

Reetta Hovi

**TYÖPAIKKALIIKUNNAN ORGANISOINTI TURUN JA SEN  
LÄHIALUEIDEN YRITYKSISSÄ VUONNA 1999**

Jyväskylän yliopisto  
Liikunnan sosiaalitieteiden laitos  
Liikuntasosiologian pro gradu  
-tutkielma  
Kevät 2001

## TIIVISTELMÄ

Reetta Hovi: Työpaikkaliikunnan organisointi Turun ja sen lähialueiden yrityksissä vuonna 1999

Jyväskylän yliopisto

Liikunnan sosiaalitieteiden laitos

Liikuntasosiologian pro gradu –tutkielma

Kevät 2001

79 sivua + liitteet

Tutkimuksen kohteena on työpaikkaliikunnan organisointi Turun ja sen lähialueiden yrityksissä. Työssä keskitytään tarkastelemaan työpaikkaliikunnan organisointiaktiivisuutta, järjestäviä tahoja, liikuntamuotoja, informointikanavia, yhteistyötahoja, kustannuksia ja rahoitusta. Edelleen tarkastellaan työpaikkaliikuntaa rajoittavia tekijöitä, hyötyjä ja haittoja sekä tulevaisuudensuunnitelmia. Perusjoukoksi valittiin yli yhdeksän hengen yritykset. Taustamuuttujina tutkimuksessa ovat yrityksen toimiala, henkilömäärä ja sukupuolijakauma. Otos koostuu ositetulla otannalla valituista yrityksistä. Aineisto kerättiin postikyselynä strukturoidulla kyselylomakkeella.

Työpaikkaliikunta alkoi Suomessa 1920-luvulla puulaakurheiluna, jota seurasi taukoliikunta. Nämä toimintamuodot ovat edelleen yleisiä, mutta niiden rinnalle ovat tulleet muun muassa ohjattu kuntoliikunta, kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat, kuntotestit sekä työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukeminen.

Kiireinen työtahti ja yksipuoliset työasennot uuvuttavat tänä päivänä työntekijöitä. Hyvin suunnitellun ja organisoidun työpaikkaliikunnan avulla on mahdollista parantaa henkilöstön vireyttä ja terveyttä. Vaikutukset näkyvät myös sairaspotilaiden vähenemisenä. Työpaikkaliikunnan tulisikin olla yrityksissä entistä tavoitteellisempaa toimintaa, jonka avulla pyritäisiin saamaan myös liikunnallisesti passiiviset liikkeelle.

Tutkimuksen mukaan työpaikkaliikunnan organisointi Turussa ja sen lähialueilla on yleistä. Kolme yritystä neljästä järjestää sitä. Tyypillistä työpaikkaliikunnalle on se, että toiminnasta vastaa henkilö oman toimen ohella ja liikunta on kuntoliikuntatapahtumista. Eniten yrityksissä järjestetään kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia. Harrastetuimmat lajit ovat kuntosaliharjoittelu, jummat, uinti, salibandy, lentopallo ja sulkapallo. Toiminnan vaikutukset näkyvät erityisesti työtyytyväisyyden lisääntymisenä, henkilöstön toimintakyvyn paranemisena ja liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten osallistumisena. Liikuntaohjelmiin liittyy kuitenkin harvoin arvioiteja niiden onnistumisesta.

Avainsanat: työpaikkaliikunta, yritysliikunta, liikuntaohjelmat, organisointi, Turku

## SISÄLTÖ

<u>1 JOHDANTO</u> .....	5
<u>2 TYÖPAIKKALIIKUNNAN VAIHEITA SUOMESSA JA SIIHEN LIITTYVÄ TUTKIMUS</u> .....	7
<u>3 TYÖHÖN LIITTYVÄN LIIKUNTATOIMINNAN MÄÄRITTELY</u> .....	9
<u>3.1 Työpaikka-, työ- ja yritysliikunta</u> .....	9
<u>3.2 Muita määritelmiä</u> .....	11
<u>4 TYÖN VAATIMUKSET</u> .....	12
<u>4.1 Toimintakyky ja työkyky</u> .....	12
<u>4.2 Työn luonne</u> .....	13
<u>5 MIKSI TYÖPAIKKALIIKUNTAA?</u> .....	15
<u>5.1 Liikunnan vaikutukset</u> .....	15
<u>5.2 Työpaikkaliikunnan vaikutukset</u> .....	17
<u>5.3 Taloudelliset vaikutukset</u> .....	19
<u>5.4 Työnantajien motiivit</u> .....	21
<u>6 TYÖPAIKKALIIKUNNAN ORGANISOINTI</u> .....	22
<u>6.1 Liikuntaohjelmat</u> .....	22
<u>6.2 Järjestämisen perusedellytyksiä</u> .....	23
<u>6.3 Työpaikkaliikunnan laajuus</u> .....	25
<u>6.4 Esimerkkejä liikuntaohjelmista</u> .....	27
<u>7 TYÖPAIKKALIIKUNTAMUODOT JA OSALLISTUMINEN</u> .....	29
<u>7.1 Osallistujat</u> .....	31
<u>7.2 Esimerkkejä yritysten liikuntatoiminnoista</u> .....	33
<u>7.3 Kustannukset</u> .....	34
<u>8 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KYSYMYKSET</u> .....	37
<u>8.1 Perusjoukko ja otos</u> .....	40
<u>8.2 Aineiston keruu ja luotettavuus</u> .....	42
<u>8.3 Analysointi</u> .....	44
<u>9 TULOKSET</u> .....	46
<u>9.1 Työpaikkaliikunnan organisointi</u> .....	46
<u>9.1.1 Puulaakitoiminta</u> .....	49

<u>9.1.2 Urheiluseura tai henkilökuntakerho</u> .....	50
<u>9.2 Työpaikkaliikuntamuodot</u> .....	51
<u>9.2.1 Taukoliikunta</u> .....	51
<u>9.2.2 Ohjattu kuntoliikunta</u> .....	51
<u>9.2.3 Kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat</u> .....	52
<u>9.2.4 Omaehtoinen liikunta</u> .....	53
<u>9.2.5 Muu työpaikkaliikunta</u> .....	55
<u>9.3 Työpaikkaliikuntamuotojen ja organisoinnin kokonaisuus</u> .....	55
<u>9.4 Liikuntatilat ja osallistujat</u> .....	57
<u>9.5 Informointi ja yhteistyötahot</u> .....	59
<u>9.6 Rahoitus ja kustannukset</u> .....	60
<u>9.7 Rajoittavat tekijät, hyödyt ja haitat</u> .....	62
<u>9.8 Toivotut vaikutukset</u> .....	65
<u>9.9 Yritysten omat selvitykset ja suunnitelmat</u> .....	65
<u>10 POHDINTA</u> .....	68
<u>10.1 Työpaikkaliikunnan erityispiirteet</u> .....	68
<u>10.2 Yrityksen koko, sukupuolijakauma ja työpaikkaliikunta</u> .....	70
<u>10.3 Toimiala ja työpaikkaliikunta</u> .....	71
<u>10.4 Tulevaisuudensuunnitelmat</u> .....	72
<u>10.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet</u> .....	73
<u>LÄHTEET</u> .....	75

## 1 JOHDANTO

Työelämän muuttuminen, työvoiman ikääntyminen sekä markkinavoimien ja taloudellisten realiteettien puristus johtavat työntekijöiden terveyden ja työkyvyn merkityksen ymmärtämiseen työn tuottavuuden ja laadun välttämättöminä edellytyksinä (Louhevaara 1995, 13). Tällä hetkellä puhutaan paljon työuupumuksesta ja työntekijöiden jaksamisesta. On havahduttu huomaamaan kiireisen, liian vähillä työvoimaresursseilla ja yksipuolisissa työasennoissa tehdyn työn negatiiviset vaikutukset ihmisten terveyteen. Jotta työelämän ongelmiin pystyttäisiin vaikuttamaan, tarvitaan muutoksia koko työkuultuurissa. Yhden avustavan keinon työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen tarjoaa työpaikkaliikunta. Kohtuullisen liikunnan on todettu vaikuttavan myönteisesti terveyteen.

Yrityksillä on erilaisia vaihtoehtoja työpaikkaliikunnan organisoimiseen ja tukemiseen. Yritykset voivat järjestää esimerkiksi taukoliikuntaa työpaikalla, puulaakitoimintaa, ohjattua kuntoliikuntaa joko työajalla tai työajan jälkeen, kuntotestauksia, liikuntapäiviä tai antaa työntekijöille liikuntarahaa. Olemassa olevien liikuntalajien kirjo on valtava. Jokaiselle työpaikalle varmasti löytyy helposti niin liikuntaa aikaisemmin harrastamattomille kuin aktiivisesti liikkuvillekin sopivia sekä kustannuksiltaan kohtuullisia vaihtoehtoja.

Työpaikkaliikunta on viime aikoina ollut lisääntyvissä määrin esillä tiedotusvälineissä. Lisääntynyt näkyvyys ei välttämättä johdu työpaikkaliikunnan itsensä lisääntymisestä, vaan ennemminkin sen tarpeen korostumisesta. Voi olla, että työntekijöiden ja varsinkin ikääntyvien työntekijöiden tarve työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon on nostattanut asian esille. Työpaikkaliikunnasta löytyy tutkittua tietoa melko vähän. Aiheen saaman julkisuuden myötä tarvetta tutkimustietoon varmasti olisi.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa työpaikkaliikunnan organisointia Turun ja sen lähialueiden yrityksissä. Tutkimuksessa perehdytään alueen työpaikkaliikunnan järjestämisen laajuuteen ja aktiivisuuteen, liikuntamuotoihin, osallistumisaktiivisuuteen, vastuuhenkilöihin, tiedottamiseen, yhteistyötahoihin ja –muotoihin, järjestämistä rajoittaviin tekijöihin, työpaikkaliikunnasta saatuihin hyötyihin ja haittoihin, rahoitukseen sekä tulevaisuudensuunnitelmiin. Koska tutkittavien asioiden kirjo on laaja, ei tässä työssä ole tarkoitus perehtyä kovin yksityiskohtaisesti edellä mainittuihin asioihin, vaan tavoitteena on saada yleiskäsitys alueen yritysten työpaikkaliikunnan järjestämisestä.

Työpaikkaliikunnan organisoinnista tehdyt aikaisemmat tutkimukset koskettavat lähinnä koko Suomea tai yksittäisiä työpaikkoja. Paikkakuntaakohtaisia selvityksiä on tehty vähän. Kiinnostus työpaikkaliikunnan tutkimiseen heräsi huomattessani, että siitä käytiin keskustelua monilla eri tahoilla. Keskustelu koski lähinnä työpaikkaliikunnan merkitystä ja vaikutuksia. Organisoinnin nykytilasta ei kuitenkaan tuntunut olevan selvää käsitystä. Niinpä halusin tutkia oman kotipaikkakuntani ja sen lähialueiden työpaikkaliikuntaa. On myös tarpeen selvittää, minkälainen työllistävä vaikutus työpaikkaliikunnalla voi tulevaisuudessa olla, eli tarvitaanko liikunnan ammattilaisia tai liikunta-alan yrityksiä vastaamaan ja organisoimaan ohjelmia työpaikoille.

## 2 TYÖPAIKKALIIKUNNAN VAIHEITA SUOMESSA JA SIIHEN LIITTYVÄ TUTKIMUS

1920-luvulla kehittyi edellisen vuosisadan tehdaskohtaisesta voimistelu- ja urheiluseuratoiminnasta puulaakurheilu. Puulaakurheilu järjestäytyi saman tien. Helsinkiin ja sen jälkeen muihin suuriin kaupunkeihin perustettiin Urheilu-Propaganda-Idrott helpottamaan yhteyksien saamista tehtaiden ja laitosten välillä. Puulaakurheilu on ollut vähemmän organisoitua ja virallista kuin seurojen järjestämä kilpailutoiminta. (Wuolio 1982, 168-170.)

Suomessa taukovoimistelu on alkanut työpaikoilla 1960-luvulla. Malli toiminnalle tuli Ruotsista. Aluksi taukojumppa levisi etupäässä toistotyötä tekeviin tehtaisiin. Vuonna 1964 taukovoimistelua järjestettiin tietyvästi viidessä työpaikassa ja 1968 järjestettiin Työterveyslaitoksessa ensimmäinen taukoliikunnan ohjaajakurssi. 1970-luvulla taukoliikunta yleistyi toimistoissa ja puolimekanisaatiovaiheen teollisuustöissä. Vuonna 1977 taukoliikuntaa harrastettiin joka neljännessä yrityksessä. Näistä suurin osa oli naisvaltaisia. (Hakala & Luopajarvi 1988, 10-11.) Taukoliikunnan tarve liittyi tietotekniikan ja tehostuvan tuotannon mukanaan tuomiin tarpeisiin vähentää yksipuolisista työasennoista ja työliikkeistä aiheutuvia rasitusoireita ja -sairauksia (Ylikoski 1992, 35).

