

# **TYÖKYKYÄ LIIKKEELLÄ**

## **Tutkimus liikuntatottumusten vaikutuksista koettuun työkykyyn**

Tino Kohonen

Liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2020

## TIIVISTELMÄ

Kohonen, T. 2020. Työkykyä liikkeellä – Tutkimus liikuntatottumusten vaikutuksista koettuun työkykyyn. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma, 81 s., 3 liitettä.

Työhyvinvoinnin ja työkykyisyyden merkitys on korostunut yhteiskunnassa globaalisti. Tähän on vaikuttanut esimerkiksi Suomessa tapahtuva väestön ikärakenteen muutos, työhön kohdistuneiden erityyppisten vaatimusten lisääntyminen sekä inhimillisen pääoman merkityksen korostuminen työelämässä. Työkyky on avainasemassa tavoiteltaessa hyvinvoivia ja tuottavia työntekijöitä.

Henkilöstöhallinnolle tyypilliset työkyvyn seurantakeinot liittyvät usein sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuslaskentaan. Liikunnalla on havaittu olevan ennaltaehkäiseviä vaikutuksia useisiin sairauksiin. Lisäksi liikuntaa voidaan käyttää myös hoitomuotona tai oireiden lievittämisen keinona. Kaiken kaikkiaan liikunnalla on kuitenkin merkittäviä vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin.

Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitetään, onko liikuntatottumuksilla vaikutusta työntekijöiden koettuun työkykyyn. Lisäksi tutkitaan, kuinka tärkeäksi liikunta koetaan työkyvyn edistämisessä. Tutkimuskohteena toimii Jyväskylän kaupungin henkilöstö.

Tutkielman kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan työhyvinvointia, työkykyä ja aihepiiriin liittyvää lainsäädäntöä. Lisäksi tutkielmassa esitellään liikunnan harrastamista työikäisen väestön elämässä liikuntasuhde -käsitteen avulla. Aiheessa syvennytään selvittämään liikunnan merkitystä suomalaisissa työyhteisöissä, liikuntamotivaation merkitystä ja liikunnan vaikutuksia hyvinvointiin. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan työpaikkaliikuntaa sekä liikunnan harrastamisen tukimuotoja suomalaisissa työyhteisöissä.

Liikunnan harrastaminen oli yhteydessä parempaan työkykyyn. Liikunta koettiin pääosin erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi tekijäksi työkyvyn edistämisessä kaikissa vastaajaluokissa. Lisäksi kaupungin yksiköiden kesken oli havaittavissa eroavaisuuksia liikuntamyönteisen ilmapiirin kokemisen suhteen. Työn fyysinen kuormitus tai työn raskaus eivät olleet yhteydessä koettuun työkykyyn.

Asiasanat: liikunta, työhyvinvointi, työkyky, työpaikkaliikunta, liikuntatottumukset

## ABSTRACT

Kohonen, T. 2020. Working capacity by physical exercise. A survey about the effects of physical activity on perceived working capacity. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Master's thesis in Social Sciences of Sport, 81 p., 3 appendices.

The importance of well-being at work and ability to work have been emphasized globally in society. This has been influenced, for example, by the changes in the age structure of Finnish population, the increasing demands in work life and emphasized meaning of human capital in working life. Capacity to work is in the key role when targeting well-being and productive workers.

Typical work ability monitoring tools for human resource management are often related in calculation of costs. Exercise has been shown to have preventive effects on many diseases. In addition, exercise can also be used as a treatment or to relieve symptoms. All in all, physical exercise has a significant effect on well-being.

The aim of this study is to investigate if physical activity habits have an impact on perceived working capacity. In addition, the importance of physical activity in the promotion of working capacity is explored. The subject of the research is the staff of the City of Jyväskylä.

This thesis examines occupational well-being, work ability and relevant legislation concerning occupational well-being. In addition, I will present the physical activity among the working population with the term physical activity relationship. The thesis will present the role of physical activity in Finnish work communities by exploring the importance of physical activity motivation and by presenting the effects of physical activity on well-being. Workplace physical activity and forms of support for physical activity in the Finnish working communities will be explored.

The results show that exercise was linked to better working ability. The research has shown that physical exercise is perceived as an important factor in promoting working capacity in all categories of respondents. In addition, there were discrepancies between the city units in terms of experiencing exercise-friendly atmosphere. The physicality of the job or workload were not related to perceived work ability.

Key words: physical exercise, well-being at work, work capability, workplace exercise, physical exercise habits

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN MÄÄRITTELY.....	4
2.1 Työhyvinvointi .....	4
2.2 Työhyvinvointi ja liikunta lainsäädännön näkökulmasta .....	6
2.3 Työkyky.....	9
3 LIIKUNTA TYÖIKÄISTEN ELÄMÄSSÄ.....	15
3.1 Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys työikäisille .....	15
3.2 Liikuntasuhde ja liikuntatottumukset .....	17
3.2.1 Sosiaaliset maailmat .....	17
3.2.2 Kosken (2004) liikuntasuhde-malli .....	19
3.2.3 Liikuntakulus- ja liikuntatottumus -käsitteiden määrittelyä.....	21
3.2.4 Liikuntasuositusmallit .....	22
3.3 Liikuntamotivaatio .....	23
3.4 Liikunnan harrastamisen vaikutukset hyvinvointiin.....	25
4 LIIKUNTA TYÖYHTEISÖISSÄ .....	29
4.1 Työpaikkaliikunta.....	29
4.2 Liikuntamahdollisuuksien tukeminen työyhteisöissä.....	33
5 TUTKIELMAN TOTEUTUS .....	37
5.1 Tutkimusmenetelmät .....	37
5.2 Aineistonkeruumenetelmänä kyselylomake .....	38

5.3 Työkykytalo tutkielman kyselylomakkeen teoriapohjana.....	40
5.4 Tutkimuskohde .....	43
5.5 Tutkielman eettisyys.....	44
6 TUTKIELMAN TULOKSET .....	46
6.1 Taustatiedot .....	46
6.2 Työkyky.....	50
6.3 Liikuntatottumukset.....	53
6.4 Motivaatio ja liikunnan harrastamisen ilmapiiri.....	57
6.5 Liikunnan harrastamista edistävät ja estävät tekijät .....	60
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	66
8 POHDINTA.....	68
Lähteet.....	73

Liitteet

# 1 JOHDANTO

Suomalaisten työkyky on heikentynyt ja mielenterveyden häiriöt ovat lisääntyneet viime vuosina. Myös työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kääntynyt jälleen nousuun. Yleisimmät syyt työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. (Lehmusvirta 2019.) Ongelma ei koske ainoastaan vanhempaa väestöä, vaan työeläkeyhtiö Varman tutkimusten mukaan selkeimmin työkyvyttömyysriski on kasvanut alle 40-vuotiaiden keskuudessa (Odum & Varma 2015, 1). Lisäksi nuorten mielenterveyden häiriöt ovat lisääntyneet viime vuosikymmenen aikana ja työikäisen väestön paino on lisääntynyt jo 1980-luvulta alkaen (Laine 2019; Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2019). Kun tähän vielä lisätään arvio Suomen taloudellisen huoltosuhteen kääntymisestä epäedulliseksi (Tilastokeskus 2018), ovat kestävämmän tilanteen ainekset valmiina.

Tämän ongelmakokonaisuuden pariin olen päätenyt omakohtaisten kokemusten kautta työskennellessäni opintojen ohella ravintola-alalla. Olen havainnoinut työyhteisön sisäisessä viestinnässä painotettavan erityisen paljon työhyvinvointia, mutta kuitenkin liikunnan asemaa loistaa usein poissaolollaan. Työyhteisöillä tarkoitan tässä tutkielmassa erilaisia työhön liittyviä yhteisöjä, joita ovat esimerkiksi tietyn organisaation henkilöstön muodostamat työyhteisöt. Yhteisö -käsitteellä tarkoitetaan ihmisten välistä vuorovaikutusta, heidän välisiä suhteitaan ja niiden muotoja (Lehtonen 1990).

Liikunta-alan opiskelijana olen lähtenyt pohtimaan, kuinka liikuntatieteilijä voisi löytää ratkaisuja tähän työkykyisyyttä koskevaan yhteiskunnalliseen ongelmaan. Lähestyin aihetta pohtimalla liikunnan harrastamisen tuomia terveyshyötyjä tuki- ja liikuntaelinsairauksien hoitamisessa ja ennalta ehkäisemisessä. Liikunnan harrastamisella on myös havaittu joidenkin tutkimusten mukaan olevan myönteisiä vaikutuksia mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja hoitamisessa, mutta tuki- ja liikuntaelinsairauksien suhteen liikunnalla on tutkimuksen valossa suurempi vaikuttavuus (Vuori 2015, 279–295, 332–348; Clow & Edmunds 2014, 14–15.) Liikunnan harrastaminen on yhteydessä mielialaan. Liikunta lisää endorfiinin ja monoamiinien eritystä sekä laskee veren kortisolipitoisuutta, jolloin mieliala kohentuu

(Lintunen 2019, 243). Lisäksi säännöllisellä liikunnan harrastamisella on yhteys tasapainoiseen mielialaan (UKK-instituutti 2015).

Toisaalta olen pohtinut, onko fyysistä työtä tekeväälle hyötyä liikunnan harrastamisesta siinä mittakaavassa, kuin vähemmän fyysistä toimistotyötä tekeville, vai tulisiko fyysistä työtä tekevien pikemminkin kiinnittää huomioita palautumiseen lisärasituksen sijaan. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkija Sirpa Lusa (2017) on todennut, ettei fyysisellä työllä saavuteta samoja hyötyjä, kuin pitkäkestoisella liikunnan harrastamisella. Kuitenkin tuoreimpien liikuntasuosittelujen mukaan muutamankin minuutin mittaiset liikuntatuokiot edistävät terveyttä siinä missä muukin liikunnan harrastaminen (UKK-instituutti 2019). Koen aiheelliseksi selvittää asiaa tarkemmin.

Nämä edellä mainitut ”langat” yhteen punoen minulle on muodostunut tutkimushypoteesi, jonka mukaan pääsääntöisesti enemmän liikuntaa harrastavat olisivat tyytyväisempiä työhönsä ja jaksaisivat paremmin työssään paremman työkyvyn seurauksena. Koska fyysisen kunnan mittaamiseen tarvittaisiin pitkäaikainen paljon resursseja vievä seurantajakso, olen päättänyt pro gradu -tutkielmani mittasuhteet huomioiden kartoittamaan työntekijöiden kokemusta työkyvystään sekä kokemuksen yhteyttä itsearvioituun säännöllisen liikunnan harrastamiseen. Aion selvittää, onko fyysisessä työssä työskentelevillä eroja työkyvyn kokemisessa tai liikuntaan kohdistuvissa asenteissa verraten kevyemmässä työssä työskenteleviin.

Tutkimustehtävinä selvitän:

1. Ovatko liikuntatottumukset yhteydessä koettuun työkykyyn?
2. Kuinka merkittäväksi tekijäksi liikunta koetaan työkyvyn edistämisessä?

Tutkimustehtäviin pyrin vastaamaan tutkielmani ”tulokset”-osiossa tutkimusaineistoni pohjalta. Tutkimuskohteenani toimii Jyväskylän kaupungin henkilöstö. Kysely osoitetaan konsernihallinnon, terveyskeskussairaaloiden, ALTEK Aluetekniikan, liikuntapalveluiden ja kaupunkirakennepalveluiden yksiköihin. Yksiköt valikoimme yhdessä ohjaajani kanssa niin, että tutkimukseen valikoituisi fyysisesti kevyempiä ja raskaampia työnkuvia. Oletettavasti

liikuntapalvelut ja terveyskeskussairaalat edustavat fyysisempää työtä ja konsernihallinto sekä kaupunkirakennepalvelut kevyempää työtä. Kysely lähetettiin noin 930 työntekijälle.

Teen pro gradu -tutkielmani Jyväskylän kaupungille. Samalle toimeksiantajalle tein myös kandidaatintutkielmani, jossa tutkin liikunnan merkitystä työkyvyn edistämässä. Tämän pohjalta ponnistan myös pro gradu -tutkielmaani ja hyödynnän kandidaatin tutkielmani aineistoa.



## 2 TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN MÄÄRITTELY

Työhyvinvointi ja työkyky voidaan määrittellä useilla eri tavoilla riippuen kontekstista ja näkökulmasta. Tässä luvussa perehdyn työhyvinvointi- ja työkyky -käsitteiden määrittely- ja lähestymistapoihin. Lisäksi tarkastelen omana alalukuna aihepiiriä lainsäädännön näkökulmasta.

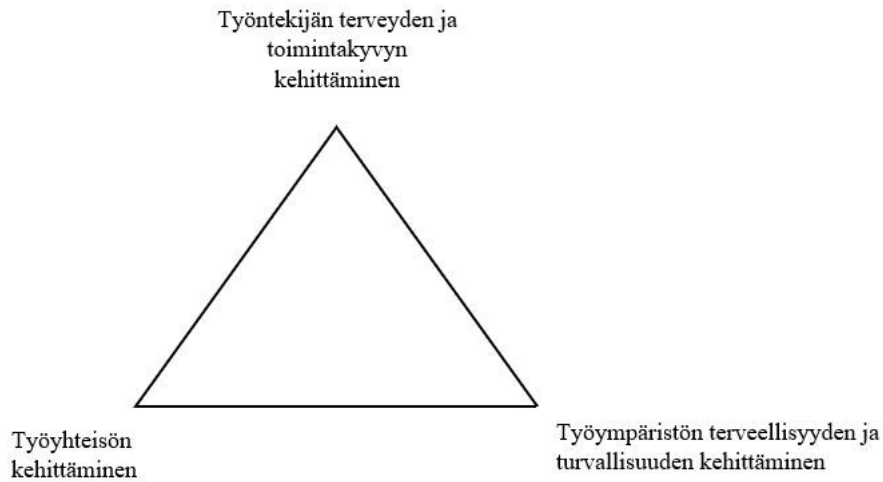
### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi-käsitteen sisältö on muuttunut historian saatossa. Työhyvinvointitutkimuksen juuret pohjautuvat stressitutkimukseen 1920-luvulle. Tutkimuksen pääpainopisteenä olivat ärsyke-reaktio-perustainen tutkimusmalli, johon liitettiin ympäristön ja olosuhteiden vaikutus ärsykkeiden muodostumiseen. Työhyvinvointia alettiin tämän jälkeen tarkastella työn vaatimusten ja hallinnan kautta, ja se kehittyi myös omaksi mallikseen. (Manka & Manka 2016, 65.) Näin ollen historian saatossa työhyvinvointi -käsitteeseen liittyvä painopiste siirtyi fyysisestä reaktiomallista psyykkistä tasapainoa koskevaan käsitykseen. Tämä soveltuu myös yleiseen työelämän yhteiskunnalliseen muutokseen, jossa painopiste fyysisestä kuormituksesta on osittain korvautunut psyykkisellä kuormituksella (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 6).

Tasapainomallista kehittyi myöhemmin niin sanottu ”työn vaatimusten ja hallinnan malli”. Tässä suuntauksessa työhyvinvointia tarkasteltiin työn psykologisten vaatimusten ja itsenäisen päätöksenteon mahdollisuuksien perusteella. Mallin mukaan työn vaatimukset synnyttivät joko positiivista tai negatiivista painetta. Positiivinen paine voi antaa yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä. Vastaavasti negatiivinen paine voi passivoida tai aiheuttaa työkykyyn liittyviä haasteita. Myöhemmin malliin liitettiin kolmas ulottuvuus: sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 65–67.)

Niin kutsuttu kolmiomalli otettiin käyttöön 1990-luvulla, jonka mukaan työhyvinvointi mielletään työntekijän työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. Malli koostuu työntekijän terveyden ja toimintakyvyn kehittämisestä, työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden kehittämisestä sekä työyhteisön kehittämisestä. (Manka & Manka 2016, 66–67.) Tähän malliin

on tullut lisäyksenä yhteisön merkitys suhteessa yksilön hyvinvointiin. Havainnollistava piirros kolmiomallista kuviossa 1.



KUVIO 1. Kolmiomalli (mukaillen Manka & Manka 2016).

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan neljästä osa-alueesta. Näitä osa-alueita ovat työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus ja terveys. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Liikunnan rooli korostuu tämän mallin mukaan terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueissa.

Työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan myös henkilöstöjohtamisen alainen tehtäväkokonaisuus (Viitala 2014, 243). Tällöin työhyvinvointi nähdäänkin työkaluna, jolla voidaan esimerkiksi edistää työntekijöiden työkykyä. Työhyvinvoinnin merkityskin muuttuu tällöin funktiomaisemmaksi, millä pyritään välillisiin hyötyihin sen sijaan, että se olisi oma laaja yläkäsiteensä.

Pyöriä (2012) tarkastelee työhyvinvointia välineellisen arvon näkökulmasta, mutta erona Viitalan tarkasteluun hän painottaa sen strategista asemaa. Tällöin työhyvinvointi nähdään keinona laajempaan organisaatiolliseen menestykseen. Työhyvinvointia ei tule ajatella vain taloudellisena tekijänä, vaan laajempana kokonaisuutena. Esimerkkinä hän mainitsee yrityksen

yhteiskuntavastuun huomioimisen työhyvinvoinnissa ja sen tuoman arvon organisaatiolle. (Pyöriä 2012, 7–8.)

Otala ja Ahonen (2005, 28) määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan yksilön tai työyhteisön vireytilaa. Tästä näkökulmasta työhyvinvointi perustuu kokemukseen ja koostuu tunteista. Määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla pyritään saavuttamaan onnistumisia ja ilon kokemuksia.

Useimmiten organisaatiot panostavat työhyvinvointiin saavuttaakseen taloudellisia säästöjä. (Pyöriä 2012, 7). Näitä voivat luoda esimerkiksi vähentyneet sairauspoissaolot, työtapaturmat tai sairauseläkkeet. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös tuloksellisuuden lisääjänä. Työhyvinvointiin investoimalla voidaan saavuttaa esimerkiksi tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työntekijöitä sekä positiivisempi organisaatiobrändi. (Otala & Ahonen 2005, 223–224; Viitala 2014, 171.) Seuraavaksi perehdyn aihepiiriä koskevaan lainsäädäntöön.

## **2.2 Työhyvinvointi ja liikunta lainsäädännön näkökulmasta**

Työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä löytyy useista eri lakikokonaisuuksista. Esittelen seuraavaksi työhyvinvointiin, työkykyyn ja liikuntaan liittyvää keskeisintä lainsäädäntöä Suomessa. Esittelen luvun lomassa omia pohdintojani liittyen lakien muotoiluun.

### ***Työsopimuslaki 2001/55***

Selkeää määritelmää työkykyyn liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista ei löydy Työsopimuslaista (2001/55). Laki käsittelee esimerkiksi työnantajan velvollisuuksia luvussa kaksi. On kuitenkin tulkinnallista, koskeeko velvoite ”*Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä*” myös työkykyä.

Myöskään työntekijää koskevaa velvoitetta huolehtia työkyvystään tai työhyvinvoinnista ei suoranaisesti löydy työsopimuslain (2001/55) luvusta kolme, joka käsittelee työntekijän

velvollisuuksia. Toisaalta on tulkinnallista, koskeeko velvoite ”*Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa*” myös työkyvystä huolehtimista. Tällä tarkoitan hypoteettisia tilanteita, jossa työntekijä tavoitteellisesti pyrki heikentämään omaa työkykyään.

### ***Työturvallisuuslaki 2002/738***

Työturvallisuuslaissa (2002/738) määritellään työnantajan velvoite huolehtia turvallisten työolosuhteiden luonnista ja työntekijän velvollisuus noudattaa työnantajan määräämiä työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lain luvusta kaksi ilmenee velvoite, jonka mukaan ”*työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä*”. Samainen laki velvoittaa työnantajan valvomaan työntekijöiden työympäristöä ja sen vaikutusta työkykyyn. Tästä voidaan tulkinta, että työnantajan tulee huolehtia alaistensa työkyvystä ja työhyvinvoinnista.

Lisäksi työturvallisuuslain luvussa neljä todetaan ”*työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta*” (Työturvallisuuslaki 2002/738). Näin ollen voidaan tulkita, että työolosuhteiden lisäksi laki velvoittaa työntekijää ylläpitämään työhön vaadittavaa terveyttä.

### ***Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334***

Työsuojelulla pyritään edistämään työntekijän ja työnantajan välistä yhteistoimintaa, jonka avulla puolestaan pyritään luomaan turvallisemmat ja terveellisemmät olosuhteet työntekoon (Työturvallisuuskeskus 2020). Työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoimintavelvollisuus perustuu lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334). Kyseinen laki velvoittaa työnantajaosapuolet ja työntekijäosapuolet neuvottelemaan tietyistä asioista, joihin lukeutuvat esimerkiksi työsuojeluasiat.

### ***Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 2006/44***

Yhteistoiminnan työsuojeluasiat sisältyvät lakiin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (2006/44). Lain luvussa viisi mainitaan, että yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä työntekijän terveyteen sekä turvallisuuteen välittömästi vaikuttavia asioita ja niihin liittyviä muutoksia. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä myös ”työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat”. Näin ollen yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä myös liikuntaan ja liikunnan harrastamisen tukemiseen liittyviä kysymyksiä, mikäli ne katsotaan liittyvän työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi.

### ***Työterveyshuoltolaki 2001/1383***

Työterveyshuoltolain (2001/1383) luvussa yksi mainitaan velvoite, jonka mukaan työnantaja on velvoitettu järjestämään työterveyshuolto työntekijöilleen. Lailla on tarkoitus edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto voi työkyvyn edistämiseksi tai ylläpitämiseksi määrätä työntekijöille ”liikuntareseptejä”. Liikuntareseptit muodostuvat liikunnan määrän arvioinnista sekä liikuntaneuvonnasta ja ne pohjautuvat usein UKK-instituutin malliin (UKK-instituutti 2018a).

### ***Liikuntalaki 2015/390***

Liikuntalaki (2015/390) toimii puitelakina eri sektoreiden (julkinen, yksityinen ja kolmas sektori) välisille vastualueille. Liikuntalaissa ei kuitenkaan määritellä suoranaisesti työnantajien velvollisuutta tukea tai edistää työntekijöidensä liikunnan harrastamisen mahdollisuuksia. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia ja edistää työntekijöidensä työkykyä kuten aiemmin tässä kappaleessa mainittiin (kts. työturvallisuuslaki 2002/738, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 2006/44).

Yhteenvetona työnantajalla on oikeus itse päättää vapaasti keinoista, kuinka täyttää näiden lakien sisältämä velvoite huolehtia työntekijöidensä työkyvystä. Työnantajaosapuoli ja

työntekijäosapuoli voivat kuitenkin neuvotella yhteistoimintaneuvottelujen muodossa tavoista edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Seuraavassa kappaleessa syvennyn edellä mainittuun työkykyyn ja sen moninaisiin määrittelytapoihin.


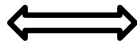
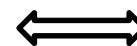
### 2.3 Työkyky

Työkyvyille on olemassa useita määritelmiä. Esimerkiksi Gould (2006) toteaa, ettei käsitteelle ole löydettävissä yhtä yhtenäistä määritelmää. Työkyvystä voidaan joissain yhteyksissä käyttää vaihtoehtoisesti toimintakyky -käsitettä. Toimintakyvyn yhteydessä korostuu fyysinen ulottuvuus, kuten esimerkiksi lihaksiston voima, kestävyys, liikkuvuus, vakaus ja yleinen suorituskyky. (Taimela 2016, 171–172.)

Työkykyä voidaan tarkastella useista eri näkökulmista, esimerkiksi yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan näkökulmasta (Gould 2006, 18–19.) Ilmarinen ja Vainio (2012, 5) vastaavasti määrittelevät työkyvyn tarkoittavan ihmisen voimavarojen ja työn välistä suhdetta. Tämä viittaa niin sanottuun tasapainomalliin, jossa työkuorman nähdään aiheuttavan yksilön rasittumisen. Kuormittumisen määrään sekä laatuun vaikuttavat yksilön edellytykset ja ominaisuudet. Mallin keskiössä on tasapainon tila, joka takaa yksilön työssä jaksamisen ja turvaa terveyttä. (Rohmert & Rutenfranz 1983; Gould 2006, 22 mukaan.) Yksilön voimavarojen ja työn välistä tasapainotilaa voidaan arvioida esimerkiksi terveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin säilyttämisen sekä työssä jaksamisen kautta. Mallin päähuomio keskittyy erityisesti terveydentilan arviointiin, jossa huomioidaan subjektiivisten, psykosomaattisten, biokemiallisten ja fysiologisten tekijöiden vaikutus yksilön terveyteen. (Gould 2006, 22.)

