin sisältyi esimerkiksi kaikkien työntekijöiden yhteisessä käytössä oleva, käytävään sijoitettu tulostin, mikä lisäsi työpäivän aikaisia askelia. Työmatkaliikunnan mahdollistaviksi tekijöiksi nimettiin työyhteisöpolkupyörät ja työmatkaliikunnan mahdollistavat puitteet, kuten pyörätelineet ja peseytymistilat.

## 5.2.4 Liikkumiseen kannustetaan vaikuttamalla tietoon ja asenteisiin

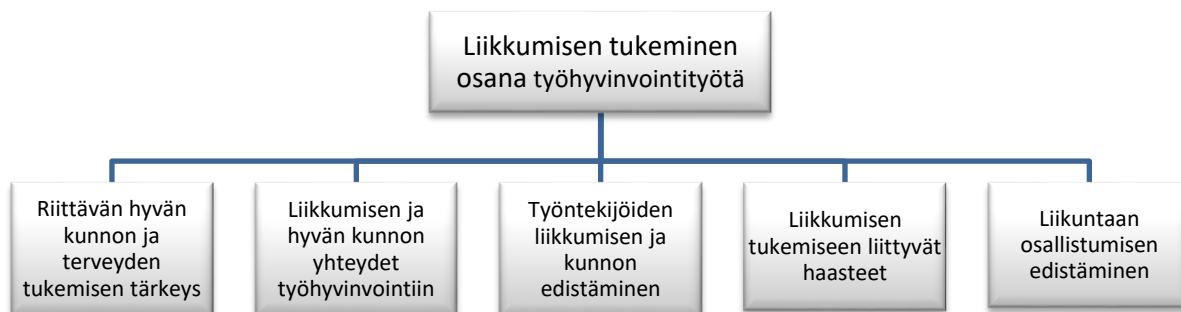
Työntekijöiden liikkumista oli pyritty lisäämään myös vaikuttamalla liikkumista koskevaan tietoon ja asenteisiin. Tämänkaltaista epämuodollista liikkumiseen kannustamista oli toteutettu useimmilla työpaikoilla (taulukko 2). Yleisin tietoon ja asenteisiin vaikuttamisen muoto oli työyhteisön jäsenten keskinäinen kannustaminen liikkumiseen, jonka lähes kaikki haastateltavat mainitsivat. Kannustaminen saattoi tapahtua esimerkiksi sanallisesti tai esimerkiksi näyttämällä.

*mä oon kakkostyönäni ryhmäliikunnan ohjaaja, eli joka tapauksessa yritän kannustaa mun työkavereita, joko mun seuran jumppiin tai johonkin, ja käyttämään portaita hissien asemasta ja näin (haastattelu 15)*

Useimmissa työyhteisöissä liikkumiseen oli kannustettu myös pitämällä erilaisia siihen liittyviä asioita esillä työpaikoilla. Kanavia asioiden esillä pitämiseen olivat esimerkiksi sähköposti, ilmoitustaulut, infotelevisiot, palaverit ja yhteisiin tiloihin sijoitetut KKI-ohjelman materiaalit. Liikkumista tukeva toimintakulttuuri mainittiin muutamissa haastatteluissa. Tämä saattoi tarkoittaa esimerkiksi kävelykokouksia tai lupaa käyttää työaika liikkumiseen.

## 5.3 Liikkumisen tukeminen osana työhyvinvointityötä

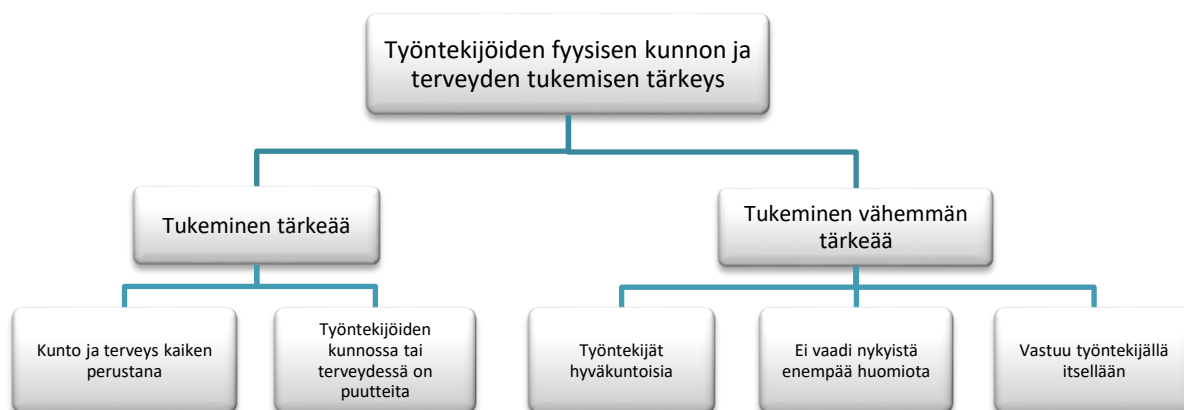
Liikkumisen ja fyysisen kunnon merkitystä sekä niiden tukemista osana työhyvinvointityötä tarkasteltiin useiden erilaisten lähestymistapojen kautta. Aihepiirin sisällä nousi esiin monia näkökulmia, joita olivat: riittävän hyvän kunnon ja terveyden tukemisen tärkeys, liikkumisen ja hyvän kunnon yhteydet työhyvinvointiin, työntekijöiden liikkumisen ja kunnon edistäminen, liikkumisen tukemiseen liittyvät haasteet ja liikuntaan osallistumisen edistäminen (kuvio 4).



KUVIO 4. Liikkumisen tukeminen osana työhyvinvointityötä

### 5.3.1 Riittävän hyvän kunnon ja terveyden merkitys tunnistetaan

Tutkimuksen osallistujat tunnistivat laajasti riittävän hyvän fyysisen kunnon ja terveyden merkityksen työn kannalta, mutta niiden tukemisen tarpeesta osana työhyvinvointityötä esitettiin erilaisia näkemyksiä. Työntekijöiden fyysisen kunnon ja terveyden tukemisen tärkeys puhutti haastateltavia puolesta ja vastaan, ja näkökulmia perusteltiin eri tavoin (kuvio 5).



KUVIO 5. Kunnon ja terveyden tukemisen tärkeys työhyvinvointityön osa-alueena

Työntekijöiden fyysisen kunnon ja terveyden tukemisen tärkeyttä perusteltiin sillä, että riittävän hyvää terveyttä ja fyysistä kuntoa pidettiin työhyvinvoinnin kannalta erittäin merkityksellisinä, kaiken perustana. Niiden katsottiin olevan eräänlainen itsestään selvä peruslähtökohta, joiden on oltava riittävän hyvällä tasolla, jotta työnteko onnistuu.

*se riittävän hyvä kunto ja terveys niin, sit ko se terveys pettää nii sit sen näkee sen tärkeyden, että kyllähän se sitten se tukijalka sille koko olemiselle on* (haastattelu 1)

Toisekseen riittävän hyvän kunnon ja terveyden tukemisen merkitys työhyvinvointityön osa-alueena korostui erityisesti sellaisissa työyhteisöissä, joissa työntekijöiden terveydessä tai kunnossa oli havaittu jonkinlaisia ongelmia. Esimerkiksi henkilöstön puutteellinen työkyky, ylipaino tai korkea keski-ikä vaikuttivat siihen, että osa haastateltavista piti työntekijöiden kunnon ja terveyden tukemista tärkeänä työhyvinvointityön osa-alueena.

*meillä tietysti korostuu myös toi, että on riittävän hyvä kunto ja terveys, koska nää rupee olla aika ikääntynyttä porukkaa* (haastattelu 5)

Kaikki tutkimuksen osallistujat eivät kuitenkaan pitäneet työntekijöiden kuntoon ja terveyteen panostamista erityisen tärkeänä työhyvinvoinnin tukemisen osa-alueena. Erityisesti niissä työyhteisöissä, joissa työntekijät olivat haastateltavien mukaan pääsääntöisesti nuoria, hyväkuntoisia ja muutenkin urheilullisia, ei koettu olevan erityistä tarvetta panostaa työntekijöiden liikumisen ja terveyden tukemiseen. Työntekijöillä katsottiin olevan muutenkin riittävän hyvä peruskunto. Kuntoon ja terveyteen ei nähty tarvittavan enää lisäpanostuksia myöskään silloin, kun tämä työhyvinvoinnin tukemisen osa-alue oli jo entuudestaan hyvällä tasolla tai muut työhyvinvointityön osa-alueet kaipasivat enemmän panostuksia.

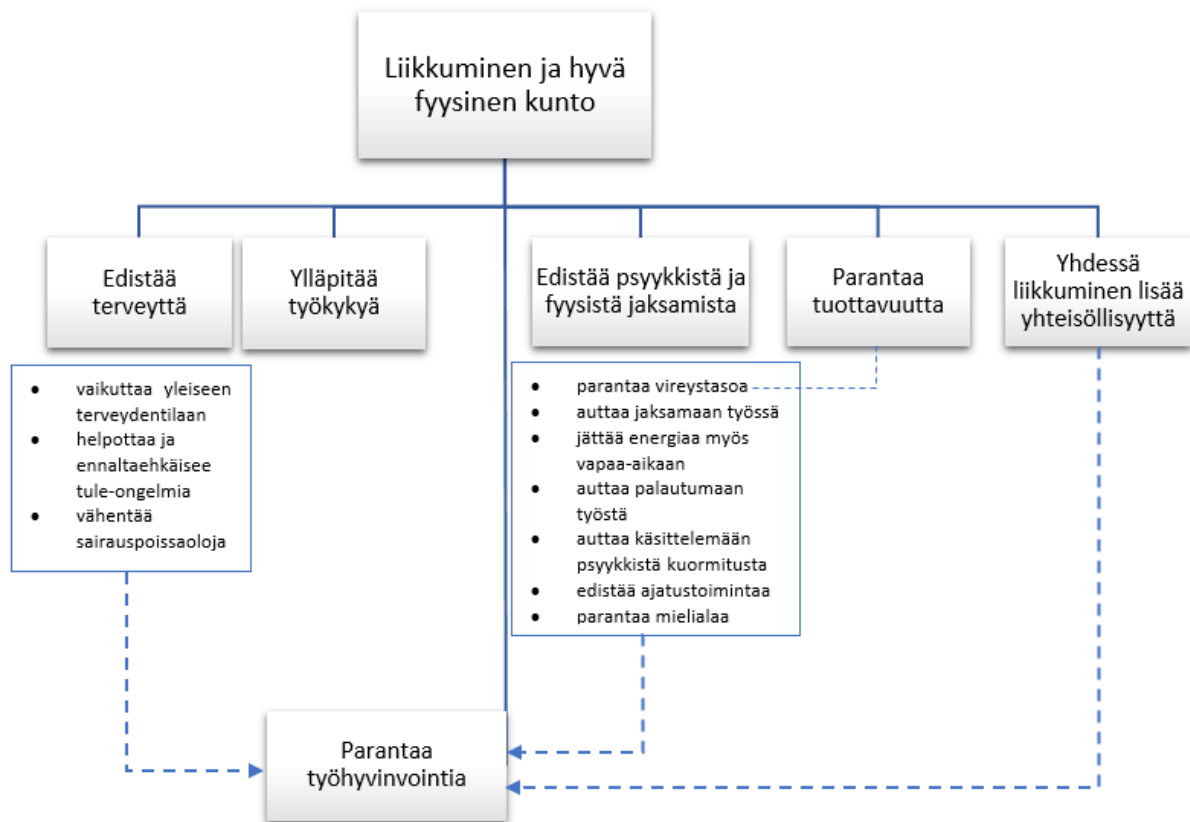
*Meillä on niin sporttista väkeä täällä, että sen takia ehkä täällä henkilöllä hyvä kunto ja terveys on vitosena, että se ei oo tavallaan meillä ykkösasiana siellä. Että me totta kai yritetään pitää sitä tässä koko ajan mukana ja näin.* (haastattelu 2)

Kolmas esiin nostettu näkökulma oli, että kunnosta ja terveydestä huolehtimisen olisi lähdettävä työntekijöistä itsestään. Osa haastateltavista koki, että vastuu riittävän hyvän kunnan ja terveyden ylläpitämisestä oli työntekijöillä, joskin työnantaja voi tukea siinä.

*Se et pitää huolta itsestään ja yrittää pysyä hyvässä kunnossa niin kyllähän se auttaa sitten pysymään myös terveenä ja näin, että kyl se on semmonen aika itsestäänselvä asia, että siitä on myös itsellä vastuu. Mut toki on työnantajalla myös, työnantaja tietysti voi tulla vastaan siinä ja kannustaa tässä asiassa.* (haastattelu 15)

### **5.3.2 Liikkumisella ja hyvällä fyysisellä kunnolla positiivisia vaikutuksia työlle**

Liikkumisella ja riittävän hyvällä fyysisellä kunnolla uskottiin olevan monenlaisia positiivisia vaikutuksia työn kannalta. Tutkimuksen osallistujat kuvasivat näitä vaikutuksia monipuolisesti, ja eri ihmiset näkivät vaikutusten reitit eri tavoin. Laajimmin kuvailtiin liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnan terveyttä sekä fyysistä ja psyykkistä jaksamista edistäviä vaikutuksia. Muita esiin nostettuja myönteisiä vaikutuksia olivat työhyvinvoinnin paraneminen, työkyvyn ylläpito, työn tuottavuuden paraneminen sekä yhdessä liikkumisen yhteisöllisyyttä kohentava vaikutus. Liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnan uskottiin vaikuttavan työhyvinvointiin toisaalta suoraan, toisaalta välillisesti muiden positiivisten vaikutusten kautta (kuvio 6).



KUVIO 6. Liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnon positiiviset vaikutukset työlle

Tutkimuksen osallistujat uskoivat liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnon edistävän työntekijöiden terveyttä. Liikkumisen ja hyvän kunnon uskottiin kohentavan yleistä terveydentilaa, helpottavan ja ennaltaehkäisevän tuki- ja liikuntaelämistön ongelmia sekä vähentävän sairauspoissaoloja. Varsinkin toimistotyötä tekevissä työyhteisöissä liikkumisella koettiin olevan niskahartiaseudun ongelmia helpottava ja ennaltaehkäisevä vaikutus.

*varmaan toi keppi on ehkä tehokkain että, porukka saa hartioilta jumia pois ja muuta vastaavaa (haastattelu 7)*

Liikkumisen ja hyvän kunnon uskottiin myös ylläpitävän työkykyä. Useat haastateltavat rinasivat terveyden ja työkyvyn hyvin vahvasti, mutta vaikutuksia tarkasteltiin myös toisistaan erillään.

*henkilöstön työkyvyn ylläpito tai ylipäänsä se terveys siellä taustalla, nii on se tärkein siinä liikkumisen tukemisessa (haastattelu 1)*

Vain yksi haastateltava nosti esiin liikunnan työkyvyttömyyseläkkeitä ennaltaehkäisevän ja siten organisaation tulosta kohentavan vaikutuksen. Terveyden vaikutusta työn tuottavuuteen ei

mainittu erikseen yhdessäkään haastattelussa, vaikka useat tutkimuksen osallistujista uskoivatkin liikkumisella ja hyvällä kunnolla olevan yhteys vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Sen sijaan osa haastatelluista koki sairauspoissaolojen vaikuttavan työyhteisön hyvinvointiin. Erityisesti pienissä työyhteisöissä yhden sairastuminen voi kuormittaa koko työyhteisöä.

*meil ei ihan hirveesti oo semmosta, tavallaan sijaisresursseja esimerkiks, että sitä kautta se tulee myös koko työyhteisön hyvinvointiin mukaan, et jos ajattelee et ihmisillä, toisilla on kauheesti vaikka sairaspöissaoloja, niin se kuormittaa aina väistämättä muuta henkilöstöä (haastattelu 4)*

Liikkumisen ja hyvän kunnan positiivinen vaikutus jaksamiseen korostui aineistossa, sillä lähes kaikki osallistujat nostivat sen esiin jollain tasolla. Vaikutuksia tarkasteltiin monesta näkökulmasta. Liikkumisen ja hyvän kunnan uskottiin parantavan sekä fyysistä että psyykkistä jaksamista niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Osa vastaajista kuvaili jaksamista hyvin yleisellä tasolla, eikä erottanut jaksamisen fyysistä ja psyykkistä ulottuvuutta toisistaan. Laajimmin haastateltavat kuvasivat liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiselle. Jotkut haastateltavat painottivat fyysistä jaksamista työssä, mutta myös psyykinen jaksaminen nousi esiin. Riittävän hyvän fyysisen kunnan merkitys työstä selviämiseksi korostui niillä työpaikoilla, joilla tehtiin fyysisesti raskasta työtä. Huonossa kunnossa oleville työntekijöille fyysisesti kuormittavan työn uskottiin käyvän rankaksi esimerkiksi hoito- ja rakennusaloilla.