1960-luvun puolivälissä alkanut kuntoliikunnan merkityksen tiedostaminen vaikutti työpaikoilla tapahtuvan varsinaisen kuntoliikuntatoiminnan aloittamiseen ja työpaikkojen huippu-urheilutoiminnan taantumiseen. Vielä 60-luvulla oli useilla yrityksillä edustusjoukkueita muun muassa jalkapallon ja jääkiekon mestaruussarjoissa. (Savola 1977, 707.)

Ominaista työpaikkaliikunnalle on ollut muutos tasa-arvoisempaan suuntaan. Liikuntamahdollisuuksia pyritään tarjoamaan yhä suuremmille ihmismäärille, ei vain jo aktiivisesti liikkuville. Tästä johtuen puulaakurheilun osuus on pienentynyt. Mahdollisimman monen työntekijän liikkeelle saannin vuoksi on työpaikkaliikunnan

harrastusmuodoiksi valittu helppoja kaikille sopivia liikuntalajeja. Toisaalta lajivalikoimaa on monipuolistettu, jotta kaikille löytyisi itseään kiinnostava liikkumisen muoto. (Savola 1977, 713.)

Työpaikkaliikunnan lähtökohdat ovat siis puulaakiurheilussa, jota seurasi tauko-voimistelun kehittäminen (Savola 1977, 707). Muun liikuntatoiminnan järjestäminen yrityksissä on varsin uutta. Aiheesta on olemassa vain vähän tutkimustietoa ja tutkimukset ovat kohdistuneet lähinnä työpaikkaliikunnan terveydellisiin vaikutuksiin. Työpaikkaliikunnan taloudellisia vaikutuksia arvioivia tutkimuksia on tehty pääasiassa USA:ssa, mutta ne perustuvat usein moniin oletuksiin, eivätkä ole kovin luotettavia (Oja 1993). Näihin tutkimustuloksiin palataan myöhemmin.

Viime aikoina on varsinkin liikunta- ja terveystieteissä esiintynyt paljon artikkeleita eri työpaikkojen liikuntatoiminnasta sekä suurimpien yhteistyötahojen kommentteja. Tieteellistä laaja-alaista työpaikkaliikunnan organisointiin liittyvää tutkimusta on tehty melko vähän. Suomen Kuntourheiluliitto ry on teettänyt Suomen Gallupilla 1990-luvun alussa työpaikkaliikuntaan liittyen kaksi tutkimusta. Näissä vuonna 1994 tehdyissä tutkimuksissa kartoitettiin työpaikkaliikunnan esiintymistä ja organisointia koko maassa sekä henkilöstöhuollosta vastaavien (ks. Suomen Gallup & Kuntourheilun edistämissäitiö 1994a) että työntekijöiden näkökulmasta (ks. Suomen Gallup & Kuntourheilun edistämissäitiö 1994b).

Muutamia tutkimuksia on tehty suurissa teollisuusyrityksissä organisoiduista liikuntaohjelmista, niiden toteuttamisesta sekä arvioinnista. Nämä tutkimukset on tehty yrityksen omiin tarpeisiin, eikä niissä ole pyritty yleistettäviin johtopäätöksiin. Liikunnan sosiaalitieteiden laitokselta löytyy työpaikkaliikunnan organisointia koskevia pro gradu -töitä Turun piirin tie- ja vesirakennuslaitoksen henkilökunnasta, Valmet Rautpohjasta ja Rautaruukki Raahen Steel Oy:stä (ks. Jansson 1989; Jaakkola & Riissanen 1997; Puranen 1997). Vastaava työ on myös Terve Tampella -tutkimus, jossa suunniteltiin ja arvioitiin liikuntaohjelma, jonka piiriin kuuluivat kaikki Tampella Oy:n Suomessa sijaitsevien tuotantoyksiköiden henkilöstöt (ks. Rinne, Paronen, Oja & Vuori 1991).



Paikkakuntakohtaisia työpaikkaliikuntatutkimuksia löytyy muutamia. Vuonna 1988 Karhu on tehnyt liikunnan sosiaalitieteiden laitokselle opinnäytetyön, jossa tarkastellaan Helsingin alueen työpaikkaliikuntaa ja sen organisointia (ks. Karhu 1988). Vastaavasti Ulvilalaisten työpaikkojen vapaa-aikaa ja virkistystoimintaa on selvitetty vuonna 1992 (ks. Kivikallio & Lipponen 1992).

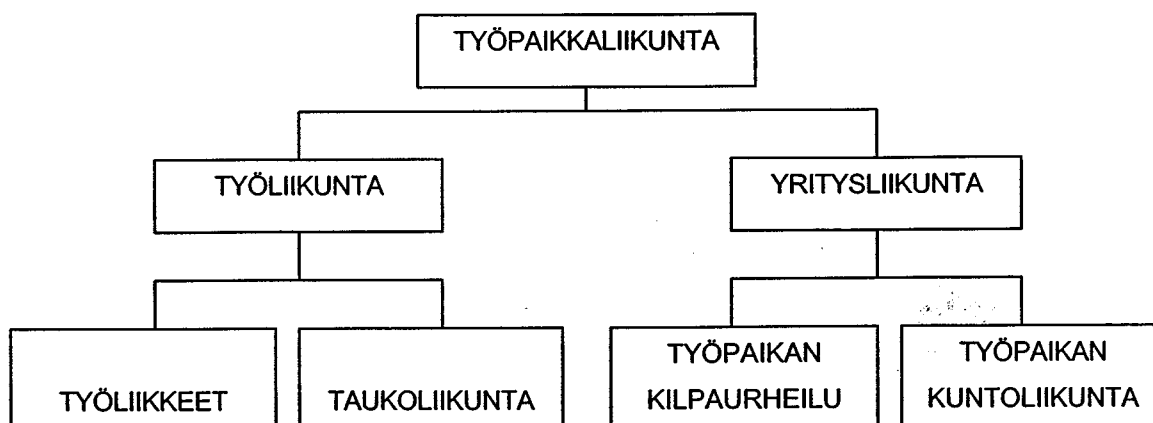
### 3 TYÖHÖN LIITTYVÄN LIIKUNTATOIMINNAN MÄÄRITTELY

Työhön liittyvästä liikunnasta puhuttaessa käytetään monia eri käsitteitä. Voidaan puhua esimerkiksi työliikunnasta, työpaikkaliikunnasta, yritysliikunnasta sekä työyhteisöliikunnasta. Näistä käsitteistä on olemassa hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä.

#### 3.1 Työpaikka-, työ- ja yritysliikunta

Telama tarkoittaa **työpaikkaliikunnalla** työpaikalla tai työorganisaation toimesta järjestettyä liikunta- tai urheilutoimintaa, jolla voi olla erilaisia tarkoituksia. Näitä tarkoituksia voivat olla varsinainen tuotantotoiminta, yksilökohtaisen työvoiman uusintaminen, integrointi työyhteisöön tai sosiaalisen edun tarjoaminen työntekijöille. Työpaikkaliikunta jakautuu työliikuntaan ja yritysliikuntaan. (Telama 1976, 37.)

Telama (1976) määrittelee työpaikkaliikunnan termistöä kuvion 1 mukaan.



Kuvio 1. Työpaikkaliikunnan termistö. (Telama 1976, 37)

Telaman mukaan **työliikunta** on työtehtävien suorittamiseksi tarvittavaa liikuntaa eli **työliikkeitä ja -asentoja** sekä työtehtävien ja työn luonteen edellyttämää elvyttävää **taukoliikuntaa**, jota suoritetaan työliikkeiden välillä (Emt.). Työväen Kuntoliiton määritelmän mukaan työliikunnalla tarkoitetaan työliikkeiden ja työasentojen lisäksi **työssä liikkumisen** sekä työn edellyttämien **elvytysliikkeiden kokonaisuutta**, ja työliikunnan korostetaan merkitsevän muutakin kuin taukoliikuntaa (Luja-Penttilä 1979, 7). Työliikunnan ollessa osana työpaikan ergonomiatoimintaa, se sisältää työn, työvälineiden ja työmenetelmien terveydellisten näkökulmien arvioinnin lisäksi ergonomisesti oikeiden työasentojen ja -liikkeiden opettamisen ja rasisutuskijöiden mukaisten tauko- ja elvytysliikkeiden toteuttamisen. Yleisin muoto elpymistoiminnassa on ohjattu taukoliikunta. Muita muotoja ovat yksittäiset venytys- ja rentoutusliikkeet. Työliikunta on kokonaisuudessaan osa työsuojelua ja ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. (Vuorio 1988, 76-77.)

**Yrityслиikunta** on Telaman mukaan kaikkea muuta työpaikalla tai työorganisaation toimesta järjestettyä liikunta- ja urheilutoimintaa kuin työliikuntaa. Yrityслиikunta jakaantuu **työpaikan kuntoliikuntaan** ja **työpaikan kilpaurheiluun**. (Telama 1976, 37-38.) Työpaikan kilpaurheilulla eli puulaakitoiminnalla tarkoitetaan

työpaikkaliikuntaan kuuluvaa työpaikkojen välillä ja työyhteisöjen sisällä tapahtuvaa huippu-urheilusta erillään olevaa kilpaurheilutoimintaa joukkue- ja yksilöurheilumuodoissa (Savola 1977, 707).

### 3.2 Muita määritelmiä

Liikuntakomitean määritelmä työpaikkaliikunnasta poikkeaa jonkin verran Telaman määritelmästä. Sen mukaan työpaikkaliikunnalla tarkoitetaan "työyhteisöön liittyvää kuntoliikunta- ja urheilutoimintaa, jota ohjataan tai järjestetään työntekijöille työaikana tai työajan jälkeen työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella". Tämän määritelmän mukaan työliikunta -käsitteen sisällöstä ainoastaan taukoliikunta sisältyy työpaikkaliikuntaan, joka määritellään osaksi kuntoliikuntaa. Työliikunnan katsotaan kuuluvan osaksi työsuojelua ja työterveyshuoltoa, joiden osa-alueeseen kuuluu työliikunnan kehittäminen esimerkiksi ergonomisin keinoin. (Savola 1977, 707.)

Liikuntakomitea liittää työpaikkaliikunta -sanalla rinnalle yritysliikunnan ja työyhteisöliikunnan, joihin lasketaan kuuluvan edellä mainittujen työyhteisöön liittyvien liikuntatoimintojen lisäksi työmatkoihin liittyvän liikunnan (Liikuntakomitea 1990, 267). Tässä tutkimuksessa työpaikkaliikuntaan katsotaan kuuluvan taukoliikunta, työpaikan kuntoliikunta ja kilpaurheilu. Työliikkeet ja -asennot sekä työmatkaliikunta jätetään tutkimuksesta pois, koska niiden mukaan ottaminen vaatisi erilaista tutkimustapaa.

## 4 TYÖN VAATIMUKSET

Työn sisältö, työn tekemisen ja johtamisen tapa, työaika sekä ammattien rakenteet muuttuvat ja tuovat uusia vaatimuksia varsinkin psyykkiselle ja sosiaaliselle työkyvyille. Työntekijöiltä vaaditaan yhä useammin omaehtoista ja itsenäistä työskentelyä. Uuden oppimisen kyvyn säilyttäminen sekä kyky kestää kasvavaa työpainetta, kiirettä, epävarmuutta ja kilpailua ovat työelämässä tärkeitä ominaisuuksia. (Olasvirta 1996, 48.)

### 4.1 Toimintakyky ja työkyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä ottaa käyttöön omia voimavarojaan eri elämäntilanteissa. Voimavaroja on sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia, ja ne vaikuttavat toinen toisiinsa. Myönteiset muutokset yhdessäkin näissä osa-alueissa voivat parantaa työkykyä. Fyysinen toimintakyky tarkoittaa verenkierto- ja hengityselimistö, liikuntaelinten ja hermoston toiminnan valmiuksien ominaisuuksia. Fyysinen toimintakyky voidaan jakaa yleiskestävyyteen, lihaskuntoon ja liikunnalliseen taitoon. (Ruuskanen, Åström & Vertio 1995.)