Järvikoski, Härkäpää ja Mannila (2001) ovat Järvikosken (2013) mukaan kehittäneet laajennetun moniulotteisen työkykymallin, joka pohjautuu tasapainomalliin. Taulukossa 1. keskeisenä tekijänä on työn ja työntekijän välinen tasapaino, jota tarkastellaan kolmesta näkökulmasta. Mallin kategorioita ovat työssä jaksaminen, työn hallinta ja työyhteisön osallisuus. Malli on viitekehys, jota organisaatiot voivat hyödyntää pyrkiessään edistämään työntekijöidensä työkykyä. (Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001; Järvikoski 2013, 33–34 mukaan.)

TAULUKKO 1. Moniulotteinen työkykymalli. (Järvikoski, Härkäpää & Mannila (2001) Järvikoski 2013 mukaan).

Työntekijä		Työntekijän työ	Työorganisaation tehtävät ja toimintaympäristö
Fyysinen ja psyykkinen toimintakyky, kestävyys	Työssä jaksaminen 	Työprosessin/työolosuhteiden fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus (resurssi- ja haittatekijät)	Toiminta-ajatus, työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit organisaatiossa
Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	Työn hallinta 	Työprosessin tiedolliset ja taidolliset edellytykset; vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä	Työroolit ja niiden tiedolliset ja taidolliset edellytykset; työn välineet; henkilöstön vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
Yleiset työelämävalmiudet, sosiaaliset taidot, työnhakutaidot ja intressit	Työyhteisön osallisuus 	Työyhteisössä selviytymisen edellytykset; sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet; sosiaalinen tuki; työroolien vaihtelevuus	Organisaation arvot ja asenteet (mm. erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen); työyhteisön ilmapiiri; rekrytointia ja työuran edistämistä koskevat käytännöt

Integroidun käsityksen mukaan työkyky on työtoiminnan yhteisöllisen järjestelmän ominaisuus. Tällöin työkykyyn liittyvää toimintaa ja tarkastelua arvioidaan systeemin tasolla. Liikunnan potentiaali on tässä tapauksessa rajallinen. Käsitys on kuitenkin yleistymässä työkyvyn tarkastelussa. (Taimela 2016, 172, 174.)

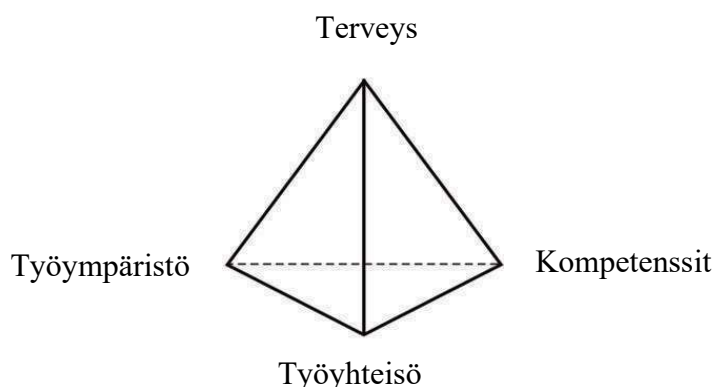
Organisaation näkökulmasta työkykyä voidaan tarkastella Ilmarisen (2013) esittämän mallin mukaisesti. Malli on luotu viitekehykseksi ikääntyvän henkilöstön työkyvyn analysoimiseen, mutta sitä voidaan soveltaa myös kaikkiin työkäisiin. Malli koostuu neljästä osa-alueesta. Ensimmäinen osa-alue on ”työntekijä”, joka koostuu työntekijän voimavaroista ja terveydestä.

Tähän osa-alueeseen sisältyy esimerkiksi liikunta ja muut elintavat. Toisen osa-alueen muodostaa työyhteisö. Siinä korostuu työyhteisön sisäinen johtaminen ja sisäiset vuorovaikutussuhteet. Kolmas osa-alue koostuu ammattitaidosta, eli oppimisesta ja osaamisesta. Neljäs osa-alue koostuu itse työstä ja työolosuhteista. Tässä kategoriassa tulee huomioida työn fyysiset tilat, työn fyysinen kuormittavuus, työvälineet ja työergonomia. (Ilmarinen 2013, 501.) Tämän viitekehyksen avulla organisaatiot voivat tarkastella yksilön työkykyyn vaikuttavia ulkoisia sekä sisäisiä tekijöitä ja niihin mahdollisesti liittyviä ongelmia.

Ilmarinen on muokannut malliaan ja päivittänyt sitä, jotta sillä kyettäisiin analysoimaan paremmin koko työikäistä väestöä. Ilmarisen (2019) työkykytalo-malli toimii myös tutkielmani kyselylomakkeen teoriapohjana. Kyseisessä mallissa työkyky koostuu 1. terveydestä ja toimintakyvystä, 2. osaamisesta, 3. arvoista, asenteista ja motivaatiosta sekä 4. johtamisesta, työoloista ja työyhteisöstä. Tähän vaikuttavat myös perhe, toimintaympäristö ja lähiyhteisö. (Ilmarinen 2019.) Teoria valikoitui tutkielmaani Jyväskylän kaupungin ohjaajani ehdottamana. Ilmarisen (2019) viitekehys on yleisesti tunnettu työkykymalli Suomessa. Mallin useat eri näkökulmat avaavat monipuolisia mahdollisuuksia aiheen lähestymiselle. Käsittelem mallia laajemmin omassa luvussaan 5.3.

Eräänä mallina toimii niin sanottu ”tetraedrimalli”, jossa työkyky koostuu terveyden, työympäristön, kompetenssien ja työyhteisön osa-alueista. Malli havainnollistaa työkyvyn sisältävän työyhteisön, osaamisen ja työympäristön kehittämisen. (Taimela 2016, 173.) Tetraedri-malli on suppeampi versio Ilmarisen (2019) työkykytalo-mallista ja se löytyy jäljempänä kuvioista 2.





KUVIO 2. Tetraedri-malli (Taimela 2016, 173).

Työkyvyn merkitys muuttuu hieman tarkasteltaessa aihepiiriä englanninkielisen kirjallisuuden kautta. Englanniksi vastaavat käsitteet ovat ”ability to work” tai ”capacity for work” (sanakirja.fi 2020). Tulkitsen käsitteiden liittyvän pikemminkin työntekoa koskeviin voimavaroihin. Tällöin huomio kiinnittyy suoran käännöksen mukaan ”kykyyn” tai ”kapasiteettiin” tehdä töitä, jolloin merkitys jää suppeammaksi verrattuna suomenkielisiin määritelmiin.

Työkyvyn johtaminen on suhteellisen uusi ilmiö. Tällä tarkoitetaan hallintakokonaisuutta, jonka päämääränä on edistää työkykyä tavoitteellisesti. Kokonaisuuteen voi liittyä esimerkiksi työkyvyttömyyskustannusten seuranta sekä arviointi ja työntekijöiden työkykyä edistävät toimintatavat. (Liira, Redemann, Juvonen-Posti, Elo, Joensuu & Parvinen 2011, 47–53.)

Jyväskylän kaupungin (2019) työkykyjohtamisen hallintamalli toimii ohjeena työkyvyn johtamiseen liittyvissä vastuualueiden jakamisessa ja sen on tarkoitus selkeyttää kunkin toimijan vastuualueita. Mallin mukaan työntekijän vastuulla on vastata omasta työkykyisyydestään koko työuran ajan ja vastata omalta osaltaan yhteisestä tehtävästä ja hyvästä vuorovaikutuksesta. Työntekijän tulee huolehtia terveydestään, työkykyisyydestään, osaamisestaan ja motivaatiosta. HR:n (henkilöstöhallinnon) tehtävänä on luoda välineet ja antaa tukea työkykyjohtamiselle. Vastaavasti johdon tulee luoda rakenteet, resurssit ja tuki työkyvyn johtamiselle. (Jyväskylän kaupunki 2019d). Työkyvyn hallintamalli löytyy taulukosta 2.

TAULUKKO 2. (Jyväskylän kaupunki 2019d. Työkykyjohtamisen hallintamalli: työkykyjohtamisen roolit ja vastuut).

Vastuutaho, roolit	Tavoite	Tehtävä
Johto	Johtaa työkykyä ja työhyvinvointia.	Rakenteet, resurssit ja tuki työkyvyn johtamiselle.
Keskijohto	Strateginen kumppani, ohjaa työyhteisötason toimintaa.	Laatii ohjeistuksen ja huolehtii yhteisistä toimintatavoista.
Työyhteisö	Vastaa yhteisestä tehtävästä ja hyvästä työilmapiiristä.	Työyhteisö sopii työ säännöt yhdessä.
Esimiehet	Valmentaa, ohjaa ja tukee henkilöstöä ja puuttuu asioihin tarvittaessa.	Tukee työntekijän työkykyä aktiivisella työkyvyn tuella koko työuran ajan.
HR	Johtaa henkilöstövoimavaroja osana strategista johtamista.	Luo välineet ja tuen työkykyjohtamiselle.
Työntekijä	Vastaa omasta työkykyisyydestään koko työuran ajan Vastaa omalta osaltaan yhteisestä tehtävästä ja hyvästä vuorovaikutuksesta.	Huolehtii omasta terveydestään ja työkykyisyydestään, osaamisestaan ja motivaatiosta.
Työterveyshuolto	Työkyvyn säilyminen ja työkykyriskien ennaltaehkäisy, strateginen kumppani.	Työterveyshuollon ennaltaehkäisevät ja sairaanhoidon palvelut ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.
Henkilöstön edustajat (TS ja LM)	Henkilöstön edustaja työsuojelu- ja työkykyasioissa ja tarvittaessa edunvalvonnassa.	Neuvoo ja tukee työntekijöitä työsuojeluasioissa ja toimii työn turvallisuutta ja terveellisuutta edistäen.

Työhyvinvoinnilla sekä työkyvyllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden työmotivaatioon ja terveyteen. Korkea työmotivaatio ja hyvä terveydentila ovat puolestaan yhteydessä vähentyneisiin työkyvyttömyydestä johtuviin poissaoloihin. Vastaavasti vähentyneet sairaspöissaolat tuovat taloudellisia säästöjä työnantajalle. (Pekkarinen & Pekka 2015, 14.)

Kokonaisuudessaan vähäisestä liikkumisesta johtuvien työstä poissaolojen kustannuksien arvioidaan olevan 4,378 miljardia euroa vuodessa (Vasankari, Kolu & Raitanen 2018). Tätä kustannuserää ei pystytä poistamaan kokonaan, mutta jo pelkästään kustannusten vähentäminen mahdollistaisi merkittävät säästöt suomalaiselle yhteiskunnalle, työnantajille ja terveydenhuollolle. Tämän mukaan työnantajien kannattaa siis investoida henkilöstön työkyvyn ja liikunnan harrastamisen edistämiseen tavoitellessaan tehokkuutta ja taloudellisia säästöjä henkilöstökuluissa. Seuraavassa luvussa tarkastelen tarkemmin liikuntaa osana työikäisen väestön elämää.

### 3 LIIKUNTA TYÖIKÄISTEN ELÄMÄSSÄ

Tarkastelen tässä luvussa liikunnan yhteiskunnallista merkitystä työikäisille eri näkökulmista. Liikunnan harrastamisen edistämisessä on oleellista ymmärtää, mistä muodostuu yksilön suhde liikuntaan. Avaan tätä suhdetta liikuntasuhde-, liikuntakulutus-, ja liikuntamotivaatio - käsitteillä. Lopuksi tarkastelen liikunnan vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

#### 3.1 Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys työikäiselle

Liikunnalla tarkoitetaan fyysistä aktiivisuutta eli toimintaa, jossa tahdonalaisia lihaksia käytetään. Tämän myötä energian kulutus kasvaa ja toiminta johtaa usein liikkeeseen. (Käypä hoito 2015.) Liikunta mielletään usein harjoitteluksi tai muutoin tavoitteelliseksi toiminnaksi. Liikuntaan liitetyt mielikuvat ovat pääosin positiivisia. Tällaisia mielikuvia ovat esimerkiksi dynaamisuus, nuorekkuus, aktiivisuus, trendikkyys ja terveellisyys. (Koski 2004, 194.) Itse liikuntaharrastukset nähdään usein myönteisinä ja kasvattavina (Kestilä, Määttä & Peltola 2011, 142).

Liikunnan yhteiskunnallista merkitystä voidaan tarkastella itseisarvona ja välinearvona. Oikeus liikunnan harrastamiseen pohjautuu Suomessa perustuslaillisiin sivistyksellisiin oikeuksiin (Perustuslaki 1999). Perustuslain kontekstissa liikunta käsitetään kulttuurin muotona, joka nähdään itseisarvona.

Liikunnan välinearvo ilmenee sen välillisesti tuottamista hyödyistä. Liikunnan vaikutus on merkittävä useiden eri sairauksien hoidossa ja ennaltaehkäisyssä. Näitä sairauksia ovat esimerkiksi suomalaiset kansansairaudet, kuten diabetes, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä ylipaino. Liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia myös sosiaaliseen ja psyykkiseen terveyteen, kuten mielenterveysongelmiin. (Valtion liikuntaneuvosto 2018, 15–16.). Lisäksi liikunnalla on todettu olevan kasvatuksellinen rooli ja sen avulla voidaan edistää oppimista. Tutkimusten mukaan liikunnalla voidaan vaikuttaa myönteisesti esimerkiksi muistiin ja toiminnanohjaukseen. (Numminen 1994, 142; Syväoja ym. 2012, 30.)

Liikunnalla ja urheilulla, erityisesti huippu-urheilulla, on tärkeä kulttuurillinen asema yhteiskunnassa. Huippu-urheilulla on vaikutusta esimerkiksi kansallisen identiteetin muodostumiseen. Huippu-urheilulla katsotaan olevan myös kasvatuksellinen asema yhteiskunnassa, koska sen avulla voidaan oppia hyvää kilpailua ja rakentaa yhteisöllisyyttä. Lisäksi menestys huippu-urheilussa tuottaa iloa ja hyötyä kansalle. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 38.) Urheilu ja erityisesti urheilun seuraaminen katsojana koetaan tärkeäksi viihteen muodoksi (Heinilä 1994, 108).

Työikäisten keskuudessa urheilun seuraaminen on merkittävä vapaa-ajan kulutusmuoto. *Huippu-urheilun arvostus ja lajien seuraaminen* -raportin (2018) mukaan lähes 90 prosenttia suomalaisista 15-79-vuotiaista ilmoitti seuraavansa urheilua koskevaa uutisointia. Suomalaiset seuraavat eniten urheilua kirjoitetuista sanomalehdistä, toiseksi eniten television sekä radion välityksellä, kolmanneksi eniten muiden medioiden kuten internetin tai mobiililaitteen välityksellä ja neljänneksi eniten paikan päällä seuraten. Urheilun seuraaminen paikan päällä on edelleen suosittua sähköisten medioiden lisääntymisestä huolimatta. Raportin mukaan 57 prosenttia kyselyyn vastaajista ilmoitti seuranneensa urheilua paikan päällä vähintään kerran viimeisen vuoden aikana. (Mäkinen, Lämsä ja Pusa 2018, 14–15.) Urheilua voidaan seurata esimerkiksi sen viihdearvon vuoksi ja näin ollen se tarjoaa työikäiselle väestölle yhden tavan rentoutua.

Suomalainen työikäinen väestö harrastaa liikuntaa pääosin vapaa-aikana (Tilastokeskus 2017). Motiivit liikunnan harrastamiseen ovat moninaiset. Työikäiset harrastavat liikuntaa esimerkiksi pitääkseen huolta terveydestään. Toisaalta ihmiset voivat tavoitella liikunnan avulla rentoutumista ja sen tuottamia kokemuksia. (Korkiakangas 2010, 69.) Työikäiset voivat liikkua myös ”huomaamattaan”, esimerkiksi koiran kanssa lenkkeillessä, piha- tai puutarhatöissä ja kulkiessaan työmatkat kävellen tai pyöräillen. Tällöin toimintaa ei välttämättä mielletä suoranaisesti liikunnaksi, vaikka toiminta on luonteeltaan fyysisesti aktiivista. Lisäksi työn ja liikunnan suhdetta voidaan tarkastella itse työssä tapahtuvan lihastyön muodossa, jolloin liikunnan ja työn suhde on erottamaton. Oja (1994, 270) toteaa liikunnan ja työn välisen vuorovaikutuksen olevan monipuolista ja tämän suhteen olevan tärkeä osa työelämää. Seuraavassa kappaleessa syvennyn avaamaan, mistä työikäisen väestön ja liikunnan välinen suhde muodostuu.

## 3.2 Liikuntasuhde

Työikäisen väestön ja liikunnan välistä vuorovaikutusta voidaan lähestyä liikuntasuhde - käsitteen avulla. Käsitteellä tarkoitetaan yksilön elämän aikana kohtaamia liikunnan sosiaalisia maailmoja ja kulttuurisia merkityksiä. Näistä muodostuu liikuntaan liittyvien kiinnitys- ja suhtautumistapojen kokonaisuus. Liikuntasuhde on yksilön identiteetin rakennukseen liittyvä prosessi, jossa liikuntaan suhtautuminen ja asennoituminen muuttuu läpi elämän. (Koski 2014, 190.) Itkonen, Lehtonen ja Aarressola (2018, 89) toteavat liikuntasuhde -käsitteen soveltuvan hyvin liikuntaan suhtautumisen ja liikunnan harrastamisen analysointiin. Liikuntasuhteen avulla voidaan kartoittaa esimerkiksi tutkimustietoa liikuntasuunnittelun tueksi. Käsitteen juuret juontuvat Kosken (2004, 190) viitekehykseen, joka pohjautuu Unruh:in (1979) havaintoihin yksilöiden eri tasoisesta osallistumisesta sosiaalisiin maailmoihin. Seuraavaksi uppoudumme näihin sosiaalisiin maailmoihin.

### 3.2.1 Sosiaaliset maailmat

Teorian mukaan sosiaalisiin maailmoihin osallistuminen perustuu yksilön tietämykseen kyseisestä maailmasta, sekä toimijan sosiaaliseen läheisyyteen (Unruh 1979, 115–129). Nämä kaksi kokonaisuutta määrittävät sen, kuinka tiiviisti yksilö kiinnittyy erilaisiin sosiaalisiin maailmoihin. Sosiaalisilla maailmoilla tarkoitetaan sosiologian yhteiskuntateorioiden perusajatusta siitä, että kaikki toiminta maailmassa pohjautuu sosiaalisiin rakenteisiin. Näissä maailmoissa ihmiset ovat toimijoita, ja he voivat muodostaa erilaisia ryhmiä, joissa harjoittavat toimintaa. Toimintaa on käyttäytyminen, jossa toimija liittää toimintaansa jonkin subjektiivisen merkityksen. Keskeistä sosiaalisten maailmojen toiminnassa on sosiaalisten toimijoiden väliset suhteet, sekä sosiaalisen toiminnan toistuva ja säännönmukainen luonne. Sosiaalisiin maailmoihin vaikuttavat myös kulttuurien tarjoamien merkitysten rakenteet sekä vallitsevat yhteiskunnalliset rakenteet. (Aro & Jokivuori 2015, 24–37.)

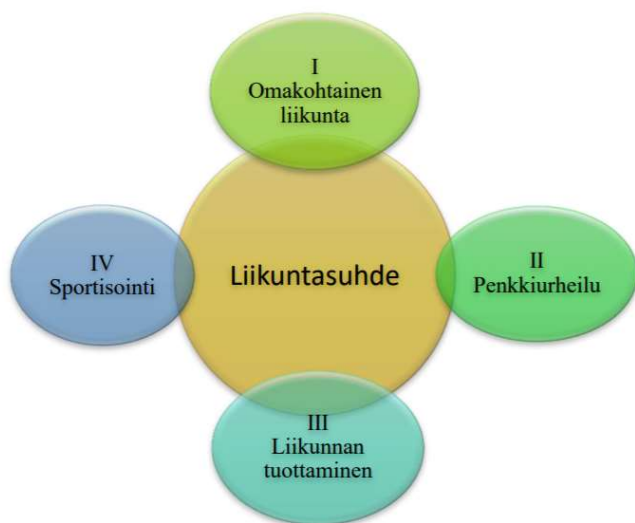
Käytännön esimerkkinä voidaan pohtia juoksemista liikuntamuotona. Koko maailman väestöllä on lähes yhteneväinen käsitys toiminnan luonteesta. Tätä voitaisiin kutsua vaikkapa juoksemisen sosiaaliseksi maailmaksi. Ihmisillä on kuitenkin eri tasoisia kiinnittymisiä tähän

juoksemisen sosiaaliseen maailmaan. Jotkut harrastavat juoksua porukalla, jotkut eivät harrasta lenkkeilyä ollenkaan ja jotkut urheilijat tekevät sitä jopa työkseen. Näin ollen ihmisillä on erityyppinen suhde juoksemiseen. Tällöin yksilön suhde on aina henkilökohtainen, mutta siihen liittyvä ymmärrys on sosiaalisesti rakentunut.

Myös Lehmuskallion (2007, 17) mukaan liikuntasuhde voidaan määritellä sosiaalisesti maailmaksi, joka sisältää lukuisia pienempiä kokonaisuuksia, jotka koostuvat liikuntaan liittyvistä konteksteista. Hän mainitsee tällaisiksi maailmoiksi esimerkiksi liikuntamuotojen, liikuntamuodin ja penkkiurheilun sosiaaliset maailmat. Lehmuskallion väitöskirjassa liikuntasuhteen muodostumista tarkastellaan kaupunkilaislasten ja -nuorten keskuudessa, mutta tämä käsite on sovellettavissa myös työikäisten liikuntaan.

### **3.2.2 Kosken (2004) liikuntasuhde-malli**

Koski (2004) on kehittänyt viitekehyksen liikuntasuhteen tarkasteluun. Viitekehyksen osa-alueita ovat: 1. omakohtainen liikunta, 2. penkkiurheilu, 3. liikunnan tuottaminen ja 4. sportisointi (Koski 2004, 192). Tutkimusaiheeni kannalta oleelliset osa-alueet ovat omakohtainen liikunta, liikunnan tuottaminen sekä sivuten penkkiurheilu. Liikuntasuhteen kokonaisuutta havainnollistaa Kuvio 3.



KUVIO 3. Liikuntasuhde (Mukaiillen Koski 2004, 192; Rantalan 2019, 10 mukaan).

Ensimmäinen osa-alue, omaehtainen liikunta, koostuu konkreettisesti yksilön eri elämän vaiheissa harrastetusta liikunnasta ja siihen liittyvistä kokemuksista. (Koski 2004, 192.) Toinen osa-alue, eli penkkiurheilu, koostuu urheilun viihteellisestä kuluttamisesta, eli urheilun kaikenlaisesta seuraamisesta. Kattegoria sisältää esimerkiksi urheilun tai liikunnan seuraamisen paikan päällä, eri medioiden välityksellä seuratun urheilun ja myös urheilupelien kuluttamisen pelikonsoleilla. (Koski 2004, 192–193.) Ensimmäinen osa-alue koskee konkreettisesti liikunnan harrastamista työikäisten keskuudessa, mutta toinen osa-alue koskee pikemminkin rentoutumista.

Kolmas osa-alue koostuu liikunnan tuottamisesta, eli vapaaehtoisesti, julkisesti tai yksityisesti järjestetystä liikuntatoiminnasta. Ryhmään luetaan kaikki henkilöt, jotka luovat omalla työpanoksellaan liikuntamahdollisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi liikuntapaikan hoitajat, valmentajat tai ohjaajat, seuratoiminnassa mukana olevat vanhemmat sekä muut liikunnan parissa ammatikseen työskentelevät (Koski 2004, 193.) Myös työyhteisöt ja organisaatiot voivat tuottaa liikuntapalveluja, esimerkiksi järjestämällä työpaikan yhteisiä liikuntavuoroja.



Neljäs osa-alue, sportisointi (*englanniksi sportization*), pohjautuu urheilun ja liikunnan yhteiskunnallisen merkityksen muuttumiseen. Sportisointi käsitetään yhteiskunnallisena prosessina, jossa tietyt asiat tai ilmiöt liitetään urheiluun ja liikuntaan, vaikka näillä ei olisikaan suoranaisesti mitään tekemistä niiden kanssa. Tällaisiksi sportisoinnin tuotteiksi ilmentyvät esimerkiksi kisaamiset eukonkannossa tai saunomisessa. (Koski 2004, 193–194.) Voidaan siis sanoa urheilun traditioiden ja sosiaalisten maailmojen sisältöjen siirtyneen toisiin urheilun ulkopuolisiin sosiaalisiin maailmoihin. Urheiluun liitettyjen asioiden merkitykset ovat muuttuneet yhteiskunnallisen muutoksen seurauksena. Tällaisia ovat esimerkiksi urheiluvaatteet, joiden alkuperäinen tarkoitusperä on käyttää niitä liikuntaa harrastaessa, mutta sportisoinnin seurauksena ne ovat tulleet osaksi arjessa esiintyvää muotia. (Koski 2004, 193–194.) Sportisointi suoranaisesti ei liity merkittävästi työikäisten työkykyyn ja työhyvinvointiin, mutta sportisointia on havaittavissa työyhteisöissä. Esimerkiksi monet työntekijät käyttävät työjalkineinaan urheilukenkkiä.