*Pitäs jaksaa se koko päivä olla jalkojen päällä ja mennä, niin kyllähän se totta kai vaikuttaa. Mitä parempi kunto, niin sitä paremmin sitä jaksaa. (haastattelu 12)*

Toinen keskeinen näkökulma oli liikkumisen ja hyvän kunnan vireystilaa edistävä vaikutus, joka nousi esiin lähes kaikissa haastatteluissa. Liikkumisen vaikutusta vireystasoon kuvailtiin esimerkiksi pirteyden ja työvireen kautta.

*työvirekin pysyy parempana, kun on hyvässä kunnossa, ja tietysti sitten jos vähä jotai pientä taukojumppaa tekee vielä siinä päivän mittaan, niin se auttaa sitte kanssa (haastattelu 1)*

Muutama haastateltava nosti esiin myös vireystason vaikutuksen työn tehokkuuteen, mistä johtuen vireystason koettiin vaikuttavan paitsi työssä jaksamiseen, niin myös työn tuottavuuteen.



Liikkumisen uskottiin edistävän psyykkistä jaksamista, sillä sen koettiin toimivan psyykkisen kuormituksen käsittelyn apuna, kohottavan mielialaa sekä edistävän ajatustoimintaa. Näiden myönteisten vaikutusten johdosta liikkumista pidettiin hyödyllisenä myös henkisesti kuormitavassa työssä. Työn psyykkisen kuormituksen käsittelyn kannalta tärkeänä pidettiin esimerkiksi liikkumisen stressiä lievittävää vaikutusta sekä sitä, että hyvässä kunnossa jaksaa myös henkisesti haastavia tilanteita paremmin. Liikkumisen ajatustoimintaa edistävä vaikutus liitettiin erityisesti työmatkaliikuntaan sekä työpäivän katkaisevaan liikkumiseen. Työpäivään sisällytetyn liikunnan uskottiin saavan ajatukset uusille urille ja edistävän siten myös työntekoa, kuten erään yhdistyksen toiminnanjohtaja kuvailee:

*ku me on menty esimiesten kans vaikka tykylenkille, kierretty tuo järvi, niin parhaat hankeideat tai parhaat ratkaisumallit on keksitty siellä tyhylenkillä* (haastattelu 6)

Haastatteluissa esiin nousi myös liikkumisen tärkeä merkitys työn vastapainona. Liikkumisen uskottiin palauttavan työstä, sillä se voi irrottaa ajatukset työasioista ja auttaa rentoutumaan. Riittävän hyvän kunnon esitettiin vaikuttavan yleiseen jaksamiseen myös, koska hyväkuntoisilla työntekijöillä työ ei vie kaikkea energiaa, vaan sitä jää vapaa-ajallekin. Kun kaikki energia ei kulu työstä suoriutumiseen, jaksaa vapaa-ajalla huolehtia itsestään paremmin esimerkiksi liikkumalla.

*mää itse nään sen tosi tärkeenä, että on hyvä fyysinen kunto, että selviytyy työstä ja sitte tosiaan että voimavaroja vielä sen työpäivän jälkeenkin* (haastattelu 11)

Liikkumisen ja hyvän kunnon merkitystä työn tuottavuudelle kuvailtiin pääsääntöisesti epäsuorasti: hyvässä kunnossa olevan työntekijän uskottiin jaksavan työskennellä tehokkaasti. Vain muutama osallistuja toi suoraan esiin liikkumisen vaikutuksen työn tuottavuuteen. Jotkut haastateltavat näkivät kuitenkin fyysisen kunnon vaikuttavan vireystason kautta työssä jaksamiseen ja edelleen työn tuottavuuteen.

*kun sä oot pirtee ja fyysisesti hyvässä kunnossa, niin sä jaksat paremmin - - et kyl se mun mielest ihan selkeesti vaikuttaa se fyysinen kunto siihen tuottavuuteenki* (haastattelu 10)

Työyhteisön yhteisen liikkumisen koettiin vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin ja siten myös työhyvinvointiin. Epämuodollista yhdessä tekemistä, kuten liikuntaa, pidettiin hyvänä tapana

tutustua työkavereihin työn ulkopuolella ja luoda yhteishenkeä. Yhdessä liikkumisen koettiin lisäävän työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyttä. Erityisesti yhdessä liikkumisen yhteishenkeä parantavan vaikutuksen merkitys korostui sellaisten haastateltavien puheessa, joiden työpaikoilla työntekijät olivat jakaantuneet erillään oleviin yksiköihin, jotka eivät välttämättä olleet työn arjessa juuri lainkaan tekemisissä keskenään. Merkityksellisenä pidettiin myös liikunnan muodostumista yhteiseksi puheenaiheeksi työpaikalla, sillä senkin koettiin yhdistävän työntekijöitä.

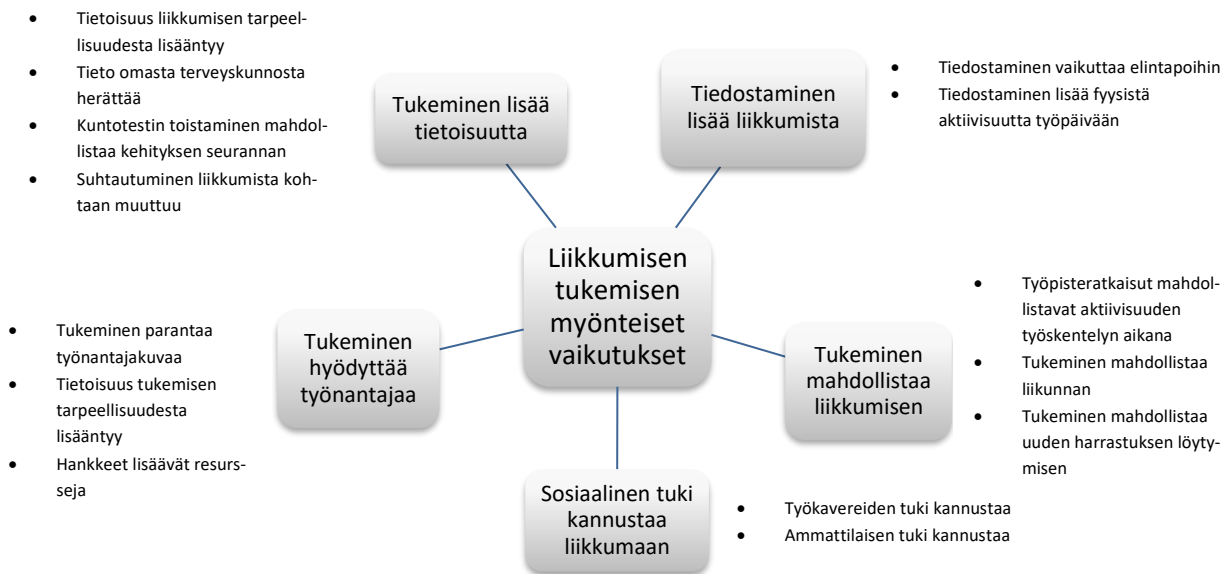
*ku porukka lähtee yhdessä tonne kuntosalille, nii sit ne niinku koko ajan jaksaa siit jauhaa, ihan kyllästymiseen saakka - - semmonen yhteenkuuluvuuden tunne on myös sitä kautta vaan niinku tiivistyy entisestään (haastattelu 13)*

Liikkumisella ja sen tukemisella nähtiin olevan myös suora vaikutus työhyvinvointiin. Jotkut vastaajat kuvailivat erikseen myös vaikutuksen reittiä esimerkiksi jaksamisen tai vähäisempien sairauspoissaolojen kautta, kuten edellä on esitetty. Jotkut haastateltavat puolestaan uskoivat liikkumisen tukemisen kohentavan työhyvinvointia ja siten edistävän työntekijöiden terveyttä ja työn tuottavuutta. Liikkumisen ja fyysisen kunnon sekä niiden tukemisen yhteydet työhyvinvointiin nähtiin siis verkostona, jossa ei ollut pelkästään yksisuuntaisia vaikutuksia.

*mun mielestä se lähtee tuosta, että työhyvinvointi kun paranee, niin se vaikuttaa sillon kaikkeen tähän muuhunki (haastattelu 16)*

### **5.3.3 Liikkumista tukemalla voidaan vaikuttaa**

Luvussa 5.3.2 kuvatut liikkumisen ja hyvän fyysisen kunnon myönteiset vaikutukset työn kannalta voivat syntyä niin työnantajan tukemasta kuin omaehtoisestakin liikkumisesta. Tutkimuksen osallistujat kuvasivat myös sitä, millaisia vaikutuksia työnantajan taholta tapahtuneella liikkumisen tukemisella oli ollut työntekijöiden asenteisiin, liikkumiseen ja kuntoon sekä niiden kautta mahdollisesti myös työhyvinvointiin. Liikkumisen tukemisen myönteisiä vaikutuksia olivat: liikkumisen tukeminen lisää tietoisuutta, tiedostaminen lisää liikkumista, tukeminen mahdollistaa liikkumisen, sosiaalinen tuki kannustaa liikkumaan ja liikkumisen tukeminen hyödyttää työnantajaa (kuvio 7).



KUVIO 7. Liikkumisen tukemisen myönteiset vaikutukset

Liikkumisen tukemisen uskottiin lisäävän työntekijöiden tietoisuutta liikkumiseen ja kuntoon liittyvistä asioista. Tukemisen uskottiin lisäävän tietoisuutta liikkumisen tarpeellisuudesta ja muuttavan suhtautumista liikkumista kohtaan. Kuntotestien uskottiin lisäävän tietoisuutta terveyskunnosta ja mahdollistavan kehityksen seurannan. Tietoisuuden lisääntyminen puolestaan koettiin tärkeäksi askeleeksi liikkumisen lisäämisessä ja kunnon parantamisessa. Yksilötasolla erilaisten liikkumisvaihtoehtojen ja oman kunnon tiedostamisen katsottiin johtavan ajatusten heräämiseen, mikä puolestaan voi johtaa konkreettisiin tekoihin. Ne tutkimuksen osallistujat, joiden työyhteisöt olivat osallistunut kuntotesteihin, kuvailivat usein kuntotestien lisännen työntekijöiden tietoisuutta omasta terveyskunnostaan ja toimineen herätyksenä ainakin joillekin työntekijöille.

*muutamille selkeesti tuli yllätyksenä, vähä että on aatellu et on hyvässä kunnossa, ja sit ei ollukaan niin hyvässä kunnossa ku aatteli - - mutta must se vaan on ihan hyvä että vähä niinku herää siihen todellisuuteen. (haastattelu 10)*

Kuntotesteihin oli joissain työyhteisöissä jo osallistuttu useamman kerran ja joissain uusia testejä oli toivottu tai suunniteltu. Useat haastateltavat nostivat esiin sen, että työntekijät olivat selkeästi kiinnostuneita oman kuntosensa tai kehonkoostumuksensa seurannasta. Seuranta-mittausten hyödyksi nähtiin nimenomaan oman kunnon kehittymisen ja mahdollisten elintapamuutosten vaikutusten seuranta. Erityisesti niissä työyhteisöissä, joissa oli toteutettu

liikkumista tukevia hankkeita, oli havaittu hankkeiden vaikuttaneen myönteisesti myös suhtautumiseen liikkumista kohtaan.

Tietoisuuden lisääntymisellä omasta terveyskunnosta, kehonkoostumuksesta tai liikkumisen merkityksestä oli havaittu olleen myös konkreettisia vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen tai kuntoon. Oman kunnan tai ylipäätään liikkumisen merkityksen tiedostaminen oli saattanut vaikuttaa elintapoihin tai lisätä fyysistä aktiivisuutta työpäivään. Erityisesti liikkumista tukevien hankkeiden ja kuntotestauksen oli havaittu johtaneen elämäntapamuutoksiin joillakin työntekijöillä. Oman kunnan tiedostaminen oli saanut jotkut työntekijät lisäämään liikuntaa ja/tai pudottamaan painoa.

*ainaki osalla on paino pudonnu, että se on ihan selkee muutos ollu* (haastattelu 16)

Esiin nousi myös huomion kiinnittäminen työpäivän aikaisen istumisen vähentämiseen ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen. Näiden asioiden esillä pitämisen ja tiedostamisen oli huomattu lisänneen istumisen tauottamista ja fyysisen aktiivisuuden sisällyttämistä työpäivään. Huomion kiinnittäminen istumisen vähentämiseen liittyi usein liikkumista edistäneisiin hankkeisiin.

Liikkumisen tukemista kuvattiin myös mahdollisuuksien tarjoamisena, joka voi tiedostamisen tapaan johtaa konkreettisiin muutoksiin liikkumisessa. Erilaiset työpisteratkaisut, kuten seisomatyöpisteet tai jumppapallojen käyttäminen istuimina, mahdollistivat täysin passiivisen paikallaanolon korvaamisen kevyellä aktiivisuudella. Tämänkaltaiset ratkaisut olivat suosittuja toimistotyötä tekevien parissa, ja työntekijöiden kuvailtiin hyödyntävän näitä mahdollisuuksia aktiivisesti. Joidenkin liikkumisen tukimuotojen kuvattiin mahdollistavan varsinaisen liikunnan työntekijöille. Hankkeiden liikuntalajikokeilujen ansiosta oli voinut päästä tutustumaan kokonaan uusiin liikuntamuotoihin ja kokeilemaan eri lajeja usein ilmaiseksi. Joillekin työntekijöille tukimuodot, kuten liikuntasetelit, mahdollistivat liikuntaharrastuksen taloudellisesti. Liikkumisen tukeminen liikuntaseteleiden tai hankkeiden kautta oli joidenkin työntekijöiden kohdalla mahdollistanut myös kokonaan uusien liikuntaharrastusten löytymiseen.

*Et sehä se on se ykkösasia tässä ollu - - että just pääsee kokeilemaan ne lajit, mitä ei oo koskaan ennen kokeillu ja sit mahollisesti ihastumaan sieltä johonki semmoseen lajiin mitä aina on vaan ajatellu, että voi kun miä, voi kun miä.* (haastattelu 3)

Muilta saatu tuki, kannustus ja ohjaus olivat merkittäviä tekijöitä siinä, miksi erilaiset tukimuodot olivat lisänneet liikkumista. Liikkumaan kannustavaa sosiaalista tukea saatiin toisaalta työkavereilta, toisaalta ammattilaisilta. Erityisesti työyhteisön muilta jäseniltä saatu vertaistuki koettiin tärkeänä liikkumiseen kannustavana tekijänä. Yhdessä työkavereiden kanssa liikkussa ryhmän koettiin saavan lähtemään liikkumaan silloinkin, kun ei huvittaisi. Liikkunnasta innostuneiden työkavereiden, työyhteisön yhteisen liikunnan tai keskellä työpäivää tarjotun liikkumismahdollisuuden uskottiin myös houkuttelevan vähemmän aktiivisia työntekijöitä mukaan liikkumaan.

*he yrittää sellaset, jotka ei oo vielä siitä [kuntosalista] innostunu, niin yrittää kauheesti niitäki vielä tsempata, että nyt ota se kortti, että nyt kannattaa lähteä, ja tuu meidän kanssa (haastattelu 13)*

Ammattilaisilta saadun ohjauksen ja kannustuksen puolestaan koettiin mahdollistavan henkilökohtaisen neuvonnan ja siten liikkumisen lisääntymisen. Työntekijöiden uskottiin esimerkiksi hyödyntävän mikrotaukopisteiden taukoliikuntavälineistöä enemmän, kun työfysioterapeutti oli opastanut heille oman työn kannalta tarpeellisten vastaliikkeiden tekemisen oikein.