Työkyky tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joita työssä tarvitaan. Hyvä työkyky merkitsee työn fyysisistä, psyykkisistä ja ihmissuhdevaatimuksista selviytymistä kuormittumatta liian paljon tai liian vähän. Työkyky on sidoksissa siihen ammattiin, jota harjoitamme. Ihminen voi olla työkykyinen, vaikka hän ei olisikaan täysin toimintakykyinen. Esimerkiksi pyörätuolissa istuva voi kyetä suorittamaan työnsä hyvin, vaikka hänen toimintakykynsä on muuten rajoittunut. (Ruuskanen, Åström & Vertio 1995.) Fyysisellä työkyvyllä tarkoitetaan fyysistä toimintakykyä suhteessa työn asettamiin fyysisiin vaatimuksiin. Liikunnan avulla voidaan vaikuttaa fyysiseen toimintakykyyn ja sitä kautta fyysiseen työkykyyn. (Ilmarinen 1992, 5.)

Työkykyyn vaikuttavat muun muassa henkilökohtaiset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet, työn vaativuus, motivaatio työhön, työyhteisön

ihmissuhteet, lähimmäisten ja ystävien asenteet työhön, työolot ja työkyvyn ylläpitämisen keinot työpaikalla sekä yhteiskunnassa. Työkykyä tulee tarkastella myös ihmisen omista ominaisuuksista, toiveista ja mahdollisuuksista käsin. Työkyvyn alenemisen merkkejä saattavat olla ikääntyminen, heikko kunto, oppimisvaikeudet, taitojen heikkeneminen, stressi, ahdistuneisuus ja uupumus. (Ruuskanen ym. 1995, 114-115.) Työkykyä ylläpitävä toiminta, tyky-toiminta, on työntekijään, työhön sekä työyhteisöön ja -ympäristöön kohdistuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on saada työntekijät kuntoilemaan, kuntoutumaan ja omaksumaan terveemmät elintavat. (Louhevaara & Smolander 1995; Olasvirta 1996, 49.)

#### 4.2 Työn luonne

Työn sisältämä liikunta tai lihastyö voi olla terveydelle hyödyllistä mutta myös haitallista. Fyysisen työn tekeminen ei välttämättä kohenna fyysistä kuntoa. Työssä usein kuormitetaan kehoa liian yksipuolisesti. Fyysinen työ ei korvaa liikuntaa. Se rasittaa elimistöä, mutta ei kehitä sen kapasiteettia. Työn ongelmat liittyvät kuitenkin yhä useammin fyysiseen alikuormitukseen. (Työpaikkaliikunta tuo tulosta 1993, 50; Mäkinen 1995, 111; Ilmarinen 1992, 12.)

Tämän vuosituhatosen alussa työvoimasta runsaat 40 prosenttia on yli 45-vuotiaita ja nuorten työntekijöiden osuus työelämässä pienenee (Järvinen 1998, 2). Työkyvyn heikkeneminen alkaa näkyä yleensä 45-55-vuotiaana ja kiihtyy 55 ikävuodesta lähtien. Esimerkiksi ihmisten hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky heikkenee neljänneksen ikävuosien 50-54 välillä. Toimintakyky laskee iän mukana jyrkästi varsinkin silloin, jos asialle ei tehdä mitään. Kun työ vaatimuskäkyineen pysyy samana, on työntekijän toimintakyvyn alentuessa vaikea pysyä aikaisemmassa työtahdissa. Näiden asioiden vuoksi toimintakykyisyyden ylläpito on työsuojelullisesti tärkeä tavoite, johon tulisi pyrkiä kaikin käytettävissä olevin keinoin. On tutkittu, että fyysinen toimintakyky pysyy säännöllisellä liikunnalla lähes muuttumattomana 40-60-ikävuoden välillä. (Hakala & Luopajarvi 1988, 2; Louhevaara & Smolander 1995; Olasvirta 1996, 48-49; Työkyky korkealle 1992.) Huonossa lähtökunnossa olevien ihmisten liikuntatottumuksiin voidaan selvästi vaikuttaa ja saada vasteita työkykyyn ja

terveyteen, jos vain toimintatapa on ammattitaitoinen ja kannustava. (Vasankari 1997, 29.)

Monella nuorellakin työntekijällä saattaa olla yllättävän huono kunto. Kohtuullisen liikunnan avulla pystytään kuntoa parantamaan iästä riippumatta. (Työkyky korkealle 1992.) Muutamissa tietotekniikkayrityksissä onkin herätty huomaamaan, että 30-40 -vuotiaat ovat huonommassa kunnossa kuin vanhemmat työntekijät. Nuorille ei ole omasta kunnosta huolehtimiseen jäänyt aikaa, kun työpäivät ovat pitkiä ja panostetaan uran rakentamiseen. 30-vuotiaaksi vielä näin jaksetaan, mutta sitten alkaa kunto rapistua. Sonera Oy on laskenut, että viisikymppisenä työkyvyttömyys- tai sairaseläkkeelle jäävä maksaa yritykselle 3,5 miljoonaa markkaa ennen siirtymistä Kelan eläkkeen piiriin. (Kostamo 1998.)

Työturvallisuuslain uudistuksessa korostuu vaatimus työn sovitettavuudesta vastaamaan työntekijän henkisiä ja ruumiillisia edellytyksiä. Työn tulee tukea ihmisen kaikinpuolista hyvinvointia. Tämän vuoksi työntekijän terveydellisten edellytysten ja hänen työnsä välinen suhde on tärkeä arvioida. Sairastavuus ja sen aiheuttamat työkyvyttömyyseläkeluvut ovat koko ajan olleet kasvussa. Fysikaalisen hoidon tarve on lisääntynyt huomasti. Työterveyshuollon työntekijät etsivätkin mahdollisuuksia aikaisempaan asioihin puuttumiseen ja varhaiskuntoutukseen. Työliikunta on muun muassa tärkeä apuväline rasittuneisuuden ja kulumisen ennaltaehkäisyssä. Se on käyttökelpoinen ja halpa menetelmä muun ergonomiatoiminnan ja varhaiskuntoutuksen rinnalla. (Vuorio 1988, 77.) Yrityksissä onkin säännöllinen liikunta alettu nähdä ennaltaehkäisevänä kuntoutuksen muotona. Tästä johtuen yrityksissä järjestettävän liikunnan laatuvaatimukset nousevat ja toiminnalle asetetaan yhä suurempia odotuksia. Työpaikkaliikunnan tavoitteiden asettelu on selkeää ja tulokset ovat konkreettisesti mitattavissa ja osoitettavissa. Työnantajat vaativat investoimilleen markoilleen tuottoa. Liikuntaan panostaminen nähdään tuottavana investointina, joka maksaa itsensä korkoineen takaisin. (Yritykset tukevat työpaikkaliikuntaa 1994, 10; Soini 1995, 22.)

## 5 MIKSI TYÖPAIKKALIIKUNTAA?

Terve ja toimintakykyinen työntekijä on arvokas voimavara yrityksille ja kansantaloudelle (Ruuskanen ym. 1995, 152). Liikuntamahdollisuuksiin panostamiselle työpaikalla löytyy monia perusteita. Esimerkiksi liikuntaharrastuksen määrässä, sekä intensiiviteetissä että liikkujien lukumäärässä, on parantamisen varaa. Liikunnan harrastamisen halukkuus työnantajan tukemana on suuri. Käsitys omasta terveydestä ja siihen vaikuttamisesta on myönteisempi liikunta-aktiiveilla kuin liikuntapassiiveilla. (Liikuntamittari-raportti 1996.) Työyhteisöt kattavat laajan kentän, jossa terveyden edistämisessä olisi mahdollisuus saada mittavia tuloksia (Ruuskanen ym. 1995, 152-153). Liikunnallisesti aktiivisen elämäntavan omaksuneet pystyvät hyödyntämään liikunta-alan palveluja ja liikkumaan omaehtoisesti. Kuitenkin valtaosa työkäisistä tarvitsee virikkeitä myös muualta. (Työpaikkaliikunta tuo tulosta 1993, 50.)

Ainoa paikka, jossa voidaan saavuttaa suurin osa työkäisten väestöstä, on työpaikka. Tehokas liikunnasta tiedottaminen on työpaikan tiedotuskanavien välityksellä helposti mahdollista pienin investoinnein. Työpaikalla liikuntaharrastuksen kannalta tärkeät ihmissuhteet ovat jo valmiina. (Työpaikkaliikunta tuo tulosta 1993, 50.) Aktiiviselle henkilöstölle on helppoa ja vaivatonta organisoida liikuntamahdollisuuksia, mutta passiiviseen ja todella liikuntaa tarvitsevaan henkilöstöön on paljon vaikeampi vaikuttaa. Jos onnistutaan vaikuttamaan näihin passiivisiin henkilöihin, saa yritys myös todellisen katteen liikuntaan sijoitetulle pääomalle. (Soini 1995, 22.)

### 5.1 Liikunnan vaikutukset

Liikunnan avulla pystytään hidastamaan ikääntymisen vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Liikunta vähentää verenkiertoelimistön sairauksien vaaraa parantamalla sydän- ja verenkiertoelimistön kuntoa. Liikunta vahvistaa luustoa, niveliä ja lihaksia, vähentää tuki- ja liikuntaelinten kipuja, kohottaa mielialaa sekä lieventää masennusta ja ahdistusta, parantaa stressinsietokykyä,

vireyttä, itseluottamusta ja älyllistä suorituskkyä. Tulevaisuudessa liikunnalla saatetaankin hoitaa enemmän mielenterveyttä ja sosiaalista toimintakykyä. Yleisesti voidaan sanoa, että liikunta ylläpitää terveyttä. (Louhevaara & Smolander 1995; Olasvirta 1996, 49; Ruuskanen ym. 1995.)

Liikunnalla on siis moninaisia terveyttä edistäviä vaikutuksia ja säännöllisesti liikuntaa harrastavien ihmisten on todettu elävän keskimäärin vanhemmiksi kuin liikuntaa harrastamattomien. Tieto sopivan liikunnan merkityksestä tiettyjen sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa karttuu jatkuvasti. Liikuntavammojen ja muiden liikunnan aiheuttamien haittojen välttämiseksi tulisi liikunnan olla yksilölle sopivaa ja sitä tulisi harrastaa sopivissa määrin. Näin liikunnalla voitaisiin vaikuttaa leikkaavasti sosiaali- ja terveyshuollon menoihin. (Kujala 1992, 3.)

Liikuntafysiologinen tutkimus on osoittanut, että vähän liikuntaa harrastaneet henkilöt voivat parantaa kuntoaan merkittävästi osallistumalla kuukausia kestävään liikuntaohjelmaan. Vaikutuksen suuruus riippuu liikunnan tehosta, toistotiheydestä, yhden kerran kestoajasta ja harjoittelun kestosta. Vaikutus kohdistuu niihin kunnan osa-alueisiin joita kuormitetaan. Liikunnan laadullisia vaikutuksia ovat muun muassa muistin ja lihaskontrollin paraneminen, väsymyksen väheneminen, voiman, nopeuden ja käden vakauden lisääntyminen, luovuuden ja energian kasvu sekä nopeampi palautuminen väsymyksestä. (Oja 1993, 257-262.)

Liikunnasta puhuttaessa kerrotaan usein pelkästään liikunnan positiivisista vaikutuksista ja unohdetaan liikunnan negatiiviset puolet. Esimerkiksi urheiluvammat ovat riski varsinkin liian rajun ja omalle elimistölle vääränlaisen liikunnan harrastajille. Liikunnan liiallinen korostaminen työpaikalla on myös haitallista. Liikunta ei ainakaan yksistään toimi pelastavana tekijänä työpaikan ongelmiin. Päinvastoin väärin organisoituna se voi olla haitaksi työpaikan ilmapiirille. Kaikki eivät välttämättä halua liikua ja voivat silti olla tehokkaita työntekijöitä. He saavat energiansa muista asioista. Työpaikkaliikunta voi aiheuttaa jännitettä työpaikan henkilösuhteisiin, jos liikunnassa korostetaan kilpailullisuutta. Liikunnan mennessä liiallisuuksiin voi sillä olla negatiivisia vaikutuksia ihmisen perhe-elämään. Esimerkiksi pakonomainen



tarve liikkua tai puolison jokapäiväinen osallistuminen puulaakiurheiluun voivat tulehduttaa perhesuhteita.