Liikuntasuhteen keskiössä on tietyllä tapaa ”merkitys”, koska asioiden merkityksellistäminen ohjaa toimintaamme ja valintojamme. Lähikäsitteitä tälle ovat arvot, asenteet, motivaatio sekä kulttuuri. Yksittäiset merkitykset eivät välttämättä vaikuta toimintaamme merkittävästi, mutta kun tietyn aihepiirin irrallisia merkityksiä on useita, on vaikuttavuus suurempi käytännön toimintaamme. (Koski 2017, 95–96.) Oleellista liikuntasuhteessa on se, miten arvotamme liikunnan harrastamisen elämässä. Jos yksilö ei koe liikunnan harrastamista merkityksellisenä, ei hän oletettavasti harrasta liikuntaa, vaan ohjaa toimintansa muihin kokonaisuuksiin. Työkyvyn edistämässä liikunnan avulla oleellista on, että työntekijä kokee liikunnan harrastamisen tuovan hyötyjä, esimerkiksi terveyden tai onnellisuuden osalta.

Suomessa liikuntasuhteesta on olemassa kohtuullisen paljon tieteellistä aineistoa. Vanttaja, Koski, Zacheus, Tähtinen & Nevalainen (2014, 20–21) toteavat kuitenkin aihepiiriä koskevan tutkimustiedon olevan kansainvälisesti tarkasteltuna vähäistä. He mainitsevat tutkimusalalla olevan tarvetta erityyppisille kvalitatiivisille ja kvantitatiivisille tutkimuksille.

### 3.2.3 Liikuntakulutus- ja liikuntatottumus -käsitteiden määrittelyä

Liikuntasuhteen voidaan todeta koostuvan liikuntaan liittyvien asioiden ja ilmiöiden tuottamisesta ja kuluttamisesta. Liikunnan tuottaminen koskee vain osaa työikäisestä väestöstä ja työyhteisöistä, mutta sen sijaan kuluttaminen koskee kaikkia työikäisiä. Tutkielmani näkökulmasta erityisesti liikuntapalveluiden kulutus on merkittävässä roolissa. Yleisesti tarkasteltuna kuluttamisella tarkoitetaan kulutushyödykkeiden ja palveluiden ostamista tai käyttämistä (Stillerman 2015, 12). Liikuntakulutus koostuu liikuntahyödykkeiden, liikuntapalveluiden ja penkkiurheilun kuluttamisesta (Lehmuskallio 2007, 31–32).

Liikunnan harrastaminen on osa liikuntakulutusta. Liikunnan harrastamisen tarkasteluun valitsin liikuntatottumuksen käsitteen, jolla tarkoitetaan liikunnan eri osa-alueiden muodostamaa liikunta-aktiivisuuden omakohtaista kokonaisuutta. Liikuntatottumukset voivat vaihdella eri elämän vaiheissa. (Takatalo 2016, 17.) Lukemani kirjallisuuden perusteella liikuntatottumuksille oli haastavaa löytää useampia määritelmiä. Käsite saatetaan kokea ”itsestäänselvyydeksi”, jonka vuoksi tätä ei ole lähdetty erikseen määrittelemään. Lähteistä ilmeni, että liikuntatottumuksilla viitataan pidemmän ajanjakson keskimääräiseen käyttäytymiseen.

Suomalaisten liikuntatottumuksia on selvitetty useissa tutkimuksissa. Aikuisväestön liikunnan harrastamisen määrästä on saatu hieman eriäviä tuloksia. Erot selittyvät tutkimusasetelmien ja mittaustapojen vaihtelulla. (Vasankari, Kolu & Kari 2018, 8.) Tästä huolimatta tutkimuksissa on havaittavissa tiettyjä yleisiä trendejä.

Tilastokeskuksen (2017) teettämän laajan suomalaisen vapaa-aikatutkimuksessa pohjalta ilmenee tiettyjä sosiodemografisia taustatekijöitä, jotka vaikuttavat liikuntatottumuksiin. Tulosten mukaan naiset harrastavat työikäisten keskuudessa keskimäärin enemmän liikuntaa kuin miehet. Myös korkean koulutustason omaavat harrastavat keskimäärin enemmän liikuntaa ja vastaavasti vähäinen liikunnan harrastaminen on yleisintä ainoastaan peruskoulutuksen käyneillä henkilöillä. Toisaalta ristiriitaisesti myös eniten liikuntaa harrastavia henkilöitä on alimmassa koulutusluokassa. Ikä on yhteydessä liikuntatottumuksiin siten, että liikuntaa

harrastavat ”lähes joka päivä” eniten alle 15-vuotiaat sekä yli 65-vuotiaat. Näin ollen juuri työnikäisessä väestössä on vähiten päivittäin liikuntaa harrastavia. (Tilastokeskus 2017.) Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että henkilöiden ajankäytölliset resurssit vaikuttavat liikunnan harrastamisen määrään. Voidaan olettaa, että työelämän ulkopuolella olevilla on eniten aikaa käytössä liikunnan harrastamiseen.

Työntekijät voidaan jaotella kolmeen eri ryhmään liikkumistottumusten ja liikuntamotivaation perusteella. Ensimmäisessä ryhmässä ovat henkilöt, jotka eivät halua harrastaa liikuntaa. Heitä tulisi motivoida liikkumaan vaikuttamalla arvoihin ja asenteisiin. Toisena ryhmänä ovat henkilöt, jotka haluavat liikkua, mutta toiminnan vakinaistamiseen liittyy valinnan hankaluutta ja epätietoisuutta. Jotta tämän ryhmän vaatimuksiin kyetään vastaamaan, tulee liikunnan harrastamisen kynnys tehdä mahdollisimman matalaksi sekä tarjota tiedollisia valmiuksia, kuten liikuntaneuvontaa. Kolmantena ryhmänä ovat säännöllisesti liikkuvat, joille tärkeintä on saada tukea harrastukselleen. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 240–241.)

Lisäisin itse malliin vielä neljännen ryhmän. Neljäs ryhmä koostuisi henkilöistä, jotka liikkuvat ”liikaa” työnsä puolesta, eli tekevät fyysisesti aktiivista työtä esimerkiksi rasittaen vain tiettyjä lihasryhmiä. Tämän ryhmän kohdalla tulisi kiinnittää huomiota fyysisen rasituksen muotoihin ja palautumiseen. Liikunnan avulla voidaan tehostaa palautumista, esimerkiksi kehonhuollon merkeissä venyttelemällä tai tehden kevyitä liikuntasuorituksia. Painopisteen tulisi kuitenkin olla työn psyykkisessä sekä fyysisessä palautumisessa.

### **3.2.4 Liikuntasuositusmallit**

Liikuntatottumusten tarkastelun avuksi on kehitetty useita liikuntasuositusmalleja. Näitä ovat muun muassa UKK-instituutin liikuntapiirakka, World Health Organizationin eli WHO:n fyysisen aktiivisuuden suositukset ja 10 000 askeleen suositus (UKK-instituutti 2019; World Health Organization 2020b; Mustajoki 2019). Useat liikunnan harrastamista mittaavat tutkimukset perustuvat edellä mainittuihin malleihin. Suomessa yleisessä käytössä olevaa UKK-instituutin liikuntasuositusmallia päivitettiin syksyllä 2019. Malli huomioi entistä vahvemmin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin. Liikunnan harrastamiseksi lasketaan päivitetystä

mallissa jokainen fyysisesti aktiivinen minuutti. Entisen mallin mukaan liikuntaa tuli harrastaa yhtäjaksoisesti vähintään 10 minuuttia, jotta sillä saavutettaisiin terveyshyötyjä. (UKK-instituutti 2019.)

Näen päivitettyssä UKK-instituutin mallissa paljon yhteneväisyyttä työkyvyn malleihin. Molemmat mallit hahmottavat yksilön hyvinvoinnin muodostuvan eri osa-alueista, jotka muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Terveiden näkökulmasta liikunnan tarve on kuitenkin yksilöllistä, joten mallit ovat vain suuntaa antavia. Todettakoon, että on olemassa tutkimustietoa, jonka mukaan suomalaisesta työikäisestä väestöstä vain vähemmistö liikkuu liikuntasuositusmallien mukaan terveyden kannalta riittävästi (Husu, Sievänen, Tokola, Suni, Vähä-Ypyä, Mänttari & Vasankari 2018, 11).

Yhteenvetona liikuntasuhde ja liikuntatottumukset pohjautuvat yksilön kokemuksiin ja toimintaan. Liikuntasuhteet ovat aina yksilöllisiä ja ne eroavat paljon toisistaan. Sosiaalisella ympäristöllä on havaittu olevan merkittävä vaikutus yksilön liikuntasuhteen muodostumiseen.

### **3.3 Liikuntamotivaatio**

Henkilökohtaisen liikuntasuhteen yhtenä kivijalkana voidaan pitää liikuntamotivaatiota. Aiemmin tässä luvussa on käsitelty liikuntasuhdetta, liikuntakulutusta ja liikuntatottumuksia, jotka pohjautuvat liikuntamotivaatioon. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi on oleellista saada henkilö motivoitumaan liikunnan harrastamisesta. Liikuntamotivaatiolla tarkoitetaan liikunnan harrastamista koskevia motiiveja. Yksinkertaisuudessaan mitä motivoituneempi yksilö on liikunnan harrastamisesta, sitä todennäköisemmin hän liikkuu elämän eri tilanteissa. (Liukkonen & Jaakkola 2013, 145–146.)

Liikuntamotivaatio pohjautuu motivaatiopsykologiaan. Motivaatio koostuu motiiveista, joilla tarkoitetaan haluja, viettejä, tarpeita tai rangaistuksia ja palkkioita (Terveysverkko 2019). Tämä voidaan käsittää myös yksilön tilaksi, joka määrittelee toimintaa ja sen kohdistumista.

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa on kyse yksilön omasta tahdosta toimia. Ulkoisessa motivaatiossa ärsyke toimintaan syntyy ympäristön vaikutuksesta. Tällöin halun synnyttää ulkopuolinen henkilö tai olosuhde, jonka seurauksena ihminen ei toimi täysin omasta tahdostaan. Tällaisesta toiminnasta saadut palkkiot ovat usein lyhytkestoisia. (Terveysverkko 2019.) Tavoitteena liikunnan harrastamiseen edistämässä on usein nimenomaan sisäisen motivaation synnyttäminen.

Liikuntamotivaation synnyttämisessä on keskeistä, että yksilö kokee liikunnan tuomat hyödyt suurempina kuin sen tuomat haitat, jonka seurauksena tästä muodostuu syy liikkumiselle ja tavoite toiminnalle. (Buckworth & Dishman 2002; Prochaska ym. 2008, Korkiakangas 2010, 16 mukaan.) Lintusen (2017, 154–155) mukaan Gordon (2006) toteaa ettei ihminen voi kuitenkaan pakottaa toista ihmistä omaksumaan toisen henkilön omia arvoja. Sen sijaan ihminen voi toimia esimerkkinä arvojensa mukaisesti ja vaihtaa kokemuksia toisten kanssa keskustelujen avulla. Liikunnan edistämässä tämä tarkoittaa sitä, että liikunnasta sisäisesti motivoituneiden henkilöiden tulisi toimia malliesimerkkeinä muille. Sama on sovellettavissa myös johtotehtävissä työskenteleviin henkilöihin, mikäli heidän motiivinsa on liikuttaa työntekijöitään ja tämän myötä saavuttaa hyötyjä liikunnan tuomasta hyvinvoinnista.

Motivaatiopsykologian eräänä keskeisenä teoriana pidetään itsemääräämisteoriaa. Itsemääräämisteorian mukaan yksilön kolme perustarvetta ovat autonomia, yhteenkuuluvuuden tunne ja pätevyys. (Lintunen 2017, 148.) Näillä tarkoitetaan yksilön kokemusta määrätä omasta toiminnastaan, sitä kuinka yksilö kokee olevansa hyväksytty yhteisössään sekä kokemusta omista kyvyistään sekä taidoistaan. Lintusen (2017, 148) mukaan useimmiten motivaation kehittämissuunnitelmissa on pyritty lisäämään vain joko autonomiaa tai pätevyyden kokemuksia. Yhteenkuuluvuuden tunteella saattaa olla jopa merkittävin vaikutus yksilön motivaatioon. Tästä johdatellen voidaan pohtia, voitaisiinko liikunnan avulla lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöissä. Esimerkiksi yhteisten liikuntavuorojen myötä työyhteisön jäsenet saattaisivat viettää enemmän aikaa yhdessä vapaa-ajallaan liikuntaharrastusten parissa. Tämä taas edistäisi työyhteisön henkilöiden välisiä ihmissuhteita, jonka seurauksena yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuisi.

Yhteenvedona liikunnan edistämisessä tulisi kuitenkin pyrkiä edistämään kaikkia edellä mainittua kolmea osa-aluetta. Mikäli työnantajat haluavat edistää henkilöstönsä liikkumista, tulee heidän mahdollistaa olosuhteita, tukea valinnan mahdollisuuksia, kannustaa liikunnallisiin suorituksiin luoden pätevyyden kokemuksia sekä lisätä henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta.

### **3.4 Liikunnan harrastamisen vaikutukset hyvinvointiin**

Terveys ja hyvinvointi ovat erottamaton kokonaisuus. Terveys koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta (World Health Organization 2020a). Näitä samoja ulottuvuuksia sovelletaan usein yksilön hyvinvoinnin tarkasteluun. Myös työkykyä voidaan tarkastella näiden osa-alueiden valossa.

Liikunnan harrastamisen vaikutukset yksilön hyvinvointiin voidaan karkeasti jakaa kahteen luokkaan: suoriin ja epäsuoriin vaikutuksiin. Suorilla vaikutuksilla tarkoitetaan biologisia prosesseja, joita liikunnan harrastaminen käynnistää kehossa. Vaikutukset mukautuvat ja ilmenevät niiden lainalaisuuksien perusteella, millaista liikunta itsessään on ollut. Tällaisia vaikutuksia voivat olla esimerkiksi lihasten kasvu tai kestävyyskunnan paraneminen. (Vuori 2007, 40.) Liikunnan suorat vaikutukset ovat helpommin havaittavissa, koska vaikutukset ovat useammin ”näkyviä”, toisin kuin epäsuorat vaikutukset.

Epäsuorilla vaikutuksilla tarkoitetaan sen sijaan välineellisiä vaikutuksia psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Nämä pohjautuvat liikunnan harrastajien kokemuksiin, tunnetiloihin ja sosiaalisiin suhteisiin. (Vuori 2007, 40.) Tietyllä tapaa liikunnan epäsuorat vaikutukset psyykkiseen- ja sosiaaliseen terveyteen ovat osin päällekkäisiä. Esimerkiksi sosiaaliset kohtaamiset liikunnan parissa voivat edistää sekä sosiaalista, että psyykkistä terveyttä samanaikaisesti. Yksilön edellytykset, aiemmat kokemukset, odotukset, muut osallistujat, toteutustavat sekä sosiaalinen ja fyysinen ympäristö vaikuttavat siihen, millaiseksi yksilön suhde liikuntaan muodostuu (Vuori, 2007, 40).

Psyykkisen terveyden saralla liikunnan vaikutuksista on olemassa ristiriitaista tutkimustietoa. Nupponen (2011, 180–183) toteaa, ettei liikunnan harrastamisen vaikutusta esimerkiksi masennuksen tai ahdistusoireiden ehkäisyssä voida todistaa nykyisen tutkimusnäytön valossa. Liikunnan harrastaminen tukee tutkitusti tasapainoista mielialaa ja vähentää mielenterveys sairauksien oireita. Sen sijaan liikuntaharjoittelun hoitovaikutuksia koskeva tutkimusnäyttö on puutteellista. Ei ole kuitenkaan täysin poissuljettua, etteikö liikunta voisi ennalta ehkäistä masennus- ja ahdistusoireita.

Vastaavasti Clow & Edmunds (2014, 14–15) toteavat liikunnalla voitavan vaikuttaa monipuolisesti psyykkisen terveyden edistämiseen. Tutkimusten mukaan liikunnan harrastamisella on havaittu hyötyjä mielenterveys sairauksien hoidossa, kuten esimerkiksi skitsofrenian, Alzheimerin taudin tai masennuksen hoitamisessa. Liikunnalla voidaan vaikuttaa myönteisesti myös esimerkiksi aivojen terveyteen.

Aiemmin käsitellyn liikuntasuhteen pohjalta ilmeni, että liikunnan harrastamiseen liittyy useimmiten sosiaalinen ulottuvuus. Tämän myötä liikunnan harrastamisella voidaan saavuttaa sosiaalisia hyötyjä, joita ovat esimerkiksi sosiaalisten taitojen ja yhteistyötaitojen kehittyminen, osallisuuden tunteen lisääntyminen sekä sosiaalisten kanssakäymistilanteiden monipuolistuminen (Ikäinstituutti 2012). Liikunnan epäsuorat vaikutukset voivat vaikuttaa koko sosiaaliseen ympäristöön, eli esimerkiksi työyhteisön henkilösuhteisiin, ulkoiseen kuvaan ja sisäiseen ilmapiiriin. (Vuori 2007, 40.) Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaalinen tuki vaikuttavat siihen, millaiseksi liikunnan asema muodostuu työyhteisössä. Työyhteisön sosiaalinen tuki vastaavasti auttaa luomaan kokemusta yhteenkuuluvuudesta, joka taas voi olla jopa tärkein tekijä liikuntamotivaation lisäämisessä (Lintunen 2017, 148).

Liikunnan harrastamisen avulla voidaan kuntouttaa, hoitaa sekä ehkäistä erilaisia terveysongelmia ja pitkäaikaissairauksia. Vähäinen liikunnan harrastaminen saattaa heikentää tai vaarantaa terveyttä. Toisaalta liikunnan terveyshyödyt ovat saavutettavissa lähes kaikille kohtuullisella kuormittavuudella turvallisilla liikuntamuodoilla. (Vuori 2007, 44–45.)

Mielenterveyden ongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat eniten työkyvyttömyyttä ja työkyvyn alenemista. (Lehmusvirta 2019). Vuoren (2015, 279–295, 332–348) mukaan molempien sairausluokkien oireita voidaan lievittää terveystyösuositukset täyttävällä liikunnalla. Suositusten mukaisesti liikuntaa harrastavalla on esimerkiksi keskimäärin 20–30 prosenttia pienempi alttius sairastua masennukseen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on tutkimuksen valossa merkittävämpi vaikuttavuus.

Taimela (2016, 177) mainitsee säännöllisen liikkumisen tuoman työkykyä suojaavan vaikutuksen olevan kiistanalainen kysymys. Tutkimusten mukaan liikunnan harrastaminen suojaa työkyvyttömyydeltä vain korkeakoulutettuja. Näkökulmaa tukee myös muu tutkimustieto, jonka mukaan esimerkiksi fyysisesti raskaammissa työtehtävissä työskentelevillä on lyhempi eliniänodote ja enemmän työkykyyn liittyviä riskejä. Tosin tähän vaikuttavat fyysisessä työssä myös työympäristö sekä muut elämäntavat. (Ala-Mettälä 2013.)

Liikunnalla on olemassa myös haittavaikutuksia, vaikka näistä haittavaikutuksista puhutaan vähemmän. Aihepiiristä löytyy vähemmän tutkimuskirjallisuutta kuin liikunnan hyödyistä. Esimerkiksi liikunnasta aiheutuu liikuntatapaturmien myötä työstä poissaoloja ja työkyvyn alentumisia. UKK-instituutin mukaan liikuntatapaturmat ovat lisääntyneet viime vuosina. Noin kahdeksan prosenttia työkäisistä loukkaantuu liikuntaa harrastaessa ja liikuntatapaturmista aiheutuu vuosittain arviolta 300 000 liikuntavammaa Suomessa. (UKK-instituutti 2018b.) Arviolta noin 40-50 prosenttia liikuntatapaturmista voi johtaa sairaspöissaoloihin (Kerr, Griffiths & Cox 1996, 176).

Liikunnan vaikutukset psyykkiseen terveyteen voivat myös olla negatiivisia (Kerr, Griffiths & Cox 1996, 179). Näin ollen liikunnan harrastamisella voi olla työpaikan sisäistä ilmapiiriä huonontavakin vaikutus. Esimerkiksi itsetunnon suhteen liikunnan harrastamisella voi olla sekä hyöty-, että haittavaikutuksia (Clow & Edmunds 2014, 99). On myös itsestään selvää, etteivät kaikki vain yksinkertaisesti välttämättä pidä liikunnasta, jolloin sen harrastaminen voidaan kokea epämieluisana tai pakonomaisena.



Organisaatioitakaan eivät välttämättä aina hyödy investoinneistaan liikuntaan. Esimerkiksi kaikki liikuntainterventiot eivät tuota positiivisia tuloksia. Työyhteisöjen liikuntaohjelmien vaikuttavuudesta ei ole myöskään olemassa tarpeeksi tutkimustietoa. (Calderwood, Gabriel, Rosen, Simon ja Koopman 2016, 1104–1109). Tutkimustulosten mukaan työpaikkaliikunnan edistämistoimet eivät riittävästi kohdistu henkilöihin, jotka eniten hyötyisivät fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 8). Taimelan (2016, 177) mukaan työnantajien on syytä kiinnittää huomiota liikunnan harrastamisen tukemistapoihin ja -muotoihin. Toimet tulisi kohdistaa juuri siihen henkilöstöluokkaan, joka hyötyisi eniten liikunnan harrastamisesta.

Merkittävä ongelma on myös liikunnan vaikuttavuuden mittaamisen haastavuus. Liikuntaan investoitu raha ei tuo välittömiä vaikutuksia henkilöstön työkykyyn, vaan vaikutukset näkyvät pitkällä aikavälillä. Lisäksi nämä vaikutukset ovat vaikeasti erotettavissa muista vaikutuksista. Näin ollen liikunnan tuomia ”euromääräisiä” säästöjä on haastava arvioida. Seuraavaksi esittelen tutkielmassani työpaikkaliikuntaa sekä omaehtoisen liikunnan tukemismuotoja.

## 4 LIIKUNTA TYÖYHTEISÖISSÄ

Liikunnan asema työyhteisöissä vaihtelee paljon eri työnantajien välillä. Tässä luvussa tarkastelen työpaikkaliikuntaa, sekä sen historiallista kehitystä. Lisäksi esittelen omaehtoisen liikunnan harrastamisen erilaisia tukemuotoja työnantajien keskuudessa.

### 4.1 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikunnan tavoitteena on lisätä henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työpaikkaliikunnan hyötyjä voidaan tarkastella esimerkiksi yhteiskunnan, yksilön ja yrityksen näkökulmista. Kunnat ja valtio hyötyvät työikäisen väestön liikunnan lisäämisestä, mikä näkyy julkistaloudessa vähenevinä sosiaali- ja terveysmenoina. Yritykset hyötyvät hyvinvoivista työntekijöistä, koska heillä on paremmat edellytykset työskennellä tehokkaasti. Liikunnan harrastaminen edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia, josta hyötyvät myös yritykset ja yhteiskuntakin. (Suominen 2007, 11–12, 14.)

Menneellä vuosikymmenellä tehtyjä tutkimuksia työpaikkaliikunnasta ja liikunnan tukemisesta suomalaisissa työyhteisöissä ei ole liiaksi. Kuitenkin esimerkiksi lounaissuomalaisten yritysten työyhteisöliikuntakäytäntöjä on tutkittu vuonna 2017. Tuloksissa selvisi, että jopa 86 prosentilta yrityksistä puuttui henkilöstöliikuntaohjelma. Suunnitteluryhmä tai henkilöstöliikunnasta vastaava henkilö puuttui 77 prosentilla vastaajista. Yrityksistä 39 prosenttia tuki jollain tavalla vähän liikkuvien liikunnan harrastamisen aloittamista. Lisäksi vain noin kolmasosa yrityksistä teki yhteistyötä henkilöstöliikunnan ja työterveyshuollon välillä. Liikuntapalveluja työntekijöilleen tarjosi jossain muodossa 61 prosenttia vastaajista. (Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry 2017, Suomen Olympiakomitea ry 2017 mukaan.)