Työntekijöiden liikkumisen tukemisella uskottiin olevan työnantajan kannalta muitakin myönteisiä seurauksia kuin yleiset liikkumisesta ja hyvästä kunnosta johtuvat vaikutukset. Tätä näkökulmaa toivat esiin erityisesti ne haastateltavat, joiden työyhteisöissä oli toteutettu liikkumista tukevia hankkeita. Tukemisen uskottiin ensinäkin parantaneen työnantajakuva. Liikkumiseen panostamista pidettiin osoituksena työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta, ja työntekijöiden uskottiin arvostavan sitä. Tämän puolestaan uskottiin heijastuvan mahdollisesti jonkinlaisena hyvänä yritykselle takaisinpäin ja kohentavan työnantajakuva.

*kun työnantaja kiinnittää niihin asioihin huomiota, ja kannustaa tavallaan huolehtimaan näistäki asioista, eikä vaan pelkästään siitä puhtaasta rahasta, työnteosta, mitä täällä tehdään, siitä bisneksestä, nii kyl se varmasti on semmonen positiivinen signaali, mikä sitte tuo taas sieltä takasikkipäin jotain (haastattelu 4)*

Hankkeiden koettiin hyödyttäneen työnantajaa mahdollistamalla sellaisten tukimuotojen tarjoamisen, joihin ei muuten olisi ollut resursseja – joko omaa osaamista tai taloudellisia mahdollisuuksia. Liikkumisen tukemisen hyödyksi nähtiin myös, että työnantajan tietoisuus työntekijöiden kunnosta ja liikkumisen tukemisen tarpeellisuudesta oli lisääntynyt. Tämä näkökulma liittyi erityisesti kuntotestaukseen joko Matka hyvään kuntoon -kampanjan tai liikkumista

tukevien hankkeiden yhteydessä. Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutuksia työyhteisöihin on tarkasteltu lähemmin luvussa 5.4.

### 5.3.4 Liikkumisen tukemiseen liittyy paljon haasteita

Tutkimuksen osallistujat nostivat esiin runsaasti erilaisia haasteita, joita työntekijöiden liikkumisen tukemiseen liittyi (kuvio 8).



KUVIO 8. Liikkumisen tukemiseen liittyvät haasteet.

Liikkumisen tukemiseen liittyvistä haasteista erityisen yleisiä olivat erilaiset työntekijöiden osallistumisaktiivisuuteen liittyneet haasteet: työntekijät eivät innostuneet tarjotuista mahdollisuuksista, tarjottuja mahdollisuuksia hyödynsivät muutenkin aktiiviset työntekijät ja osa työntekijöistä ei osallistunut mihinkään. Lisäksi esiin nostettiin, etteivät työntekijät halunneet käyttää vapaa-aikaa työnantajan tarjoamaan liikuntaan. Työntekijöiden kiinnostuksen puute tarjottuja mahdollisuuksia kohtaan nousi esiin lähes kaikissa haastatteluissa. Vähäisestä kiinnostuksesta johtuen suunniteltu liikkumisen tukemisen muoto oli saatettu jättää toteuttamatta tai käytössä ollut tukimuoto lakkauttaa.

*meillä on ollu joogaa, ja meillä on ollu aquazumbaa ja meillä on ollu vaikka mitä, järjestetty niinku itse henkilöstölle, ja se on osottautunu että he ei, niin pieni osa sitoutuu niihin (haastattelu 11)*

Kiinnostuksen puute saattoi liittyä myös tiettyihin liikunta- tai tukimuotoihin. Esimerkiksi uinti tai raskas kuntopiiri liikuntapäivän lajeina olivat saattaneet rajata osallistujamäärää tai yhteistä taukoliikuntaa ei kannattanut edes yrittää ehdottaa. Monissa työyhteisöissä myös kiinnostus kuntotestausmahdollisuutta kohtaan oli ollut vähäistä.

Useissa työyhteisöissä osallistuminen työnantajan tukemaan liikkumiseen oli polarisoitunutta. Osa haastateltavista kuvasi muutenkin aktiivisten ja kunnostaan huolehtivien työntekijöiden hyödyntävän myös työnantajan tarjoamia liikkumismahdollisuuksia innokkaasti ja osan työntekijöistä jättävän kaikki tarjotut mahdollisuudet hyödyntämättä.

*kaikki ne aktiiviset aina osallistuu kaikkeen, mut sitte ne jotka niinku ei osallistu, ne ei osallistu mihinkään (haastattelu 16)*

Tutkimuksen osallistujat nostivat esiin, että liikkumisen tukimuotoja eivät useilla työpaikoilla hyödyntäneet juuri ne työntekijät, joille niistä olisi todennäköisesti eniten hyötyä. Useat haastateltavat kuvasivat vastaavanlaista polarisoitumista myös Matka hyvään kuntoon -kuntotesteihin osallistumisen suhteen.

*ketkä siellä [luntotestissä] kävi, nii on semmosia aktiivisia liikunnan harrastajia, että useinhan se tämmösissä menee, että ne kelle ehkä varmaa eniten vois olla hyötyä nii sit eivät välttämättä niinkun lähdekään (haastattelu 9)*

Vähäinen osallistumisaktiivisuus liittyi myös siihen, että työnantajan tarjoamat liikkumismahdollisuudet ajoittuivat vain harvoin työajalle, jolloin työntekijöitä ei voitu velvoittaa osallistumaan tuettuun liikuntaan. Työntekijöiden koettiin olevan aiempaa tarkempia vapaa-ajastaan ja haluttomia käyttämään kiireisessä arjessa aikaa työnantajan tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin.

Liikkumisen tukemiseen liittyi monia erilaisia käytännön haasteita. Useilla työpaikoilla yhteinen liikkuminen, kuten taukoliikunta, työajalla ei ollut mahdollista. Syynä saattoi olla esimerkiksi vuorotyö tai etteivät kaikki työntekijät voineet olla yhtä aikaa pois työpisteiltään.

*sä et pysty oikeen niinku sopimaan semmosta tiettyä aikaa, se ei taho onnistua vaan, et kaikki ei oo samaan aikaan paikalla (haastattelu 3)*

Liikkumisen tukimuotojen tarjoamista tai hyödyntämistä saattoi rajoittaa myös työntekijöiden tai työtehtävien sijoittuminen laajalle alueelle. Esimerkiksi kävelykokousten järjestäminen oli saatettu todeta mahdottomaksi, koska kokouksiin osallistuttiin usein etäyhteyden kautta. Työtehtävien sijaitseminen laajalla alueella puolestaan hankaloitti työmatkaliikuntaa. Kaikilla työpaikoilla esimerkiksi peseytymistiloja ja pyörätelineitä ei pidetty liikkumisen tukemisen muotoina, koska työmatkapyöräily ei niistä huolimatta olisi käytännön syistä ollut mahdollista.

*meillä on joo, suihkut rakennettu sinne kyllä, mutta se ei siihen oikeestaan, kun ihmiset joutuu kuitenkin työssään käyttää sitä autoa, ja sitte kuljettaan työkaluja siellä, nii se on niinku oikeestaan mahdotonta, että sä fillarilla kulet (haastattelu 10)*

Työntekijöiden heterogeenisyys aiheutti useilla työpaikoilla käytännön haasteita yhteisen liikkumisen järjestämiseen. Kaikille sopivan liikuntamuodon löytyminen saattoi olla hankalaa, kun työyhteisöön kuului kulttuuritaustaltaan, iältään tai kuntotasoltaan hyvin erilaisia työntekijöitä. Hieman harvemmin mainittuja käytännön toteuttamiseen liittyviä haasteita olivat tilanpuute työpaikalla, joka nähtiin erityisesti taukoliikunnan toteuttamisen esteenä, sekä puutteellinen tuki johdolta, josta johtuen työntekijöiden liikkumista ei ylipäätään juuri tuettu joissakin työyhteisöissä. Lisäksi osa haastateltavista nosti esiin sen, että kaupunkien jää- ja liikuntasalivuoroista oli pulaa. Omalle työyhteisölle ei siksi ollut saatu varattua toivottua vakiovuoroa sähkö- tai jääkiekkoporukan perustamista varten.

Työnantajan taholta liikkumisen tukemista tarkasteltiin myös resurssikysymyksenä. Resursseihin liittyvät haasteet voitiin jakaa pulaan rahasta, ajasta, henkilöstöstä sekä muista resursseista. Erityisesti pienemmissä yrityksissä sekä hankerahoituksella toimivissa järjestöissä puute rahasta nostettiin merkittäväksi resurssihaasteeksi: liikkumisen tukemiseen esimerkiksi liikuntaseteleiden tai työhyvinvointipalveluiden ostamisen muodossa ei monissa työyhteisöissä ollut taloudellisia resursseja.

*mä kyl mieleellään osallistusin vaikka liikuntaseteleitten tai muitten kautta, nii se ei vaan oo ollu oikeen mahollista, ku ei oo mitään muutakaan seteliä käytössä, vaikka haluaiski (haastattelu 7)*



Puute henkilöstöresursseista nimettiin usein syyksi siihen, ettei työpaikalla järjestetty yhteistä tauko- tai muuta liikuntaa. Yhteisen taukoliikunnan toteuttaminen olisi useilla työpaikoilla ollut muutoin mahdollista, mutta toteuttaminen olisi vaatinut yhden tai useamman henkilön vetämään toimintaa. Joillain työpaikoilla liikunnallinen toiminta työajalla oli loppunut, kun tietty henkilö oli jäänyt pois työstä. Yhteisten liikuntapäivien suunnittelu ja toteutus saattoi puolestaan vaatia tietyn henkilön hoitamaan toteuttamista tai olemaan tapahtumassa mukana.

*mä oon ollu se aktiivi siinä, ja nyt mä ajattelin, että okei, että nyt katotaan jotain muuta, ja sit se, ei mitään muuta tuu, jossen mä järjestä sitä (haastattelu 15)*

Henkilöstöresursseihin liittyvät haasteet olivat tässä aineistossa suunnilleen yhtä yleisiä kuin taloudelliset haasteet, sillä kumpiakin mainittiin noin puolessa haastatteluista. Aikapula limittyi osin henkilöstöresursseihin. Liikkumisen tukimuotojen suunnittelu ja toteuttaminen sekä suunnitelmallinen työhyvinvointityö yleensäkin olisivat vaatineet aikaa, jota useilla haastatelluilla ei ollut riittävästi.

Liikkumisen tukemisen tai tukimuotojen hyödyntämisen esteiksi mainittiin usein myös erilaiset viitsimiseen, muuttuviin tilanteisiin ja tiedostamiseen liittyvät tekijät, joiden johdosta muut asiat menivät liikkumisen edelle. Monien liikkumisen tukimuotojen tarjoamisen koettiin olevan vain aikaansaamisesta kiinni. Usein aikaansaamattomuuteen liittyi myös aikatauluhaasteita: kun sopivaa aikaa liikuntatapahtumalle ei ollut löytynyt tai jokin idea ei ollut heti ottanut tuulta alleen, oli asia jätetty sikseen. Suunnitelman toteuttaminen oli saattanut estyä myös, koska eteen oli tullut jotain tärkeämpää tai kiireellisempää.

*sit me ajateltu et pitää viime syksynä uudet kuntotestit, mutta sit me muutettiin - - niin sitten tuo vähä niinku siinä sitte se jäi ja tuli talvi (haastattelu 2)*

Yksilötasolla aikaansaamattomuus liittyi erityisesti istumisen tauottaminen ja taukoliikunnan toteuttaminen. Niiden nähtiin jäävän toteutumatta viitsimättömyyden tai muistamattomuuden takia. Pelkän taukoliikuntavälineistön olemassaolon ei koettu kannustavan liikkumiseen.

*keppi on nurkassa, mutta se vähän turha, jos se on siellä nurkassa (haastattelu 9)*

Esiin nostettiin myös se, etteivät kaikki työntekijät välttämättä olleet tietoisia käytettävissä olevista tukimuodoista, niitä ei muistettu tai osattu muusta syystä johtuen hyödyntää.

Tutkimuksen osallistujat kokivat liikkumisen tukemisen haasteeksi myös liikkumisen ja muiden elintapojen henkilökohtaisuuden. Esiin nostettiin, että liikuntainnostuksen ja motivaation

omasta kunnosta huolehtimiseen olisi nouseva työntekijöistä itsestään. Työnantajan koettiin voivan tarjota liikkumismahdollisuuksia, mutta työnantajan ei katsottu voivan velvoittaa työntekijöitä liikkumaan. Työntekijöiden liikkumattomuuteen tai muihin elintapoihin ja vapaa-aikaan puuttuminen koettiin vaikeana. Joidenkin haastateltujen mielestä työntekijöiden elintavat eivät ylipäättään olleet työnantajalle kuuluva asia.

*se on aika vaikee kellekään sanoo, että sun täytyy nyt vähä itse vapaa-ajalla huolehtia itsestäs (haastattelu 12)*

Liikkumisen tukemisen haasteeksi koettiin myös, ettei liikkumisen tukimuodoilla aina ollut havaittu toivottuja vaikutuksia. Useimmiten vaikuttavuuteen liittyviä epäilyksiä liittyi liikuntaseteleihin ja vastaaviin maksuvälineisiin. Joissakin työyhteisöissä oli todettu, ettei liikuntaseteleillä ollut ollut riittävästi vaikuttavuutta esimerkiksi sairauspoissaoloihin, jotta niihin panostaminen olisi ollut perusteltua. Liikuntaseteleiden käyttämättä jääminen koettiin myös joissakin työyhteisöissä ongelmaksi. Pettymys liikkumisen tukemisen muihin vaikutuksiin liittyi usein esimerkiksi hankkeisiin tai muihin isompiin panostuksiin, joiden ei ollut havaittu vaikuttavan esimerkiksi heikoimmassa kunnossa olevien työntekijöiden painoon. Kuntotesteihin osallistuminen oli joissain tilanteissa saattanut masentaa tai hämmentää työntekijöitä, kun tulokset olivat olleet odotettua huonompia. Tällöin koettiin, ettei kuntotesti ollut toiminut elintapamuutoksiin kannustavana tekijänä. Esimerkiksi erään hankkeen puitteissa liikuntaa oli saatu lisättyä, mutta se ei ollut kuitenkaan näkynyt kehonkoostumuksessa tai painon putoamisena, mikä puolestaan oli saattanut heikentää liikuntainnostusta.

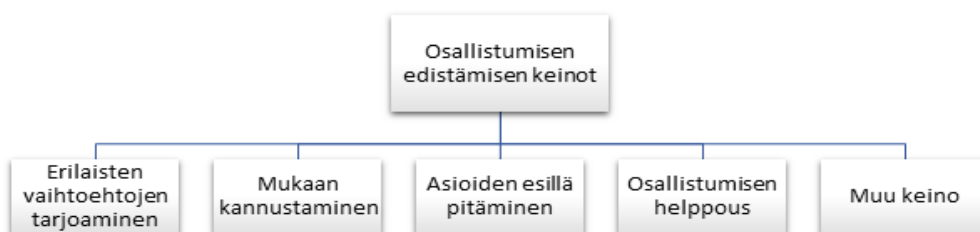
*ku osa on saanu huonon palautteen, nii sitte jonku aikaahan sitä on aivan maassa ja niinku että en ikinä enää lähe kuntosalille, ku se ei vaikuta mitään (haastattelu 6)*

Joissakin haastatteluissa esiin nousi myös huoli siitä, että työntekijöiltä oli vähennetty liikumisen tukemista tai tuki oli vähentymässä hankkeen loppumisen myötä. Tukimuotojen väheneemisellä pelättiin olevan negatiivisia seurauksia. Mahdollisiksi vaikutuksiksi nimettiin työhyvinvoinnin heikkeneminen, liikkumisen väheneminen ja terveysongelmien lisääntyminen. Työhyvinvoinnin heikkenemiseen liittyi myös näkemys siitä, että tukimuotojen poistaminen saattaisi vaikuttaa heikentävästi työtehoon tai työnantajakuvaan.