## 5.2 Työpaikkaliikunnan vaikutukset

Psyykkiset haitat, ylikuormitus, kiire ja kilpailu, ovat yleisimmiksi koetut ongelmat työyhteisöissä. Sairauksien ja tapaturmien aiheuttamia työstä poissaoloja kertyy vuodessa keskimäärin 15 päivää työntekijää kohden. Yhden poissaolopäivän hinnaksi tulee arviolta 1000-2000 markkaa työpanoksen menetyksenä ja muina ylimääräisinä kuluina. Vuodessa kustannukset nousevat kymmeniin miljardeihin markkoihin. Vain 20 prosenttia työntekijöistä pääsee eläkkeelle 65-vuotiaana. Keskimäärin eläkkeelle siirrytään 59-vuotiaana. Sairauspoissaolojen on laskettu maksavan 12 miljardia markkaa vuodessa ja ennen aikaisten eläkkeiden 50 miljardia. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuu yli kolmannes sairauspoissaoloista ja ne ovat suurimmat ennen aikaisten eläkkeiden syistä. Seuraavina tulevat mielenterveyden häiriöt ja verenkiertoelimistön sairaudet. (Louhevaara & Smolander 1995; Olasvirta 1996, 49; Ruuskanen ym. 1995.)

Vaikka työpaikkojen liikuntaohjelmien suoranaisia terveysvaikutuksia ei ole paljoa tutkittu, voidaan kuitenkin olettaa, että niillä on samat vaikutukset kuin vastaavilla muilla ohjelmilla (Oja 1993, 258). Kuitenkin siitä on todisteita, että hyvin suunnitellut ja organisoidut työpaikkojen liikuntaohjelmat voivat nostaa liikunnallisesti aktiivisten työntekijöiden määrää ja auttavat työntekijöitä omaksumaan ja säilyttämään säännöllisen liikuntaharrastuksen (Blair & Kohl 1990, 228-231). Eri tutkimuksista kerättyjen tulosten mukaan liikunnan harrastamisen lisääntymisen lisäksi työpaikkojen liikuntaohjelmien vaikutuksesta verenkiertoelimistön toimintakyky kohenee ja lihaskunto paranee, liikunnalliset taidot ja liikkuvuus kehittyvät, sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijät sekä liikuntaelinten oireet vähentyvät. Työn kuormittavuuteen, sairauspoissaoloihin ja vammoihin on voitu vaikuttaa, mutta teholtään erittäin kuormittavan liikunnan seurauksena ovat sairastavuus ja vammat lisääntyneet. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 254-255.)

Tutkimuksissa liikuntaohjelmien vaikutuksista sairauspoissaoloihin on todettu liikuntaohjelmiin osallistuvilla olevan vähemmän sairauspoissaoloja kuin niihin osallistumattomilla (Song, Shephard & Cox 1982; Suomen Gallup & Suomen Kuntourheiluliitto 1993, 9; Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994b, 36). Erytisen vahva tämä yhteys on naisilla (Baun, Bernacki & Tsai 1986). Liikuntaohjelmiin osallistuneilla on lisäksi vähemmän terveydenhuolto käyntejä, he saavat vähemmän reseptilääkkeitä ja sairastuvat harvemmin flunssaan (Shephard, Cox & Corey 1981). Normaalia paremman työkyvyn ja kunto-ohjelmiin aktiivisesti osallistumisen välillä on todettu olevan positiivinen yhteys (Bernacki & Baun 1984). Terveystenhuoltokustannukset olivat yhdysvaltalaisen tutkimusten mukaan selvästi pienemmät liikuntaa harrastavilla kuin liikuntaa harrastamattomilla (Baun ym. 1986; Dunnagan, Haynes & Noland 1999). Kuitenkin liikuntaa erittäin aktiivisesti harrastavien kustannukset olivat korkeammat kuin liikuntaa vähän harrastavien (Dunnagan ym. 1999).

Koetun terveyden, työkyvyn sekä hyvinvoinnin osalta tutkimustulokset työpaikkaliikunnan vaikutuksista vaihtelevat. Työntekijöiden hyvä toimintakyky ja terveydentila näyttävät vaikuttavan positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, työn laatuun, poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen, mutta näihin vaikuttavat myös lukuisat muut tekijät yritys- ja yhteiskunnallisella tasolla. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 254-255.) Työpaikkojen liikuntaohjelmat voivat kuitenkin parantaa yritysten kilpailukykyä ja liikuntaan myönteisesti suhtautuvaan yritykseen hakeutuu varmemmin myös laadukasta työvoimaa. Liikunnallinen työntekijä on yleensä aktiivinen ja vireä, jolloin voimavaroja riittää työn ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Työpaikkaliikunta madaltaa työntekijöiden välisiä raja-aitoja, mikä helpottaa johtamista ja lisää luontevaa kanssakäymistä. (Olasvirta 1996, 49; Ruuskanen ym. 1995, 286-287.) Lisäksi kunto-ohjelmat työpaikoilla ovat vaikuttaneet työtyytyväisyyden paranemiseen, yrityskuvan kohentamiseen ja työtapaturmien vähenemiseen (Ilmarinen 1992, 11).

Vuonna 1995 tehdyn väestötutkimuksen mukaan yli 75 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että liikunta paransi fyysistä työkykyä, 90 prosenttia koki sen parantaneen

psykkistä työkykyä ja 60 prosenttia sosiaalista työkykyä (Olasvirta 1996, 49). Turussa toimivassa metalli- ja konealan yrityksessä toteutettiin tutkimus liikuntaharrastuksen ja fyysisen kunnan vaikutuksesta työtyytyväisyyteen, työstressiin ja työkykyyn. Tulokset osoittivat, että liikuntaa viikoittain harrastavista työntekijöistä on useampi työhönsä erittäin tai melko tyytyväinen kuin kuukausittain tai harvemmin liikkuvista. Viikoittain liikkuvilla esiintyi myös vähemmän stressiä ja heistä useammalla oli hyvä työkyky verrattuna kuukausittain tai harvemmin liikkuviin työntekijöihin. (Jansson 1997.)

### 5.3 Taloudelliset vaikutukset

Työpaikkaliikunnan taloudellisen kannattavuuden luotettava arviointi on vaikeaa. Jokaista sijoitettua dollaria kohden saavutetun välittömän hyödyn on arvioitu olevan 2-5 dollaria. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 254-255.) Lyhytaikaisesti katsottuna työpaikkojen liikuntaohjelmat tuottavat yritykselle enemmän kuin mitä ne maksavat. Liikuntaohjelmilla on alussa ominaista nostaa työtyytyväisyyttä enemmän kuin työntekijän fyysistä kuntoa. Siksi tarvittaisiin pitkäaikaisia tutkimuksia työpaikkaliikunnan todellisista vaikutuksista. (Shephard 1992.)

36 000 hengen matkavakuutusyhtiölle neljän vuoden periodilla tehdyssä tutkimuksessa yrityksen liikuntaohjelman kustannushyötyvaikutuksista tutkittiin ohjelman kustannuksia (henkilöstökustannukset, pääomakulut, materiaali ja vuokra) suhteessa ohjelman hyötyihin (säästöt terveydenhuoltomenoissa, kasvanut tuottavuus, vähentyneet poissaolot, vähentyneet henkivakuutusvaatimukset ja liikuntaohjelmaan yhteydessä olevat tulot). Tutkimuksen mukaan ohjelman hyöty oli kustannuksiin nähden 3.4-kertainen. Tutkimusta rajoittavista tekijöistä huolimatta, tutkijat tulivat siihen tulokseen, että liikuntaohjelmat ovat investointeihin nähden kannattavia. (Golaszewski, Snow, Lynch, Yen & Solomita 1992.)

Vaikka työpaikkojen liikuntaohjelmien vaikutuksista on julkaistu lukuisia tutkimuksia, niin niihin liittyy monia menetelmällisiä puutteita, jotka vaikeuttavat tulosten

luotettavuuden ja merkityksen arviointia. Liikuntaohjelmiin osallistuu usein pieni, valikoitunut ja terveystietoinen osa henkilöstöstä. Vaikutusten arviointiin käytetään usein epäluotettavia mittareita, seuranta-aika on lyhyt ja monesti vertailuryhmä puuttuu. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 260.) Liikuntaohjelmien taloudellisten vaikutusten tutkimuksiin onkin suhtauduttava kriittisesti, sillä kontrolloituja tutkimuksia on tehty vähän. Vaikka liikuntaohjelmien päämotiiveina ovat yleensä taloudelliset näkökohdat, voi niillä olla myös sosiaalinen motiivi. Työtyytyväisyys voi lisääntyä liikunnan psyykkisten vaikutusten kautta. (Oja 1993.) Suomessa liikuntapainotteisiin työkykyä ylläpitävän toiminnan tutkimuksiin ei ole sisällytetty taloudellisten tekijöiden johdonmukaista ja luotettavaa analyysiä, joten suomalaisia tutkimustuloksia liikuntaohjelmien taloudellisista vaikutuksista ei ole käytettävissä (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 255).

Liikuntaohjelmien kokonaisvaltaisen arvion talouden näkökulmasta tulee sisältää hyödyn siirtymisen eri taloussektoreiden välillä, osallistujan vaihtoehtokulut, marginaaliset kustannukset ja hyödyt, inflaation sekä valinnan kustannus-hyöty- ja kustannusvaikuttavuusanalyysien välillä. Suositeltuihin hyötyihin kuuluvat yrityksen imagon paraneminen, työntekijöiden vaihtuvuuden väheneminen, tuottavuuden kasvu, poissaolojen ja terveydenhuoltomenojen väheneminen, työntekijöiden parantuneet elämäntavat ja työtapaturmien väheneminen. Käytännössä yrityksen liikuntaohjelman vaikutus riippuu myös ohjelman tarpeellisuudesta, osallistujamäärästä ja ohjelman vaikutuksesta uusiin työntekijöihin. Kustannukset sisältävät markkinoinnin, laitteet, välineet ja ammattimaisen ohjauksen. (Shephard 1992.)

Liikuntaohjelmien vaikutuksia tutkittaessa tulisi lisäksi huomioida seuraavat asiat. Ohjelman vaikutus tulee erottaa liikunnan vaikutuksesta käyttämällä kontrolliryhmää. Tuottavuutta on vaikea mitata. Lyhytaikaisten ohjelmien tutkimisen tulee käsitellä mahdollinen arvio pitkäaikaisten ohjelmien vaikutuksesta. On todennäköistä, että vaikutus tuottavuuteen ei ole niin suuri kuin muihin tekijöihin, sillä monet ammatit eivät vaadi kovinkaan suuria fyysisiä ponnistuksia. Tarvitaan enemmän tutkimusta liikunnan vaikutuksista psyykkiseen uupumukseen tavallisimmissa

ammateissa. Liikunnan ja uupumuksen suhde löytyy todennäköisimmin tutkimalla niitä ammattiryhmiä, joissa työssä uupuminen on tyypillistä. Liikuntaohjelma voi vaikuttaa poissaoloihin ja vaihtuvuuteen, mutta ei kuitenkaan vaikuta työntekijän haluun työskennellä kovemmin. Tutkimuksia määritellä liikuntatason vaikutusta sairastumisprosessiin olisi arvokasta tehdä. Tutkijoiden tulee huomioida ero liikuntaohjelmiin osallistujien ja osallistumattomien välillä eikä vain eroja liikuntaohjelmien vaikutuksista osallistujien kesken. Kuolemien ja työkyvyttömyyden aiheuttama tuottavuuden väheneminen on suuri kustannus. Tämä on pitkäaikainen vaikutus ja sitä on vaikeaa mitata suoraan. Tutkia tulisi myös tarkemmin liikunnan vaikutusta pitkäikäisyyteen. (Howard & Mikalachki 1979.)

#### 5.4 Työnantajien motiivit

Oja (1993) on tarkastellut työnantajien motiiveita liikuntaohjelmien järjestämiseen. Motiiveina ovat usein ohjelmien suorat vaikutukset työntekijöiden kuntoon, toimintakykyyn ja terveyteen sekä näiden välityksellä aikaansaavat yritystaloudelliset vaikutukset terveydenhoitokuluissa, poissaoloissa, tapaturmissa, vaihtuvuudessa, työtyytyväisyydessä, tuottavuudessa, yrityksen imagossa ja henkilöstön rekrytointimahdollisuuksissa. Jos ohjelmasta johtuvat säästöt ovat suuremmat kuin sen perustamisesta ja ylläpitämisestä johtuvat kulut, ohjelma merkitsee hyvää investointia. Kun arvioidaan liikunta- ja kunto-ohjelmien mahdollisuuksia vähentää poissaoloja, on kuitenkin huomioitava se, miten ja mistä syistä poissaolot muodostuvat. Tutkimusten mukaan 20 prosenttia henkilöstöstä aiheuttaa huomattavan osan koko yhteisön poissaoloista. Suurimmat vaikutukset saadaankin aikaan, kun kohdistetaan liikuntaohjelmat juuri tähän ryhmään. Vaikutukset vaihtuvuuteen ja rekrytointimahdollisuuksiin ilmenevät yleensä vain täyden työllisyyden vallitessa. Liikuntaohjelmien terveydenhuoltokuluja arvioitaessa on huomioitava myös ohjelman aiheuttamat lisäkustannukset, joita ovat muun muassa lääketieteelliset seulonnat ja liikuntavammat. (Oja 1993.)