Vuonna 2012 tehdyn selvityksen mukaan työnantajan tukemaan liikunnan harrastamiseen osallistuu säännöllisesti 42 prosenttia henkilöstöstä ja satunnaisesti kymmenen prosenttia henkilöstöstä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisussa todetaan työpaikkaliikuntaan kohdennettujen resurssien olevan varsin pieniä verraten muihin työhyvinvointia edistäviin investointeihin. (Valtion liikuntaneuvosto 2012, 7.)

Itse työpaikkaliikunnan merkitys on muuttunut historian saatossa yhteiskunnan kehityksen mukaisesti. Alun perin 1900-luvun alussa työpaikkaliikunnaksi miellettiin työpaikoilla järjestetty puulaakiurheilu ja taukoliikunta. Urheilu-Propaganda-Idrott (UPI) perustettiin 1920-luvulla kattojärjestöksi vastaamaan yritysten välisestä puulaakitoiminnasta yhteistyössä kuntien liikuntatoimien kanssa. Toiminnan motiivina ilmeni virkistymisen merkitys liikunnan avulla. (Jalovaara & Kähkönen 1992; Järvisen 1998, 4 mukaan.)

Teollisuuspaikkakunnille syntyi liikuntaolosuhteita tehtaiden patruunoiden sekä tehtaiden urheiluseurojen rakennuttamana 1920-luvulta alkaen. Tehtaille palkattiin jopa omia urheilu/liikuntaneuvojia edistämään harrastamista. (Pyykkönen, Perähuhta, Högström, & Lehtinen, 2013, 26.) Työyhteisöihin ryhdyttiin enenevässä määrin perustamaan urheilutoimikuntia organisoimaan yrityksen urheilutoimintaa 1940- ja 1950-luvuilla, mutta tällöinkin toiminta keskittyi nimenomaan urheiluun (Jalovaara & Kähkönen 1992; Järvisen 1998, 4 mukaan).

Merkittävänä muutoksena voidaan pitää 1960-lukua, jolloin toiminta eriytyi. Tällöin aiemmin vain urheiluksi nähty työpaikkaliikunta eriytyi urheiluksi ja liikunnaksi. Tähän vaikutti erityisesti kuntoliikunnan suosion nousu. Vastaavasti samaisella vuosikymmenellä yritykset ryhtyivät perustamaan omia urheiluseuroja ja rahoittamaan seuroja, joiden odotettiin tuovan menestystä, mainetta ja kunniaa yrityksille. Nämä olivat myös urheilusponsoroinnin ensiaskelia Suomessa. (Jalovaara & Kähkönen 1992; Järvisen 1998, 4 mukaan.) Yritysten urheiluseurojen motiivit perustuivat kilpaurheilullisiin tavoitteisiin, kun taas kuntoliikunnan motiivit perustuivat pikemminkin terveyden edistämiseen.

Toisaalta kehitystä edisti väestön rakennemuutos, joka muutti suomalaisen yhteiskunnan luokkarakennetta. Toisen maailmansodan jälkeen sotakorvauksien maksaminen ja jälleenrakennus vauhdittivat teollistumista 1950-luvulla. Tämä loi puitteet vaurastumiselle, jonka seurauksena ihmiset muuttivat työn perässä kaupunkeihin, ja kaupungistuminen vauhdittui. Teollistumisen myötä työväenluokka kasvoi Suomessa. Työväenluokan kasvu johti rakennemuutokseen. Rakennemuutos mullisti suomalaisen vapaa-ajan, koska

maatalousyhteiskunnassa vapaa-ajan ja työajan raja oli ollut häilyvä, kun taas teollisuuden parissa jako oli selkeä. (Meinander 2012, 270-272, 354–361.)

Vapaa-ajan myötä liikuntakulttuuri monipuolistui ja urheilun rinnalle kehittyi kuntoliikunta. Kuntoliikunnan kasvaneeseen tarpeeseen vastasivat esimerkiksi Työväen Urheiluliitto (TUL) yhteistyössä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) kanssa perustaan vuonna 1960 Kansanurheilun Keskusjärjestön. Vuonna 1961 Suomen Valtakunnan Urheiluliitto vastasi lisääntyvään tarpeeseen perustamalla Suomen Kuntourheiluliiton (SKuL) omaksi keskusjärjestökseen organisoimaan kuntoliikuntaa. (Heikkinen & Pyykkönen 1992, 341.)

Yhteiskunnan tilaa kuvasti hyvin presidentti Urho Kekkosen sporttipuheessa 1971 toteama lausahdus urheilujärjestöjen toiminnan olevan ”luutunutta”. Tällä hän tarkoitti molempien aikansa suurten urheiluliittojen TUL:n ja SVUL:n välistä kamppailua, jota käytiin erityisesti kilpaurheilupainotteisesti. Kekkonen mainitsi kansakunnan urheilu- ja liikuntasektorin yhdeksi suurimmaksi haasteeksi kuntoliikunnan hoitamisen. (Heikkinen & Pyykkönen 1992, 354.) Tästä esimerkistä on havaittavissa ajalle tyypillinen liikunnan ja urheilun vastakkainasettelu. Toisaalta termistössä puhutaan sekaisin eri asiayhteyksissä kuntoliikunnasta ja kuntourheilusta, jonka myötä liikunnan käsite eriytyi urheilun käsitteestä. Liikunnan merkitys korostui, koska vapaa-aika lisääntyi, liikuntapolitiikka muuttui yhä enemmän yhteiskuntapolitiikaksi, elintaso nousi, kulutusmahdollisuudet lisääntyivät sekä julkinen palvelutarjonta kasvoi (Heikkinen & Pyykkönen 1992, 351–358; Meinander 2012, 354–369.) 1960-luvulla liikunta nähtiin edelleen erityisesti tavaksi viettää vapaa-aikaa ja virkistäytyä.

Työpaikkaliikuntaa koskevan käsityksen moninaistumista tukee Telaman (1976, 36–38) määritelmä työpaikkaliikunnan käsitteestä. Tämän mukaan työpaikkaliikunta jaetaan työliikuntaan ja työpaikkaurheiluun. Työliikunta jakautuu edelleen työliikkeisiin ja taukoliikuntaan. Työpaikkaurheilu sen sijaan jakautuu työpaikan kilpaurheiluun ja työpaikan kuntoliikuntaan.

Tauko- ja elpymisliikunnalla tarkoitetaan käytännössä samaa asiaa, eli työn lomassa tapahtuvia voimisteluliikkeitä tai verryttelyä, joiden sarjat ovat kestoltaan 1-5 minuuttia. Taukoliikunnalla

pyritään ehkäisemään työssä tarvittavien lihaksien väsymistä rentouttamalla aktiivisia lihaksia ja aktivoimalla passiivisia lihaksia. (Kukkonen 1976, 40.) 1970-luvulla tauko- ja elpymisliikuntaa järjestettiin eri työyhteisöissä. Tällöin lisääntyi myös työn yhteydessä ja työaikana tehtävä liikunta. Vuoden 1979 tulopoliittisen ratkaisun seurauksena lähdettiin selvittämään keinoja liikunnan käyttö- ja kehittämismahdollisuuksien edistämiseksi. Tämän seurauksena annettiin suosituksia esimerkiksi taukoliikunnan järjestämisestä työyhteisöissä. (Oja 1994, 249.)

Kehitys jatkui 1980-luvulla ja myös 1989 tulopoliittisen sopimuksen sosiaalipoliittisessa muistiossa mainittiin elpymisliikunta osana ennaltaehkäisevää kuntoutustoimintaa (Oja 1994, 249). Taukoliikuntaa järjestettiin tutkimusten mukaan noin kymmenellä prosentilla työpaikoista 1980- ja 1990-luvuilla (Vuorinen 1988; Salo 1991; Oja 1994 mukaan.) Voidaan kuitenkin todeta terveydellisten ja työkyvyn ylläpitoon liittyvien motiivien nousseen esiin liikuntapalveluiden järjestämisessä tauko- ja elpymisliikunnan suosion lisääntymisen myötä. Tutkimusten mukaan liikunnallisia toimia järjestettiin 1990-luvun vaihteessa noin puolessa yrityksissä. Noin kolmannes yrityksistä huolehti liikuntatilojen tarjoamisesta henkilöstölleen ja noin kolmannes henkilöstöstä käytti työnantajan tarjoamia palveluita. (Salo 1991; Oja 1994, 249–250 mukaan.)

Liikunnan vaikutuksia sekä toteutettavuutta ryhdyttiin tutkimaan 1980-luvulla vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien ja palomiesten keskuudessa. Tutkimusten yleistyessä 1990-luvulla alettiin tuottamaan tietoa esimerkiksi liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, työkykyyn, uneen ja psyykkiseen terveyteen. Tutkimuksen mukaan 88 prosenttia kyselyyn vastaajista koki liikunnan vaikuttavan eniten psyykkiseen työkykyyn, 78 prosenttia fyysiseen työkykyyn ja 64 prosenttia sosiaaliseen työkykyyn. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 234–235.) Vielä tänä päivänäkin käydyssä keskustelussa keskitytään usein vain liikunnan fyysisiin vaikutuksiin ja unohdetaan liikunnan tuottamat psyykkiset ja sosiaaliset hyödyt.

Liikunnan rooli osana työterveyshuoltoa nousi uudeksi ilmiöksi 1990-luvulla. Väitettä tukee myös Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämissinjat -asiakirjasta ilmenevät suositukset. Niiden mukaan työterveyshuollossa tulee panostaa esimerkiksi työ- ja toimintakyvyltään

vajaakuntoisten työntekijöiden terveyden seurantaan, työkykyä ylläpitäviin toimiin ja omaehtoiseen kunnon hoitoon. (Oja 1994, 250, 253.) Tämä tukee myös kehitystä, jonka mukaan liikunnan harrastamisen motiivien painopiste on siirtynyt yhä enemmän virkistäytymisestä terveyden edistämiseen.

Tyypillistä työpaikkaliikunnan järjestämiselle tultaessa 2000- ja 2010-luvuille ovat määräaikaikaiset liikkumishjelmat. Suomessa on toteutettu useita eri työyhteisöliikuntahankkeita yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018.) Liikuntaseteleiden markkinoille tulo on mahdollistanut työnantajille uuden tavan tukea työntekijöiden liikunnan harrastamista verovapaasti (Hallituksen esitys 2008/112). Tämä on esimerkiksi lisännyt mahdollisuuksia tukea työntekijöiden valinnan vapautta liikunnan suhteen. Tarkastelen liikuntaseteleitä ja muita liikuntamahdollisuuksien tukemismuotoja tarkemmin seuraavassa luvussa.

## **4.2 Liikuntamahdollisuuksien tukeminen työyhteisöissä**

Liikuntaharrastuksen tukemiseen sijoitetun rahan kannattavuudesta on tehty useita erilaisia laskelmia. Yhtenäistä laskelmille kuitenkin on, että liikuntaohjelmiin sijoitettu raha tuo vähintäänkin sijoitetun pääoman verran taloudellisia hyötyjä. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 234.) Toisaalta liikunnan hyötyjen mittaaminen voi olla osaltaan haastavaa, koska hyvinvointia on hankala mitata numeraalisella mittarilla.

Työnantaja voi tukea henkilöstönsä liikkumismahdollisuuksia verovapaasti enintään neljällä sadalla eurolla vuodessa työntekijää kohden (Tuloverolaki 1992/1535). Edun tulee olla tasavertaisesti kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Eduilla tulee edistää koko henkilöstön viihtyvyyttä ja suorituskykyä. Lisäksi verovapaan edun edellytyksenä on, että toiminta tai työnantajan tarjoama harrastustila on työnantajan järjestämä ja työnantajalla tulee olla oikeus päättää toiminnan toteutustavoista. (Mattinen 2018, 67.)

Työnantajat voivat esimerkiksi tarjota kuntosalin tai muita liikuntatiloja työntekijöilleen tai mahdollistaa palkatun ohjaajan ohjaamaan ryhmäliikuntaa. Työpaikan työntekijöistä koostuvaa

liikunta- tai urheiluseuraa voidaan myös tukea rahallisesti. Etu ei kuitenkaan tässäkään tapauksessa ole verovapaata, vaikka työntekijät saavat itse päättää mitä harrastavat. Toki työnantaja voi tiedustella henkilöstön toiveita ja toteuttaa ne ”omana määräyksenään”. (Mattinen 2018, 67–68.)

Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen tuloverolain mukaisesti verovapaasti myös kausikortteja tai lippuja urheilutapahtumiin. (Mattinen 2018, 67–68.) Tämä tukimuoto ei todennäköisesti lisää henkilöstön liikkumista, mutta voi edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Myös urheilutapahtumiin osallistumista voidaan tukea taloudellisesti. Työkyvyn edistämistoiminnan eli tyky-toiminnan tukeminen on sallittua verovapaasti, joka voi ilmetä esimerkiksi liikunnallisen päivän järjestämisenä työntekijöille. (Mattinen 2018, 67–68.)

Omaehtoisen liikunnan tukeminen on myös sallittua. Tämä tapahtuu usein tarjoamalla vapaalippuja liikuntapaikkoihin tai tarjoamalla liikuntaseteleitä. Liikuntaseteleillä työntekijät voivat vapaasti valita edun piirissä olevissa kulutuspaikoissa, miten käyttävät arvoksetelinsä. Seteleitä ja vapaalippuja voidaan käyttää ainoastaan työntekijän henkilökohtaisen liikunnan harrastamiseen, eikä työntekijän perheen yhteiseen liikuntaharrastukseen. Liikuntapalveluiksi luetaan myös esimerkiksi urheiluseurojen toimintaan osallistumiseksi oikeuttavat jäsen- ja kuukausimaksut. Kuitenkaan esimerkiksi varustehankinnat liikunnan harrastamiseen eivät kuulu verovapauden piiriin. (Mattinen 2018, 70–71.)

Työnantajat voivat mahdollistaa myös liikunnan harrastamisen työajalla. Oman kokemukseni mukaan esimerkiksi Jyväskylän yliopisto ja Suomen Olympiakomitea ry tarjoavat henkilöstölleen mahdollisuuden käyttää kaksi tuntia viikossa palkallista työaikaa liikunnan harrastamiseen.

Yhtenä keinona liikunnan ja työkyvyn edistämisessä nähdään työmatkaliikunnan lisääminen. Liian kallis ja aikaa vievä työmatka vähentää henkilöstön sitoutumista työpaikkaan (Stenvall 2007, 196–197). Valtioneuvoston liikuntapolitiikkaa koskevassa selonteossa (2018, 25) linjataan työmatkaliikunnan edistäminen yhdeksi työyhteisöliikunnan toimenpideehdotukseksi. Työasiamatkojen kulkemisesta polkupyörällä on mahdollista saada verovapaata

kilometrikorvausta kymmenen senttiä/kilometri (Vero.fi 2019). Kävelen kuljetusta työmatkasta ei ole mahdollisuutta saada verovapaata kilometrikorvausta.

Työnantaja voi itse päättää korvauksen maksamisesta ilman verovapaushyötyjä. Esimerkiksi Joensuun kaupunki on tehnyt selvityksen polkupyörällä tehtyjen työasia- ja työmatkojen kilometrikorvauksista, jonka myötä Joensuun kaupungin henkilökunnalle esitettiin tarjottavan aktiivisesta työmatkaliikkumisesta korvausta. Esitys kaatui kuitenkin henkilöstön edustajien taholta, koska mallin katsottiin kohtelevan työntekijöitä epätasa-arvoisesti. Raportissa todetaan taloudellisten kannustimien olevan usein tehokkaita, mutta että Suomessa on melko vähän organisaatioita, jotka tarjoavat korvausta työmatkaliikkumisesta. (Joensuun kaupunki 2016, 7–9.) Aktiivista työmatkaliikuntaa markkinoidessa työntekijöille tulee huomioida heidän yksilölliset tarpeensa ja lähtötilanteensa. Esimerkiksi lasten kuljetus voi rajoittaa työmatkustustapojen mahdollisuuksia. (Stenvall 2007, 198.) Toisaalta puutteelliset pukukaappi- ja peseytymistilat sekä epäsoveliaat pyörien paikoitusratkaisut voivat muodostua esteiksi työmatkaliikunnalle.

Omaehtoista liikkumista tukevan työnantajan ”pioneerina” on toiminut 2000-luvulla Pekkaniska Oy. Yritys on luonut oman kuntobonus-järjestelmänsä, jossa työntekijöitä palkitaan terveyttä ja liikuntaa edistävästä valinnoista. Vuonna 2015 toteutetun Pekkaniskan henkilöstökyselyn mukaan noin puolet työntekijöistä kokivat stressitasojen vähentyneen, sen sijaan motivaation ja työssä jaksamisen lisääntyneen. Bonusjärjestelmän myötä sairaspoissaolot ovat vähentyneet ja yritys on omaksunut liikunnan tukemisen strategisen merkityksen työkyvyn edistämiseksi. (Kärki 2007.) Tämä viittaa liikuntatottumusten olevan yhteydessä työkykyyn. Toisaalta voidaan pohtia, kohteleeke järjestelmä tasavertaisesti esimerkiksi pitkäaikaissairaita tai kohoako riski tehdä töitä alentuneella työkyvyllä.

Jyväskylän kaupunki tarjoaa henkilöstölleen useita erilaisia liikuntaetuja, joista vastaa henkilöstöpäällikkö. Henkilöstöetuihin ovat oikeutettuja henkilöt, jotka omistavat kaupungin henkilökortin. Liikuntaetuja ovat esimerkiksi eri suuruiset alennukset yksityisen sektorin liikuntapalveluidentuottajien palvelutarjonnasta. Kaupunki tarjoaa julkisen sektorin palvelutarjonnasta alennuksia esimerkiksi alueen uimahalleihin sekä kuntosaleille.



Etuvalikoimasta löytyy myös alennuksia liikuntatapahtumiin, sekä urheiluvälineiden ja -vaatteiden vähittäiskauppoihin. Lisäksi kaupunki tarjoaa tietoa henkilöstölleen omassa piirissään olevista liikuntapaikoista sekä seuratoiminnasta. Organisaatio kustantaa työntekijöilleen myös oman ilmaisen verkkopohjaisen liikuntaohjelman. (Jyväskylän kaupunki 2019b.)

Kaupungin henkilöstöetujen tavoitteena on suosia tekemistä ja palveluita tavaran sijasta, tukea terveellistä elämäntapaa sekä hyvinvointia työssä ja yksityiselämässä hyödyntäen kaupungin omaa liikunta- ja kulttuuritarjontaa. Lisäksi tavoitteena on kehittää yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä tukevia henkilöstöetuja. Kaupunki tarjoaa henkilöstölleen myös laajan työterveyshuollon. Tämän avulla pyritään seuraamaan esimerkiksi työkykyindeksiä, sairauspoissaolojen määrää ja työilmapiiriä. (Jyväskylän kaupunki 2019b.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajien tarjoamat omaehtoisen liikunnan harrastamisen tukemuodot ovat monipuolistuneet ja lisääntyneet. Yksinkertaisilla liikuntamuodoilla, kuten porraskävelyllä ja aktiivisella työmatkaliikunnalla voidaan helposti lisätä liikettä esimerkiksi toimistotyössä työskentelevien henkilöiden työpäivään (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 240). Henkilöstön yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen on kuitenkin tärkeää.

## 5 TUTKIELMAN TOTEUTUS

Pro gradu -tutkielmani on jatkoa vuonna 2019 valmistuneelle kandidaatintutkielmalleni ”Liikunnan merkitys työkyvyn edistämisessä. Katsaus liikunnan yhteiskunnallisesta asemasta työyhteisöissä”. Tämä projekti alkoi tavallaan jo syksyllä 2018, mutta pro gradu -tutkielmani tarkka aihe muotoutui vasta syksyllä 2019. Aineistonkeruu suoritettiin tammikuussa 2019 ja itse kirjoitustyö sekä tutkimustulosten analysointi painottui kevääseen 2020. Seuraavaksi esittelen tutkielmani metodologista puolta sekä kyselyn toteuttamista.

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Päädyin valitsemaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusotteen. Kvantitatiiviset tutkimukset perustuvat tilastollisten metodien hyödyntämiseen (Valli 2015, 96), jonka vuoksi tutkimusotetta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Tilastollisten tutkimusmenetelmien etuna on niiden soveltuvuus kaikentyypisiin tutkimuksiin (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 9).

Tällaisessa tutkimuksessa tutkija tulkitsee kyselyn muuttujien välisiä yhteyksiä. Muuttujilla tarkoitetaan jonkin mitattavan asian ominaisuutta, jolla on mahdollisuus vaihteluun. (Tilastokeskus 2019b). Niiden avulla voidaan selvittää havaittavien ilmiöiden yleisyyttä tai muodostaa lainalaisuuksia tiettyjen mitattavien asioiden välillä. Tämän pohjalta tutkija pyrkii tulkitsemaan, onko tutkittava ilmiö yleistettävissä tai onko tutkittavilla muuttujilla ollenkaan yhteyttä ilmiöön. (Valli 2015, 11.)

Kaikki tutkimukset voidaan jakaa kahteen luokkaan: analyttisiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Analyttisessä tutkimuksessa pyritään deduktiivisen päättelyn avulla testaamaan tai vertaamaan yksittäisiä havaintoja yleisiin lainalaisuuksiin. Sen sijaan empiirisessä tutkimuksessa pyritään yksittäistapausten pohjalta luomaan yleisiä lainalaisuuksia. Empiirisessä tutkimuksessa aineisto perustuu usein aistihavaintoihin tai mittalaitteilla tuotettuihin mittaustuloksiin. (Nummenmaa, Holopainen ja Pulkkinen 2014, 15; Valli 2015, 10.) Tilastollinen tutkimus perustuu nimenomaan empiiriseen tutkimustapaan (Valli 2015, 10),

jota myös oma tutkimukseni edustaa. Tutkielmassani pyrin löytämään eri muuttujien välisiä yhteyksiä ja muodostamaan näistä johtopäätöksiä. Tuloksien analysoinnissa on syytä kiinnittää huomiota myös muuttujiin, joilla ei ollut tilastollisesti merkittäviä yhteyksiä toisiin muuttujiin.

Tilastollisessa tutkimuksessa korostuu tutkijan vastuu valita tutkimuksen tarkoituksen kannalta oleelliset mittausmenetelmät, mittausasteikot ja muuttujat, jotta aineistonkeruu onnistuu. Mittausasteikoilla tarkoitetaan sitä, millä tavoin asia on kysytty. Mittausmenetelmät sen sijaan määrittävät sen, millaisia tilastollisia menetelmiä tutkimuksessa voidaan soveltaa. Sopimattomilla mittausmenetelmillä voidaan saada aikaan virheellisiä johtopäätöksiä tai niiden avulla ei kyetä hyödyntämään käytettävissä olevaa aineistoa oikein. Lisäksi tutkijan tulee vastata siitä, että asteikosta löytyy mahdollisimman hyvin soveltuvat vastausvaihtoehdot. (Valli 2015, 20, 37.) Lopuksi mittaustulosten perusteella syntyy lukuihin pohjautuva havaintomatriisi (Tilastokeskus 2019a). Seuraavaksi kerron tutkielmani aineistonkeruumenetelmistä ja tutkielman kyselylomakkeesta.

## **5.2 Aineistonkeruumenetelmänä kyselylomake**

Tutkielmani perustuu kyselylomakkeeseen, joka on tyypillinen aineistonkeruumenetelmä tilastollisissa tutkimuksissa. Kyselylomake tulee suunnitella huolellisesti, jotta tutkimus onnistuisi mahdollisimman hyvin. Esimerkiksi kysymykset tulee rakentaa tutkielman tavoitteiden ja tutkimusongelmien pohjalta, jotta kyselylomakkeella on mahdollista kartoittaa oikeanlaista tietoa tutkittavasta aihepiiristä. Kyselylomakkeen vahvuudet ilmenevät varsinkin suurten vastausaineistojen keräämisessä. Sen laadinnassa tulee huomioida tutkittava vastausjoukko ja kysymykset tulisi muotoilla siten, että ne puhuttelisivat vastaajia. Rakennetta suunnitellessa on syytä huomioida myös lomakkeen pituus sekä kysyttävien kysymysten määrä, jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta. (Valli 2015, 26–27.)

Kyselylomakkeeseen valitut mittausmenetelmät pohjautuvat Osgoodin asteikkoon sekä Likertin asteikkoon. Likertin asteikko on Rensis Likertin kehittänyt teoria siitä, kuinka mitata ihmisten asenteita. Tämä perustuu viisiportaiseen asteikkoon, jossa vastaukset sijoittuvat samaa mieltä – eri mieltä -akselille. Asteikko soveltuu esimerkiksi kartoittamaan tutkittavien asenteita.