*semmonen tiäkkö työnantajakuva heikenty - - että ei luoteta ja toisaalta sitte, että okei, et jos ei työnantaja niinku jouta, niin että ei työntekijäkään enää (haastattelu 8)*

### 5.3.5 Liikuntaan osallistumista edistetään monin keinoin

Tutkimuksen osallistujat nostivat esiin erilaisia keinoja, joilla liikkumisen tukimuotojen hyödyntämistä ja erityisesti yhteiseen liikuntaan osallistumista oli pyritty työpaikalla edistämään. Osallistumisen edistämisen tapoja olivat erilaisten vaihtoehtojen tarjoaminen, mukaan kannustaminen, asioiden esillä pitäminen, osallistumisen tekeminen helpoksi sekä muut keinot (kuvio 9).



KUVIO 9. Osallistumisen edistämisen keinot

Tutkimuksen osallistujat kokivat tärkeäksi osallistumisen edistämisen keinoksi erilaisten vaihtoehtojen tarjoamisen, koska silloin jokaiselle työntekijälle uskottiin löytyvän esimerkiksi soveltuva laji tarjotuista liikuntamuodoista. Erilaisten ihmisten myös uskottiin hyödyntävän erilaisia tukimuotoja. Erilaisten vaihtoehtojen tarjoaminen toimi vastauksena erityisesti työyhteisön heterogeenisyyden aiheuttamiin haasteisiin, sillä kulttuuri- tai kuntoerojen takia kaikki työntekijät eivät aina voineet tai halunneet osallistua kaikkiin liikuntamuotoihin.

*kun ne [islaminuskoiset naiset] ei osallistu johonki tanssi-iltapäivään tai johonki semmoseen, nii sitte on ollu ohjaaja, joka menee niitten kans vaikka mustikkamettään (haastattelu 6)*

Osallistumisen tekemisen mahdollisimman helpoksi uskottiin edistävän liikkumisen tukimuotojen hyödyntämistä. Helpisuus saattoi tarkoittaa esimerkiksi matalan kynnyksen liikuntamuotojen tarjoamista, kaikenlaiseen liikkumiseen – ei vain rasittavaan liikuntaan – kannustamista tai kuntotestiin osallistumisen helpoutta. Matka hyvään kuntoon -kuntotestien etuna pidettiin sitä, että niihin oli helppo osallistua verrattuna fyysisesti rasittaviin kuntotesteihin.

*kun tää oli leposyketesti ja tommonen, niin tää oli, tavallaan ihmisillä oli matala kynnyys osallistua siihen (haastattelu 4)*

Merkittävänä osallistumisen edistämisen keinona pidettiin myös sitä, että työntekijöitä ylipääntään kannustettiin ja houkuteltiin hyödyntämään tarjottuja liikkumisen tukimuotoja. Esiin nostettiin sekä esimiehen positiivisen suhtautumisen tärkeys että innostunut ohjaaja tai työkaverit, joiden uskottiin saavan houkuteltua myös vähemmän aktiiviset työntekijät osallistumaan.

*sitäkään [viikoittaista taukojumppaa] ei meinaa ees muistaa, että se käy aina se jumpaaja sitte meitä hakemassa tuolta, melkee käestä pitäen huoneesta (haastattelu 9)*

Työntekijöiden liikkumista ja eri tukimuotojen hyödyntämistä pyrittiin useissa työyhteisöissä lisäämään myös pitämällä fyysiseen aktiivisuuteen liittyviä asioita esillä. Tämä tapahtui jatkuvalla ja montaa eri reittiä tapahtuvalla tiedottamisella sekä liikkumisen ja istumisen tauottamisen merkityksen toistamisella viestinässä. Asioiden esillä pitämisen katsottiin lisäävän tietoisuutta ja siten parantavan tukitoimien hyödyntämistä.

*sitä on pyritty koko ajan jauhamaan kaikissa näissä kokouksissa, että tunti istumista ja tauko, että se on vähä niinku yritettäs aivopestä, että se menis ees se läpi, et se jatkuva toisto on kaikissa näissä kuitenkin se asian ydin (haastattelu 3)*

#### **5.4 Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutukset työyhteisöissä**

Matka hyvään kuntoon -kampanjan työyhteisötason vaikutuksia selvitettiin tarkastelemalla, kuinka kampanjaan osallistuminen oli vaikuttanut haastateltavien liikkumista ja työhyvinvointityötä koskeviin näkemyksiin ja työyhteisöjen toimintatapoihin. Tutkimuksen osallistujat kuvasivat kampanjan ja sen eri osa-alueiden vaikutuksia kolmen lähestymistavan kautta: kampanja ei vaikuttanut näkemyksiin tai toimintatapoihin, kampanja herätti ajatuksia ja kampanja johti toimenpiteisiin. Työyhteisötason vaikutuksiin liittyvien mainintojen määrä eri haastattelussa on esitetty taulukossa 3. Kampanjan kuntotestiosuuden mahdollinen myönteinen vaikutus kuntotestiin osallistuneisiin työntekijöihin yksilötasolla nousi esiin liikkumisen tukemisen hyötyjä tarkasteltaessa (luku 5.3.3).

### TAULUKKO 3. Matka hyvään kuntoon kampanjan vaikutukset työhyvinvointityöhön

<b>Kampanja ei vaikuttanut näkemyksiin tai toimintatapoihin</b>	
Kampanja ei muuttanut näkemyksiä työhyvinvoinnista	9
Kampanja ei muuttanut näkemyksiä liikkumisen merkityksestä	9
Kampanja ei muuttanut toimintatapoja	5
Työyhteisöraporttia ei juuri hyödynnetty työhyvinvointityössä	4
Kampanjan verkkomateriaaleja ei hyödynnetty	8
Kampanjan printtimateriaaleja ei hyödynnetty työyhteisötasolla	8
<b>Kampanja herätti ajatuksia</b>	
Kampanja antoi tietoa työntekijöiden kunnosta ja liikkumisen tukemisen tarpeellisuudesta	7
Kampanja herätti ajatuksia työhyvinvointityöstä	6
Kampanja sai suunnittelemaan muutoksia liikkumisen tukemiseen	6
Tulosta kohti -tilaisuus lisäsi tietoa liikkumisen yhteydestä sairauspoissaoloihin	5
Työyhteisöraportin tuloksia käsiteltiin työpaikalla	5
Kampanjan muita sisältöjä käsiteltiin työpaikalla	3
<b>Kampanja johti toimenpiteisiin</b>	
Tulosta kohti -tilaisuus sai järjestämään liikunnallisen tapahtuman	2
Tulosta kohti -tilaisuus sai kannustamaan henkilökuntaa kuntotesteihin	3
Kampanjamateriaaleja oli esillä/jaettiin työpaikalla	11
Kampanjamateriaaleja hyödynnettiin työhyvinvointityössä	4

Kuten taulukosta 3 käy ilmi, yli puolet haastateltavista ilmoitti, ettei kampanjaan osallistuminen vaikuttanut mitenkään heidän näkemyksiinsä työhyvinvoinnista tai liikkumisesta. Useat tutkimuksen osallistujista korostivat sen sijaan, että Tulosta kohti -koulutustilaisuuteen osallistuminen tuki ja vahvisti heidän aikaisempia näkemyksiään.

*ei siinä tietysti mitään uutta tullu, mutta vahvasti sitä omaa näkemystä (haastattelu 11)*

Kampanjamateriaaleja oli hyödynnetty työhyvinvointityössä vain vähän. Esimerkiksi kampanjan verkkosivuilla oli saatettu käydä rekkakiertueelle ilmoittautumisen yhteydessä, mutta niihin ei ollut perehdytty tarkemmin.

Vaikka useimmat haastateltavat kokivat, ettei kampanjaan osallistuminen ollut suoranaisesti vaikuttanut heidän näkemyksiinsä tai toimintatapoihinsa, oli kampanjaan osallistuminen kuitenkin herättänyt useissa tutkimuksen osallistujista jonkinlaisia ajatuksia. Lähes puolet nosti esiin sen, että kuntotesteihin osallistuminen ja/tai työyhteisöraportti oli antanut tietoa työntekijöiden kunnosta tai saanut huomaamaan liikkumisen tukemisen tarpeellisuuden. Kuusi osallistujista kertoi kampanjaan – joko Tulosta kohti -tilaisuuteen tai kuntotesteihin tai molempiin – osallistumisen saaneen heidät miettimään jonkinlaisia muutoksia liikkumisen tukemiseen.

Kahden suunnitelmissa korostui ajatus yhdessä harjoittelemisesta liikuntatapahtumaa varten, muutoin ajatukset ja suunnitelmat liikkumisen tukemisen muutoksista olivat vielä jäsentymättömiä.

*ainoostaan just tosiaan jäi se mietintämyssy päälle, et miten me voitais sitä liikuntaa saaha silleen yhteisöllisesti (haastattelu 5)*

Viisi haastateltavaa nosti erikseen esiin sen, että Tulosta kohti -tilaisuudessa käsitelty liikkumisen ja sairauspoissaolojen välinen yhteys oli jäänyt mieleen. Yhteyttä pidettiin merkittävänä, vaikka osallistujat eivät muistaneetkaan tilaisuudessa esitettyjä tarkkoja lukuja.

*jäi mieleen tohon fyysiseen kuntoon liittyen että tämmönen joku tutkimustieto siellä esitettiin että oli hirvee iso ero että ihmisten välillä ketkä liikku nolla viiva yks kertaa viikossa versus sitte vaikka kaks viiva kolme kertaa viikossa nii oli joku neljän päivän ero sairaslomapoissaoloissa vuoden aikana (haastattelu 9)*

Kuusi haastateltavaa kertoi tilaisuuden herättäneen jonkinlaisia ajatuksia työhyvinvointityöhön liittyen, mutta vain harva osasi antaa konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisia asioita tilaisuudesta oli jäänyt mieleen. Kolme tutkimuksen osallistujaa oli vienyt tietoa Tulosta kohti -tilaisuudessa käsitellyistä sisällöistä – liikkumisen ja sairauspoissaolojen välisestä yhteydestä tai työhyvinvoinnin tukemisen osa-alueista – eteenpäin ylemmälle taholle. Esimerkiksi tilaisuuksissa käsiteltyä työhyvinvointityön osa-alueiden tilan arviointiin liittyntä lomaketta ei kuitenkaan ollut konkreettisesti hyödynnetty yhdenkään tutkimukseen osallistuneen työpaikalla.

Työyhteisöraportti oli saatu kuudessa työyhteisössä, ja sen hyödyntäminen oli jäänyt hyvin vähäiseksi. Neljän haastateltavan mukaan työyhteisöraporttia ei ollut juuri hyödynnetty työhyvinvointityössä. Toisaalta viisi haastateltavaa kertoi, että työyhteisöraportin tuloksia oli käsitelty työpaikalla (taulukko 3). Tämä selittyy sillä, että kolme haastateltavista koki, ettei työyhteisöraporttia ollut juurikaan hyödynnetty tai sitä olisi pitänyt hyödyntää enemmän, mutta raportin tuloksia oli kuitenkin jossain määrin käsitelty työpaikalla. Varsinaista hyödyntämistä oli tapahtunut vain kahdessa työpaikassa: toisessa työyhteisöraporttia oli käytetty työntekijöiden kuntosojen arvioimiseen hankkeen alussa, toisessa hankkeen hyödyllisyyttä ja vaikutuksia oli arvioitu kahden kuntotestauskerran työyhteisöraporttien perusteella.

*ois voinu vähän enemmänki hyödyntää, mutta kyl niitä on sitten tässä ku on mietitty et onks tästä hyötyä vai eikö tästä oo hyötyä, nii sitte sitä kautta kyllä, et ollaan katottu läpi ja mietitty (haastattelu 1)*

Muutoin raportin tuloksista oli lähinnä viestitty työyhteisön sisällä joko koko työyhteisölle tai esimerkiksi johtoryhmälle.

Vaikka Tulosta kohti -tilaisuus ja kuntotestaukseen osallistuminen sekä mahdollinen työyhteisöraportti olivatkin herättäneet ajatuksia, oli niiden pohjalta tehty vain vähän konkreettisia toimenpiteitä. Kuten taulukosta 3 käy ilmi, kampanjan eri tilaisuuksien yhteydessä jaossa olleita printtimateriaaleja oli jaettu tai pidetty esillä useimmissa työyhteisöissä.

*meillä on yhteinen keittiö tuolla, missä ihmiset käy ruokatauolla ja kahvitauolla, nii sinne laitoin niitä ja kyllä niitä sieltä sitten hävisi (haastattelu 14)*

Varsinainen kampanjamateriaalien hyödyntäminen työhyvinvointityössä oli harvinaista.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tulosten tarkastelu suhteessa aiempaan tutkimukseen

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä työpaikkojen työhyvinvoinnista vastaavilla henkilöillä oli työntekijöiden liikkumisen ja fyysisen kunnon sekä niiden tukemisen merkityksestä sellaisissa työyhteisöissä, jotka olivat osallistuneet Matka hyvään kuntoon -kampanjaan tai liikkumista edistäviin hankkeisiin. Liikkumista tuettiin työyhteisöissä monipuolisesti. Tuen määrä ja laatu kuitenkin vaihtelivat paljon. Liikkumisen tukemiseen liitettiin myös runsaasti erilaisia haasteita. Liikkumisen sekä hyvän kunnon uskottiin vaikuttavan myönteisesti esimerkiksi terveyteen, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, mutta liikkumisen ja hyvän kunnon yhteyttä työn tuottavuuteen ei tunnistettu. Työhyvinvointi ymmärrettiin laaja-alaisena ja kokonaisvaltaisena käsitteenä, johon vaikuttaa monenlaisia tekijöitä ja joka ilmenee eri tavoin yksilön ja organisaation tasoilla. Työhyvinvointia ei kuitenkaan yhdistetty työn tuottavuuteen. Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutukset siihen osallistuneiden työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden näkemyksiin ja työhyvinvointityöhön heidän työpaikoillaan olivat jääneet vähäisiksi.

#### 6.1.1 Työhyvinvoinnin käsite laaja-alainen, mutta jäsentymätön

Työhyvinvointi ymmärrettiin laaja-alaisena ja kokonaisvaltaisena käsitteenä, mutta tutkimuksen osallistujien kyky sanoittaa tätä laaja-alaisuutta tarkemmin vaihteli suuresti. Tässä tutkimuksessa työyhteisön ilmapiiri nousi työhyvinvoinnin avaintekijäksi. Työyhteisön ilmapiirin nähtiin vaikuttavan työntekijöiden psykososiaaliseen hyvinvointiin työssä, ja toisaalta yksilöiden hyvinvoinnin koettiin heijastuvan työyhteisön hyvään ilmapiiriin, ”henkeen”. Työyhteisö ja sen ilmapiiri ovat nousseet tärkeimmiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi myös aiemmissa suomalaistutkimuksissa (Ravanti & Pääkkönen 2012; Suomalaisen Työn Liitto 2017). Tässä tutkimuksessa tärkeinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä pidettiin myös työntekijän psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja suhteessa työhön, jotka eivät muissa suomalais-selvityksissä ole nousseet esiin (Ravanti & Pääkkönen 2012; Suomalaisen Työn Liitto 2017). Työntekijöiden terveys sisältyy työhyvinvoinnin määritelmään (Schulte & Vainio 2010), mutta



Brownin ja kollegoiden (2011) katsauksessa psykososiaalisen hyvinvoinnin ja fyysisen hyvinvoinnin indikaattorit oli erotettu työhyvinvoinnin indikaattoreista. Tässä tutkimuksessa psykososiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin osa-alueet, kuten henkinen hyvinvointi ja yleinen terveys, nähtiin kuitenkin keskeisinä työhyvinvoinnin osatekijöinä.