## 6 TYÖPAIKKALIIKUNNAN ORGANISOINTI

Työpaikkaliikunta on kuulunut henkilöstöhallinnon osa-alueeseen. Viralliseen yritysorganisaation tehtävään ei ole kuulunut työpaikkaliikunnan käytännön toteuttamista. Henkilöstöhallinto on koordinoinut työpaikkaliikuntaa siltä osin, kun siihen on kytkeytynyt yrityksen ohjaamia panoksia. Usein vapaaehtoiset yhteistyöelimet ovat hoitaneet työpaikkaliikunnan kokoontumalla työajan ulkopuolella. Elimet ovat suunnitelleet toimintamuodot, budjetoineet ja esitelleet ne virallisen organisaation hyväksyttäväksi. (Kaijalainen 1976, 50-51.) Suomessa työpaikkaliikuntaa on melko laajasti organisoitu puulaakiurheiluna ja ergonomialähtöisenä taukoliikuntana. Laajemmin terveyden edistämiseen tähtääviä ohjelmia on toistaiseksi järjestetty vähemmän, vaikka kokemukset niistä ovat olleet myönteisiä. (Ruuskanen ym. 1995, 286.) Suurimmassa osassa työpaikkaliikuntaa tarjoavissa toimipaikoissa päätöksentekoon osallistuu tavalla tai toisella työpaikan ylin johto (67%). Päätöksiä työpaikkaliikunnan osalta ylimmän johdon rinnalla tekee henkilöstöhallinto. Huomattavan usein ylin johto on myös itse organisoimassa ja järjestämässä liikuntapalveluja (31%). Organisointiin työpaikoilla osallistuu usein oma urheiluseura/-kerho. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994a, 15-18.)

### 6.1 Liikuntaohjelmat

Työpaikkaliikunta on kuitenkin siirtymässä uuteen aikaan. Vaikka perinteinen puulaakiurheilu ja harrastustoiminta tulevat varmasti jatkossakin jatkumaan, suunnitellaan monissa työyhteisöissä kokonaisvaltaisempia hyvinvointiohjelmia, joissa liikunnalla on keskeinen rooli. (Harrasteliikunnan tuotteet tulikokeessa 1995, 2.) Henkilöstön liikuntaharrastusta voidaan tukea monella tavalla. Työyhteisö voi hankkia liikuntatilat ja kuntoiluvälineet kuntosaliharjoittelua varten, tukea taloudellisesti liikuntapaikkojen pääsylippujen hankinnassa, järjestää kuntotempauksia, kuntotestejä, seminaareja ja luentoja liikuntaa käsittelevistä aiheista. (Kalliopuska, Sällylä & Hotanen 1995, 33.) Monien yritysten panostus

työntekijöiden liikkumiseen alkaa koko yrityksen tai jonkin osaston yhteisenä liikunta- tai kehittämispäivänä, joka pidetään työaikana. Toimintaan voi liittyä halukkaille tehty fyysisen kunnan kartoitus, jonka jälkeen tehdään ikään ja kuntotason sopiva kunto-ohjelma. Tämän kaltaista toimintaa on nähtävissä kaikkialla työelämässä riippumatta yrityksen koosta tai omistuspohjasta. (Vasankari 1997, 28-29.)

Yrityksissä liikuntaa voidaan järjestää yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa (Soini 1995, 22). Liikunta osana työterveyshuoltoa on kuitenkin melko harvinaista (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 249). Työterveyshuolto on jatkanut perinteisiä terveydenhuollon toimenpiteitä ja ottanut liikuntaa toimintaansa suhteellisen vähän. Työterveydenhuollon säädöksissä ei ole erityisiä liikuntaa koskevia velvoitteita. Myös terveyden edistämisen vaatimien uudentyyppisten toimintamallien ja niiden soveltamiseen tarvittavien valmiuksien puuttuminen on ollut edistämishojelmien vähäisyyden yksi syy. (Oja 1993.)

## 6.2 Järjestämisen perusedellytyksiä

Työpaikkaliikunnasta on tullut yhä tavoitteellisempaa toimintaa. Se kohdistuu koko työpaikan henkilöstöön eikä vain liikunnallisesti aktiivisiin. (Yrityksissä tekijät kuntoon 1996, 46.) Liikuntaohjelmien perusedellytyksinä ovat ohjelman hyväksyttävyys ja vapaaehtoisuus. Terveet elämäntavat ja liikunnan omaksuminen tulee nähdä inhimillisen elämän yhtenä valintamahdollisuutena eikä ainoana oikeana arvona. Varmuus kerättävien tietojen luottamuksellisuudesta on huomioitava. Työntekijöiden oma osallistuminen liikuntaohjelmien tekemiseen auttaa ohjelmien onnistumisessa. Tärkeää on ohjelmien niveltymisen luontevasti työpaikan muuhun työsuojelu- ja työterveystoimintaan. Liikunnan edistämishojelmat eivät saa viedä terveyshuollon perusresursseja, vaan ne edellyttävät uusia panostuksia. Kolme strategisesti tärkeää elementtiä työpaikkojen terveyttä edistävissä ohjelmissa ovat reaaliset ja toteuttamiskelpoiset toimenpiteet, mahdollisuus ohjelman arviointiin ja ohjelman perustuminen osapuolten vuoropuheluun. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 237-238; Oja 1993, 266.) Selvitysten mukaan toimivien liikuntaohjelmien ominaisuuksista on viisi aluetta tullut erityisen painokkaasti esille: 1) koulutuksen

painottaminen liikuntaan liittyvien tietojen, asenteiden ja uskomusten alueelle, 2) yksin suoritettavan kohtuuliikunnan suosiminen, 3) motivaatiotaitojen kouluttaminen, 4) sosiaalisen tuen lisääminen sekä 5) naisten, miesten ja ikääntyvien erityistarpeiden huomioiminen. (Oja 1993, 267.)

Ei ole olemassa vain yhtä mallia tai tapaa järjestää terveysohjelmia, vaan ne on organisoitava yrityskohtaisesti. Olennaista on, että liikunnan edistämiseen sitoutuvat kaikki yrityksessä. Konkreettisia tuloksia ja pysyviä muutoksia ihmisten terveys- ja liikuntakäyttäytymisessä tavoiteltaessa on ylimmän johdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja tulosyksikkövetäjien yhteistyö välttämätöntä. Ylimmän johdon tuki ja osallistuminen on tärkeää, ja yhdyshenkilö hyvä olla olemassa. (Ruuskanen ym. 1995, 286-288; Yrityksissä tekijät kuntoon 1996, 46.) Tärkeä tekijä työpaikkaliikunta-hankkeen onnistumisen kannalta on tehokas työpaikan sisäinen tiedotustoiminta (Haavisto 1992, 20). Ihmisten pakottaminen liikkumaan ei ole mahdollista, mutta kynnys tulisi saada niin matalaksi, että liikunnan harrastaminen olisi helppo aloittaa (Työkyky korkealle 1992). Koska työpaikkojen kohderyhmät ovat yleensä heterogeenisiä, on järkevää laatia liikuntaohjelmat kuormittavuudeltaan kohtuullisiksi (Oja 1993, 259). Liikuntaohjelmien suunnittelija voi helposti nähdä sinänsä tärkeän oman asiansa ainoana tärkeänä asiana. Sen lisäksi olisikin tärkeää nähdä asioiden laajat yhteydet. Asiantuntijoiden tehtävänä on aistia elämäkokonaisuutta ja tuottaa sen pohjalta tarjolle vaihtoehtoja, joiden tietää tukevan yksilöä tämän valintatilanteissa. (Ylikoski 1992, 40-41.)

Hyvin suunnitellussa ohjelmassa tulee kiinnittää yhtä paljon huomiota määrään, intensiviteettiin ja ohjelman kestoon. Yrityksen tulee ymmärtää sitoutumisensa luonne. Lyhytaikainen ohjelma voidaan nähdä katalysaattorina vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin liikuntaa kohtaan. Pitkäaikaisilla ohjelmilla voidaan odottaa olevan vaikutusta pitkäaikaiseen työntekijöiden tuottavuuteen. Yksilön ammattiryhmällä on merkitystä siihen, miten liikuntaohjelma vaikuttaa työntekijän tuottavuuteen. Jotkut ammattiryhmät hyötyvät enemmän liikunnan vaikutuksista terveyteen kuin toiset. Eniten ohjelmista hyötyvät ammatit ovat niitä, joissa on ominaista korkea henkinen ja fyysinen uupumus. Liikunnalla pystytään vaikutta-



maan vähentävästi työntekijöiden poissaoloihin ja vaihtuvuuteen. Nämä asiat vähentävät tuotantokustannuksia. (Howard & Mikalachki 1979.)

Kuntourheiluliiton linjajohtaja Ossi Aura tähdentää yritysliikuntatuotteiden kehittämisen periaatteissa tieteellisen tutkimustyön soveltamista nopeasti ja rohkeasti käytännön tuotteiksi, kansanterveyden ja työkyvyn ylläpidon tarpeita toiminnan ohjaamisessa, palvelujen laatimista ihmisten tarpeita vastaaviksi, yritysten yhteistyön syventämistä eriytetyn sektoritoimintamallin sijasta sekä työskentelyn pitkäjänteisyyttä, järjestelmällisyyttä ja tuloksien seuraamista. (Yrityksissä tekijät kuntoon 1996, 46.) Liikuntaan kohdistuvien laatuvaatimusten täyttämiseksi tarvitaan säännöllisyyttä tuovia ammattitaitoisia ohjaajia sekä tarkoituksenmukaisia tiloja ja välineitä (Yritykset tukevat työpaikkaliikuntaa 1994, 10).

Liikuntaohjelmien onnistumista rajoittavat monet tekijät. Muun muassa ohjelmilla vaikutetaan suhteellisen terveisiin työntekijöihin, ja ohjelmat syyllistävät helposti osallistumaan niihin. Vaikka ohjelmat ovat vapaaehtoisia, työntekijät usein kokevat osallistumisen pakolliseksi, jotteivät menettäisi työtä tai ylenemismahdollisuuksia. Ohjelmassa ei aina pystytä turvaamaan työntekijöiden yksityisyyttä. Raja yksityisyyden ja yhteisöllisyyden välillä on häilyvä. Myös seulonnassa luottamuksellisuuden säilyttäminen voi usein olla puutteellista. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 259.)

### 6.3 Työpaikkaliikunnan laajuus

Tutkimustulokset työpaikkaliikunnan järjestämisestä vaihtelevat suuresti. Tähän voi yhtenä syynä olla monien yritysten satunnainen työpaikkaliikunnan järjestäminen. Vuonna 1994 tehdyn Suomen Gallupin tutkimuksen mukaan vajaassa puolessa (45%) maamme työpaikoista järjestetään tai tuetaan työpaikkaliikuntaa. Tässä Suomen Kuntourheiluliiton teettämässä tutkimuksessa ilmenee, että työpaikkaliikunnan tukeminen on tyypillistä suurille työpaikoille, yleisintä pääkaupunkiseudulla ja toimialan mukaan yleisintä rahoitus- ja vakuutuslalla, liike-elämän palveluissa, julkisella sektorilla sekä koulutus- ja terveydenhuoltoalalla.

(Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätiö 1994a, 3.) Vuonna 1991 tehty tutkimus osoitti, että liikuntatoimintaa järjestettiin keskimäärin joka toisessa yrityksessä ja kolmannes yrityksistä tarjosi työntekijöilleen omat liikuntatilat ja/tai välineet. Mitä suuremmasta yrityksestä oli kyse, sitä yleisempää oli yritysten itsensä järjestämien liikuntapalvelujen tarjonta. Usein palveluista vastasi työyhteisön liikuntakerho tai urheiluseura. (Oja 1994.)