(Likert 1932, 11–15.) Hyödynnän tutkielmassani Likertin asteikkoa nimenomaan mittaamaan tutkittavien tyytyväisyyttä johonkin tiettyyn väittämään.

Osgoodin asteikko pohjautuu vastaavasti C.E. Osgoodin kehittämään semanttiseen differentiaali -asteikkoon, jossa vastauksia mitataan asteikolla, jonka ääripäinä ovat vastakkaiset adjektiivit (Osgood 1952, 197–237). Vastausportaikko on ollut alun perin seitsemänportainen, mutta sitä voi tarvittaessa muokata viisi- tai yhdeksänportaiseksi. Portaikossa tulee olla pariton määrä vastausvaihtoehtoja, jotta keskimäinen vastausvaihtoehto pysyy neutraalina. Differentiaalinen heikkoutena on valintavaihtoehtojen suppeus, joka rajoittuu tutkijan valitsemiin valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Asteikkoa on arvosteltu myös sen vuoksi, että se pakottaa vastaajat vastaamaan kysymyksiin jotain, vaikka heillä ei olisi tietoutta tai kantaa kysyttävästä asiasta. (Valli 2015, 36.) Itse sovellan tutkimuksessani viisiportaista Osgoodin asteikkoa kartoittaessani vastaajien kokemuksia tietyistä aihepiireistä. Tällaisina aihepiireinä mainittakoon esimerkiksi kokemukset työkyvystä tai liikunnan tärkeydestä. Koen asteikon soveltuvan hyvin tutkielmaani sen helpon käytettävyyden ja ymmärrettävyyden vuoksi.

Tutkimuslomakkeeseen vastaamisen etuna on myös, ettei se vaadi tutkijan läsnäoloa, jonka vuoksi kyselyyn on teoriassa mahdollisuus vastata itsenäisesti ja objektiivisesti haluttuna ajankohtana. Myöskään tutkijan vuorovaikutus ei pääse vaikuttamaan vastaajien vastauksiin tässä menetelmässä. Kyselyn luotettavuutta edistää myös se, että tutkittavat kysymykset esitetään kyselylomaketutkimuksessa samoissa muodoissa sekä samassa järjestyksessä kaikille vastaajille. Lisäksi nykyteknologia mahdollistaa sujuvan ja tehokkaan aineiston analysoinnin, jonka seurauksena määrälliset tutkimukset vaativat vähemmän aikaa. Sähköisten kyselylomakkeiden etuna ovat lisäksi monipuoliset visuaaliset mahdollisuudet, taloudellisuus sekä nopeus. (Valli 2015, 10, 27–29.) Tässä tutkielmassa aineistonkeruu toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella.

Haasteena tilastollisissa tutkimuksissa on mahdollinen alhainen vastaajamäärä. Vastaajat eivät myös välttämättä vastaa kysymyksiin halutussa vastausjärjestyksessä tai voivat jättää osaan kysymyksiin vastaamatta. (Valli 2015, 29.) Tämä puolestaan asettaa tutkijan arvioimaan, voiko

puutteellisesti täytettyjä lomakkeita hyödyntää osana aineistoa. Tutkimuksen vastauksia analysoidessa on syytä ottaa huomioon myös ne, jotka ovat saattaneet jättää vastaamatta kyselyyn.

Vallin (2015) mukaan riittävänä vastausprosenttina voidaan pitää kuuttakymmentä prosenttia. Tätä pienempää osuutta voidaan pitää hyväksyttävänä, mikäli kyetään osoittamaan, etteivät vastaamatta jättäneet poikkea liikaa tutkimukseen vastanneista. Pro gradu -seminaareissa käymissämme keskusteluissa on noussut ilmi, että korkeat vastausprosentit ovat tänä päivänä haastavia saavuttaa. Näin ollen on syytä tapauskohtaisesti pohtia, täyttääkö saavutettu vastausmäärä tavoitellun akateemisen tutkimuksen vaatimukset.

Kokonaisuudessaan tutkielman kyselylomakkeen tulee aina perustua johonkin teoriaan, minkä pohjalta kyselyn mittarit tulee luoda. (Valli 2015, 26, 29–32. Lomakkeeni pohjautuu Ilmarisen (2019) työkykytalo-malliin, jonka myötä pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini. Esittelen seuraavaksi kyseistä mallia tarkemmin.

### **5.3 Työkykytalo tutkielman kyselylomakkeen teoriapohjana**

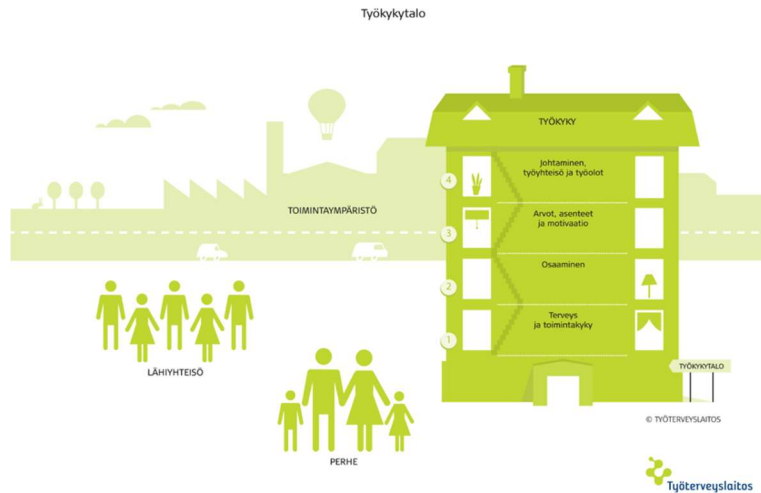
Tutkielmani kyselylomake pohjautuu Juhani Ilmarisen (2019) kehittämään työkykytalo-malliin. Mallin mukaan työkyky voidaan hahmottaa kokonaisuutena, joka koostuu neljästä eri pääosa-alueesta. Näitä osa-alueita kuvataan mallissa kerrostalon kerroksina. Ensimmäinen osa-alue koostuu terveydestä ja toimintakyvystä, jotka muodostavat pohjan työkyvylle. Ensimmäinen kerros sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Toinen kerros koostuu osaamisesta, eli ammatillisesta tiedosta, taidosta ja elinikäisestä oppimisesta. (Ilmarinen 2019.) Rajaan toisen kerroksen kokonaisuuden kyselylomakkeeni ulkopuolelle, koska tutkielman aiheen ja tutkimuskysymykset huomioiden en koe tarpeelliseksi lähteä kartoittamaan kyselyyn osallistujien osaamiskompetenssia.

Kolmas taso mallissa koostuu motiiveista, asenteista ja arvoista. Riittävän haastavaksi ja mielekkääksi koettu työ edistää työkykyä. Vastaavasti työkykyä heikentää työnkuva, joka ei vastaa yksilön henkilökohtaisia odotuksia. Tähän liittyvät arvot, motivaatio ja asenteet voivat

vaihdella työuran mittaan. (Ilmarinen 2019.) Näen työkykytalon kolmannen kerroksen vaikuttavan merkittävästi siihen, millaiseksi yksilön terveys ja toimintakyky muodostuvat. Oletan suurimmalla osalla työkäisistä olevan riittävät tietotaidot työkyvyn edistämiseen. Uskon kuitenkin motivaation ja asenteiden määrittävän sen, kuinka paljon työntekijä panostaa itse oman työkykynsä edistämiseen. Toisaalta arvot muodostavat pohjan sille, kuinka paljon työntekijä arvostaa esimerkiksi hyvää terveyttä ja työkykyä.

Mallin neljäs kerros koostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Organisaation johtohenkilöt vastaavat turvallisesta työympäristöstä sekä mahdollisuuksista edistää työkykyä. (Ilmarinen 2019). On olemassa useita tutkimuksia, joiden mukaan johdon rooli on korostuneen tärkeä työkyvyn ja liikunnan edistämässä, sekä tätä tukevan kannustavan ympäristön ja ilmapiirin luomisessa (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 242; Oja 1994, 272; Suominen 2007, 11). Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen onkin liitetty yhä useampiin johtamisoppeihin (Seek 2012; Juvonen-Posti ym. 2014, 5 mukaan).

Kuten jo luvun alussa mainittiin, työkykytalon edellä mainitut neljä tasoa muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden ja näin ollen kerrokset siis tukevat toisiaan. Toisaalta heikosti toimivat tai puutteelliset yksittäiset osa-alueet saattavat myös heijastua muihin osa-alueisiin. Lisäksi työkykytalo-mallissa itse talon ulkopuolisia vaikuttavina tekijöinä mainitaan esimerkiksi toimintaympäristö, perhe sekä lähiyhteisö. (Ilmarinen 2019.) Tutkielmani keskittyy kuitenkin nimenomaan työyhteisön tutkimiseen, jonka vuoksi olen rajannut myös talon ulkopuoliset tekijät kyselylomakkeeni ulkopuolelle. Työkykytalo -malli on esitetty Kuviossa 4.



KUVIO 4. Työkykytalo-malli. (Ilmarinen 2019).

Tutkielmani saatekirje on liitteenä 1 ja kyselylomake liitteenä 2. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 17 väittämää tai kysymystä, joista 16 kysymystä sisälsi monivalintavaihtoehtoja. Kysymys numero 17 oli avoin kysymys. Kyselylomakkeessa painotettiin monivalintakysymyksiä helpomman analysoinnin ja vastaajaystävällisyyden vuoksi. Toisaalta avoimilla kysymyksillä olisin voinut saada kerättyä yksityiskohtaisempia tietoja kyselyn vastaajilta.

Vastatessaan ”kyllä” ensimmäiseen kysymykseen vastaaja hyväksyi tietosuojailmoituksen ja antoi suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Kysymykset 2–6 kartoittivat vastaajien taustatietoja. Kysymykset seitsemän ja yhdeksän pohjautuivat työkykytalon tasolle yksi. Kysymykset 11, 13 ja 17 pohjautuivat työkykytalon tasolle kolme. Kysymykset 8, 10, 14, 15 ja 16 pohjautuivat työkykytalon tasolle neljä. Päätin kartoittaa myös, minkä tyyppisiä liikuntamuotoja Jyväskylän kaupungin henkilökunta harrastaa vapaa-ajallaan (kysymyksessä 12). Tässä hyödynsin muunneltuna Tilastokeskuksen (2009) ajankäyttötutkimuksen asteikkoa liikuntalajien harrastamisesta.

## 5.4 Tutkimuskohde

Tutkimuskohteenani on Jyväskylän kaupungin henkilökunta. Jyväskylän kaupunki on Keski-Suomen suurin työnantaja ja sen organisaatiossa työskentelee noin 7 000 työntekijää. (Jyväskylän kaupunki 2020). Jyväskylän kaupungin vuoden 2019 henkilöstösuunnitelmassa todetaan sairauspoissaolojen määrän henkilötyövuotta kohden olevan suuri. Tavoitteena on kääntää tämä kehitys laskuun. Tämän myötä tavoitellaan tuottavuutta vähentyneiden kustannusten myötä. Yhdeksi tuottavuutta lisääväksi tekijäksi mainitaan työkykyyn vaikuttaminen. (Jyväskylän kaupunki 2019a.)

Jyväskylän kaupunkistrategiassa 2017–2021 hyvinvoinnin rooli korostuu merkittävästi. Sen missiona on olla paras paikka asua, oppia ja tehdä työtä. Kaupungin visio on olla kasvava kansainvälisesti arvostettu koulutuksen ja osaamisen kaupunki ja se onkin lanseerannut neljä strategista ”keihäänkärkeä”. Näitä ovat 1. osallistuvat ja hyvinvoivat asukkaat, 2. resurssien viisas käyttö, 3. liikuntapääkaupunki sekä 4. raikas ja kasvava elinvoima. Keihäänkärjille on useita alatavoitteita, mutta jokaisesta teemasta löytyy liikuntaan ja liikunnan edistämiseen liittyviä tavoitteita. (Jyväskylän kaupunki 2019c.) Tästä voidaan päätellä Jyväskylän kaupungin hallinnossa arvotettavan liikunta tärkeäksi.

Tutkimukseen valittiin viisi Jyväskylän kaupungin yksikköä: konsernihallinto (n=191), kaupunkirakennepalvelut (n=218), Altek Aluetekniikka (n=82), liikuntapalvelut (n=121) ja terveyskeskussairaalat (n=321). Valittu otoskoko edustaa noin 15 prosenttia Jyväskylän kaupungin koko henkilöstöstä (Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomus 2018, 5). Yksiköt valittiin yhdessä ohjaajieni kanssa niin, että saataisiin oletettavasti eri rasittavuustason työtehtävissä työskenteleviä osallistumaan tutkimukseen. Esimerkiksi valtaosa liikuntapalveluiden ja terveyskeskussairaaloiden työtehtävistä ovat oletettavasti fyysisesti kuormittavia. Vastaavasti konsernihallinnon ja kaupunkirakennepalveluiden työtehtävissä työ on todennäköisesti fyysisesti kevyempää.



Alun perin tarkoituksena oli, että myös Altek Aluetekniikka olisi mukana otoksessa. Kysely osui ajankohtaan, jolloin Altek yhdistyi kaupunkirakennepalveluihin, jonka vuoksi Altek:in vastaajista osa saattoi mieltää itsensä kaupunkirakennepalveluihin. Tästä lisää luvussa 6.1.

## 5.5 Tutkielman eettisyys

Vastuullisen tieteen tekemisessä on syytä huomioida eettiset periaatteet. Tutkijan tulee huomioida prosessin aikana tutkimusetiikka, hyvät tieteellisen käytännöt, toteuttaa aineistonhallinta vastuullisesti sekä huomioida tietosuojan ja tietoturvan vaatimukset. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota vastuulliseen tiedeviestintään ja avoimen tieteen kulttuurin edistämiseen. (Jyväskylän yliopisto 2019.) Olen pyrkinyt huomioimaan edellä mainitut periaatteet ja vaatimukset mahdollisimman hyvin tutkielmassani, sekä noudattanut Jyväskylän kaupungin ja Jyväskylän yliopiston tietosuojakäytäntöjä.

Tutkielmani kohdistuu työelämässä oleviin henkilöihin, jonka vuoksi tutkielmani toteuttamisessa ei ole erityistä syytä erityisryhmien huomiointiin. Aihepiiri itsessään ei käsittele kovin henkilökohtaisia asioita, jonka vuoksi oletan vastaamiskynnyksen olevan matala. Sen sijaan on mahdollista, etteivät kyselyyn vastaa ne, jotka liikkuvat vähän tai eivät koe aihepiirin tutkimista tärkeäksi. Tämän johdosta tutkimustulokset saattavat vääristyä siten, että vain paljon liikkuvat vastaavat kyselyyn, jonka seurauksena kyselyaineisto ei vastaa todellisuutta.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, jonka vuoksi erillistä suostumusta kyselyyn vastaamiseen ei tarvita. Lisään kuitenkin kyselyni aluksi kohdan ”hyväksyn tietosuojailmoituksen ja haluan osallistua tutkimukseen”. Osallistumiseen motivoimiseksi vastaajat saavat halutessaan osallistua arvontaan, jossa arvotaan vapaalippuja Jyväskylän kaupungin liikuntapalveluihin.

Tutkielmani aineisto kerätään ainoastaan pro gradu –tutkielmaani varten ja sillä on tarkoitus tuottaa hyödyllistä tietoa Jyväskylän kaupungille. Tutkielmani tullaan säilyttämään Jyväskylän yliopiston yleisten opinnäytetöiden säilytysohjeiden mukaisesti ja sähköinen aineisto tullaan hävittämään tietoturvallisesti käyttötarpeen päätyttyä. Tutkielmani aineistorekisterin

ylläpitäjänä toimin tutkijana itse. Kyselyyn vastaajia tiedotetaan saatekirjeellä ja tutkittaville järjestetään mahdollisuus perehtyä tietosuojailmoitukseen. Tutkielmani tietosuojailmoitus on liitteenä 3.

Kysyttäviä henkilötietoja ovat sukupuoli, ikä vuosina, työskentely-yksikkö, koulutus ja työkokemus. Arvontaan osallistuessaan henkilöltä kysytään lisäksi sähköpostiosoite. Kysely on anonymi, eikä vastauksia ole erikseen ”koodattu” siten, että vastaajia voitaisiin jälkikäteen jäljittää.

## 6 TUTKIELMAN TULOKSET

Kyselylomake lähetettiin 930 henkilölle. Henkilöstömäärä perustuu arvioon Jyväskylän kaupungilla vakituisessa työsuhteessa olevista henkilöistä 31.12.2019 tilanteen mukaisesti. Kysely lähetettiin sähköpostitse työnantajan sähköpostilistojen kautta valikoitujen yksiköiden henkilöstölle 8.1.2020. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa, eli 22.1.2020 saakka. Henkilöstölle tiedotettiin tutkimuksesta lyhyellä saatekirjeellä ja heille lähetettiin yksi muistutusviesti vastausajan aikana.

Aineisto kerättiin anonyminä verkkokyselynä Webropol 3.0 -kyselyohjelman avulla. Vastaukset analysoitiin hyödyntäen SPSS-ohjelmistoa sekä Webropol 3.0 -kyselyohjelmiston omaa raportointia. Aineiston analysoinnissa käytettiin parametrisiä testejä. Tuloksia analysoitiin yksisuuntaisen varianssitestin avulla ja ryhmien välisien erojen selvittämisessä hyödynnettiin Bonferronin testiä.

### 6.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastasi 282 vastaajaa, joten vastausprosentiksi muodostui 30,2 prosenttia. Vastausprosenttia voidaan pitää kohtuullisena ottaen huomioon, että vastausprosentit jäävät usein alle viidenkymmenen prosentin (Vehkalahti 2019, 44). On kuitenkin syytä olla varovainen tulosten yleistettävyydessä. Kaikki taustatiedot löytyvät kootusti taulukosta 3 sivulta 49.

Vastaajista 71 prosenttia oli naisia ja 29 prosenttia miehiä. Yksi vastaaja ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan tai oli muunsukupuolinen. Vuoden 2018 Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomuksen mukaan 80,5 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä oli naisia (Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomus 2018, 9). Tulos mukaillee siis yleisesti Jyväskylän kaupungin henkilöstörakennetta, jossa naiset ovat enemmistönä.

Vastaajista 11 prosenttia kuului ikäluokkaan 18-29-vuotiaat, 18 prosenttia ikäluokkaan 30-39-vuotiaat, kolmekymmentä prosenttia luokkaan 40-49-vuotiaat, kolmekymmentä prosenttia

luokkaan 50-59-vuotiaat ja 11 prosenttia luokkaan 60+. Jyväskylän kaupungin vakituisten henkilöstön keski-ikä on noin 47 vuotta (Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomus 2018, 9).

Tulos mukaillee siten myös koko kaupungin henkilöstön yleistä ikärakennetta, koska kuusikymmentä prosenttia vastaajista asettui ikähaarukkaan 40-59-vuotiaat. Sairauksien ja oireiden riski työkyvyn haasteena lisääntyy iän myötä (Odum & Varma 2015, 7), joten näin ollen henkilöstöllä voidaan olettaa olevan suurempi alttius kokea työkykyyn liittyviä haasteita.

Kyselyyn vastaajien koulutustaso jakaantui vastaajien kesken siten, että peruskoulutustaustaisia oli yksi prosentti, ammatillisen koulutuksen omaavia oli 23 prosenttia, lukiotaustaisia oli neljä prosenttia, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 49 prosenttia, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 21 prosenttia ja tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneita oli kaksi prosenttia vastaajista.

Vastaajat jakaantuivat viiden tutkittavan yksikön suhteen seuraavasti: Altek Aluetekniikka yksi prosentti, liikuntapalvelut yhdeksän prosenttia, konsernihallinto 29 prosenttia, kaupunkirakennepalvelut kolmekymmentä prosenttia ja terveystieteiden keskus 31 prosenttia. Korkein vastausprosentti oli konsernihallinnon yksikössä ja matalin Altek Aluetekniikka lukuun ottamatta liikuntapalveluissa.

Altek:in selvästi pienempää vastausmäärää saattaa selittää sen yhdistyminen kaupunkirakennepalveluihin vuonna 2020 (Yrittäjät.fi 2019). Kyselylomakkeessamme oli mainittu vastausvaihtoehdoksi Altek (2019), mutta tästä huolimatta Altek:in yksiköissä työskennelleet henkilöt ovat saattaneet mieltää itsensä kaupunkirakennepalveluihin. Tarkastelen näin ollen Altek:in ja kaupunkirakennepalveluiden yksiköitä yhtenäisenä kokonaisuutena tässä tutkielmassa. Olen huomionut tämän myös tulosten analysoinnissa. Lisäksi tulosten vertailussa on syytä huomioida liikuntapalveluiden hieman pienempi vastausmäärä sekä kaupunkirakennepalveluiden mahdollinen vastaajajakauman ”vääristyminen”.

Työvuodet Jyväskylän kaupungin työntekijänä jakaantuivat vastaajien kesken seuraavasti: alle kaksi vuotta 18 prosenttia, 2-5 vuotta 18 prosenttia, 6-10 vuotta 16 prosenttia, 11-20 vuotta 27 prosenttia ja yli 20 vuotta työskennelleitä 21 prosenttia vastaajista. Henkilöstön keskimääräinen palvelussuhde on noin 15,6 vuotta (Jyväskylän henkilöstöraportti 2018, 9), joten vastausjakaumaa voidaan pitää oikeasuuntaisena.

TAULUKKO 3. Taustatiedot.

<b>2. Sukupuoli</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nainen	200	71
Mies	81	29
Muu / En halua vastata	1	<1
Yhteensä	282	100
<b>3. Ikä</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
18-29	32	11
30-39	51	18
40-49	85	30
50-59	84	30
60+	30	11
Yhteensä	282	100
<b>4. Koulutustaso</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Peruskoulu (keskikoulu, kansakoulu tai peruskoulu)	2	1
Ammatillinen koulutus	64	23
Lukio	11	4
Alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti, ammattikorkeakoulu tai entinen opistotason tutkinto)	140	49
Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto)	59	21
Tohtori tai lisensiaatti	6	2
Yhteensä	282	100
<b>5. Työyksikkösi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Konsernihallinto	83	29
Kaupunkirakennepalvelut	85	30
Altek Aluetekniikka (2019)	2	1
Liikuntapalvelut	24	9
Terveyskeskussairaalat	88	31
Yhteensä	282	100
<b>6. Työvuodet Jyväskylän kaupungin työntekijänä</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alle 2 vuotta	51	18
2-5 vuotta	51	18
6-10 vuotta	44	16
11-20 vuotta	76	27
Yli 20 vuotta	60	21
Yhteensä	282	100

Kyselyyn vastaajien profiili vastasi suhteellisen hyvin Jyväskylän kaupungin henkilöstörakennetta. Tutkielman vertailtavuudessa tulee kuitenkin huomioida vastaajamäärän pieni edustettavuus koko Jyväskylän kaupungin henkilöstöön nähden.

## 6.2 Työkyky

Kyselyssä kartoitettiin tutkittavien työkykyä ja työn kuormittavuutta. Tarkemmat vastausjakaumat työkykyyn liittyvistä tuloksista löytyvät kootusti taulukosta 4 sivulta 52. Kyselyyn vastaajista kolme prosenttia koki kokonaisvaltaisen kuormituksen kevyeksi, melko kevyeksi 19 prosenttia kohtalaisen kuormittavaksi 52 prosenttia, melko raskaaksi kaksikymmentä prosenttia ja raskaaksi kuusi prosenttia.

Työkykynsä koki erittäin hyväksi 21 prosenttia, hyväksi 61 prosenttia, tyydyttäväksi 17 prosenttia ja huonoksi yksi prosentti vastaajista. Kukaan vastaajista ei kokenut työkykyään erittäin huonoksi ja vain muutamat vastaajat kokivat työkykynsä huonoksi.

Tulokset ovat hieman parempia verrattuna vuoden 2018 Jyväskylän kaupungin henkilöstötyytyväisyystutkimukseen. Henkilöstötyytyväisyyskyselyssä vastattiin esimerkiksi väittämiin ”pystyn palautumaan hyvin päivittäisestä työkuormituksesta” ja ”mielestäni omat voimavarani ja työn aiheuttama kuormitus ovat hyvässä tasapainossa”. Väitteiden keskiarvot saivat arvosanan tyydyttävä. (Feedbackgroup 2018.) Toki on huomioitava, että vastausasteikot eivät olleet kyselyissä samanlaisia.

Fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavaa pitkäaikaissairautta sairasti 22 prosenttia (n=61) vastaajista. Tilastokeskuksen mukaan yli puolet suomalaisista työikäisistä sairastaa jotain pitkäaikaissairautta tai vammaa (Työterveyslaitos 2019), joten luku kyselyyn vastaajien keskuudessa on merkittävästi pienempi kuin muualla Suomessa. Toki on huomioitava, että tutkielmassani kysymys oli muotoiltu ”fyysiseen toimintakykyyn vaikuttava”, kun taas tilastokeskuksen tutkimus huomioi kaikki pitkäaikaissairaudet, vaikkei näillä olisikaan vaikutusta fyysiseen toimintakykyyn.

Kyselyssä tarkasteltiin myös työn sisältämää fyysistä rasitusta. Viidellä prosentilla työ sisälsi koko ajan fyysistä rasitusta, kolme neljäsosaa työpäivästä 13 prosentilla, noin puolet 12 prosentilla, yksi neljäsosaa 14 prosentilla ja työ ei sisältänyt lainkaan fyysistä rasitusta 56 prosentilla vastaajista. Tuloksista voidaan tulkita, että kyselyyn vastanneiden työn luonne ei pääosin ole fyysisesti raskasta.

Tuloksista ilmeni vastaajien iän olevan yhteydessä työkykyyn. Ero oli tilastollisesti merkitsevä,  $p < .001$ . Mitä vanhempi henkilö, sitä todennäköisemmin hän koki työkykynsä huonommaksi nuorempiin verrattuna.

Työn kokonaisvaltainen kuormitus ei ollut yhteydessä kokemukseen omasta työkyvystä. Yhdensuuntainen varianssianalyysi osoittaisi tässä tapauksessa ryhmien välillä olevan tilastollisesti merkitsevä ero,  $p = .044$ . Kuitenkaan tarkemmin tarkasteltuna ryhmät eivät eronneet tilastollisesti merkittävästi toisistaan Bonferronin testin mukaan.

Työyksiköiden välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja työkyvyn kokemisessa ( $p = .911$ ). Työn sisältämä fyysinen rasitus ei myöskään ollut yhteydessä työkykyyn ( $p = .788$ ). Nämä edellä mainitut tulokset tarkoittavat sitä, etteivät fyysistä työtä tekevät vastaajat kokeneet työkykyään huonommaksi, kuin kevyemmässä työssä työskentelevät vastaajat.

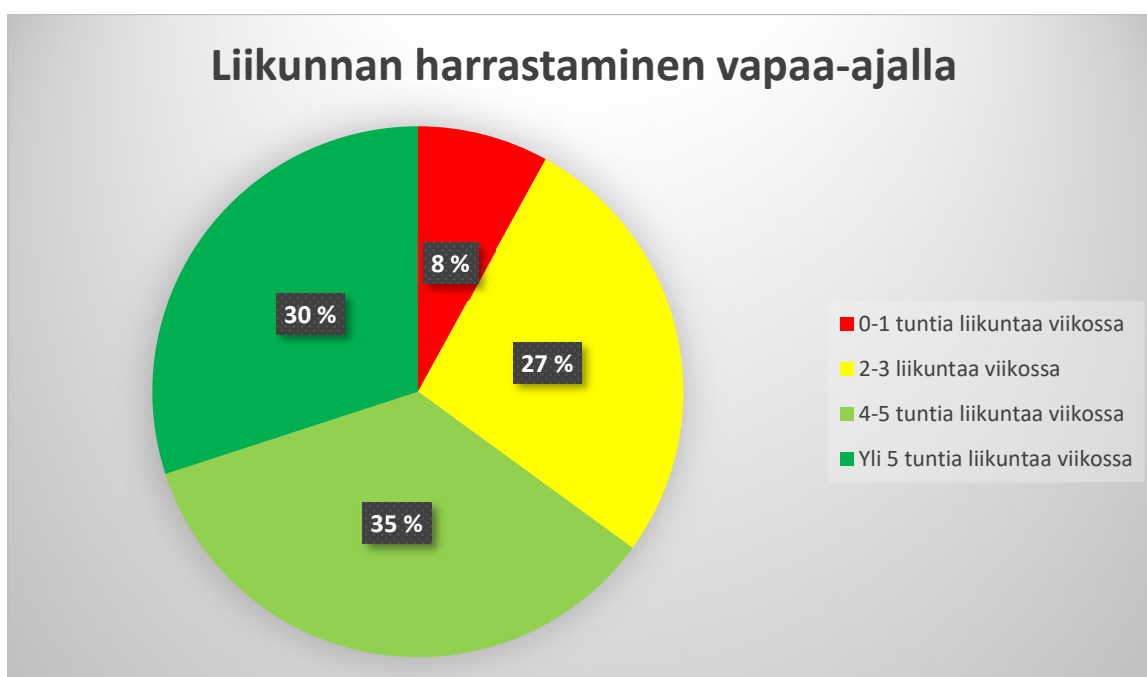


TAULUKKO 4. Työkyky.

<b>7. Onko sinulla jokin fyysiseen toimintakykyysi vaikuttava pitkäaikaissairaus?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kyllä	61	22
Ei	221	78
Yhteensä	282	100
<b>8. Kuinka raskaaksi koet työtehtäväsi?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kevyt	8	3
Melko kevyt	55	19
Kohtalaisen kuormittava	147	52
Melko raskas	56	20
Raskas	16	6
Yhteensä	282	100
<b>9. Millaiseksi koet työkykysi?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Erittäin hyvä	59	21
Hyvä	172	61
Tyydyttävä	47	17
Huono	4	1
Erittäin huono	0	-
Yhteensä	282	100
<b>10. Kuinka suuri osa työajastasi sisältää fyysistä raskautta?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Työni ei sisällä fyysistä raskautta	158	56
Noin ¼ osaa työpäivästä	40	14
Noin puolet työpäivästä)	35	12
Noin ¾ osaa työpäivästä	36	13
Työni sisältää koko ajan fyysistä raskautta	13	5
Yhteensä	282	100

### 6.3 Liikuntatottumukset

Kyselyssä tarkasteltiin kaupungin työntekijöiden liikunnan harrastusmääriä sekä –muotoja. Kyselyyn vastanneista kahdeksan prosenttia harrasti liikuntaa vapaa-ajallaan 0-1 tuntia viikossa, 27 prosenttia 2-3 tuntia viikossa, 35 prosenttia 4-5 tuntia viikossa ja kolmekymmentä prosenttia vastaajista yli 5 tuntia viikossa. Valtaosa vastaajista harrasti liikuntaa säännöllisesti vapaa-ajallaan. Tulokset löytyvät alla olevasta kuviosta 5.



KUVIO 5. Liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla.

Tutkimustulosten mukaan vähemmistö suomalaisesta työikäisestä väestöstä liikkuu terveyden kannalta riittävästi (Husu, Sievänen, Tokola, Suni, Vähä-Ypyä, Mänttari & Vasankari 2018, 11). Vastaajista enemmistö liikkui täyttäen liikuntasuositusmallien suositukset. Tosin on oletettavaa, että kyselyyn ovat vastanneet todennäköisemmin liikuntaa harrastavat henkilöt kuin henkilöt, jotka harrastavat liikuntaa vähän tai eivät ollenkaan. Tämä voi johtua kyselyn vapaaehtoisuudesta.

Tutkielmassa selvitettiin liikuntatottumusten vaikutusta koettuun työkykyyn. Vastaajat jaettiin neljään vastausryhmään liikuntatottumusten mukaan: 0-1 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat, 2-3 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat, 4-5 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat ja yli 5 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä ilmeni vastausryhmien välillä olevan tilastollisesti merkitsevä ero,  $p < .001$ . Bonferronin testi osoitti yli 5 tuntia viikossa liikuntaa harrastavien kokevansa työkykynsä paremmaksi verrattuna 0-1 tuntia viikossa ( $p = .002$ ) sekä 2-3 tuntia viikossa liikuntaa harrastaviin ( $p = .002$ ).

Huonoksi työkykynsä koki vain neljä vastaajaa ja tyydyttäväksi 47 vastaajaa. Näin ollen valtaosa vastaajista koki työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi. Heikomman työkyvyn omaaviin tehtävää vertailua on syytä harkita tarkkaan. On mahdollista, että heikomman työkyvyn omaavat henkilöt eivät halunneet osallistua tutkimukseen ”leimautumisen vuoksi”. Työnantajan näkökulmasta tulokset näyttävät kuitenkin valoisilta.

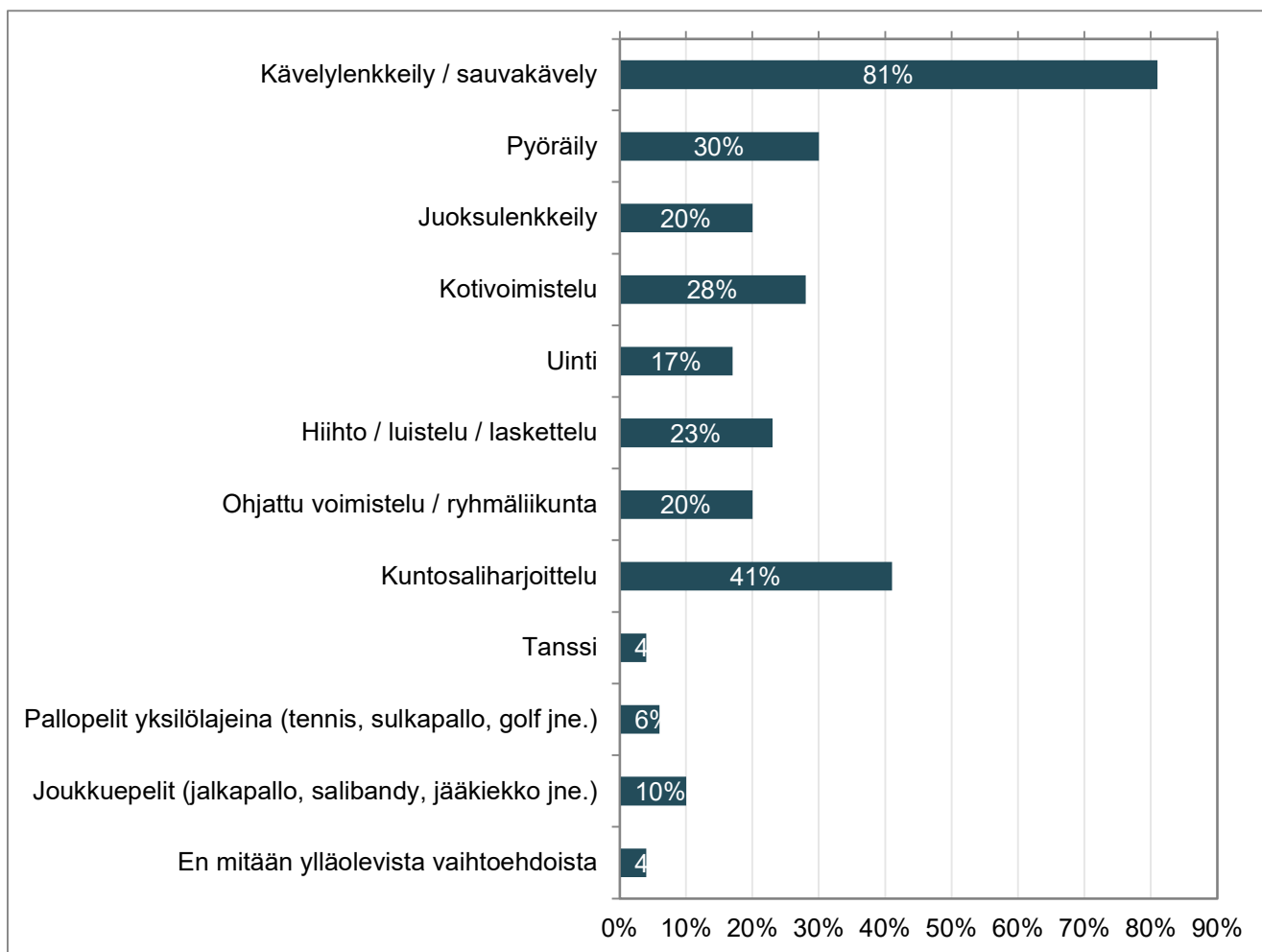
Taulukossa 5 on esitetty tarkemmat tulokset liikuntatottumusten yhteydestä työkykyyn. Työkykyä mitattiin asteikolla 1 erittäin hyvä – 5 erittäin huono. Mitä pienempi keskiarvo, sitä paremmaksi vastaajat kokivat työkykynsä.

TAULUKKO 5. Liikuntatottumusten yhteys koettuun työkykyyn.

Liikuntatottumukset (liikunnan harrastaminen tunteina viikossa vapaa-ajalla)	N	%	Millaiseksi koet työkykysi (keskiarvo)  Asteikko: 1= Erittäin hyvä 2= Hyvä 3= Tyydyttävä 4= Huono 5= Erittäin huono
0-1 tuntia viikossa	23	8 %	ka. 2,35
2-3 tuntia viikossa	77	27 %	ka. 2,18
4-5 tuntia viikossa	98	35 %	ka. 1,90
Yli 5 tuntia viikossa	84	30 %	ka. 1,81
Yhteensä	282	100 %	ka. 1,99

Tutkielmassa kartoitettiin vastaajien liikuntaharrastusmuotoja. Tarkemmat tiedot vastausjakaumista löytyvät taulukosta 6. Vastaajien keskuudessa yleisin harrastusmuoto oli ylivoimaisesti kävelylenkkeily/sauvakävely. Seuraavaksi suosituimmat lajit olivat kuntosaliharjoittelu, pyöräily ja kotivoimistelu. Neljä prosenttia (n=11) kyselyyn vastaajista ei harrastanut mitään esitetystä lajivalikoimasta. Saadut tulokset ovat hyvin samansuuntaiset kuin liikunnan harrastusmuodot koko Suomessa (Tilastokeskus 2019c). Vastausjakaumia analysoitaessa on huomioitava, että kysely lähetettiin tammikuussa, joka on talvilajien sesonki. Toisaalta vuonna 2020 tammikuu oli leuto, joka saattaa selittää vähäisempää talviurheilulajien harrastamista.

TAULUKKO 6. Liikunnan harrastusmuodot.



Tutkimusten mukaan koulutustaso on ollut yhteydessä liikunnan harrastamiseen niin, että korkeammin koulutetut harrastavat enemmän liikuntaa (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos 2020). Tämän kyselyn tulosten mukaan koulutustasolla ja liikunnan harrastamisella ei ollut tilastollisesti merkittävää yhteyttä ( $p=0.0183$ ). Tulos saattaa selittyä sillä, että vastaajissa oli suhteessa paljon korkeakoulutettuja (kts. taulukko 3). Näin ollen alemman koulutustason omaavien ryhmässä tulokset ovat alttiita ailahteluille vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Tämä saattaa selittää myös sitä, miten niin suuri osa vastausjoukosta liikkui enemmän kuin suomalaiset keskimäärin.

## 6.4 Motivaatio ja liikunnan harrastamisen ilmapiiri

Toinen tutkimuskysymykseni oli, kuinka merkittäväksi tekijäksi liikunta koetaan työkyvyn edistämisessä. Vastaajat kokivat liikunnan harrastamisen työkyvyn edistämisessä pääosin joko erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi (yhteensä 95 prosenttia). En osaa sanoa -vaihtoehdon valitsi kolme prosenttia vastaajista ja ei kovin tärkeäksi liikunnan harrastamisen koki kaksi prosenttia vastaajista. Kukaan ei vastannut vaihtoehtoa ”ei lainkaan tärkeä”. Työyksiköiden välillä ei ilmennyt liikunnan tärkeyden kokemisen suhteen tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia ( $p=.751$ ). Tarkemmat tiedot löytyvät taulukosta 7. Asennetta liikuntaa kohtaan mitattiin asteikolla 1 erittäin tärkeä – 5 ei lainkaan tärkeä. Mitä pienempi keskiarvo, sitä tärkeämmäksi vastaajat kokivat liikunnan merkityksen työkyvyn edistämisessä.

TAULUKKO 7. Liikunnan tärkeys työkyvyn edistämässä.

Työyksikkö	N	%	Kuinka tärkeäksi tekijäksi arvioit liikunnan harrastamisen työkyvyn edistämässä? (keskiarvo) Asteikko: 1= Erittäin tärkeä 2= Melko tärkeä 3= En osaa sanoa 4= Ei kovin tärkeä 5= Ei lainkaan tärkeä
Konsernihallinto	83	29%	ka. 1,34
Kaupunkirakennepalvelut	87	31 %	ka. 1,37
Liikuntapalvelut	24	9 %	ka. 1,38
Terveyskeskussairaalat	88	31%	ka. 1,44
Yhteensä	282	100 %	ka. 1,38

Väitteen ”työpaikallani on liikunnan harrastamiseen kannustava ilmapiiri” kanssa täysin samaa mieltä oli 13 prosenttia vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 34 prosenttia, ei samaa eikä eri mieltä -vastausvaihtoehdon valitsi 28 prosenttia, jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 18 prosenttia ja täysin eri mieltä väitteen kanssa oli seitsemän prosenttia vastaajista. Tulokset löytyvät taulukosta 8.

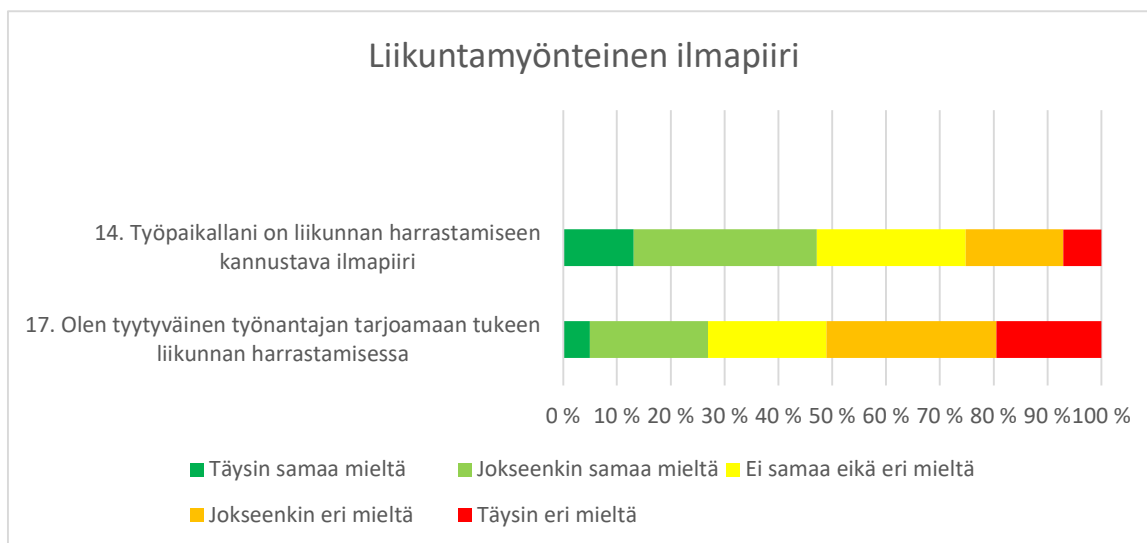
Näkemyksen suhteen on kuitenkin havaittavissa eroja työyksiköiden välillä. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä selvitettiin työyksikön yhteyttä liikuntamyönteisen ilmapiirin kokemiseen. Tuloksista ilmeni tilastollisesti merkittäviä eroja työyksiköiden kesken ( $p=.001$ ). Bonferronin testissä havaittiin, että terveyskeskussairaaloissa työskentelevien vastaukset erosivat konsernihallinnossa työskentelevien ( $p=.018$ ) sekä kaupunkirakennepalveluissa työskentelevien ( $p=.001$ ) vastauksista. Terveyskeskussairaaloissa oltiin enemmän eri mieltä väitteen ”työpaikallani on liikunnan harrastamiseen kannustava ilmapiiri” kanssa verrattuna konsernihallinnossa ja kaupunkirakennepalveluissa työskenteleviin. Terveyskeskussairaaloissa työskentelevät kokivat ilmapiirin vähemmän liikuntamyönteiseksi.

Väitteen ”olen tyytyväinen työnantajan tarjoamaan tukeen liikunnan harrastamisessa” kanssa samaa mieltä oli ainoastaan 5 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 22 prosenttia vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa oli 22 prosenttia. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 32 prosenttia ja täysin eri mieltä 19 prosenttia kyselyyn vastaajista. Tulokset löytyvät myös taulukosta 8 sivulta 60.

Voidaan tulkita, että yli puolet kyselyyn vastaajista olivat tyytymättömiä työnantajan tarjoamaan tukeen liikunnan harrastamisessa. Tätä tukee myös kysymyksen 16 kysymys, ”käytätkö jotain työnantajan tarjoamaa liikuntaetua”, jonka mukaan 59 prosenttia vastaajista ( $n=167$ ) ei käytä työnantajan tarjoamia liikuntaetuja.



TAULUKKO 8. Liikuntamyönteinen ilmapiiri.



### 6.5 Liikunnan harrastamista edistävät ja estävät tekijät

Tutkimuslomakkeen kysymyksellä 17 kysyttiin avoimena kysymyksenä, mikä motivoisi harrastamaan liikuntaa enemmän. Tähän vastaaminen jätettiin vapaaehtoiseksi, mutta 218 henkilöä vastasi siihen. Luokittelin avoimet vastaukset aihepiireittäin kahdeksaan luokkaan, joita olivat: ajanpuute, taloudellisen tuen toivominen, terveydelliset syyt, toive liikuntaseteleistä, työssä koettu paine, toive paremmista eduista kaupungin omiin liikuntapaikkoihin, toive liikunnan harrastusmahdollisuudesta työajalla sekä muut syyt.

Osissa vastauksissa saattoi ilmetä useampikin edellä mainituista luokista, jolloin luokittelin ne molempiin luokkiin. Esimerkiksi vastauksen ”*Ajanpuute, toivoisin taloudellista tukea työnantajalta, tosin työni on määräaikainen ja loppuu pian ja pääsen taas harrastamaan puolet enemmän edellä mainittuja liikuntamuotoja*” luokittelin luokkiin 1. (ajanpuute) sekä 2. (taloudellisen avustuksen toivominen).

Vastaavasti vastauksen ”*Liikuntaselityt olisi hyvä vaihtoehto. Niillä saisi valita monipuolisemmin mitä ja missä harrastaa*”, luokittelin luokkiin 2. (taloudellisen tuen toivominen) ja luokkaan 4. (toive liikunta seteleistä).

### ***Taloudellisen tuen toivominen***

Eniten mainintoja ilmeni luokassa taloudellisen tuen toivominen (n= 95). Vain harva vastaaja mainitsi liikunnan harrastamisen olevan liian kallista. Sen sijaan toivottiin enemmän erityyppisiä etuja tai taloudellista tukea liikunnan harrastamiseen.

*”Ei välttämättä tarvitsisi liikkua enemmän, mutta työnantajan taloudellinen tuki liikkumiselle mahdollistaisi monipuolisemman harjoittelun.”*

*”Taloudellinen tuki työnantajalta on olematon verrattuna muiden työnantajien tukeen (esim. yliopisto).”*

*”Työnantaja voisi tukea vielä enemmän työmatkaliikuntaa tarjoamalla lisää etuja kävellen/pyörällä liikkuville.”*

*”Taloudellinen tuki tai mahdollisuus enemmän käyttää sairaalassa olevaa kuntosalia.”*

### ***Ajanpuute***

Toiseksi eniten mainintoja ilmeni ryhmässä ajanpuute (n=67). Osa vastaajista ei eritellyt syitä ajanpuutteeseen, osa mainitsi tarkemmin syiksi esimerkiksi perhe-elämän tai vuorotyön.

*”Vuorotyö estää ettei voi osallistua esim. kansalaisopiston järjestämiin liikunta kursseihin. Välivuoro töissä 11-19.00 pari kertaa viikossa. Silloinkaan ei kerkeä urheilla aamulla eikä illalla.”*

*”Työn, perheen ja opiskelun lisäksi nyt aika ei vain riitä liikunnalle. Lisäksi kolmivuorotyö asettaa omat haasteet säännölliselle liikuntaharrastukselle.”*

*”Ajanpuute vaikuttaa, voisin harrastaa enemmän, mutta en ehdi.”*

### ***Toive liikuntaseteleistä***

Kolmanneksi eniten toivottiin liikuntaseteleitä (n=48). Näitä toivottiin liikunnan harrastamisen monipuolistamiseksi ja valinnan mahdollisuuksien lisäämiseksi.