Työtehtävän merkityksellisyys ja motivoivuus, mieluinen työn teko ja työssä viihtyminen nousivat tässä tutkimuksessa tärkeiksi työhyvinvointiin liittyviksi tekijöiksi. Nämä tekijät liitetään työtyytyväisyyteen ja työn imuun, jotka voidaan ymmärtää työhyvinvoinnin lähikäsitteiksi (Päätaalo & Kyngäs 2016) tai sisällyttää työhyvinvoinnin määrittelyyn (Brown ym. 2011). Työhyvinvointi limittyi aineistossa myös työkyvyn käsitteeseen, sillä kaikki Työterveyslaitoksen (s.a. b) käyttämän työkykytalo-mallin kerrokset – yksilön terveys ja toimintakyky, osaaminen, asenteet ja motivaatio sekä työyhteisö, työolot ja johtaminen – sisältyivät tässä tutkimuksessa muodostuneeseen työhyvinvointikäsitteeseen, kuten myös työkykyyn vaikuttava ulkoinen toimintaympäristö. Johtamisen ja esimiestyön merkitys työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä jäi tässä aineistossa kuitenkin verraten pieneen rooliin, kun taas Ravanttin ja Pääkkösen (2012) selvityksessä sitä pidettiin työyhteisön jälkeen toiseksi tärkeimpänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

Tuottavuusnäkökulma erottaa työhyvinvoinnin käsitteen työn imusta, työtyytyväisyydestä ja työkyvystä, mutta se jäi tämän tutkimuksen työhyvinvointikäsitteissä hyvin pieneen osaan. Toisaalta kaikki tässä tutkimuksessa esiin nousseet työhyvinvoinnin osatekijät ja ilmenemis muodot eivät sisälly esimerkiksi Brownin ja kollegoiden (2011) näkemykseen työhyvinvoinnin indikaattoreista. Kun työhyvinvointia tutkitaan, siitä viestitään tai siihen liittyviä toimenpiteitä toteutetaan työpaikoilla, on tärkeää määritellä, mitä työhyvinvoinnilla kulloinkin tarkoitetaan.

### **6.1.2 Liikkumista tuetaan monipuolisesti, mutta tukemiseen liittyy haasteita**

Liikkumista tuettiin tutkimuksen osallistujien työpaikoilla monipuolisesti, mutta tukemisen määrä ja laatu vaihtelivat paljon. Kaikissa työyhteisöissä oli järjestetty työntekijöille jonkinlaista liikuntaa sekä toteutettu jonkin muunlaisia liikkumista tukevia toimenpiteitä. Tukeminen oli siis hieman yleisempää kuin suomalaisilla työpaikoilla keskimäärin: tutkimusten mukaan

liikuntaa tuetaan noin 80–90 %:lla suomalaisista työpaikoista (Aura ym. 2016; Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6). Tässä tutkimuksessa liikkumisen tukemista tarkasteltiin kuitenkin aiempia tutkimuksia laajemmin, sillä lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin erilaisia epämuodollisia tapoja vaikuttaa liikkumista koskeviin tietoihin ja asenteisiin. Esimerkiksi liikkumiseen kannustaminen ja vapaamuotoinen yhdessä liikkuminen nähtiin tärkeinä tapoina tukea henkilöstön liikkumista. Tämänkaltaisia tukimuotoja ei ole aiemmin luettu henkilöstöliikunnan piiriin kuuluviksi (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 5-8). Toisaalta Henkilöstöliikuntabarometrin (2017, 7-8) mukaan työpaikoilla yleisimmin tarjottujen henkilöstöliikunnan motojen joukkoon nousevat pukuhuoneet ja suihkut. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, ettei työmatkaliikunnan mahdollistavien tekijöiden, kuten suihkutilojen, olemassaoloa välttämättä mielletä henkilöstön liikkumisen tukemiseksi. Työmatkaliikunta saattaa olla mahdotonta esimerkiksi työn luonteesta ja pitkistä välimatkoista johtuen, vaikka työpaikalla olisikin peseytymismahdollisuus. Tutkimuksen tulokset herättävätkin kysymyksiä siitä, antaako Henkilöstöliikuntabarometri oikeanlaista kuvaa liikkumisen tukemisen muodoista ja yleisyydestä työyhteisöissä.

Tutkimuksen osallistujat kokivat liikkumisen tukemiseen liittyvän runsaasti erilaisia haasteita, joista esiin nousivat erityisesti työntekijöiden osallistumisaktiivisuuteen, resursseihin sekä käytännön toteuttamiseen liittyvät haasteet. Henkilöstön kiinnostuksen puute ja alhainen osallistumisaktiivisuus ovat nousseet henkilöstön liikunnan tukemisen haasteiksi myös aiemmissa suomalaistutkimuksissa (Aura ym. 2016; Henkilöstöliikuntabarometri 2017). Tämän tutkimuksen osallistujat kokivat, etteivät työntekijät ole ylipäättään riittävän kiinnostuneita tarjotuista mahdollisuuksista. Lisäksi esiin nostettiin, etteivät ne työntekijät, jotka eniten kaipaisivat tukea liikkumiseen, hyödynnä tarjottuja mahdollisuuksia. Sen sijaan muutenkin aktiivisten kuvattiin osallistuvan innokkaasti myös työnantajan tukemiin liikkumismahdollisuuksiin. Samankaltaisia tuloksia saatiin myös Henkilöstöliikuntabarometrin (2017, 14) selvityksessä, jonka mukaan henkilöstön liikuntaetuja ei käytä lainkaan keskimäärin vajaa kolmannes työntekijöistä ja puolessa työyhteisöistä etuja käyttävät pääosin muutenkin liikunnallisesti aktiiviset.

Tutkimuksessa löytyi myös joitakin keinoja, joilla työntekijöiden osallistumista koskeviin haasteisiin oli pyritty vastaamaan. Kannustamista pidettiin merkittävänä liikkumisen tukemisen muotona, mutta se nostettiin esiin myös keskeisenä keinona edistää työntekijöiden osallistumista työnantajan tukemaan liikuntaan. Lisäksi liikkumiseen ja kuntoon liittyvien asioiden

esillä pitämisen tärkeys korostui. Tämänkaltaisten keinojen on aiemminkin todettu edistävän työntekijöiden liikkumista. Heath kollegoineen (2012) havaitsi yhteisön tuen lisäävän liikkumista edistävien interventioiden onnistumista. Pronk ja Kottke (2009) puolestaan korostavat liikkumista tukevan organisaatiokulttuurin merkitystä työntekijöiden liikkumista edistävänä tekijänä. Tässä tutkimuksessa ilmeni myös, että yhdessä liikkumisen koettiin kohentavan työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja työhyvinvointia riippumatta siitä, maksettiinko esimerkiksi kuntosalikortti työnantajan tarjoamalla liikuntaseteleillä vai omakustanteisesti. Liikkumista tukevan organisaatiokulttuurin, työntekijöiden liikkumisaktiivisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta kannustaminen ja liikkumiseen liittyvien asioiden esillä pitäminen voivatkin olla merkittävämpiä tukemisen muotoja ja osallistumista edistäviä keinoja kuin esimerkiksi liikkumisen taloudellinen tuki. Tämän tutkimuksen perusteella henkilöstöliikunnan ymmärrys laajenee siitä, millaisena se Henkilöstöliikuntabarometrissa (2017, 5) esitetään.

Liikkumisen tukemiselle haasteita aiheutti usein myös pula erilaisista resursseista: rahasta, ajasta ja henkilöstöstä. Taloudellisten ja henkilöstöressurssien puute olivat henkilöstön kiinnostuksen puutteen jälkeen yleisimpiä liikkumisen tukemiseen liittyviä esteitä myös Henkilöstöliikuntabarometrissa (2017, 28). Kuten edellä on todettu, kokivat tämän tutkimuksen osallistujat erilaiset tietoon ja asenteisiin vaikuttamisen keinot tärkeiksi tavoiksi edistää työntekijöiden liikkumista. Liikkumaan kannustaminen, liikkumiseen liittyvien asioiden esillä pitäminen sekä vapaamuotoinen yhdessä liikkuminen ovat liikkumisen tukemisen muotoja, jotka eivät vaadi suuria resurssipanostuksia, joten niiden käyttämisen voidaan katsoa olevan keino vastata resurssipulaan. Tämänkaltaisten työnantajalle maksuttomien liikkumisen tukemisen muotojen käyttöä tulisi tämän tutkimuksen tulosten valossa edistää työyhteisöissä.

Liikkuminen nähtiin henkilökohtaisena elintapana ja työntekijöiden liikuntatottumuksiin puuttuminen sen vuoksi haasteellisena. Liikkumisen tukemiseen liittyi myös monia käytännön ongelmia sekä aikaansaamattomuutta. Näihin haasteisiin ei tästä aineistosta noussut esiin ratkaisuja. Tulos heijastelee sitä, että terveellisten elintapojen johtamisen tila on suomalaisilla työpaikoilla yleisesti heikko (Aura ym. 2016, 28). Työnantajille tulisi tämän tutkimuksen perusteella tarjota konkreettisia työkaluja terveellisten elintapojen johtamiseen.

### 6.1.3 Liikkumisen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä työn tuottavuuteen ei tunnisteta

Liikkumisella ja sen tukemisella nähtiin olevan monia myönteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Erityisesti aineistossa korostui liikkumisen terveyttä ja työssä jaksamista kohen-tava vaikutus: hyvässä kunnossa olevien työntekijöiden uskottiin olevan virkeämpiä ja terveem-piä ja heillä uskottiin olevan vähemmän sairauspoissaoloja kuin huonokuntoisilla. Liikkumisen ja hyvän kunnan merkitys työssä jaksamiselle koettiin tärkeäksi paitsi fyysisestä, myös psyyk-kisestä näkökulmasta. Liikkumisen uskottiin auttavan psyykkisen kuormituksen kestämisessä ja palauttavan työstä. Teisalan ym. (2014) mukaan fyysinen aktiivisuus ja kestävyyskunto ovat-kin yhteydessä stressiin sekä työpäivän että koko päivän aikana. Korkeampi fyysinen aktiivi-suus on tutkimuksissa yhdistetty myös vähäisempään itse raportoituun työstä alisuoriutumiseen (Brown ym. 2013; Burton ym. 2014). Vaikka liikkumisen yhteys sekä psyykkiseen että fyysi-seen työstä suoriutumiseen ja terveyteen tunnistettiin, ei liikkumisen ja sen tukemisen vaiku-tuksia työn tuottavuuteen juuri tuotu esiin. Samankaltaisia tuloksia saatiin Henkilöstöliikunta-barometrin (2017, 24) selvityksessä: suomalaisjohtajat uskoivat useammin liikunnan tukemisen vaikuttavan myönteisesti työntekijöiden terveyteen, työvireeseen ja työkykyyn kuin tuottavuu-teen.

Tässä tutkimuksessa korostui erityisesti yhdessä liikkumisen myönteinen vaikutus työhyvin-vointiin. Yhteisen työn ulkopuolisen tekemisen koettiin lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten työhyvinvointia. Myös aiemmassa tutkimuksessa lähes kaikkien henkilöstöliikuntaa tu-keneiden yritysten edustajat uskoivat tukemisen vaikuttavan työyhteisön yhteishenkeen ja työ-hyvinvointiin (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 22). Tässä tutkimuksessa työyhteisön ilma-piiri ja henki koettiin erittäin merkityksellisinä tekijöinä työhyvinvoinnille, mikä selittänee yh-dessä liikkumisen tuoman yhteisöllisyyden ja me-hengen korostumista myös liikkumisen tuke-misen hyötyjä arvioitaessa.

Tuottavuusnäkökulma jäi tässä tutkimuksessa taka-alalle myös työhyvinvointikäsitteitä tar-kasteltaessa. Myöskään Ravanttin ja Pääkkösen (2012) selvityksessä tuottavuus ei noussut esiin työhyvinvointikäsitteissä. Työn tuottavuus on kuitenkin osa työhyvinvointia (Anttonen & Räsänen 2009; Schulte & Vainio 2010). Erilaiset työn tuottavuuteen liittyvät indikaattorit, kuten

sairauspoissaolot, työsuoritukset, tuottavuus ja presenteeismi, olivat Brownin ja kollegoiden (2011) katsauksessa keskeisiä työhyvinvoinnin mittareita. Tuottavuusnäkökulman jäämistä vähälle huomiolle tässä tutkimuksessa saattaa selittää haastateltavien rooli työyhteisöissä: tutkimuksen osallistujista vain osa oli yrittäjiä tai yritysten ylemmän johdon edustajia. Esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun tai lähiesimiehen roolissa henkilöstön hyvinvointi voi olla tärkeämpää kuin työn tuottavuus. Huomioitavaa on myös, että tutkimuksen osallistujien työpaikoista vain osa edusti yritysmaailmaa. Työpaikoissa oli esimerkiksi useita yhdistyksiä ja järjestöjä, joiden pääasiallinen tavoite ei ole tuottaa voittoa.

Fyysisen aktiivisuuden ja kunnon sekä työn tuottavuuden välisen yhteyden jäämistä vähälle huomiolle tässä aineistossa saattaa selittää myös tiedon puute. Fyysisen aktiivisuuden yhteys terveyteen on tiedetty jo pitkään (Warburton ym. 2006). Myös liikkumisen määrän yhteydestä sairauspoissaoloihin (Amlani & Munir 2014; Holstila ym. 2016; Høgsbro ym. 2018) sekä työkykyyn on kattavasti tutkimustietoa (van den Berg ym. 2009; Arvidson ym. 2013; Fimland ym. 2015). Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden kustannuksia puolestaan on selvitetty laajasti Suomessakin (Tekemättömän työn vuosikatsaus 2016). Sen sijaan liikkumattomuuden aiheuttamista kustannuksista yhteiskunnalle ja työpaikoille on saatu Suomen osalta kattavaa tutkimustietoa vasta hiljattain (Vasankari & Kolu 2018), Onkin mahdollista, ettei työhyvinvointityöstä vastaavilla henkilöillä ole tietoa liikkumisen merkityksestä työn tuottavuudelle esimerkiksi sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden kautta.

#### **6.1.4 Matka hyvään kuntoon -kampanjalla vain vähän vaikutuksia työyhteisöihin**

Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutuksia on tässä tutkimuksessa tarkasteltu sekä työyhteisö- että yksilötasolla. Kampanjan vaikutukset tutkimukseen osallistuneiden työhyvinvointityöstä vastaavien henkilöiden työhyvinvointityötä ja liikkumista koskeviin näkemyksiin sekä työyhteisöjen toimintatapoihin olivat jääneet vähäisiksi. Konkreettisia liikunnan lisäämiseen tähänneitä toimenpiteitä oli kampanjaan osallistumisen johdosta toteutettu vain yksittäisissä työyhteisöissä. Tulosta kohti -tilaisuuksien kuvattiin kuitenkin vahvistaneen aikaisempia näkemyksiä. Kampanja oli myös herättänyt joitakin uusia työhyvinvointityöhön liittyviä ajatuksia, mutta näitä ajatuksia ei juuri osattu kuvailla tarkemmin. Useimmiten mainittiin Tulosta

kohti -tilaisuuksissa esitetyn tiedon liikkumisen ja sairauspoissaolojen välisistä yhteyksistä jääneen mieleen. Lisäksi kampanjaan liittyvää materiaalia oli jossain määrin jaettu tai pidetty esillä useimpien haastateltujen työpaikoilla, mikä oli lisännyt liikkumiseen liittyvien asioiden esillä pitämistä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan saatu tarkkaa tietoa siitä, mitä materiaaleja jaossa oli ollut, kuinka paljon työntekijät olivat niihin tutustuneet tai oliko niillä ollut jonkinlaista vaikutusta työntekijöihin. Työhyvinvointityössä materiaaleja oli käytetty vain yksittäisissä työyhteisöissä. Aiemmissa tutkimuksissa kampanjamateriaalin kaltainen ei-räätälöity viestintä ei ole osoittautunut vaikuttavaksi keinoksi aikuisten liikkumisen lisäämisessä (Biddle ym. 2012).

Matka hyvään kuntoon -kampanjan tavoitteena oli edistää liikkumista tukevan organisaatiokulttuurin syntymistä. Liikkumisen integroimista osaksi organisaatiokulttuuria sekä yhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen merkitystä on korostettu useissa tutkimuksissa (Pronk & Kottke 2009; Barr-Anderson ym. 2011; Heath ym. 2012; Schröer ym. 2014). Tästä johtuen on erittäin tärkeää pyrkiä vaikuttamaan niiden ihmisten tietoihin ja asenteisiin, jotka voivat vaikuttaa organisaatiokulttuurin muutokseen. Kampanjan työnantajille suunnatun osion haasteeksi nousi tämän tutkimuksen perusteella kohderyhmän tavoittaminen. Useimmat tutkimuksen osallistujista olivat olleet tietoisia liikkumisen merkityksestä jo ennestään, ja työntekijöiden liikkumista oltiin useimmissa työyhteisöissä tuettu jollakin tavalla jo aiemmin. Kampanjan työnantajille suunnattu osio tavoitti tämän tutkimuksen perusteella sellaisia työnantajia, jotka tiedostivat jo ennestään fyysisen aktiivisuuden ja kunnan merkitystä työhyvinvoinnille jossain määrin. Tulosta kohti -tilaisuudet eivät välttämättä onnistuneet myöskään tavoittamaan työpaikkojen ylimpiä johtajia, joilla on päätösvaltaa työhyvinvointiin käytettävistä resursseista. Kampanjan vähäiseksi jääneet vaikutukset organisaatiotasolla saattavat johtua näistä seikoista.