Koko Helsingin alueen kattavan työpaikkaliikuntatutkimuksen (1988) mukaan työpaikkaliikuntaa järjestettiin 63 prosentissa työpaikoista. Työpaikkaliikunnan järjestämiseen vaikutti työpaikan henkilömäärä. Suurissa yrityksissä työpaikkaliikunnan järjestäminen oli yleisempää kuin pienissä yrityksissä. Hieman yli puolella työpaikoista oli työpaikkaliikuntaa organisoiva henkilö. Heistä yli 90 prosenttia toimi oman toimensa ohella. Joka neljäs organisoijista oli saanut liikunnallista koulutusta. Yritysten yleisimpiä yhteistyötahoja olivat muut työpaikat, urheilu- ja ulkoiluvirastot sekä kuntourheiluliitot. Yhteistyö työpaikkaliikunta-asioissa oli yleistä mutta satunnaista. Suurin osa työpaikoista käytti vuokrattuja tiloja, joka kolmannella oli myös omia tiloja. (Karhu 1988.) Ulvilalaisista yrityksistä tehdyn työpaikkaliikuntatutkimuksen (1992) mukaan työajalla tapahtuva virkistystoiminta oli aika vaatimatonta. Taukoliikunnan järjestäminen oli pääosin satunnaista ja suunnattu vain osalle työntekijöistä. Virkistystoiminta työajan ulkopuolella oli sen sijaan vilkasta, sillä 71 % yrityksistä tarjosi työntekijöilleen työajan ulkopuolista virkistystoimintaa. (Kivikallio & Lipponen 1992.) Lankinen (1991) on tutkinut henkilöstöliikunnan kehittämistarpeita Helsingin kaupungilla. Tutkimuksen mukaan 40% Helsingin kaupungin työntekijöistä on työpaikassa, jossa järjestetään työpaikkaliikuntaa. Todennäköisyys organisoidun työpaikkaliikunnan syntymiseen on monin verroin suurempi isoissa työpaikoissa kuin muutaman hengen toimipisteissä. (Lankinen 1991.)

Ansiotyössä olevien ilmoituksen mukaan noin joka toisessa työpaikassa on mahdollisuus ulkopuolisten liikuntatilojen käyttöön tai että toimipaikalla järjestetään liikuntapäiviä. Joka kolmas sanoo, että on mahdollisuus saada alennuksia itse etsimistä liikuntapalveluista ja että toimipisteellä on omia välineitä ja työntekijöiden

keskinäistä liikuntaharrastusta tuetaan työnantajan toimesta jollakin tavalla. Naisten työpaikoilla on useammin tarjolla taukoliikuntaa, liikunnanohjaaja ja ohjattua viikoittaista liikuntaa. Miesten työpaikoille tyypillistä on puulaakitoiminta, työyhteisön omat liikuntavälineet sekä alennukset liikuntaharrastajien itse etsimistä palveluista. Työntekijöiden toiveet kohdistuivat alennuksiin heidän itsensä etsimistä liikuntapalveluista, mahdollisuuksiin käyttää ulkopuolisia tiloja tai toimipaikan omia tiloja sekä liikuntapäivien ja kuntotestien järjestämistä. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994b, 24-29.) Yleisimpiä puutteita työpaikkaliikunnan järjestämisessä oli Helsingin kaupungin työpaikoissa tilojen puute, tilojen epäsopivuus, huonot ajat ja sopivien lajien puute (Lankinen 1991, 27). Toimipaikoissa, jotka eivät tähän mennessä ole tukeneet tai järjestäneet työpaikkaliikuntaa, vain alle 10 prosentilla on aikomusta tulevaisuudessa panostaa työpaikkaliikuntaan (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994a, 47).

#### 6.4 Esimerkkejä liikuntaohjelmista

Suomen Kuntourheiluliiton yritysliikunnan toimintalinja tuottaa työyhteisöille monia liikunta- ja hyvinvointipalveluja. Se toimii tarvittaessa katalysaattorina ja linkkinä työpaikkaliikuntaa kehittäville järjestöille sekä markkinointiyksikkönä lajiliittojen ja työyhteisöjen välillä. Liikuntapalveluja järjestetään yksittäisistä kuntotesteistä ja liikuntatapahtumista aina kokonaisvaltaisiin kehittämissuunnitelmiin asti. Tekijät kunnossa -ohjelma on Kuntourheiluliiton tuote yritysmaailmalle. Ohjelman tarkoituksena on analysoida henkilöstön terveys- ja liikuntakäyttäytymistä, asettaa yrityskohtaiset tavoitteet, motivoida ihmisiä liikkumaan ja seurata tavoitteiden toteutumista. (Yrityksissä tekijät kuntoon 1996, 46-47.)

Vuonna 1995 alkoi kampanja Kunnossa kaiken ikää, KKI, jonka on tarkoitus jatkaa ainakin vuoteen 2000. Opetusministeriön yhteistyökumppaneina tässä kampanjassa ovat sosiaali- ja terveysministeriö sekä Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäatiö. Tukea antavat myös Terveyslaitos ja Kela. Kampanjan tavoitteena on saada 150 000 uutta liikkujaa 40-60 -vuotiaista. (Arola 1996, 4.) KKI järjestää

useilla paikkakunnilla koulutusta työliikunnan suunnitteluun ja ohjaamiseen (Mertaniemi 1996, 18).

Työpaikkaliikunta festivaali on vuosittain järjestettävä tapahtuma, jolla on tarkoitus nostaa työpaikkaliikunnan profilia ja tunnettavuutta (Yrityksissä tekijät kuntoon 1996, 47). Festivaalin pääjärjestäjänä toimii Kuntourheiluliitto. Ensimmäinen työpaikkaliikunta festivaali järjestettiin Turussa vuonna 1995. Festivaali keräsi 2000 osanottajaa 150 yrityksestä. Kolmasosa työyhteisöstä oli Varsinais-Suomen alueelta ja loput muualta Suomesta. (Turun työpaikkaliikunnan festivaali 1995, 3.) Tämän jälkeen festivaali on järjestetty vuonna 1996 Jyväskylässä, 1997 Kajaanissa, 1998 Seinäjoella, 1999 Kuusamossa ja vuonna 2000 Kuopiossa.

Liikuntaraha on Bonafit Oy:n tuote, joka on tunnettu toimipaikkojen keskuudessa ympäri maata. Liikuntaraha on 20 markan arvoinen seteli, joka käy lähes 300 yksityiseen ja kunnalliseen liikuntapaikkaan ympäri Suomea. Liikuntaraha on tarkoitettu yrityksille ja yhteisöille, jotka haluavat tukea henkilökuntansa liikuntaharrastusta. Seteli maksaa ostavalle yritykselle 20 markkaa ja on 20 markan arvoinen liikuntapaikan kassalla.

Jyväskylän yliopisto on viime vuosina panostanut työpaikkaliikuntaan. Se on mukana valtionhallinnon Huomisen työkyky-projektissa, jonka perusteella on tehty toimintasuunnitelma herättämään henkilöstön kiinnostusta hyvinvointiin ja liikuntaan. Yliopistossa järjestetään teemapäiviä, joissa käsitellään hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita. (Palmroth 1997, 24-25.) Tampereella toimiva Sisu Terminal System on suuri vientikauppaa harjoittava yritys. Sen sisällä on aloitettu Sisu liikkumaan kampanja, jonka tarkoituksena on teettää monipuoliset kuntotestit yrityksen yli 1000 työntekijälle sekä antaa ohjeita liikkumiseen. Ohjelma on tehty juuri tämän yrityksen tarpeet huomioiden, ja sen suunnittelijoina ovat toimineet yrityksen työterveyslääkäri ja liikunnanohjaaja/lääkintävoimistelija. Ulkopuolisia suunnittelijoita ei ole haluttu käyttää. (Anttila 1996, 8-9.)

UPM-Kymmenen Valkeakosken tehtailla on 3000 työntekijän käytössä omat kunto- ja liikuntasalit. Työterveyshuollon ideoimat kunnan kuurit ja kuntopassi ovat saaneet monet työntekijät liikkeelle. Kunnan kuurit ovat liikuntakursseja, joiden aikana kokeillaan tietyn ajan kuluessa eri liikuntalajeja pätevän ohjaajan opastuksella. Kuntopassiin kerätään neljän kuukauden ajalta liikuntapisteitä, ja mitä enemmän pisteitä on, sitä useamman palkinnon arvontaan osallistuu kauden päätteeksi. Lisäksi työterveyshuolto järjestää viikoittain muun muassa sauvakävelyä, jumppia, sählyä ja kantritanssia. Osa näistä lajeista on lounasaikana. Taukojumppaa tehtailla järjestetään 15 minuutin ajan kaksi tai kolme kertaa viikossa. Työpaikkaliikunnasta informoidaan tiedotteissa sekä henkilöstölehdissä. (UPM-Kymmene liikuttaa Valkeakoskella 1999, 16.) Varsinais-Suomen maaseutuoppilaitoksessa Piikkiön Tuorlassa ja sivupisteessä Paimiossa aloitettiin tyky-toiminta, kun ikääntymisen mukanaan tuomat vaivat havahduttivat työntekijät. Mielipidekyselyllä selvitettiin työntekijöiden toiveet toimintamuodoista. Tämän tuloksena järjestettiin kuntotesti kaikille, sponsoroitiin kuntosali- ja uimalippuja, järjestettiin mahdollisuus tutustua eri liikuntalajeihin ja sovittiin henkilökunnan virkistyspäivistä. (Lampinen 2000, 8.)

## 7 TYÖPAIKKALIIKUNTAMUODOT JA OSALLISTUMINEN

Suomen Gallupin (1994) koko maan kattavan tutkimuksen mukaan järjestettyjen liikuntapäivien organisoiminen on kaikkein yleisin työpaikkaliikunnan muoto. Myös puulaakiurheilu on yleistä. Harvinaisia sen sijaan ovat ohjatut työpaikkaliikuntamuodot ja työpaikkojen omat liikunnanohjaajat. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994a.)

Yritykset tukevat kaikkiaan noin neljääkymmentä työpaikkaliikuntalajia (Squash -uutiset 1994, 4). Lajivalikoima työpaikoilla onkin moninainen. Suomen Gallupin tutkimuksen mukaan suosituinta työpaikoilla on kuntosaliharjoittelu, joka on lajina 48 prosentissa työpaikoista (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994a, 18). Monen yrityksen tiloista löytyykin tänä päivänä oma kuntosali (Vireä

työntekijä jaksaa enemmän 1996, 20). Seuraavina lajeina tulevat uinti, tennis ja lentopallo. Niin sanotuista muotilajeista sijalla seitsemän on aerobic. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäitiö 1994a, 18.) Suosiota eniten lisänneitä lajeja ovat kuntosaliharjoittelu, sulkapallo ja aerobic. Kuntosaliharjoittelun ja aerobicin suosion lisääntyminen on aiheutunut pääasiassa naisten liikunta-aktiivisuuden kasvamisesta. (Yritykset tukevat työpaikkaliikuntaa 1994, 10.)

Taulukko 1. Työpaikkaliikunnan 15 yleisintä lajia (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäitiö 1994a, 19.)

Kuntovoimistelu/saliharjoittelu	48 %
Uinti	35 %
Tennis	30 %
Lentopallo	29 %
Squash	25 %
Sulkapallo	24 %
Aerobic	23 %
Jalkapallo	20 %
Keilailu	16 %
Juoksulenkkeily	14 %
Kaukalopallo	14 %
Hiihto	13 %
Kävelylenkkeily	10 %
Pujottelu/laskettelu	10 %
golf	9 %

Suomalaisen aikuisväestön kolme suosituinta liikuntamuotoa ovat kävelylenkkeily, pyöräily ja hiihto. Seuraavana listalla on uinti, kuntosaliharjoittelu on sijalla kuusi ja aerobic sijalla kahdeksan. (Liikuntagallup 1997-1988, 6.) Aikuisväestön keskuudessa harrastetuimmat lajit poikkeavat melkoisesti yleisimmistä työpaikkaliikunnan lajeista.

Suomen Gallupin tutkimuksen mukaan enemmistöllä työpaikkaliikuntaa järjestävien työpaikkojen henkilöstöstä on mahdollisuus käydä kuntosalilla (59%) sekä palloilusalilla/-hallissa (52%). Myös uimahallissa käynti työpaikkaliikunnan puitteissa

on melko useille mahdollista (45%). Yli 100 työntekijän toimipaikoissa 76 prosentilla on käytössä kuntosali. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994a, 32.)