*”Työnantajan tarjoamat liikuntasetelit tms. motivoisivat käyttämään vielä enemmän liikuntapalveluja ja monipuolisempaa liikuntaa.”*

*”Liikuntaetusetelit olisi hyvä juttu, jotka voisi käyttää mihin palveluun haluaa. Saamme toki käyttää vapaa-ajalla työpaikkamme tiloja, mutta ei kiinnosta enää vapaa-ajalla tulla työpaikalle liikkumaan. Asiakkaat eivät erota milloin olemme vapaalla ja milloin töissä. Lisäksi meiltä poistettiin työajalla liikkuminen, ennen oli 1h/vko ja se tuli kyllä käytettyä, nyt se liikunta on jäänyt kokonaan pois. Minä olen joka tapauksessa aktiivinen liikkuja, mutta olisi hyvä, jos työpaikkakin kannustaisi sitä jollakin tavalla. Olemme kuitenkin töissä Liikuntapalveluissa.”*

### ***Toive liikunnan harrastusmahdollisuudesta työajalla***

Neljänneksi eniten kyselyyn vastaajat toivoivat liikunnan harrastusmahdollisuutta työajalla (n=36). Tähän perusteena mainittiin esimerkiksi ajanpuutteeseen liittyvät syyt. Ilmeisesti myös joissakin Jyväskylän kaupungin yksiköissä on ollut tällainen käytäntö, mutta se on poistettu työntekijöiltä.

*”Työnantaja ei tarjoa työajalla sallittua liikunnan harrastamista. Tämä on Jyväskylän kaupungille iso miinus. Esimerkiksi mahdollisuus tehdä kesken työpäivän ja työajalla ripeä kävelylenkki/juoksulenkki keskellä päivää tai kuntosalitreeni lähellä olevalla kuntosalilla. Tähän riittäisi 1-2 tuntia per työviikko. Tämä ei olisi työnantajalta iso rahallinen investointi verrattuna saatuihin hyötyihin eli hyvinvoivampi, paremmin jaksava työntekijä. Jos kaupunki sallisi työajalla liikunnan harrastamisen, vaikuttaisi se myös Jyväskylän kaupungin työnantajamaaineeseen positiivisesti. Vaikuttaisi myös Liikuntapääkaupunki-brändiin työntekijätasolla. Nyt kaupunki tarjoaa työntekijöilleen vain typerää hiluja: naurettavia 10*

*prosentin alennuksia liikuntapaikkoihin, ravintoloihin, kauneushoitoloihin, autonpesuun etc. Täysin jonninjoutavia "etuksia". ”*

*Ajanpuute ongelmana, ruuhkavuodet, työn- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työajalla voisi liikuntaa harrastaa enemmänkin.*

### ***Toive paremmista eduista kaupungin omiin liikuntapaikkoihin***

Lähes yhtä paljon toivottiin parempia etuja Jyväskylän kaupungin omiin liikuntapaikkoihin (n=33). Vastauksissa toivottiin esimerkiksi ilmaisvuoroja uimahalliin, kuntosaleille, taukoliikuntaa sekä yhteisiä palloiluvuoroja.

*”Kaupunki tarjoaa kyllä kattavasti palveluita työsuhte etuina mutta etuuksien arvot on todella pieniä, 5-10% ei juuri eroa kuntosalien ja muiden harrastus toimijoiden omista alennuksista. Kaupunki pystyisi omista palveluistaan (esim. uimahallit) antamaan hyvinkin isoja alennuksia omille työntekijöilleen. En juuri ole salilla kävijä, tykkään käydä lenkillä ja liikkua luonnossa. Mutta tuntevan alennuksen kautta voisin innostua lähtemään koettamaan kuntosalilla treenaamista.”*

*”Kannustaminen kannattaa. Olisi mukava jos työnantaja kannustaisi monipuoliseen liikkumiseen esimerkiksi tarjoamalla ilmaisia tunteja joko työpaikalla ns. taukoliikuntaa tai vapaa-ajalla jossain harrastuksessa/ uimahalli, kuntosali, retkeily jne.”*

### ***Terveydelliset syyt ja työssä koettu paine***

Terveydelliset syyt eivät juurikaan motivoineet liikkumaan (n=9). Toisaalta myös työssä koettu paine ilmeni esteeksi osassa vastauksista (n=8).

*”Oma terveys ajaa liikkumaan enemmän ja hoitamaan kuntoa koska se hyvä kunto auttaa omassa työssä erittäin paljon.”*

*”Työssä on nyt niin paljon painetta, että koen olevani ihan lamaantunut, en jaksa edes liikkua vaikka tiedän kyllä että se helpottaisi oloa.”*

### ***Muut syyt***

Vastaajat mainitsivat myös muita syitä liikuntatottumuksiin liittyen. Esimerkiksi osa työntekijöistä totesi liikkuvansa tarpeeksi. Liikunnan harrastamisen motiivit liittyivät joillain vastaajilla sosiaaliseen toimintaan. Tähän vastausluokkaan luokittelin yhteensä 26 vastaajaa.

*”Harrastan liikuntaa aika lailla maksimimäärän ongelmana lienee enempi lepopäivien pitäminen.”*

*”Esteenä on miellyttävän liikuntamuodon löytäminen. Ja ehkä sopivan porukan puute.”*

*”Koira. Ilman sitä ei aina viitsi lähteä.”*

*”Hassu kysymys, harrastan jo nyt niin paljon kuin aikaa on. Elämässä on muutakin, jolle on annettava aikaa liikunnan lisäksi.”*

Tuloksista ilmenee, että liikunnan harrastamisen motiivit vaihtelivat paljon vastaajien kesken. Koin avoimet vastaukset erittäin antoisaksi oman oppimiseni kannalta. Pääsin tämän myötä perehtymään liikuntatottumuksiin vaikuttaviin motivaatiotekijöihin.

On mahdollista, että kysymyksen vastausohjeet ovat johdatelleet vastaajia, koska niin moni mainitsi taloudellisten esteiden tai ajanpuutteen olevan syynä liikunnan harrastamisen esteiksi (nämä kaksi tekijää olivat mainittuna esimerkkeinä vastausohjeissa kts. liite 3). Kuitenkaan ilman vastausohjeita en välttämättä olisi saanut yhtä paljon avoimia vastauksia tai kysymyksen väärin ymmärtämiseen olisi ollut suurempi riski. Avointen vastausten tulokset löytyvät kootusti taulukosta 9.

TAULUKKO 9. Liikunnan harrastamista edistävät ja estävät tekijät.

<b>Vastausluokka</b>	<b>n</b>
Taloudellisen tuen toivominen	95
Ajanpuute	67
Toive liikuntaseteleistä	48
Toive liikunnan harrastusmahdollisuudesta	36
työajalla	
Toive paremmista eduista kaupungin omiin liikuntapaikkoihin	33
Terveydelliset syyt	9
Työssä koettu paine	8
Muut syyt	26

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuloksista ilmeni yli viisi tuntia viikossa liikuntaa harrastavien kokevan työkykynsä paremmaksi kuin 0-1 tuntia viikossa ja 2-3 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat vastausryhmät. Ero oli tilastollisesti merkitsevä. Kokonaisuudessaan liikunnan harrastaminen oli myös yhteydessä parempaan työkykyyn.

Jyväskylän kaupungin työntekijät kokivat liikunnan harrastamisen työkyvyn edistämisessä pääosin joko erittäin tärkeäksi tai melko tärkeäksi (yhteensä 95 prosenttia vastaajista). Työyksiköiden välillä ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia, joten liikunta koettiin tärkeäksi osaksi hyvinvoinnin edistämistä kaikissa yksiköissä.

Työn fyysinen kuormitus ei osoittautunut koettua työkykyä määrittäväksi tekijäksi. Myöskään fyysisen työn yksiköissä ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkittäviä eroavaisuuksia verrattuna kevyemmän työn yksiköihin työkyvyn kokemisessa. Näin ollen voidaan hylätä ennakko-oletus, että fyysisessä työssä työskentelevät kokevat työkykynsä huonommaksi verrattuna kevyemmässä työssä työskenteleviin.

Tutkielman tuloksista ilmeni myös, että terveyskeskussairaaloissa työskentelevät olivat enemmän eri mieltä väitteen, ”työpaikallani on liikunnan harrastamiseen kannustava ilmapiiri” kanssa verrattuna kaupunkirakennepalveluissa ja konsernihallinnossa työskenteleviin. Ero oli tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen kaupungin kannattaisi pyrkiä kohdistamaan kehittämistoimia tällä saralla esimerkiksi juuri terveyskeskussairaaloihin. Lisäksi voisi olla tarvetta kartoittaa liikuntamyönteisen ilmapiirin kokemista myös kaikissa muissa kaupungin yksiköissä, jotta saataisiin tietoa mahdollisista kehityskohteista.

Jyväskylän kaupungin työntekijät kokivat pääosin työkykynsä erittäin hyväksi (21 prosenttia) tai hyväksi (61 prosenttia). Kukaan vastaajista ei kokenut työkykyään erittäin huonoksi, jota voidaan pitää hyvänä tuloksena. Työkyvyn kokemisen suhteen ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroavaisuuksia työyksiköiden kesken. Kyselyyn vastaajista valtaosa oli myös liikunnallisesti aktiivista väkeä. Peräti 92 prosenttia kyselyyn vastaajista ilmoitti liikkuvansa vähintään yli

kaksi tuntia viikossa vapaa-ajallaan mukaan lukien hyötyliikunta, työmatkaliikunta ja liikuntaharrastukset.

Jyväskylän kaupungin työntekijät eivät olleet erityisen tyytyväisiä työnantajan tarjoamaan tukeen liikunnan harrastamisessa. Myös nykyisten liikuntaetujen käyttöaste oli suhteellisen matala, koska lähes kaksi kolmasosaa vastaajasta ei käyttänyt liikuntaetuja. Liikunnan harrastamiseen motivoimiseksi kyselyyn vastaajat toivoivat esimerkiksi mahdollisuutta harrastaa liikuntaa työajalla, liikuntaseteleitä ja merkittävämpiä etuja Jyväskylän kaupungin omiin liikuntaolosuhteisiin.

Johtopäätöksenä Jyväskylän kaupungin voisi olla aiheellista ”päivittää” liikunnan harrastamisen tukemistapoja. Tällaisia uusia tapoja voisivat olla esimerkiksi luvun 6.5 avoimissa vastauksissa nousseet ehdotukset. Julkisen sektorin työnantajista esimerkiksi Tampereen, Espoon ja Kuopion kaupungit tukevat liikuntaseteleillä työntekijöiden liikunnan harrastamista. Lisäksi Espoon kaupunki tarjoaa esimerkiksi työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää maksutta uimahallia. (Tampereen kaupunki 2020; Espoon kaupunki 2020; Kuopion kaupunki 2018.) Uudet liikunnan harrastamisen tukemismuodot voisivat lisätä työtyytyväisyyttä ja edistää henkilöstön työkykyisyyttä.



## 8 POHDINTA

Liikuntatottumukset olivat yhteydessä parempaan työkykyyn, joten tutkielmani hypoteesi osui oikeaan. Liikunnan harrastamisella on lisäksi havaittu olevan monia hyödyllisiä vaikutuksia terveyden edistämiseen, jotka selittävät työkyvyn ja liikuntatottumusten välistä yhteyttä. Tosin kirjallisuuskatsauksessani ilmeni myös lähteitä, jotka kyseenalaistivat osan liikunnan terveyttä edistävästä vaikutuksista.

Kyselyyn vastaajilla oli pääosin hyvä työkyky ja he harrastivat keskimääräistä suomalaista aikuisväestöä enemmän liikuntaa. Huonon työkyvyn omaavia tai vähän liikkuvia työntekijöitä ei juurikaan vastannut kyselyyn. Voidaankin pohtia, harrastaako Jyväskylän kaupungin henkilöstö keskimääräistä enemmän liikuntaa vapaa-ajallaan vai vastasivatko kyselyyn vain paljon liikkuvat henkilöt. Sama pätee työkyvyn suhteen, eli vastasivatko kyselyyn he, jotka kokivat työkykynsä hyväksi.

Tulokset ovat erittäin hyviä työnantajan näkökulmasta. Näyttää siltä, että työntekijät kokivat liikunnan harrastamisen tärkeäksi oman työkykynsä edistämiseksi. Jyväskylän kaupungin henkilöstö harrasti suomalaisen väestöön nähden paljon liikuntaa, joka saattaa selittää vastaajien pääosin kokemaa hyvää työkykyisyyttä. Parempi työkyky saattaa vastaavasti selittää sitä, miksi vastaajat eivät kokeneet työtään raskaaksi.

Työn fyysinen kuormitus ja raskaus eivät olleet yhteydessä koettuun työkykyyn. Tämä voi selittyä sillä, etteivät fyysistä työtä tekevät koe työtään raskaaksi, koska he ovat tottuneet siihen. Sen sijaan suurempi psyykinen kuormittavuus kevyemmässä työssä saattaa olla merkittävämpi tekijä työn raskauden kokemisessa. Psykososiaaliset kuormitustekijät on syytä huomioida työn suunnittelussa yhtä lailla fyysisten tekijöiden lisäksi (Mattila & Pääkkönen 2015, 6). Tietotyön lisääntymisen ja digitalisaation myötä työhön kohdistuvat vaatimukset ovat lisääntyneet, jonka seurauksena yhä useammat työkyvyn haasteet liittyvät mielenterveysongelmiin (Työterveyslaitos 2020; Laine 2019).

Kyselylomakkeessani työn raskauden kartoittamisessa (kysymys 8) käytin muotoa ”huomioi kuormitus kokonaisvaltaisesti, eli esimerkiksi fyysisesti ja psyykkisesti”. Saatujen tulosten sovellettavuudessa on siis huomioitava, että kyselyssä kartoitettiin kokonaisvaltaista kuormitusta. Jatkotutkimuksissa voisi kartoittaa erillään fyysisen sekä psyykkisen kuormituksen yhteyttä työkykyyn.

Yksiköiden välistä eroa työkyvyn liikuntamyönteisen ilmapiirin kokemisessa voi selittää se, että konsernihallinnossa ja kaupunkirakennepalveluissa työn luonne on erilainen verrattuna terveyskeskussairaaloihin. Oletettavasi kevyemmässä työssä saatetaan korostaa liikunnan merkitystä, koska se toimii vastapainona toimistotyölle. Tämä voi näkyä käytännössä esimerkiksi taukoliikunnan järjestämisenä henkilökunnalle. Sen sijaan terveyskeskussairaaloissa työ itsessään sisältää liikuntaa ja osalle vuorotyö asettaa omat työnluonteeseen liittyvät haasteensa. Lisäksi vuorotyössä työskentelevillä korostuu liikunnan harrastaminen epätavallisiin aikoihin. Vastaavasti toimistotyöaikojen mukaisesti työskentelevillä on helpompi harrastaa liikuntaa, mikäli illat ja viikonloput ovat vapaata. Vaikkakin ero yksiköiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä, eivät erot yksiköiden kesken olleet suuria.

Tyytymättömyyttä työnantajan tarjoamaan liikunnan tukemiseen saattaa selittää se, että monet muut työnantajat tukevat enemmän työntekijöidensä liikunnan harrastamista. Avoimista vastauksista ilmeni myös, että Jyväskylän kaupungin työntekijöiltä on poistettu joitain liikuntaetuja vuosien saatossa, joka varmasti vaikuttaa saatuihin tuloksiin.

Tästä huolimatta kokonaisuudessaan Jyväskylän kaupungin työntekijät vaikuttavat harrastavan liikuntaa runsaasti. Mainittakoon myös, että työtyytyväisyyskin on kaupungilla yleisesti ottaen hyvää luokkaa (kts. Feedbackgroup 2018).

### ***Tutkielman arviointi***

Tutkielmani otosta voidaan pitää oikeansuuntaisina verraten Jyväskylän kaupungin henkilöstörakenteeseen (kts. luku 6.1). Sen sijaan tutkimustulosten käytettävyyden suhteen

tulee huomioida, että tulokset edustavat vain noin kolmannelta tutkittavasta kohdejoukosta. On myös huomioitava vertailtavuuden haasteet, koska tutkimukseen valitut yksiköt ovat eri suuruisia toisiinsa nähden.

Kirjallisuuskatsauksen suhteen koen onnistuneeni kohtuullisen laaja-alaisesti avaamaan valitsemani käsitteitä. Valitsemani lähdekirjallisuus perustuu vahvasti kotimaiseen kirjallisuuteen. Tarkastelin aihepiiriä suomalaisessa kontekstissa, joten lähdekirjallisuuden painottuminen suomenkieliseen kirjallisuuteen oli luontevaa. Lisäksi valitsemani käsitteet olivat helpompi määrittellä suomeksi ja useilla käsitteillä oli eri merkitys englannin kielessä. Pelkästään työkyvyn ja työhyvinvoinnin määrittely asettaa ristiriitaisuuksia ja päällekkäisyyksiä käsitteiden välillä.

Tutkielmassani ilmenee jonkin verran yli kymmenen vuotta vanhaa lähdekirjallisuutta. Liikunnan yhteiskuntatieteiden tieteenalalla on kuitenkin käytäntönä, että myös vanhempaa lähdekirjallisuutta on hyväksyttävää käyttää, mikäli tieto ei ole vanhentunutta tai vääräksi todistettua.

Aineistonkeruu sujui ongelmitta ja tästä kuuluu kiitos kaupungin ohjaajalleni, joka avusti tehtävässä. Aineistonkeruu sujui suunnitellussa aikataulussa ja sillä saavutettiin riittävä aineisto. Kyselylomakkeen muotoilussa pyrin luomaan mahdollisimman vastaajaystävällisen lomakkeen, jotta vastaajat eivät jättäisi vastaamista kesken. Tämän vuoksi tein rajauksia kysymysten lukumäärän suhteen. Voi olla, että useampi avoin kysymys olisi tuonut lisäarvoa tutkielmalleni. Toisaalta avoimien vastauksien analysointi olisi ollut työläämpää kuin monivalintakysymysten analysointi. Tämän vuoksi valitsin esimerkiksi kyselylomakkeen kysymykseen 12 monivalintavaihtoehtoa liikuntamuotojen tarkasteluun.

Säännöllistä liikunnan harrastamista kartoittavan kysymyksen olisi voinut pilkkoa myös vielä pienempiin osiin, jotta kyselyllä olisi saavutettu yksityiskohtaisempaa tietoa liikuntaharrastuksista. Pohdin myös, olisiko työmatkaliikunta tullut erottaa muusta vapaa-ajalla tapahtuvasta liikunnasta. Koin kuitenkin, ettei tämä erottelu välttämättä olisi tuonut lisäarvoa

tutkielmalleni, joten päätin sisällyttää kaiken vapaa-ajalla tapahtuvan liikunnan yhteen kysymykseen.

Tutkielmani työstäminen sujui hyvin ja olen itse tyytyväinen lopputulokseen. Kysymyslomakkeella saatujen tulosten avulla kyettiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin, mitä voidaan pitää yhtenä onnistuneen tutkielman kivijalkana. Vastausryhmien välillä ilmeni tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia, mutta erot eivät käytännössä olleet kovin suuria. Lisäksi vastausluokkien vertailussa on huomioitava esimerkiksi liikuntapalvelujen pienempi vastaajamäärä. Vertailtavuudessa on huomioitava myös, että otoskoko vastasi alle seitsemäsosaa koko kaupungin henkilöstöstä ja kyselyyn vastasi kolmannes heistä, joille kysely osoitettiin. Näin ollen tutkimustulosten yleistettävyyden ja vertailtavuuden suhteen on käytettävä harkintaa.

Koin pro gradu -tutkielman hedelmällisenä kokemuksena eritoten oman oppimiseni kannalta. Erityisesti avoimesta kysymyksestä ”mikä motivoisi sinua harrastamaan liikuntaa enemmän” kerätyistä vastauksista sain paljon eväitä tulevaisuuden työuralle ja opin ymmärtämään, minkä tyyppiset asiat ihmisiä motivoivat ja mitkä toimivat esteinä liikunnan harrastamisessa. Kokonaisuudessaan tutkielma eteni ilman suurempia haasteita suunnitellussa aikataulussa.

### ***Jatkotutkimusehdotukset***

Liikuntatottumusten yhteyttä työkykyyn olisi mielestäni syytä tutkia monipuolisesti ja laajasti. Olisi mielenkiintoista toteuttaa tämäntyyppinen tutkimus vielä laajemmalla otannalla ja mahdollisesti vertailla tuloksia eri työnantajien kesken. Aiheellista olisi myös valita tutkimukseen vielä selkeämmin fyysistä työtä ja kevyempää työtä edustavat vastausryhmät. Lisäksi voisi selvittää tarkemmin fyysisen ja psyykkisen kuormituksen vaikutuksia työhyvinvointiin. Kiinnostava tutkimusasetelma olisi esimerkiksi vertailla julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välisiä eroja.

Tutkimusasetelmassa olisin voinut rakentaa kyselylomakkeeseen ”vastauspakkoja”, jotka koostuisivat Ilmarisen (2019) työkykytalon eri tasoista. Näin voisi testata, vastaavatko työntekijät samantyyppisesti eritavoin esitettyihin kysymyksiin.

Myös vaikuttavuuden mittaamisessa on omat ongelmansa. Sinänsä on ristiriitaista todeta liikunnan harrastamisesta koituvan hyötyjä, mikäli näitä hyötyjä ei voida mitata. Jatkossa tulisi selvittää keinoja vaikuttavuuden mittaamiseksi sekä pohtia olemassa olevien keinojen tarkkuutta.

Työikäisten liikuntasuhdetta on tutkittu vähän. Työpaikkaliikuntaa voisi lähestyä laadullisen tutkimuksen pohjalta kartoittamalla työntekijöiden liikkumishistoriaa, liikuntasuhteen muodostumista ja liikkumismotivaatiota. Lisäksi aiheellista olisi selvittää myös työhyvinvointiin kohdistuvien investointien määrää ja kehitystä.

Olen havainnut, ettei tutkimustieto liikunnan ja työkyvyn toimintakentällä ole alkuunkaan riittävää. Jatkotutkimuksille ja erityisesti vaikuttavuuden tutkimukselle olisi tilausta tässä tutkimuskentässä. Uskon aihepiiriä koskevan tutkimustiedon lisääntyvän ja ehkä sen kautta löydetään uudentyyppisiä oivalluksia hyvinvoinnin sekä työkykyisyyden edistämisestä ja niiden todellisesta vaikuttavuudesta.

## LÄHTEET

- Ala-Mettälä, H. 2013. Köyhimpien ja rikkaimpien eliniän ero kasvaa. Viitattu 7.11.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-6679866>.
- Aro, J. & Jokivuori, P. 2015. Klassinen sosiologia ja moderni maailma. Jyväskylä. Docendo.
- Calderwood, C., Gabriel, A. S., Rosen, C. C., Simon, L. S. & Koopman, J. 2016. 100 years running: The need to understand why employee physical activity benefits organizations. *Journal of organizational behavior* 37 (7), 1104–1109. doi:10.1002/job.2064.
- Clow, A. & Edmunds, S. 2014. Physical activity and mental health. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Espoon kaupunki. 2020. Henkilöstöedut. Viitattu 19.3.2020. [https://www.espoo.fi/fi-fi/Tyo\\_ja\\_yrittaminen/Espoo\\_tyonantajana/Henkilostoedut](https://www.espoo.fi/fi-fi/Tyo_ja_yrittaminen/Espoo_tyonantajana/Henkilostoedut).
- Feelbackgroup. 2018. Henkilöstötutkimus Jyväskylän kaupunki.
- Gould, R. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hallituksen esitys 2008/112. Hallituksen esitys Eduskunnalle vuoden 2009 tuloveroasteikkolaiksi ja eräiksi muiksi tuloveroperusteita koskeviksi muutoksiksi. Viitattu 18.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2008/20080112>.
- Heikkinen, A. & Pyykkönen, T. 1992. Suomi uskoi urheiluun: Suomen urheilun ja liikunnan historia. Helsinki: VAPK-kustannus.
- Heinilä, K. 1994. Urheilu viihteenä. Teoksessa T. Haukilahti & M. Ilmarinen (toim.) Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Jyväskylä; Helsinki: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö: Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osasto, 108–120.
- Husu, P., Sievänen, H., Tokola K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. 2018. Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaan olo ja fyysinen kunto. *UKK-instituutti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2018:30.
- Ikäinstituutti. 2012. Sosiaaliset vaikutukset. Viitattu. 15.11.2019. <https://www.varttuneidenlahiliikuntapaikat.fi/ulkoilu+ja+hyvinvointi/sosiaaliset+vaikutukset/>.
- Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Hyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus.