Kampanjan työyhteisöille tarjoamia työkaluja ei myöskään ollut tämän tutkimuksen perusteella osattu tai haluttu hyödyntää. Vain harva haastateltava oli varannut kuntotestausajan koko työyhteisölle, ja kuntotesteihin osallistuminen oli useimmissa työyhteisöissä ollut työntekijöistä itsestään kiinni. Tästä johtuen työnantajat olivat vain harvoin saaneet työntekijöiden tuloksista yhteenvedon eli työyhteisöraportin, eikä kuntotestituloksia näin ollen voitu hyödyntää työyhteisötasolla. Myöskään Tulosta kohti -tilaisuuksissa käsiteltyä työhyvinvointityön tilan arviointilomaketta ei ollut osattu tai haluttu hyödyntää työpaikoilla. Kampanjan tarjoamien työkalujen vähäinen hyödyntäminen saattoi johtua siitä, että tutkimuksen osallistujissa oli vain vähän

ylempiä johtajia tai yrittäjiä. Kampanja ei myöskään ehkä onnistunut markkinoimaan työkaluja onnistuneesti. Vaikka tähän tutkimukseen osallistuneista ei-johtajista useat olivat viestittäneet kampanjan sisällöistä edelleen ylemmälle taholle, saattaisi suora johtajien tavoittaminen parantaa vaikutuksia.

Kuntotestien vaikutuksista työntekijöihin saatiin tässä tutkimuksessa vain toisen käden tietoa. Useilla haastateltavilla ei ollut tarkkaa tietoa siitä, ketkä työntekijät olivat osallistuneet kuntotestiin tai millaisia vaikutuksia kuntotestiin osallistumisella oli ollut työntekijöihin. Tutkimuksen osallistujat nostivat kampanjan tärkeimmäksi hyödyksi yksilötasolla tietoisuuden lisääntymisen omasta kunnosta. Parhaimmillaan kuntotestiin osallistumisen uskottiin voivan toimia syyksinä elintapamuutoksiin, kuten aiemminkin on havaittu (Kaasalainen 2017, 72-73). Pelkkä kuntotestiin osallistuminen ja oman terveystietoisuuden tiedostaminen ei tämän tutkimuksen osallistujien mukaan ollut kuitenkaan johtanut fyysisen aktiivisuuden lisääntymiseen kaikilla työntekijöillä, joille se olisi ollut tarpeen. Yhteisötason kuntotestauskampanjoilla onkin aiemmin havaittu olevan vaikutusta tietoon, mutta yksinään käytettynä vain vähän vaikutusta fyysiseen aktiivisuuteen (Biddle ym. 2012).

Tämän tutkimuksen osallistujien mukaan tarjottuun kuntotestausmahdollisuuteen eivät useinkaan olleet osallistuneet heikoimmassa kunnossa olevat työntekijät, joille siitä olisi mahdollisesti ollut eniten hyötyä. KKI-ohjelman toteuttamien kuntotestien osalta tämä on linjassa Kaasalaisen (2017, 72-73) havaintojen kanssa: SuomiMies seikkailee -rekkakiertueen kuntotestihin osallistuneet miehet olivat raportoineet terveellisempiä elintapoja kuin suomalaismiehet keskimäärin muissa tutkimuksissa. He olivat myös terveystietoisia, ja heillä oli elintapoihin liittyvää muutosvalmiutta jo kuntotestiin osallistuessa. Matka hyvään kuntoon -kampanja saattoikin tavoittaa pääsääntöisesti terveystietoisia henkilöitä. On mahdollista, että niillä työntekijöillä, jotka Matka hyvään kuntoon -kuntotestin jälkeen olivat havaittavasti muuttaneet elintapojaan, oli jo valmiutta muutokseen.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusprosessi kokonaisuudessaan sujui hyvin. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, sillä liikkumattomuus aiheuttaa Suomessa miljardien kustannukset vuosittain (Vasankari & Kolu 2018). Samaan aikaan työkäisten määrä vähenee, ja heidän työkykynsä on kiinnitettävä huomiota (Shemeikka ym. 2017). Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu kansainvälisiin, vertaisarvioituihin alkuperäisartikkeleihin. Työelämän kulttuurisidonnaisuuden ja nopeiden muutosten takia haku rajattiin viimeisten kymmenen vuoden aikana länsimaissa julkaistuihin artikkeleihin. Kirjallisuuskatsauksessa on painotettu systemaattisia katsauksia ja meta-analyyssejä. Lisäksi viitekehystä on täydennetty kotimaisilla julkaisuilla, sillä esimerkiksi yhdysvaltalaiset työpaikkojen tarjoamia terveydenedistämishoitoja käsittelevät tutkimukset eivät ole suoraan yleistettävissä suomalaisiin työpaikkoihin. Työhyvinvointiin ja liikkumiseen liittyvä käsitteistö on hyvin moninaista, joten tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet lähikäsitteineen on pyritty kuvaamaan niin tarkasti kuin tutkimuskirjallisuuden perusteella on mahdollista, ja käsitteiden käytössä on pyritty johdonmukaisuuteen koko työssä. Käsitteitä on myös tarkasteltu suhteessa tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimuksen menetelmät valittiin tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Haastattelu soveltuu hyvin tutkimusmenetelmäksi, kun tutkimusaiheesta on vähän tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35). Koska Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutuksia siihen osallistuneisiin työyhteisöihin tai kampanjaan osallistuneiden käsityksiä työhyvinvointityöstä ei ole aiemmin selvitetty, oli haastattelun valinta aineistonkeruumenetelmäksi perusteltu. Haastattelulla voidaan myös selventää vastauksia tai syventää saatuja tietoja (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35). Tässä tutkimuksessa haastattelu tarjosi mahdollisuuden selvittää tarkemmin alkukartoitukseen käytetyn kyselyn vastausten taustoja sekä saada laajempia näkökulmia työntekijöiden liikkumisen tukemiseen osana työhyvinvointityötä kuin pelkkä kysely. Teemahaastattelu sopi tämän tutkimuksen haastattelumenetelmäksi, sillä tutkimukseen osallistujilla oli eri verran kokemusta Matka hyvään kuntoon -kampanjan eri osa-alueista, he edustivat erilaisia työyhteisöjä ja he olivat työyhteisöissään erilaisissa asemassa, joten täysin strukturoitu haastattelu olisi ollut menetelmänä liian jäykkä. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus ja tavoite antoivat raamit tietyille keskeisille teemoille, joiden pohjalle haastattelurunko rakentui.



Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää haastateltavien määrää (n=16). Haastateltavien löytäminen ei myöskään tuottanut vaikeuksia. Lisäksi osallistujat edustivat hyvin erilaisia toimialoja ja työyhteisöjä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen osallistujiksi ei kuitenkaan saatu niin paljon ylempiä johtajia tai yrittäjiä kuin alun perin oli tavoitteena. Lisäksi tutkimuksen osallistujista 15 oli naisia ja vain yksi mies, joten tulokset kuvaavat pääasiallisesti naisten näkemyksiä. Tämän tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä, jolla viitataan mahdollisuuteen siirtää tutkimustuloksia tutkimuskontekstin ulkopuoliseen, mutta vastaavaan kontekstiin (Holloway & Wheeler 1996 Parkkilan ym. 2000 mukaan), heikentää vinon sukupuolijakauman lisäksi tutkimuksen osallistujien valikoituminen. Haastateltavat etsittiin liikkumisen edistämiseen keskittyneiden kampanjan ja hankkeiden osallistujista. Voidaan olettaa, että tämän kaltaisiin kampanjoihin osallistuvat suhtautuvat liikkumiseen lähtökohtaisesti myönteisesti. Lisäksi useilla haastateltavilla oli jonkinlaista liikunta- tai terveystieteen koulutus- ja/tai työtaustaa. Tästä johtuen tutkimuksen tuloksia ei voi sellaisenaan yleistää koskettamaan kaikkia suomalaisia työyhteisöjä tai työhyvinvointityöstä vastaavia henkilöitä.

Osallistujien valikoituminen selittää myös liikkumisen tukemisen yleisyyttä ja runsautta tutkimuksen osallistujien työpaikoilla. KKI-ohjelman liikkumista edistävään kampanjaan tai hankkeisiin osallistuminen lisäsi erilaisten tukimuotojen, erityisesti kuntotestien ja liikuntalajikokeilujen, toteuttamista työyhteisöissä. Lisäksi on huomioitava, että osa Tulosta kohti -tilaisuuksien osallistujista sai kutsun tilaisuuteen liikunta- ja kulttuuriseteleitä myyvän Smartumin kautta. Tämä saattoi heijastua siihen, että työntekijöiden liikkumisen tukeminen liikunta- tai kulttuuriseteleillä oli tässä aineistossa yleistä.

Tutkimustulosten uskottavuuden, johon sisältyvät tutkittavien riittävä kuvaus ja tutkimusaineiston totuudenmukaisuuden arviointi (Holloway & Wheeler Parkkilan ym. 2000 mukaan), vahvistamiseksi tutkimusaineiston hankinta ja tutkimuksen osallistujat on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ilman, että osallistujien anonymiteetti vaarantuu. Tukijan arvion mukaan tutkimuksen osallistujat vastasivat haastattelutilanteessa mahdollisimman totuudenmukaisesti. Useissa tapauksissa Tulosta kohti -koulutustilaisuuden ja/tai kuntotestien ja haastatteluhetken välillä oli kuitenkin kulunut jo useita kuukausia aikaa, eikä osa tutkimuksen osallistujista enää muistanut kampanjan sisältöjä tai vaikutuksia erityisen tarkasti.

Tämä tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132-133) ja riippuvuuden periaatetta noudattaen. Riippuvuudella viitataan periaatteisiin, jotka ohjaavat tieteellistä tutkimusta yleisesti (Holloway & Wheeler 1996 Parkkilan ym. 2000 mukaan). Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla tutkimusprosessi mahdollisimman tarkasti. Vaikka tutkimusprosessi kokonaisuudessa sujui hyvin, liittyi aineiston keräämiseen joi-takin ongelmia. Tulosta kohti -tilaisuuksissa mahdollisten osallistujien etsimiseen käytetyn ky-selylomakkeen (liite 1) muotoilua olisi tullut tarkentaa, sillä kysymyksen 3 vastausvaihtoehdot eivät olleet toisensa poissulkevia. Kysymys perustuu Henkilöstöliikuntabarometriin (2015), jossa on käytetty samankaltaista kysymystä. Haastatteluissa tutkimuksen osallistujia pyydettiin kertomaan tarkemmin siitä, miksi he ovat vastanneet kyselyn kysymyksiin, kuten ovat vastan-neet. Tämä ei välttämättä ollut tarpeen tai järkevää, sillä kyselyn vastausvaihtoehdot ohjasivat tällöin haastateltavien ajatuksia, ja avoimemmilla kysymyksillä samoista aihepiireistä olisi voi-nut saada monipuolisempia vastauksia. Kyselyn käyttäminen osana haastattelua ohjasi siis myös analyysia ja sen tuloksia. Puhtaasti aineistolähtöisen analyysin toteuttaminen ei ollut mahdollista.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös vahvistettavuuden kriteerin kautta. Tällä viitataan tutkimuksen ratkaisujen ja päättelyn oikeutukseen eli tutkijan velvolli-suuteen esittää tekemänsä ratkaisut ja päättelyn logiikka niin tarkasti, että lukija kykenee seu-raamaan ja arvioimaan niitä (Holloway & Wheeler 1996 Parkkilan ym. 2000 mukaan). Vah-vistettavuuden parantamiseksi analyysiprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tar-kasti. Luokat on pyritty nimeämään kuvaavasti ja tulokset esittämään selkeästi havainnollista-via kuvioita, taulukoita ja aineistosta poimittuja autenttisia sitaatteja tulosten todentamisen apuna käyttäen, jotta lukijan on mahdollista seurata päättelyn logiikkaa.

Sisällönanalyysin ja sisällön erittelyn valinta aineiston analyysimenetelmiksi perustui tutki-muksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysi eroaa muista laadullisen tutki-muksen menetelmistä siinä, että pyrkimyksenä ei ole saada aineistosta kokonaiskuvaa tai sisäl-lyttää analyysiin kaikkea tutkimusaineistoa (Schreier 2013, 3-5). Haastatteluaineistoa oli hyvin runsaasti, eikä kaikkia haastatteluissa esiin nousseita työhyvinvointityöhön liittyviä näkökulmia ollut mahdollista käsitellä pro gradu -tutkielman puitteissa. Sisällönanalyysin ansiosta aineisto oli hallittavissa, ja tutkimuskysymysten kannalta epärelevantit osiot haastatteluista oli

mahdollista jättää analyysin ulkopuolelle. Sisällönanalyysia käytettäessä luokittelussa menetetään aina tiedon tarkkuutta ja konkreettisuutta, mutta luokittelu mahdollistaa tietojen vertailun (Schreier 2013, 7-8). Aineiston kvantifiointin ja sisällön erittelyn käyttäminen voi puolestaan tuoda analyysiin laajempaa näkökulmaa ja selkiyttää tuloksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 122). Luokittelu sekä luokkien esiintyvyyden kvantifiointi mahdollisti esimerkiksi työyhteisöjen keskinäisen vertailun liikkumisen tukimuotojen käyttämisessä.

Analyysiprosessiin liittyi monenlaisia haasteita, mutta analyysin luotettavuutta parantaa luokittelun tarkka dokumentointi Atlas.ti -ohjelman ja Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelman avulla. Luotettavuutta parantaa myös luokittelun tarkistaminen ja uudelleen arviointi aina tauon jälkeen. Joissakin tapauksissa aineiston uudelleen tarkastelu johti luokittelun muutoksiin. Analyysiprosessin haasteet liittyivät erityisesti luokittelun tasoihin ja luokkien välisiin suhteisiin. Haasteita oli esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvien merkitysten luokittelussa. Työhyvinvointi ymmärrettiin kokonaisvaltaiseksi ja laaja-alaiseksi käsitteeksi, mutta tutkimuksen osallistujien kyky tai halu sanoittaa tätä laaja-alaisuutta vaihteli suuresti: jotkut haastateltavat kuvasivat käsitystään työhyvinvoinnista hyvin yksityiskohtaisesti, kun taas toisten kuvaukset jäivät pinnallisiksi. Useat haastateltavat kuvailivat työhyvinvoinnin koostuvan fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista ottamatta tarkemmin kantaa siihen, millaiset tekijät näihin sisältyvät ja katsottiinko asiaa yksilön vai työskentely-ympäristön ominaisuutena. Osa lausumista sijoittui siis yläluokkatasolle. Analyysikehyksen kaikissa osissa ei myöskään esiinny hierarkian alinta eli alaluokkien tasoa, vaan pelkistetyt ilmaukset yhdistyvät suoraan yläluokkatasolle. Analyysi jäi tästä johtuen paikoin pinnalliseksi ja luokkien väliset suhteet epäselviksi. Laadullinen analyysi Matka hyvään kuntoon -kampanjan vaikutuksista työhyvinvointityöhön jäi pintapuoliseksi, sillä vaikutuksia oli ollut vain vähän ja niitä kuvailtiin hyvin suppeasti

Tutkijan omaa esiyymmärrystä aihepiiristä olivat ennen tutkimuksen toteuttamista muokanneet kirjallisuuteen tutustuminen, keskustelut KKI-ohjelman henkilöstön kanssa, osallistuminen Tulosta kohti -koulutustilaisuuksiin ja kuntotestaustapahtumaan sekä toimiminen KKI-ohjelmaa hallinnoivan Liikunnan ja kansanterveyden edistämisyhteistyö LIKES:in hallituksen varajäsenenä. Tutkija pyrki esiyymmärryksestä huolimatta toteuttamaan tutkimusaineiston keruun ja analyysin avoimin mielin.