Yleisimmät työpaikkaliikunnan toimintamuodot Helsingissä vuonna 1988 olivat taukovoimistelu, säännöllinen kuntoliikuntatoiminta, kuntoliikuntatapahtumat, puulaakiurheilu sekä työntekijän omaehtoinen liikunnan harrastaminen työnantajan tukemana. Suosituimmat puulaakiurheilulajit olivat jalkapallo, keilailu ja lentopallo, jotka olivat kaukalopallon lisäksi suosituimpia myös harjoitustoiminnassa. Ohjattua toimintaa työaikana oli pääasiassa voimistelussa. Työajan jälkeen ohjattiin eniten voimistelua, jytäjumppaa, lentopalloa ja kuntosalitoimintaa. Miesvaltaiset työpaikat osallistuivat yleisemmin puulaakiurheiluun, kun taas taukovoimistelu oli eniten naisvaltaisilla työpaikoilla. (Karhu 1988.)

Kävely ja pyöräily ovat yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan kustannus-hyöty suhteeltaan kaikkein paras vaihtoehto työssäkäyvälle henkilölle. Ne ovat edullisia liikuntamuotoja, niitä harrastetaan mielellään ja niillä on ennaltaehkäisevä vaikutus sydän- ja verisuonisairauksiin. (Shephard 1990, 91-92.)

### 7.1 Osallistujat

Vuonna 1991 tehdyn tutkimuksen mukaan keskimäärin kolmannes henkilöstöstä käyttää suhteellisen säännöllisesti työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia (Oja 1993). Suomen Gallupin (1994) kyselyn mukaan kerran viikossa työpaikkaliikuntaa harrastaa 360 000 ihmistä ja useammin kuin kerran viikossa 180 000 ihmistä. Naiset ovat jonkin verran aktiivisempia harrastamaan työpaikkaliikuntaa kuin miehet. Yleisintä työpaikkaliikkuminen on 50-vuotta täyttäneiden keskuudessa. Toimialan mukaan työpaikkaliikunta-aktiivisuus on korkeinta julkisen sektorin palveluksessa työskentelevien keskuudessa. Työpaikkaliikunnalla on yhteys yleiseen liikuntaharrastusaktiivisuuteen. Liikuntaa ja urheilua usein harrastavat näyttävät harrastavan myös työpaikkaliikuntaa keskimääräistä useammin. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994b, 21.) Pienissä työpaikkaliikuntaa

tukevissa toimipaikoissa keskimääräistä suurempi osa henkilökunnasta osallistuu työpaikkaliikuntaan. Työpaikkaliikuntapalveluiden käyttö on siten yhteydessä työpaikan kokoon. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994a, 9.) Noin puolet työssäkävivistä sanoo, että heidän työpaikallaan on työpaikkaliikuntamahdollisuuksia tai -palveluja saatavilla. Myös noin puolet työntekijöistä, joilla tämä mahdollisuus on, käyttää sitä hyväkseen. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätö 1994b, 23.)

Lankisen (1991) tutkimuksen mukaan Helsingin kaupungin työpaikkaliikunnan piirissä olevista työntekijöistä 70% osallistui ainakin kerran vuodessa johonkin toimintaan. Tuloksista ilmenee myös, että työpaikkaliikuntaan osallistumisen aktiviteetti ei juuri lainkaan vähene iän karttuessa. Erityisesti miesten kohdalla, jos liikuntaharrastus on muutenkin vähäistä, ei juuri työpaikkaliikuntaankaan osallistuta. Osalle naisista taas työpaikkaliikunta on tärkeimpiä liikunnan muotoja silloin, kun kokonaisliikunnan aktiviteetti on matala. (Lankinen 1991.)

Helsingissä niillä työpaikoilla, joilla järjestettiin työpaikkaliikuntaa, siihen osallistui säännöllisesti 15 prosenttia työntekijöistä ja satunnaisesti 20 prosenttia. Eniten työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoitti kiinnostuksen puute. Muita yleisiä rajoittavia tekijöitä olivat organisoijan ja tilojen puute sekä rahan ja ohjaajien puute. (Karhu 1988.)

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan miehet ja naiset osallistuivat yhtä paljon työpaikkaliikuntaan. Tyypillinen osallistuja oli keski-ikäinen tupakoimaton työntekijä, joka oli muutenkin aktiivinen. Osallistujamiehillä oli keskimääräistä parempi hapenottokyky ja lihasvoima, mutta he olivat hieman ylipainoisia. Naiset olivat lähempänä normaalipainoa, mutta heillä oli miehiin verrattuna huonompi hapenottokyky ja lihasvoima. Matkustusajalla, työajalla ja kustannuksilla oli vähän vaikutusta työpaikkaliikuntaan osallistumiseen. (Shephard, Morgan, Finucane & Schimmelfind 1980.)



## 7.2 Esimerkkejä yritysten liikuntatoiminnoista

Neste oy:ssä vapaa-ajantoiminta jaettiin 1990-luvun puolivälissä liikunta-, kerho- ja loma-ajantoimintaan. Liikuntatoimintaa yritys tuki lukuisilla kuntosali-, palloilu- ja uimahallisopimuksilla. Yrityksessä järjestettiin myös ympärivuotisia liikuntakampanjoita sekä vuodenaikaan sopivia teemakuukausia yhteistyössä liikuntaseurojen kanssa. Erityisryhmille ja liikuntakerhojen kautta kaikille halukkaille järjestettiin ohjattua toimintaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Koska pääpaino oli passiivisten ryhmien mukaan saamisessa ja olemassa olevan liikuntaharrastuksen ylläpitämisessä, jäivät ennen kovin suosittu puulaakipelit ja yksilöiden väliset voimainmittelöt vähemmälle. Kuitenkin Nesteellä tuettiin myös aktiivisinta ja liikunnallisinta henkilöstöä. Yhtiö myönsi yli 20 harrastekerholle toiminta-avustusta. Näiden joukossa oli myös eri liikuntamuotoihin painottuvia kerhoja. (Soini 1995, 22.)

Jyväskylän yliopiston kirjastossa aloitettiin taukojummat 1980-luvun alussa. Lisäksi halukkaille oli tarjolla iltajumppaa. Aktiivisimmat liikkujat ovat osallistuneet 1980-luvun puolivälistä alkaen myös moniin juoksutapahtumiin. 1990-luvulta lähtien työpaikkaliikuntatarjonta on vaihdellut parin vuoden välein. Aluksi kirjaston henkilökunta tutustui Tai chi'n maailmaan sekä joogaan. Tämän jälkeen oli vuorossa Pyhiä tansseja. Taukoliikunta tuli uudestaan mukaan oltuaan muutaman vuoden poissa ohjelmistosta. Vuonna 1996 sitä järjestettiin kaksi kertaa viikossa puoli tuntia kerrallaan. Vuotta aikaisemmin yliopiston monipuolinen liikuntaohjelma tuli tarjolle myös koko yliopiston henkilökunnalle. (Salminen 1997, 25-26.)

Helsingin yliopiston henkilökunnan työpaikkaliikuntalajeista suosituimpia ovat olleet kävely, pyöräily, hölkkä, uinti, jumppa, aerobic ja kuntosaliharjoittelu. Vanhemmilla ikäryhmillä harrastus on keskittynyt perusliikuntalajeihin, kun taas nuoremmat ikäryhmät ovat harrastaneet enemmän eri pallopelejä. (Liikuntamittari-raportti 1996.) Vaasassa alkoi vuonna 1995 Siivoojat kunnossa kaiken ikää -kampanja, jonka tavoitteena on ollut parantaa ennen kaikkea keski-ikäisten siivoojien kuntoa. Kampanja on pitänyt sisällään muun muassa kävelyä, juoksua, vatsatanssia ja

jumpaa. Tärkeänä on pidetty liikunnan vaihtelevuutta ja mielenkiinnon herättämistä. (Hakala 1996, 26-27.) Kelan Helsingin päätoimitalon työpaikkaliikunnan lajikirjo on ollut monipuolinen. Suosituinta on ollut jumpissa ja kuntosalilla käynti. Omissa tiloissa on harrastettu lentopalloa, sulkapalloa ja erilaisia tansseja. Tenniksen ja squashin peluu sekä uiminen on järjestetty omien tilojen ulkopuolella. Erilaiset kurssit, kuten vatsatanssi ja hydrobic, ovat olleet suosittuja. Lomamajalla on ollut mahdollisuus retkeilyyn ja hiihtoon. Monet työntekijät ovat osallistuneet myös suuriin juoksu- ja hiihtotapahtumiin. Taukojumpaa on tehty keskusradiota hyödyntäen. (Olasvirta 1996, 50.)

Rautaruukin terästehtaalla liikuntaa on harrastettu pääasiallisesti omatoimisesti. Tärkeimpiä lajeja ovat olleet erilaiset perusliikuntamuodot kuten kävely, pyöräily, uinti ja lenkkeily. Työpaikkaliikuntaan satunnaisesti osallistuvia on ollut runsaasti, kun taas säännöllisesti mukana olevia on ollut vähän. (Puranen 1997.) Valmet Rautapohjan suosituimpia työpaikkaliikuntalajeja ovat olleet taukojumpaa, kuntosalilla käyminen, kuntopiiri, sähly, sulkapallo, kaukalopallo ja aerobic. Suurimpana ongelmana työpaikkaliikunnassa on ollut liikunnallisesti passiivisten saaminen mukaan. (Jaakkola & Riissanen, 1997.) Sisu Terminal System on järjestänyt liikunnanohjaajan vetämänä rullaluistelua, sauvakävelyä, jumpaa, kuntosaliharjoittelua, uintia ja hiihtoa. Sisu on maksanut uinti ja kuntosalivuoroja työntekijöilleen. Ilmojen salliessa on järjestetty myös osastojen välisiä kirkkovenesoutukilpailuja. (Anttila 1996, 11.) Rakennusliitossa on harrastettu muun muassa kävelyä, jumpaa ja sählyä. Omiin tiloihin rakennettu kuntosali on nostattanut liikkujien määrää. Talvi- ja ulkoilupäiviä on järjestetty erilaisine teemoineen. Niissä on ollut mahdollisuus esimerkiksi testata oma perus- ja lihas-kunto. (Leppänen 1997, 8.)

### 7.3 Kustannukset

Liikuntaohjelmien kustannukset aiheutuvat tiloista, laitteista, ohjelmavetäjistä, ohjaajista, tiedotuksesta, tapahtumien järjestelyistä ja osallistujien ajankäytöstä. Kokonaiskustannukset vaihtelevat suuresti ohjelman luonteen mukaan. Monet kustannuksista ovat kiinteitä. Tästä johtuen mitä enemmän on osanottajia, sitä

pienemmät ovat kulut henkilöä kohti. (Oja 1993, 263.) Kustannuksia voivat aiheuttaa myös lisääntyneet terveydenhuoltokulut, mikäli ohjelmaan liittyy lääketieteellisiä tutkimuksia tai syntyä liikuntavammoja (Järvinen 1998, 11). Liikuntavammojen esiintymisen on havaittu olevan yhteydessä siihen, tukeeko työnantaja jollakin tavalla työpaikkaliikuntaa. Liikuntavammat yleistyvät, mikäli työnantaja tukee työpaikkaliikuntaa. Riippuvuutta selitetään sillä, että työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut lisäävät työntekijöiden mahdollisuuksia harrastaa liikuntaa ja näin luonnollisesti jonkin verran lisäävät alttiutta liikuntavammoihin. Mutta myös kilpailutoimintaan osallistuminen ja tuetut lajit selittävät asiaa. Usein työnantajat tukevat sellaisia työpaikan liikuntaporukan ja -kerhon harrastamia lajeja, joissa loukkaantumiset ja vammat ovat keskimäärää yleisempiä. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994b, 7.)

Työpaikkaliikuntaa tukevien yritysten kokonaispanokseksi työpaikkaliikuntaan Suomessa vuonna 1993 arvioitiin 290 miljoonaa markkaa. Työntekijää kohti panostus oli keskimäärin 319 mk. Yrityksistä 73 % arvioi työpaikkaliikunnan tukemisen pysyvän ennallaan, 15% arvioi tukemisen lisääntyvän ja 10% vähentyvän. (Yritykset tukevat työpaikkaliikuntaa 1994, 10; Squash-uutiset 1994, 4.) Suomen Gallupin (1994) tutkimuksen mukaan puolet toimipaikoista osallistui henkilöstön harrastusten kustannuksiin jollakin tavoin. Työnantaja maksoi suurimman osan työpaikkaliikuntakustannuksista, työntekijöiden osuus jäi noin kahteen viidesosaan. Keskimääräistä useammin pienet alle 20 hengen yritykset maksoivat työnantajan pussista kaikki työpaikkaliikuntaan liittyvät kustannukset. (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994a.)