- Ilmarinen, J. 2013. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa E. Heikkinen, J. Jyrkämä & T. Rantanen (toim.) Gerontologia. 3. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 495–508.
- Ilmarinen, J. 2019. Työkykytalo. Työterveyslaitos. Viitattu 12.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- Itkonen, H., Lehtonen, K. & Aarresola, O. (toim.). 2018. Tutkimuskatsaus liikuntapoliittisen selonteon tausta-aineistoksi. Valtion Liikuntaneuvoston julkaisuja 2018:6.
- Joensuun kaupunki. 2006. Selvitys polkupyörällä tehtyjen työasia- ja työmatkojen kilometrikorvauksesta.
- Juvonen-Posti, P., Joensuu, M., Reiman, A., Heusala T., Takala, E. & Ahonen, G. 2014. Työkykyjohtaminen. Johdettua yhdessä tekemistä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Jyväskylän kaupunki. 2018. Henkilöstökertomus. Viitattu 20.2.2020. <http://jyvaskyla.netpaper.fi/5049>.
- Jyväskylän kaupunki. 2019a. Henkilöstö 2019. Viitattu 19.10.2019. <https://www.jyvaskyla.fi/talousarviot/talousarvio-2019/yleisperustelut/henkilosto-2019>.
- Jyväskylän kaupunki. 2019b. Intra: Henkilöstöedut. Viitattu 16.2.2019. <http://intra/henkilosto/edut>.
- Jyväskylän kaupunki. 2019c. Kaupunkistrategia 2019. Viitattu 19.2.2020. <https://www.jyvaskyla.fi/talousarviot/talousarvio-2019/kaupunkistrategia-2019>.
- Jyväskylän kaupunki. 2019d. Työkykyjohtamisen hallintamalli. Ylläpidä, edistä ja tue työkykyä.
- Jyväskylän kaupunki. 2020. Tilastotietoa Jyväskylästä. Viitattu 19.2.2020. <https://www.jyvaskyla.fi/jyvaskyla/tilastot>.
- Jyväskylän yliopisto. 2019. Vastuullinen tiede ja tutkimusetiikka Jyväskylän yliopistossa. Viitattu 24.10.2019. <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/tutkimusetiikka/vastuullinen-tiede-ja-tutkimusetiikka-jyvaskylan-yliopistossa>.
- Järvikoski, A. 2013. Monimuotoisuuden kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Järvinen, E. 1998. Työpaikkaliikuntaa koskeva selvitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, ehkäisevän sosiaali- ja terveyspolitiikan osasto.

- Kerr, J., Griffiths, A. & Cox, T. 1996. Workplace health, employee fitness and exercise. London: Taylor & Francis.
- Kestilä, L., Määttä, M. & Peltola, M. 2011. Rakenteet. Teoksessa M. Määttä & T. Tolonen (toim.) Annettu, otettu, itse tehty. Nuorten vapaa-aika tänään, 129 – 144.
- Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Oulun yliopisto. Oulun yliopiston julkaisu D 1084.
- Koski P. 2004. Liikuntasuhde. Teoksessa K. Ilmanen, H. Eichberg, H. Heinonen, H. Itkonen, A. Karimäki, P. Koski & J. Kotkavirta (toim.) Pelit ja kentät: Kirjoituksia liikunnasta ja urheilusta. Jyväskylä, 189–208.
- Koski P. 2017. Liikuntasuhde ja liikuntakasvatus. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) Liikuntapedagogiikka. 2. uudistettu painos. Jyväskylä. PS-kustannus, 87–113.
- Kukkonen, R. 1976. Työliikunta. Stadion 13(2), 39–41.
- Kuopion kaupunki. 2018. Henkilöstökertomus. Viitattu 19.3.2020. [https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7757867/Kuopionkaupunki\\_Henkilostokertomus\\_2018\\_sivuittain\\_kh25032019.pdf/196beb6d-5103-4ffe-abe9-2003420bc263](https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7757867/Kuopionkaupunki_Henkilostokertomus_2018_sivuittain_kh25032019.pdf/196beb6d-5103-4ffe-abe9-2003420bc263).
- Kärki, T. 2007. Strateginen työpaikkaliikunta. Työterveyslääkäri 2007 25(2):50-53. Viitattu 19.2.2020. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00432&p\\_haku=hoitosuositus](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00432&p_haku=hoitosuositus).
- Käypähoito 2015. Liikuntaan liittyviä määritelmiä. Viitattu 19.2.2020. <https://www.kaypahoito.fi/nix01203>.
- Laine, A. 2019. Hälyttävä signaali työelämästä: mielenterveyshäiriöt ovat jo suurin peruste jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Yle uutiset. Viitattu 14.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10698717>.
- Lehmuskallio, M. 2007. Liikuntakulutus kaupunkilaislasten ja -nuorten liikuntasuhteessa. Turun yliopisto. Turun yliopiston julkaisu C 263.
- Lehmusvirta, A. 2019. Suomalaisten työkyky heikkenee ja mielenterveyden häiriöt yleistyvät. Kauppalehti. Viitattu 14.10.2019. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/suomalaisten-tyokyky-heikkenee-ja-mielenterveyden-hairiot-yleistyvat-ylilaakari-tavanomaisia-elaman-ilmioita-medikalisoidaan/5ba0f219-71cb-4e06-9849-91e7515cb74c>.
- Lehtonen, H. 1990. Yhteisö. Tampere. Vastapaino.



- Liira, J., Redemann, B., Juvonen-Posti, P., Elo, A-L, Joensuu, M. & Parviainen A. 2011. Dynaamisen työkykyjohtamisen haaste yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyölle. *Työterveyslääkäri* 2011, 29 (1), 47–53.
- Likert, R. 1932. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology* vol 22, 5–55.
- Lintunen, T. 2017. Tunne- ja vuorovaikutustaitojen oppiminen yhteenkuuluvuudentunteen ja motivaation edistäjänä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä. PS-Kustannus, 178–191.
- Lintunen, T. 2019. Liikunnan psykologiaa. Teoksessa S. Sinikallio (toim.) *Terveyden psykologia*. Jyväskylä. PS-Kustannus, 236–246.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2013. Liikuntamotivaatio elinikäisen liikuntaharrastuksen edellytyksenä. Teoksessa T. Jaakkola, J. Liukkonen & A. Sääkslahti (toim.) *Liikuntapedagogiikka*. PS-kustannus, 144–161.
- Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa E. Matikainen (toim.) *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Työterveyslaitos: Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 232–246.
- Lusa, S. 2017. Parantaako fyysisesti raskas työ terveyttä ja kuntoa? *Terveyden ja hyvinvoinninlaitos*. Viitattu 9.2.2020. <https://www.ttl.fi/blogi/parantaako-fyysisesti-raskas-tyo-terveytta-ja-kuntoa/>.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki. Talentum Pro.
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. Viitattu 19.3.2020. [https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf).
- Mattinen, K. 2018. *Henkilökuntaedut käytännönläheisesti*. 3. uudistettu painos. Helsinki. Kauppakamari.
- Meinander, H. & Autio, P. 2012. *Tasavallan tiellä: Suomi kansalaissodasta 2000-luvulle*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Schildts & Söderströms.
- Mustajoki, P. 2019. Liikunta ja painonhallinta. Viitattu 19.2.2020. [https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01005](https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk01005).
- Mäkinen, J., Lämsä, J. & Pusa S. 2018. Huippu-urheilun arvostus ja lajien seuraaminen; väestökyselyn 2018 tuloksia. Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus. KIHU:n julkaisusarja 63.

- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen P. 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Numminen, P. 1994. Varhaiskasvatuksen liikunta. Teoksessa T. Haukilahti & M. Ilmarinen (toim.) Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö: Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osasto. Jyväskylä; Helsinki, 139–148.
- Nupponen, R. 2011. Masennus ja ahdistuneisuus. Teoksessa M. Fogelholm, I. Vuori & T. Vasankari (toim.) Terveysliikunta. Helsinki. Duodecim. 2.uudistettu painos, 176–184.
- Odum & Varma. 2015. Työntekijän työkyky ja hyvinvointi. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009, 2011, 2013 ja 2015.
- Oja, P. 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa T. Haukilahti & M. Ilmarinen (toim.) Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö: Opetusministeriön liikunta- ja nuoriso-osasto. Jyväskylä; Helsinki, 247–282.
- Osgood, C. E. 1957. The nature and measurement of meaning. Psychological Bulletin Vol 49, 197–237).
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2015. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2015.
- Pyykkönen, T., Perähuhta, M., Högröm, H. & Lehtinen, P. 2013. Liikuntaympäristöjen kehittyminen. Teoksessa T. Pyykkönen (toim.) Liikuntaympäristöt kulttuuriperintönä – opas arviointiin. Museovirasto. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu numero 170. Helsinki, 16–33.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki. Gaudeamus.
- Rantala, L. 2019. Lukioikäisten liikuntasuhde ja liikunnan yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 7.11.2019. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/64117>.
- Sanakirja.fi. 2020. Työkyky. Viitattu 20.2.2020. <https://www.sanakirja.fi/finnish-english/ty%C3%B6kyky>.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 19.2.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

- Stenvall, M. 2007. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisössä. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki. Edita, 196–202.
- Stillerman, J. 2015. The sociology of consumption. A Global approach. Cambridge, England; Malden, Massachusetts: Polity.
- Suomen Olympiakomitea ry. 2017. Moni yritys on tällaista kaivannut” – Työpaikkaliikuntaverkosto käynnistyi Varsinais-Suomessa. Viitattu 19.2.2020. <https://www.olympiakomitea.fi/2017/05/11/moni-yritys-tallaista-kaivannut-tyopaikkaliikuntaverkosto-kaynnistyi-varsinais-suomessa/>.
- Suominen, R. 2007. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki. Edita, 11–19.
- Syväoja, H., Kantomaa, M., Laine, K., Jaakkola, T., Pyhälto, K. & Tammelin, T. 2012. Liikunta ja oppiminen. Opetushallitus. Tilannekatsaus lokakuu 2012.
- Taimela, S. 2016. Työikäisten liikunta. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala (toim.). Liikuntalääketiede. Helsinki. Duodecim, 171–177.
- Takatalo, S. 2016. Mikä nuorta liikuttaa? Tutkimus liikuntatottumusten rakentumisesta lapsesta nuoreksi aikuiseksi. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 315. Likes.
- Tampereen kaupunki. 2020. Tampereen kaupunki työnantajana. Viitattu 19.3.2020. <https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/meille-toihin/tampere-tyonantajana.html>.
- Telama, R. 1976. Liikunnan ja työpaikkaliikunnan käsitteitä. Stadion 13(2), 36–38.
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2019. Lihavuuden yleisyys Suomessa. Viitattu 14.10.2019. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kansallinen-lihavuusohjelma-20122015/lihavuus-lukuina/lihavuuden-yleisyys-suomessa>.
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Koulutus. Viitattu 3.2.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/koulutus>.
- Terveysverkko. 2019. Motivaatio. Viitattu 1.2.2019. <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>.
- Tilastokeskus 2009. Ajankäyttötutkimus. Viitattu 10.12.2019. [https://www.stat.fi/til/akay/2009/03/akay\\_2009\\_03\\_2011-05-17\\_kat\\_006\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/akay/2009/03/akay_2009_03_2011-05-17_kat_006_fi.html).
- Tilastokeskus 2017. Vapaa-aikatutkimus. Viitattu 19.2.2019. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perinteinen-kavelylenkkeily-edelleen-suosituin-koko-kansan-liikuntaharrastus-1/>.

- Tilastokeskus 2018. Väestöllinen huoltosuhde. Viitattu 2.7.2019.  
[http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn\\_2018\\_2018-11-16\\_kuv\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_kuv_001_fi.html).
- Tilastokeskus 2019a. Käsitteet: muuttuja. Viitattu 20.10.2019.  
<https://www.stat.fi/meta/kas/muuttuja.html>.
- Tilastokeskus 2019b. Käsitteet: mitta-asteikko. Viitattu 20.10.2019.  
[https://www.stat.fi/meta/kas/mitta\\_asteikko.html](https://www.stat.fi/meta/kas/mitta_asteikko.html).
- Tilastokeskus 2019c. Perinteinen kävelylenkkeily edelleen suosituin koko kansan liikuntaharrastus. Viitattu 28.1.2020.  
<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perinteinen-kavelylenkkeily-edelleen-suosituin-koko-kansan-liikuntaharrastus-1/>.
- Työterveyslaitos. 2019. Kaikille työkäisille pitää taata työkyvyn tuen palvelut tarpeen mukaisesti. Viitattu 12.1.2020. <https://www.ttl.fi/kaikille-tyoikaisille-pitaa-taata-tyokyvyn-tuen-palvelut/>.
- Työterveyslaitos. 2020. Aivotyö. Viitattu 19.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/>.
- Työturvallisuuskeskus. 2020. Yhteistoiminnalla turvalliset ja terveelliset työolot. Viitattu 19.2.2020. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu).
- UKK-instituutti. 2015. Liikunta ja mieliala. Viitattu 14.10.2019.  
[https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunta\\_ja\\_sairaudet/mieliala](https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunta_ja_sairaudet/mieliala).
- UKK-instituutti. 2018a. Mikä on liikkumisresepti. Viitattu 19.2.2020.  
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisresepti>.
- UKK-instituutti. 2018b. Liikuntataturmat Suomessa. Viitattu 19.2.2020.  
[http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikunnan\\_vaikutukset/liikuntataturmat](http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/liikuntataturmat).
- UKK-instituutti. 2019. Aikuisten liikkumisen suositus. Viitattu 9.2.2020.  
<https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>.
- Unruh, D.R. 1979. Characteristics and types of participation in social worlds. *Symbolic Interaction* 2(2), 115–129. <https://doi.org/10.1525/si.1979.2.2.115>.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. Uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtion liikuntaneuvosto. 2012. Liikunta ja työurat-työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2012:3.
- Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta. 2018. VNS 6/2018.

- Vanttaja, M., Koski, P., Zacheus, T., Tähtinen, J. & Nevalainen, A. 2014. Liikuntasuhteen muotoutumisen ja muutosten tutkimus – monin eri menetelmin ja aineistoin kohti kokonaiskuvaa. *Liikunta & Tiede* 51 (4), 20–21.
- Vasankari T., Kolu P. & Kari J. 2018. Kirjallisuuskatsaus - Liikkumattomuuden haitat ja vähäisen fyysisen aktiivisuuden yhteiskunnalliset kustannukset Suomessa. Teoksessa T. Vasankari & P. Kolu (toim.) *Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset*. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018, 8–14.
- Vasankari T., Kolu P. & Raitanen J. 2018. Kroonisten kansansairauksien kustannukset. Teoksessa T. Vasankari & P. Kolu (toim.) *Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset*. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018, 15–21.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. DOI: 10.31885/9789515149817.
- Vero.fi. 2019. Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2019. Viitattu 20.2.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47405/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2019/>.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki. Edita.
- Vuori, I. 2007. Liikunnan vaikutukset työyhteisöissä. Teoksessa O. Aura & T. Sahi (toim.) *Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt*. Helsinki: Edita, 37–57.
- Vuori, I. 2015. Liikuntaa lääkkeeksi. Liikunta-ohjelmia sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Helsinki. Readme.fi.
- World Health Organization. 2020a. Constitution. Viitattu 19.2.2020. <https://www.who.int/about/mission/en/>.
- World Health Organization. 2020b. Physical Activity and Adults. Viitattu 19.2.2020. [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_adults/en/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/en/).
- Yrittäjät.fi. 2019. Altek Aluetekniikka osaksi Jyväskylän kaupunkia. Viitattu 7.2.2020. <https://www.yrittajat.fi/keski-suomen-yrittajat/a/uutiset/614013-altek-aluetekniikka-osaksi-jyvaskylan-kaupunkia>.

Lait:

Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 20.1.2006/44

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Liikuntalaki 10.4.2015/390

Perustuslaki 11.6.1999/731

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

## LIITTEET

### LIITE 1. Saatekirje.

Tervehdys arvoisa Jyväskylän kaupungin työntekijä,

Olen 23-vuotias liikuntatieteiden maisteriopiskelija Jyväskylästä. Opintoissani ajankohtaiseksi on tullut gradun tekeminen, jonka kyselyyn vastaamalla tulet auttamaan minua suuresti. 😊

Pyydän sinua vastaamaan lyhyeen kyselyyn ajalla 8.-22.1.2020, jossa tutkitaan liikuntatottumusten vaikutusta koettuun työkykyyn. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia ja vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaajilla on mahdollisuus kyselyn päätteeksi osallistua arvontaan, jossa palkintona arvotaan osallistujien kesken vapaalippuja liikuntapalveluihin.

Sähköpostin liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä ja tietoja käsitellään Jyväskylän kaupungin tietosuojahjeen mukaisesti.

Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä:

<https://link.webpolsurveys.com/Participation/Public/a79bbd84-f2b1-4365-8c3f-53adc6f62609?displayId=Fin1862691>

Lämpimät kiitokset jo etukäteen ja mukavaa alkanutta uutta vuosikymmentä! 😊

Ystävällisin terveisin,

*Tino*

Lisätietoja:

Tino Kohonen

tino.h.m.kohonen@student.jyu.fi

0452661494

Opinnäytetyön ohjaajat:

Ari Karimäki, Yliopiston lehtori, Jyväskylän yliopisto

Marja-Leena Oinonen, Työkykypäällikkö, Jyväskylän kaupunki

LIITE 2. Kyselylomake.



## Kyselylomake

Tervehdys arvoisa Jyväskylän kaupungin työntekijä,

Sinua pyydetään vastaamaan lyhyeen kyselyyn, jossa tutkitaan liikuntatottumusten vaikutusta koettuun työkykyyn. Tutkimus on suunnattu Jyväskylän kaupungin henkilökunnalle seuraaviin yksiköihin: terveyskeskussairaalat, Altek Aluetekniikka (2019), liikuntapalvelut, konsernihallinto sekä kaupunkirakennepalvelut.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia ja vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaajilla on lisäksi mahdollisuus kyselyn päätteeksi osallistua arvontaan, jossa palkintona arvotaan osallistujien kesken vapaalippuja liikuntapalveluihin. Tutkimuksen myötä sinulla on mahdollisuus vaikuttaa fyysisen työkyvyn kehittämiseen. Sähköpostin liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä ja tietoja käsitellään Jyväskylän kaupungin tietosuojaohjeen mukaisesti. Yksittäisen tutkimukseen osallistuvan työntekijän tietoja ei voida tunnistaa vastauksen perusteella. Sähköinen materiaali hävitetään tietoturvasyistä käyttötarpeen päätyttyä ja hyödyntäen aineiston lopulliseen hävittämiseen soveltuvia ohjelmia.

Tutkimusaineisto kerätään liikunnan yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielmaa varten ja sen tulokset ovat saatavissa Jyväskylän yliopiston tietokannasta tutkielman valmistuttua.

Kiitokset jo etukäteen vastauksestasi!

Lisätietoa tutkimuksesta ja sen toteutuksesta: Tino Kohonen [tino.h.m.kohonen@student.jyu.fi](mailto:tino.h.m.kohonen@student.jyu.fi)  
0452661494

Opinnäytetyön ohjaajat: Ari Karimäki, Yliopiston lehtori, Jyväskylän yliopisto Marja-Leena Oinonen, Työkykypäällikkö, Jyväskylän kaupunki

1. Hyväksyn tietosuojailmoituksen ja haluan osallistua tutkimukseen. \*

- Kyllä

2. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu / En halua vastata

3. Ikä \*



- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

4. Koulutustaso \*

- Peruskoulu (keskikoulu, kansakoulu tai peruskoulu)
- Ammatillinen koulutus
- Lukio
- Alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti, ammattikorkeakoulu- tai entinen opistotason tutkinto)
- Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto)
- Tohtori tai lisensiaatti

5. Työyksikkösi \*

- Konsernihallinto
- Kaupunkirakennepalvelut
- Altek Aluetekniikka (2019)
- Liikuntapalvelut
- Terveyskeskussairaalat

6. Työvuodet Jyväskylän kaupungin työntekijänä. \*

- Alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

7. Onko sinulla jokin fyysiseen toimintakykyysi vaikuttava pitkäaikaissairaus? (Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairaus). \*

- Kyllä
- Ei

8. Kuinka raskaaksi koet työtehtäväsi? (Huomioi kuormitus kokonaisvaltaisesti, eli esimerkiksi fyysisesti ja psyykkisesti). \*

- Kevyt
- Melko kevyt
- Kohtalaisen kuormittava
- Melko raskas
- Raskas

9. Millaiseksi koet työkykysi? \*

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Tyydyttävä
- Huono
- Erittäin huono

10. Kuinka suuri osa työajastasi sisältää fyysistä räsitusä? (Esimerkiksi liikkumista, kantamista tai muuta ruumiillista räsitusä). \*

- Työni ei sisällä fyysistä räsitusä
- Noin 1/4 osaa työpäivästä
- Noin puolet työpäivästä
- Noin 3/4 osaa työpäivästä
- Työni sisältää koko ajan fyysistä räsitusä

11. Kuinka paljon harrastat säännöllisesti liikuntaa vapaa-ajallasi viikossa? (Pyri laskemaan yhteen myös hyötyliikunta eli esimerkiksi työmatkaliikunta sekä muu vapaa-ajalla harrastettu liikunta). \*

- 0-1 tuntia viikossa
- 2-3 tuntia viikossa
- 4-5 tuntia viikossa
- Yli 5 tuntia viikossa

12. Mitä liikuntamuotoja harrastat säännöllisesti? (Valitse yksi tai useampi vastausvaihtoehto). \*

- Kävelylenkkeily / sauvakävely
- Pyöräily
- Juoksulenkkeily
- Kotivoimistelu
- Uinti
- Hiihto / luistelu / laskettelu
- Ohjattu voimistelu / ryhmäliikunta
- Kuntosaliharjoittelu
- Tanssi
- Pallopelit yksilölajeina (tennis, sulkapallo, golf jne.)
- Joukkuepelit (jalkapallo, salibandy, jääkiekko jne.)
- En mitään ylläolevista vaihtoehdoista

13. Kuinka tärkeäksi tekijäksi arvioit liikunnan harrastamisen työkykysi edistämässä? \*

- Erittäin tärkeä
- Melko tärkeä
- En osaa sanoa

- Ei kovin tärkeä
- Ei lainkaan tärkeä

14. Työpaikallani on liikunnan harrastamiseen kannustava ilmapiiri. \*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Käytätkö jotain työnantajan tarjoamaa liikuntaetua? (Esimerkiksi alennuksia Jyväskylän kaupungin kuntosaleille, työnantajan tarjoamaa verkkopohjaista liikuntaohjelmaa tai alennuksia urheiluvälineiden ja -vaatteiden vähittäiskauppoihin). \*

- Kyllä
- En

16. Olen tyytyväinen työnantajan tarjoamaan tukeen liikunnan harrastamisessa. \*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Mikä motivoisi sinua harrastamaan liikuntaa enemmän? (Ovatko esteinä esimerkiksi ajanpuute, toivoisitko taloudellista tukea työnantajalta vai etkö esimerkiksi yksinkertaisesti pidä liikunnasta).

## LIITE 3. Tietosuojailmoitus.

1. *Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)*

**4.1.2020**

### 1. Työkykyä liikkeellä? -tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot

Tutkimuksessa sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: sukupuoli, ikä, koulutustausta ja työskentely-yksikkösi.

Kaikille tutkimukseen osallistuville on lähetetty tietosuojailmoitus sähköpostin liitteenä. Lisäksi tietosuojailmoitus on toimitettu kaikkiin kyselyyn osallistuviin yksiköihin ja kaikille paperilomakevastauksen antaville on taattu mahdollisuus perehtyä ilmoitukseen.

### 2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Tutkittavan suostumus (EU 679/2016 6.1 a)

#### Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

#### Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietojasi käytetään ja luovutetaan vain historiallista/tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) sekä muutoinkin toimitaan niin, että sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

#### Tunnistettavuuden poistaminen

Aineisto anonymisoidaan perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen tietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja)

#### Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

muulla tavoin, miten: Kyselyyn vastataan anonymisti ja kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Henkilötiedot suojataan rekisterin pitäjän toimista.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

### **Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen**

Tutkimusrekisteri hävitetään (12/2020 mennessä)

Lisätietoa arkistoinnin kestosta ja paikasta tutkimuksen rekisterinpitäjältä:

**Tutkimuksen vastuhenkilö:** Tino Kohonen, puh. 0452661494, tino.h.m.kohonen@student.jyu.fi

### **Rekisteröidyn oikeudet**

#### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

#### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

#### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

#### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

#### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

#### Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä tutkimuksen vastuuhenkilöön.

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki, PL 800, 00521 Helsinki

Puhelinvaihte: 029 566 6700

Sähköposti (kirjaamo): tietosuoja@om.fi