### 6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseen pyydettiin osallistumaan sellaisia henkilöitä, jotka olivat antaneet yhteystietonsa tarkoitusta varten Tulosta kohti -tilaisuudessa toteutetuissa kyselyissä (liite 1). Tulosta kohti -tilaisuuksissa tutkija kertoi osallistujille suullisesti sekä suppeammin kyselylomakkeessa, mitä tarkoitusta varten kysely toteutetaan ja ettei yhteystietojen antaminen ole vielä sitova suostumus haastatteluun osallistumiseen. Tutkimukseen pyydettiin osallistumaan myös joitakin henkilöitä, jotka osallistuivat työyhteisönsä kanssa Matka hyvään kuntoon -kuntotestaustapahtumaan, ja jotka olivat kuntotestausajan varaamisen yhteydessä antaneet luvan lähettää heille työhyvinvointiaiheista sähköpostia. Tutkija lähestyi heitä sähköpostiviestillä, jossa kerrottiin, mistä yhteystiedot oli saatu sekä tutkimuksen tarkoituksesta. Kolmen haastateltavan yhteystiedot tutkija sai suoraan KKI-rahoitteisen hankkeen yhteyshenkilöltä, joka oli tiedustellut työyhteisöissä hankkeista toimineilta henkilöiltä alustavaa kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Tutkija lähestyi mahdollisia haastateltavia korkeintaan kahdella yhteydenotokerralla puhelimitse ja/tai sähköpostitse. Mikäli näihin ei saatu vastausta, tulkittiin ettei kyseinen henkilö ollut kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen. Tutkija oli sopinut tutkimuksen toteuttamisesta ja kaikista yhteystietojen keräystavoista Kunnossa kaiken ikää -ohjelman edustajien kanssa.

Kaikki haastateltavaksi suostuneet olivat kiinnostuneita ja innokkaita osallistumaan tutkimukseen, ja he osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. He olivat suostuvaisia osallistumaan tutkimukseen, koska kokivat aiheen tärkeäksi. Haastateltaville selvitettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja tutkimuksen tarkoitus sekä suullisesti että kirjallisesti. Tutkimuksen osallistujat saivat luettavakseen kirjallisen tiedotteen (liite 2) joko etukäteen sähköpostitse tai viimeistään haastattelutilanteessa ennen haastattelun aloittamista. Osallistujille kerrottiin etukäteen haastattelun keskeiset sisällöt, mutta haastattelurunkoa (liite 3) osallistujille ei toimitettu etukäteen. Tutkimukseen osallistujilta pyydettiin ennen haastattelun aloittamista suullisesti lupa haastattelun nauhoittamiseen.

Tutkittavien anonymiteetin varmistamiseksi heidän edustamiensa työpaikkojen toimialat ja sijaintipaikat sekä tutkittavien asema työyhteisöissä on kuvattu melko yleisellä tasolla, eikä haastateltaviin tai heidän työpaikkoihinsa ole viitattu nimillä. Anonymiteetin säilyminen on pyritty

varmistamaan myös sitaattien valinnassa, eikä esiin ole nostettu sellaisia tietoja, joiden perusteella työyhteisö saattaisi olla tunnistettavissa. Tutkimuksen aineisto on ollut koko tutkimusprosessin ajan vain tutkijan hallussa, eikä sitä ole näytetty tai tutkimuksen osallistujista keskusteltu ulkopuolisten kanssa. Tutkimuksen tiedot tutkimuksen osallistujista, haastatteluaineisto sekä alkukartoitukseen käytetyt kyselyt hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimus ei ole saanut ulkopuolista rahoitusta. Kunnossa kaiken ikää -ohjelma korvasi tutkijalle aiheutuneet matkakulut yhdestä toisella paikkakunnalle suuntautuneesta aineistonkeruumatkasta, muutoin tutkija on itse vastannut tutkimuksesta aiheutuneista kuluista ja tehnyt tutkimusta omalla ajalla. Tutkimuksen suunnittelusta ja toteutuksesta on keskusteltu KKI-ohjelman edustajien kanssa, mutta aineiston analyysiin tai tulosten raportointiin he eivät ole olleet osallisina.

#### **6.4 Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet**

Liikkumisen merkitystä työhyvinvoinnille tulisi tulevaisuudessa tutkia laajemmin. Työnantajien näkökulmasta olisi tärkeää tutkia, millaiset liikkumisen tukemisen muodot ovat organisaation tuottavuuden kannalta vaikuttavia ja erityisesti kustannusvaikuttavia. Liikkumisen ja liikkumisen tukemisen vaikutuksia muihin työhyvinvoinnin mittareihin kuin terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkykyyn tulisi selvittää aiempaa laajemmin. Tuottavuuden näkökulmasta olisi tärkeää selvittää fyysisen aktiivisuuden ja kunnon yhteyksiä presenteeismiin suomalaisilla työntekijöillä. Tätä varten presenteeismin arviointiin käytetty Work Limitation Questionnaire -kysely tulisi suomentaa ja testata suomalaisilla työntekijöillä.

Työhyvinvointityön kehittämisen kannalta tärkeää olisi tutkia, miksi terveellisten elintapojen johtaminen osana työhyvinvointityötä on edelleen vähäistä ja miten terveellisten elintapojen edistämistä työpaikoilla voitaisiin tukea. Tässä tutkimuksessa esiin nousseiden liikkumisen tukemisen haasteiden yleisyyttä ja tarkempia syitä tulisi selvittää tarkemmin työnantajan näkökulmasta. Olisi myös tärkeää selvittää, miksi suuri osa työntekijöistä ei hyödynnä työnantajan tarjoamia liikkumisen tukimuotoja, ja millaisia tukimuotoja he mahdollisesti kaipaavat. Näin voitaisiin löytää keinoja vastata liikkumisen tukemista koskeviin haasteisiin sekä keinoja

edistää työntekijöiden liikkumisen tukemista ja työnantajan tarjoamien tukimuotojen hyödyntämistä.

Tietoa elintapojen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja tuottavuuteen on jatkossakin tärkeää viestiä työnantajille, jotta organisaatioiden toimintakulttuuria saataisiin muutettua liikkumismyönteisemmäksi. Tietoisuuden lisääminen voisi edistää työntekijöiden liikkumiseen ja työhyvinvointiin panostamista ja siten myös tuottavuutta niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnankin kannalta. Tulevia työyhteisöille suunnattuja kampanjoita suunniteltaessa on tärkeää pohtia, kuinka viestintä tavoittaa tehokkaasti nimenomaan yrittäjät ja ylimmän johdon, joilla on valta päättää liikkumisen tukemiseen käytettävistä resursseista ja liikkumisen tukemisen integroinnista organisaation toimintakulttuuriin. Lisäksi haasteena on tavoittaa sellaisia henkilöitä, jotka eivät jo ennestään koe liikkumista ja sen tukemista tärkeäksi. On myös syytä pohtia, millä tavoin kampanjan tarjoamia työkaluja otettaisiin työyhteisöissä tehokkaammin käyttöön. Tulevien työyhteisöille suunnattavien kampanjoiden ja hankkeiden kannalta on tärkeää selvittää myös, millä tavoin työpaikkojen kautta voidaan edistää vähiten liikkuvien ja heikoimmassa kunnossa olevien liikkumista. Hankkeiden ja muiden liikkumista edistävien toimenpiteiden onnistumista tulee arvioida tavoittavuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta. Onnistuneista menetelmistä tulee puolestaan viestiä tehokkaasti eteenpäin, jotta niiden käyttöä saadaan levitettyä. Myös elintapojen puheeksi ottamiseen tulisi tarjota työnantajille konkreettisia keinoja.

## 6.5 Johtopäätökset

- Työpaikan ilmapiiri, ”henki”, nousi työhyvinvoinnin avaintekijäksi. Ilmapiirin merkitys työhyvinvoinnille korostui myös liikkumisen hyötyjä tarkasteltaessa: yhdessä liikkumisen positiivinen vaikutus työpaikan yhteishenkeen koettiin merkittäväksi työhyvinvointia kohentavaksi tekijäksi.
- Liikkumisen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä työn tuottavuuteen ei tiedostettu. Jotta liikkumista tukevaa organisaatiokulttuuria saataisiin edistettyä, tulisi työnantajille viestiä tehokkaasti työhyvinvoinnin ja liikkumisen merkityksestä tuottavuudelle.
- Työnantajien tarjoamia liikkumisen tukimuotoja hyödyntävät usein ne työntekijät, jotka ovat muutenkin aktiivisia. Työntekijöiden elintapoihin puuttuminen ja kaikkein

inaktiivisimpien saaminen liikkumaan koettiin haasteeksi. Tähän tulisi tarjota työnantajille konkreettisia, tutkittuun tietoon ja hyviin käytänteisiin perustuvia työkaluja.

- Matka hyvään kuntoon -kampanjaan osallistumisen työyhteisötason vaikutukset olivat jääneet vähäisiksi. Konkreettinen tutkimustieto liikkumisen ja sairauspoissaolojen välisestä yhteydestä oli kuitenkin herättänyt ajatuksia, joten tutkittuun tietoon perustuvaa kouluttamista tarvitaan jatkossakin.

## LÄHTEET

- Adams, A. & Bond, S. 2000. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 32 (3), 536-543.
- Ahonen, G. 2012. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). *Työ ja terveys Suomessa 2012 - seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos, 11-15.
- Ainsworth, B., Cahalin, L., Buman, M. & Ross, R. 2015. The current state of physical activity assessment tools. *Progress in Cardiovascular Diseases* 57 (4), 387-395.
- Amlani, N.M. & Munir, F. 2014. Does physical activity have an impact on sickness absence? A review. *Sports Medicine* 44 (7), 887-907.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. PROGRESS/application for programme VP/2007/005/371. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Arvidson, E., Börjesson, M., Ahlborg, G., Lindegård, A. & Jonsdottir, I. H. 2013. The level of leisure time physical activity is associated with work ability-a cross sectional and prospective study of health care workers. *BMC Public Health* 13 (855), doi: 10.1186/1471-2458-13-855.
- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016. Strategisen hyvinvointi. 2016. Helsinki: Ossi Aura Consulting Oy.
- Baicker, K., Cutler, D. & Song, Z. 2010. Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs* 29 (2), 304-311.
- Barr-Anderson, D.J., AuYoung, M., Whitt-Glover, M.C., Glenn, B.A. & Yancey, A.K. 2011. Integration of Short Bouts of Physical Activity Into Organizational Routine: A Systematic Review of the Literature. *American Journal of Preventive Medicine* 40 (1), 76-93.
- Biddle, S.,J.H., Brehm, W., Verheijden, M. & Hopman-Rock, M. 2012. Population physical activity behaviour change: A review for the European College of Sport Science. *European Journal of Sport Science* 12 (4), 367-383.



- Bock, C., Jarczok, M.N. & Litaker, D. 2014. Community-based efforts to promote physical activity: A systematic review of interventions considering mode of delivery, study quality and population subgroups. *Journal of Science and Medicine in Sport* 17 (3), 276-282.
- Borodulin, K., Jousilahti, P., Mäki-Opas, T., Männistö, S., Valkeinen, H. & Wennman, H., 2018. Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Teoksessa p. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 38-41.
- 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.
- Brown, H.E., Ryde, G.C., Gilson, N.D., Burton, N.W. & Brown, W.J. 2013. Objectively Measured Sedentary Behavior and Physical Activity in Office Employees: Relationships With Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 55 (8), 945–953.
- Buckley, J.P., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R.J., Loosemore, M., Hamer, M., Bradley, G. & Dunstan, D.W. 2015. The sedentary office: A growing case for change towards better health and productivity. expert statement commissioned by public health england and the active working community interest company. *British Journal of Sports Medicine*, 094618.
- Burton, W.N., Chen, C-Y., Li, X., Schultz, A.B. & Abrahamsson, H. 2014. The Association of Self-Reported Employee Physical Activity With Metabolic Syndrome, Health Care Costs, Absenteeism, and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56 (9), 919–926.
- Caspersen, C.J., Powell, K.E. & Christenson, G.M. 1985. Physical activity, exercise, and physical fitness: Definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Reports* 100 (2), 126-131.
- 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.
- El Fassi, M., Bocquet, V., Majery, N., Lair, M.L., Couffignal, S. & Mairiaux, P. 2013. Work ability assessment in a worker population: Comparison and determinants of work ability

- index and work ability score. *BMC Public Health* 13 (1), doi: 10.1186/1471-2458-13-305.
- Eläketurvakeskus. 2017. Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2016. Eläketurvakeskuksen tilastoja 11/2017.
- Fimland, M.S., Vie, G., Johnsen, R., Nilsen, T., Krokstad, S. & Bjørngaard, J.H. 2015. Leisure-time physical activity and disability pension: 9 years follow-up of the HUNT study, norway. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports* 25 (6), e558-565.
- Goetzel, R.Z., Shechter, D., Ozminkowski, R.J., Marmet, P.F., Tabrizi, M.J. & Roemer, E. C. 2007. Promising Practices in Employer Health and Productivity Management Efforts: Findings From a Benchmarking Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 49 (2), 111-130.
- Goetzel, R.Z. & Ozminkowski, R.J. 2008. The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annual Review of Public Health* 29 (1), 303-323.
- Gould, R., Koskinen, S., Sainio, P., Blomgren, J., Kivekäs, J., Ilmarinen, J., Husman, P. & Seitsamo, J. 2012. Työkyky. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68/2012*, 141-144.
- Gustafsson-Tuhkunen, C. 2016. Työterveyshuollon menetelmät liikuntaan motivoinnissa – työkaluina askelmittari, kehonkoostumusmittaus sekä kuntoindeksin mittaus. *Terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.*
- Heath, G.W., Parra, D.C., Sarmiento, O.L., Andersen, L.B., Owen, N., Goenka, S., Montes, F. & Brownson, R.C. 2012. Evidence-based intervention in physical activity: lessons from around the world. *Lancet* 380 (9838), 272-281.
- Henkilöstöliikuntabarometri. 2015. Valon julkaisusarja 10/2015.
- Henkilöstöliikuntabarometri. 2017. Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Holstila, A., Rahkonen, O., Lahelma, E. & Lahti, J. 2016. Changes in leisure-time physical activity and subsequent sickness absence due to any cause, musculoskeletal, and mental causes. *Journal of Physical Activity and Health* 13 (8), 867-873.

- Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 15/2011.
- Husu, P., Tokola, K., Suni, J., Luoto, R., Sievänen, H., Mäki-Opas, T., Vasankari, T. & Kaikkonen, R. 2014. Istuminen ja terveystieteiden suositusten toteutuminen suomalaisilla aikuisilla vuonna 2013 - ATH-tutkimuksen tuloksia. THL. Tutkimuksesta tiiviisti 5/2014.
- Høgsbro, C., Davidsen, M. & Sørensen, J. 2018. Long-term sickness absence from work due to physical inactivity: A registry-based study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46 (3), 306-313.
- Ilmarinen, J. 2009. Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 35 (1), 1-5.
- International Association for Worksite Health Promotion. 2009. Atlanta Announcement on Worksite Health. Viitattu 5.2.2018. <https://www.acsm-iawhp.org/files/AtlantaAnnouncement.pdf>
- Jonsdottir, I.H., Rödger, L., Hadzibajramovic, E., Börjesson, M. & Ahlborg, G. Jr 2010. A prospective study of leisure-time physical activity and mental health in Swedish health care workers and social insurance officers. *Preventive Medicine* 51 (5), 373-377.
- Jääskeläinen, A., Kausto, J., Seitsamo, J., Ojajarvi, A., Nygård, C., Arjas, E. & Leino-Arjas, P. 2016. Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: A prospective study among Finnish municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 42 (6), 490-499.
- Kaasalainen, K. 2017. Awaking the motivation for change : relationships between physical fitness, physical activity and psychosocial factors among men in the Adventures of Joe Finn Campaign. University of Jyväskylä. *Studies in Sport, Physical education and Health* 263.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. 2017. Work ability score and future work ability as predictors of register-based disability pension and long-term sickness absence: A three-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Public Health* 46 (3), 321-330.
- Kirsten, W. 2010. Making the link between health and productivity at the workplace—a global perspective. *Industrial Health* 48 (3), 251-255.

- KKI. 2017. Kunnossa kaiken ikää -ohjelma. Toimintakertomus 2016. Liikunnan ja kansanterveyden juolkaisuja 333. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämisseätiö LIKES.
- Koskinen, S. & Sainio, P. 2018. Työkyky. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Säaksjärvi & S. Koskinen (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 132-134.
- Lederer, V., Loisel, P., Rivard, M. & Champagne, F. 2014. Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis) ability: A scoping review of published definitions. *Journal of Occupational Rehabilitation* 24 (2), 242-267.
- Lee, I. M., Shiroma, E. J., Lobelo, F., Puska, P., Blair, S. N., Katzmarzyk, P. T., & Lancet Physical Activity Series Working Group. 2012. Effect of physical inactivity on major non-communicable diseases worldwide: an analysis of burden of disease and life expectancy. *The Lancet*, 380 (9838), 219-229.
- Lerner, D., Amick, B.C. III, Rogers, W.H., Malspeis, S., Bungay, K & Cynn, D. 2001. The Work Limitations Questionnaire. *Medical Care* 39 (1), 72-85.
- Lindwall, M., Gerber, M., Jonsdottir, I.H., Börjesson, M., & Ahlborg, G. Jr. 2014. The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety, and burnout: A longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology*, 33 (11), 1309-1318.
- Matka hyvään kuntoon. s.a. Rekkakiertueen tuloksia. Viitattu 7.8.2018. <https://www.matka-hyvaankuntoon.fi/fi/rekkakiertue/rekkakiertueen-tuloksia/>
- Murto, J., Kaikkonen, R., Pentala-Nikulainen, O., Koskela, T., Virtala, E., Härkänen, T., Koskeniemi, T., Jussmäki, T., Vartiainen, E. & Koskinen, S. Aikuisten terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus ATH:n perustulokset 2010-2017. Viitattu 5.2.2018. [www.thl.fi/ath](http://www.thl.fi/ath)
- Mäkinen, T., Valkeinen, H., Borodulin, K. & Vasankari, T. 2012. Fyysinen aktiivisuus. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68/2012, 55-58.
- Parkkila M., Välimäki M. & Routasalo P. 2000. Kuvaileva tutkimus pitkäaikaisessa laitoshoidossa olevan potilaan yksinäisyydestä. *Hoitotiede* 12, 26–35.

- Parks, K. M. & Steelman, L. A. 2008. Organizational wellness programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (1), 58-68.
- Pereira, M J., Coombes, B.K., Comans, T.A. & Johnston, V. 2015. The impact of onsite workplace health-enhancing physical activity interventions on worker productivity: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 72(6), 401-412.
- Pronk, N. P. & Kottke, T. E. 2009. Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine* 49 (4), 316-321.
- Päätaalo, K. & Kyngäs, H. 2016. Measuring hospital nurses' well-being at work—psychometric testing of the scale. *Contemporary Nurse* 52 (6), 722-735.
- Ravanti, E. & Pääkkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä - Työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Tampere: Työterveyslaitos.
- Rongen, A., Robroek, S. J., van Lenthe, F. J. & Burdorf, A. 2013. Workplace health promotion: A meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine* 44 (4), 406-415.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293-315.
- Schreier, M. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks (California): Sage Publishing.
- Schröer, S., Haupt, J. & Pieper, C. 2014. Evidence-based lifestyle interventions in the workplace - an overview. *Occupational Medicine* 64 (1), 8-12.
- Schulte, P. & Vainio, H. 2010. Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (5), 422-429.
- Shemeikka, R., Aho, S., Jokinen, E., Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S., Mäkiäho, A., Parkkinen, M., Pitkänen, S., Terävä, K. & Vuorento, M. 2017. Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot (TYPYKE) -tutkimushankkeen loppuraportti - Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017.
- Soler, R.E., Leeks, K.D., Razi, S., Hopkins, D.P., Griffith, M., Aten, A., Chattopadhyay, S.K., Smith, S.C., Habarta, N., Goetzel, R.Z., Pronk, N.P., Richling, D.E., Bauer, D.R.,

- Buchanan, L.R., Florence, C.S., Koonin, L., MacLean, D., Rosenthal, A., Matson Koffman, D., Grizzell, J.V. & Walker, A.M. 2010. A Systematic Review of Selected Interventions for Worksite Health Promotion: The Assessment of Health Risks with Feedback. *American Journal of Preventive Medicine* 38 (2), Supplement, S237-S262.
- STM. 2013. Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 10/2013.
- Suni, J., Husu, P., Valkeinen, H. & Vasankari, T. 2012. Mitattu fyysinen kunto. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Terveystieteiden tutkimuslaitos. Raportti 68/2012, 125-127.
- Suni, J., Husu, P., Aittasalo, M. ja Vasankari, T. 2014. Liikunta on osa liikkumista - Paikallaanolon määritelmää täsmennetään parhaillaan. *Liikunta ja Tiede* 51 (6), 30-32.
- Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Viitattu 12.5.2018. <https://madebyfinland.suomalainentyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>
- Teisala, T., Mutikainen, S., Tolvanen, A., Rottensteiner, M., Leskinen, T., Kaprio, J., Kolehmainen, M., Rusko, H. & Kujala, U.M. 2014. Associations of physical activity, fitness, and body composition with heart rate variability-based indicators of stress and recovery on workdays: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 9 (16), doi: 10.1186/1745-6673-9-16.
- Tekemättömän työn vuosikatsaus 2016. Helsinki: EK, Elo, Etera, If, Ilmarinen, Keva, PWC, SAK, Terveystalo, Työterveyslaitos, Varma & Veritas. Viitattu 12.5.2018 [www.keva.fi](http://www.keva.fi)
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, K., Seitsamo, J. & Ilmarinen, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus ja työkykyindeksi. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveystieteiden tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, 197-222.
- Työelämä 2020. s.a. Viitattu 3.7.2018. [http://www.tyoelama2020.fi/tietoa\\_hankkeesta/hankesuunnitelma](http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/hankesuunnitelma)
- Työterveyslaitos. s.a. a. Työhyvinvointi. Viitattu 28.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työterveyslaitos. s.a. b. Työkykytalo. Viitattu 5.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. s.a. c. Työn imu. Viitattu 11.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu>
- UKK-instituutti. 2009. Viikoittainen liikuntapiirakka. Terveysliikunnan suositus 18-64-vuotiaille. Viitattu 7.8.2018. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>
- Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. 2015. Hospital nurses' wellbeing at work: A theoretical model. *Journal of Nursing Management* 23 (6), 736-743.
- van den Berg, T., Elders, L., de Zwart, B. & Burdorf, A. 2009. The effects of work-related and individual factors on the work ability index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 66 (4), 211-220.
- Van Dongen, J.M., Proper, K.I., Van Wier, M.F., Van der Beek, A.J, Bongers, P.M., Van Mechelen, W. & Van Tulder, M.W. 2011. Systematic review on the financial return of worksite health promotion programmes aimed at improving nutrition and/or increasing physical activity. *Obesity Reviews* 12 (12), 1031-1049.
- Vasankari, T. & Kolu, P. 2018. Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa T. Vasankari & P. Kolu (toim.) Liikkumattomuuden lasku kasvaa - vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnan yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018.
- Vuori, I. 1996. Tehokas ja turvallinen terveystoiminta: terveystoiminnan opas. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Opetusministeriö.
- 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.
- White, M.I., Dionne, C. E., Wärje, O., Koehoorn, M., Wagner, S.L., Schultzm, I. Z., Koehn, C., Williams-Whitt, K., Harder, H.G., Pasca, R., Hsu, V., McGuire, L., Schulz, W., Kube, D. & Wright, M. D. Physical Activity and Exercise Interventions in the Workplace Impacting Work Outcomes: A Stakeholder-Centered Best Evidence Synthesis of Systematic Reviews. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine* 7 (2), 61-74.
- WHO. 2010. Global recommendations on physical activity for health. Viitattu 28.2.2018. <http://www.who.int/dietphysicalactivity/publications/9789241599979/en/>

## KYSELY TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISESTA TULOSTA KOHTI -TILAISUUTEEN OSALLISTUNEILLE

Minkä arvioisitte olevan tärkeimpiä työhyvinvoinnin tukemisen kohteita työpaikallanne? Numeroikaa (1-5) seuraavat kohdat tärkeysjärjestykseen siten, että 1 = tärkein ja 5 = vähiten tärkeä.

- Työntekijöillä on mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään.
- Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi.
- Työntekijät saavat jatkuvasti palautetta työstään.
- Työyhteisömme on turvallinen.
- Työntekijöillä on riittävän hyvä kunto ja terveys.

Työntekijöiden liikkumista ja fyysistä aktiivisuutta voidaan tukea erilaisin keinoin. Merkitkää rastilla vasempaan sarakkeeseen, mitä seuraavista toimenpiteistä työyhteisössänne toteutetaan jo nyt, ja oikeaan sarakkeeseen ne toimenpiteet, joita työyhteisössänne voitaisiin tulevaisuudessa toteuttaa:

<del>toteu-</del>	voitaisiin
<del>tetaan</del>	toteuttaa
jo	tulevaisuudessa

- |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työntekijöiden liikuntakustannuksiin osallistuminen (esim. liikuntaselvit)                                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työyhteisön yhteinen, säännöllinen liikunta   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työyhteisön liikuntapäivät /-tapahtumat /-kilpailut   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | yhteinen taukoliikunta työpäivän aikana   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työpäivän alkaiseen fyysiseen aktiivisuuteen kannustaminen (esim. seisomatyöpisteet, taukoliikuntavälineet) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työmatkaliikuntaan kannustaminen (esim. pyöräparkki, suihkutilat)   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | työpaikalla on liikuntatiloja ja/tai liikuntavälineitä työntekijöiden käytettävissä                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | kuntotestaus  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | liikuntaneuvonta tai -ohjaus  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | muu, mikä? _____  |

Millaista hyötyä mielestänne henkilöstön liikkumisen tukemisesta on? Valitkaa enintään kolme mielestänne tärkeintä ja numeroikaa (1-3) ne järjestyksessä (1= tärkein).

- henkilöstön työkyvyn ylläpito
- työpäivän aikaisen työvireen ylläpito
- henkilöstön yleisen terveydentilan edistäminen
- työhyvinvoinnin paraneminen
- työyhteisön ilmapiirin paraneminen
- työn tuottavuuden lisääntyminen
- muu, mikä \_\_\_\_\_

JATKUU KÄÄNTÖPUOLELLA



Vaikuttko koulutukseen osallistuminen näkemykseenne työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisesta?

kyllä  ei

Miten aiotte mahdollisesti hyödyntää koulutuksen antia työssänne?

---

---

---

Työntekijöiden lukumäärä työyhteisössänne

1  21-30  
 2-5  31-40  
 6-10  41-50  
 11-20  yli 50

Organisaationne toimiala

Kauppa  
 Rahoitus- ja vakuutusala  
 Informaatio- ja viestintäala  
 Teollisuus  
 Rakentaminen  
 Kauppa  
 Kuljetus  
 Terveystieteet  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

Asemanne organisaatiossa

Ylin johto  
 Keskijohto  
 Muu esimies  
 Luottamusmies/henkilöstön edustaja

Oletteko mahdollisesti valmis osallistumaan tutkimuksen haastatteluosuuteen, jossa käsitellään työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista hieman syvällisemmin? Haastattelut toteutetaan noin puolen vuoden kuluttua, ja niiden kesto on noin puolesta tunnista tuntiin. Otamme teihin yhteyttä ja sovimme haastattelun teille sopivaan ajankohtaan.

kyllä  ei

Yhteystiedot (nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero, työnantaja)

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTANNE!**

Vastauksia hyödynnetään terveystieteiden pro gradu -tutkielmassa (Jyväskylän yliopisto, liikuntatieteellinen tiedekunta). Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä yhdistetä antamiinne yhteystietoihin.

Lisätietoja antaa:  
Tiina Savikangas  
tiina.m.savikangas@student.jyu.fi  
puh. 045-3263326

**Tiedote työhyvinvoinnin edistämistä ja Matka hyvään kuntoon -kampanjaa käsittelevään haastattelututkimukseen osallistuville**

Haastattelua käytetään aineistona terveystieteiden pro gradu -tutkielmaan, joka toteutetaan Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisessä tiedekunnassa. Tutkimuksesta on lisäksi sovittu yhdessä Kunnossa kaiken ikää -ohjelman kanssa, joka järjestää erityisesti työyhteisöille suunnatun Matka hyvään kuntoon -kampanjaa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kampanjaan osallistuneiden johtajien, esimiesten, yrittäjien ja työhyvinvointivastaavien näkemyksiä työhyvinvoinnin edistämisestä, liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden merkityksestä työlle sekä sitä, kuinka kampanjaan osallistumista hyödynnetään työyhteisöissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa siitä, miten Kunnossa kaiken ikää -ohjelman toteuttamaa kampanjaa mahdollisesti hyödynnetään siihen osallistumisen jälkeen ja millaisia vaikutuksia kampanjaan osallistumisella on. Tulosten pohjalta on tavoitteena luoda verkkokysely, jolla kampanjaan osallistumisen kokemuksia ja vaikutuksia voidaan kartoittaa laajemmin. Tutkimuksen toivotaan tarjoavan arvokasta tietoa kampanjan toteuttajille, jotta työyhteisöjen tarpeisiin voidaan jatkossa vastata entistä paremmin.

Haastattelut tallennetaan ja litteroidaan, mutta yrityksen/organisaation tai haastateltavan nimeä ei käytetä litteroinnissa eikä tutkielmassa. Haastatteluja ja niistä saatuja tietoja käsitellään luotamuksellisesti ja anonymisti, eikä yksittäisten haastateltavien antamia tietoja kerrota eteenpäin. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Yhteystiedot:

Tiina Savikangas

[tiina.m.savikangas@student.jyu.fi](mailto:tiina.m.savikangas@student.jyu.fi)

045-3263326

## Haastattelurunko

### 1. Taustatiedot työyhteisöstä

- Työpaikan ja työn lyhyt kuvaus
  - Sukupuoli-, ikäjakauma

### 2. Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin merkitys
- Työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet
  - Ketkä osallistuvat toteutukseen
  - Haastateltavan oma rooli
- Työhyvinvointisuunnitelma
  - mitä sisältyy ja seurataanko
  - liikunta
- Työhyvinvoinnin tukemisen osa-alueet
  - kyselystä
  - TK-tilaisuuden/kampanjan mahdollinen vaikutus

### 3. Kampanjaan osallistumisen kuvaus

- Miksi osallistui
- Mihin osa-alueisiin osallistui
  - Miksi niihin
  - Miksi ei muihin
  - *Kuntotestit koko porukalla vai työntekijät itsenäisesti*
  - *Työyhteisöraportti*
  - *Tietoisuus kampanjamateriaaleista, niiden hyödyntäminen*
- Miksi osallistui hankkeeseen, millaista toimintaa järjestetty hankkeeseen liittyen (*hankkeeseen osallistuneet*)

### 4. Fyysisen kunnon & liikunnan merkitys & tukeminen

- Fyysisen kunnon ja liikkumisen merkitys työn kannalta

- Kyselystä tärkeimmät, tarkennus
- Käsitteen mahdollinen muuttuminen
- Liikkumisen tukeminen
  - Kyselystä, tarkennus
  - Kampanjaan osallistumisen vaikutukset tukemiseen
  - Tukimuotojen hyödyntäminen työntekijöiden taholta
    - Kuinka iso osa työntekijöistä hyödyntää
    - Vähemmän aktiivisten kannustaminen
  - Jos liikkuminen lisääntynyt, havaitut vaikutukset

## **5. Kampanjaan osallistumisen vaikutukset**

- Kampanjan johdosta tehdyt muutokset toimintatavoissa
- Muutokset näkemyksissä
- Kuinka työntekijät lähteneet mukaan
  - huonokuntoiset?
- Miten kannustettu
- Vaikutukset työyhteisöön, työntekijöihin

## **6. Kampanjan anti ja kehityskohteet**

- Millainen kokemus
- Mitä saatu
- Jäikö jotain puuttumaan
- Millaista tukea työhyvinvoinnin tai liikunnan edistämiseen kaipaisi