Aikaisemmin monissa firmoissa viisi prosenttia työntekijöistä käytti 90 prosenttia liikuntakerhojen ym. rahoista, nykyään pyritään satsaamaan niukasti liikkuneisiin työntekijöihin (Vasankari 1997, 28). Työpaikkaliikuntakulut ovat olleet naisvaltaisilla aloilla suurimmat. Tämä on saattanut selittyä sillä, että miesvaltaisilla aloilla harrastetaan enemmän joukkueurheilulajeja, joissa kulut työntekijää kohden ovat suhteellisen alhaiset (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäatiö 1994a.) Työnantajalla on mahdollisuus saada Kansaneläkelaitokselta korvausta

työterveyshuollon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Työkyky-toimintaan liittyvä liikunta on osa työterveyshuoltoa, jos se on kirjattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. (Olasvirta 1996, 49.)

Helsingin alueen työpaikkaliikuntaa järjestävistä työpaikoista joka kolmas tuki vuonna 1988 työntekijöiden omaehtoista liikuntatoimintaa tarjoamalla liikuntatiloja työntekijöiden käyttöön ja yli puolet oli korvannut henkilökohtaisten liikuntaharrastusten kuluja. Työpaikkaliikunnasta aiheutuvat kustannukset vaihtelivat 0 - 800 000 markkaan vuodessa. Työntekijää kohti käytetty rahamäärä oli keskimäärin 70 markkaa. Työpaikan toimiala ja sukupuolijakauma vaikuttivat rahamäärään. Rahamäärä oli suurin rahoituksen alalla sekä miesvaltaisilla työpaikoilla, pienin se oli palvelujen alalla ja naisvaltaisilla työpaikoilla. (Karhu 1988.)

Noin puolet työpaikkaliikuntaa järjestävistä työpaikoista on tehnyt vähintään vuoden kestäviä sopimuksia liikuntatiloista. Suurista työpaikoista noin puolet järjestää työpaikkaliikuntaa itse, samalla ne myös osallistuvat työntekijöiden itse etsimien liikuntapalveluiden kustannuksiin (74%), tekevät sopimuksia liikuntatiloista (52%) ja hankkivat kertaluontoisia ostopalveluita (44%). Miesvaltaisilla aloilla osallistuu työnantaja useammin henkilöiden itse etsimien liikuntapalveluiden kustannuksiin, naisvaltaisilla aloilla järjestetään useammin työpaikkaliikuntaa yrityksen voimin. Työpaikat solmivat yksityisten liikuntapalveluja tarjoavien yritysten kanssa (63%) useimmiten yli vuoden kestäviä sopimuksia liikunta- ja kuntoilutiloista. Työpaikat tekevät sopimuksia myös kuntien ja kaupunkien kanssa (41%). (Suomen Gallup & Suomen Kuntourheilun Edistämissäätiö 1994a, 33-36.)

## 8 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KYSYMYKSET

Tutkimuksen viitekehys (kuvio 2) koostuu keskeisistä työpaikkaliikunnan organisointiin liittyvistä asioista ja käsitteistä. Yrityksen osalta toimialan, henkilömäärän ja sukupuolijakauman on todettu vaikuttavan työpaikkaliikunnan organisointiin. Organisointiin liittyvät järjestämisen säännöllisyys, käytännön organisoija ja tiedot ohjaajista. Järjestettyjä liikuntamuotoja ovat pääasiallisesti taukoliikunta, ohjattu liikuntatoiminta, kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat, omaehtoinen liikunta, puulaa-kiurheilu sekä työpaikkaurheiluseuran tai henkilöstökerhon harrastustoiminta. Liikuntalajikirjo on moninainen ja työpaikoilla voi olla käytössä omia tai vuokrattuja liikuntatiloja. Työntekijöiden käyttöoikeudet näihin tiloihin vaihtelevat. Henkilökunnan osallistumisprosentti työpaikkaliikuntaan on ollut melko vähäinen. Osallistujat ovat voineet saada ylimääräisiä etuja osallistumisestaan.

Informointi ja yhteistyötahot yhteistyömuotoineen kertovat, kuinka organisoitua työpaikkaliikunta yrityksessä on. Työpaikkaliikunnan kustannukset per työntekijä ovat vaihdelleet suuresti yrityskohtaisesti. Kuntoliikunnan osuuden kustannuksista on arvioitu kasvaneen kilpaliikuntaan verrattuna. Työnantajan ja työntekijän osuudet kustannusten maksajina vaihtelevat yrityskohtaisesti melkoisesti. Kustannukset koostuvat monista eri tekijöistä. Yrityksillä on ollut mahdollista saada avustusta eri tahoilta työpaikkaliikuntaan liittyviin kustannuksiin. Hyvin suunnitelluissa ohjelmissa on niiden arvioinnilla ollut tärkeä merkitys. Jotta työpaikkaliikuntaa järjestetään yrityksissä, tulisi siitä olla hyötyä yritykselle. Työpaikkaliikunnalla on todettu olevan myös joitakin haitallisia piirteitä. On arvioitu, että tulevaisuudessa työpaikkaliikunnan merkitys ja organisointi kasvavat.



Kuvio 2. Tutkimuksen viitekehys

Liikunnan on todettu vaikuttavan positiivisesti ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksia työpaikkaliikunnan vaikutuksista terveyteen löytyy melkoisesti, mutta työpaikkaliikuntaa sen organisoinnin näkökulmasta on tutkittu melko vähän. Vaikka liikunnan myönteiset vaikutukset tiedostetaan, se ei vielä merkitse työpaikkaliikunnan organisoinnin lisääntymistä. Tämän tutkielman tarkoituksena olikin selvittää Turun alueen yritysten työpaikkaliikunnan organisointia.

Tutkimuksen pääkysymyksinä olivat:

- minkä verran työpaikkaliikuntaa järjestetään Turun alueella?
- miten työpaikkaliikunta on organisoitu?

Tutkimuksen alaongelmat liittyivät työpaikkaliikunnan organisointia koskeviin kysymyksiin. Näitä olivat:

- kuinka säännöllistä on työpaikkaliikunnan järjestäminen?
- kuka vastaa työpaikkaliikunnan käytännön organisoinnista?
- mitä liikuntamuotoja yrityksissä järjestetään ja miten ne on järjestetty?
- mitä liikuntalajeja harrastetaan?
- voidaanko liikuntaa harrastaa työaikana?
- onko yrityksillä omia/vuokrattuja liikuntatiloja?
- kuinka säännöllisesti työntekijät osallistuvat työpaikkaliikuntaan?
- miten tapahtuu työpaikkaliikunnasta informointi?
- minkälaisia yhteistyötahoja ja –muotoja liittyy työpaikkaliikuntaan?
- mitkä ovat työpaikkaliikunnan kustannukset?
- miten kustannukset katetaan?
- mikä on kuntoliikunnan ja kilpaliikunnan osuus kustannuksista?
- mitkä tekijät rajoittavat työpaikkaliikunnan järjestämistä?
- mitä positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia on ollut työpaikkaliikunnalla?
- mitä vaikutuksia työpaikkaliikunnalla tulisi olla yrityksen kannalta?
- ovatko yritykset olleet työpaikkaliikunnan investointiin tyytyväisiä?
- onko yrityksissä tutkittu työpaikkaliikuntaa tai työntekijöiden liikuntakäyttäytymistä?
- mitkä ovat yritysten tulevaisuudensuunnitelmat työpaikkaliikunnan osalta?
- ovatko yritykset kiinnostuneita saamaan informaatiota työpaikkaliikuntaa järjestävältä taholta?
- mitkä ovat yrityksen toimialan, henkilömäärän ja sukupuolijakauman vaikutukset työpaikkaliikunnan organisointiin?

## 8.1 Perusjoukko ja otos

Tutkimuksen perusjoukoksi valittiin Turun ja sen lähialueiden yritykset. Mukaan otettiin yritykset, joiden henkilömäärä oli 10 tai enemmän. Alle 10 hengen yritykset jätettiin perusjoukosta pois, sillä voitiin olettaa, että muutaman hengen yritysten työpaikkaliikunnan organisointi poikkeaa melkoisesti suurempien yritysten työpaikkaliikunnan organisoinnista. Edelleen kyselytutkimuksen ei katsottu metodiltaan soveltuvan erityisen hyvin alle 10 hengen yritysten mukaan ottamiseen. Niiden työpaikkaliikunnan tutkimiseen olisi haastattelut olleet postikyselyä soveliaampi metodi. Tähän ei taas ollut rajallisten resurssien vuoksi mahdollisuuksia.

Yrityksiksi miellettiin kaikki alueen työpaikat, jotka olivat joko varsinaisia yrityksiä, julkisen sektorin työpaikkoja, yhdistyksiä tai muita vastaavia. Yritysrekisteri saatiin Turku Area Developing centeristä (TAD center) eli Turun Seudun Kehittämiskeskuksesta, joka on elinkeinopolitiikan palveluorganisaatio. Sen tarkoituksena on luoda edellytyksiä Turun seudun yritystoiminnalle. Yritysrekisteri koostui 16 Turun ja sen lähialueen kunnasta. Ne olivat Askainen, Kaarina, Lemu, Lieto, Masku, Merimasku, Naantali, Paimio, Piikkiö, Raisio, Rusko, Rymättylä, Sauvo, Turku, Vahto ja Velkua. Rekisteri sisälsi 985 yritystä.

Otos valittiin ositetulla otannalla huomioiden yritysten henkilömäärä ja toimiala. Koko perusjoukosta otos oli 20 %. Koska pieniä (10-50 hengen) yrityksiä oli perusjoukossa erityisen paljon, otettiin niistä otokseen 10 %. Yli 50 hengen yrityksistä mukaan otokseen valittiin 50 % perusjoukosta. Näin tehtiin, koska haluttiin varmistua siitä, että tulosten tulkinnan kannalta henkilömäärältään suuremmista yrityksistä saataisiin tarpeellinen määrä vastauksia takaisin.



Yritykset jakautuivat toimialoittain kahdeksaan eri ryhmään. Nämä olivat:

- 1) maa-, metsä-, riista- ja kalatalous (1 % yrityksistä),
- 2) teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (30 %),
- 3) rakennustoiminta (9 %),
- 4) tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta (9 %),
- 5) kuljetus, varastointi ja tietoliikenne (10 %),
- 6) rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta (7 %),
- 7) yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut (23 %) ja
- 8) muut (11%)

Vain yksi yritys kuului maa-, metsä-, riista- ja kalatalous –toimialaan. Määrän vähäisyyden vuoksi, ei tästä toimialasta voinut tehdä yleistäviä päätelmiä. Myös ristiintaulukoitaessa toimiala –taustamuuttujaa muiden muuttujien kanssa, tulokset ovat vain suuntaa antavia, johtuen toimialoihin ryhmiteltyjen yritysten vähäisyydestä.

Yritykset luokiteltiin henkilömäärän suhteen neljään eri ryhmään. Pieniä yrityksiä (10-50 henkilöä) oli 41%, 51-100 hengen yrityksiä 14 %, 101-300 hengen yrityksiä 27 % ja suuria yrityksiä (yli 300 henkilöä) 16 % kaikista yrityksistä. Yritysten henkilökuntamäärä vaihteli 11 ja 12 500 välillä.

Sukupuolijakauman mukaan yritykset luokiteltiin miesten prosenttiosuuden mukaan seuraavasti neljään ryhmään:

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 1) 0-25 % miehiä:  | 21% yrityksistä  |
| 2) 26-50 % miehiä: | 26 % yrityksistä |
| 3) 51-75 % miehiä: | 15 % yrityksistä |
| 4) 76-100% miehiä: | 39 % yrityksistä |

Alla olevassa taulukossa on perusjoukot/otokset toimialoittain ja henkilökunnan määrän mukaan:

Taulukko 2. Tutkimuksen perusjoukot/otokset toimialan ja henkilömäärän mukaan

TOMIALA	YRITYKSEN HENKILÖMÄÄRÄ				
	10-50	51-100	101-300	301>	yht.
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	8/1	2/1	1/1	0/0	11/3
Teollisuus, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	189/19	35/17	26/13	18/9	268/58
Rakennustoiminta	99/10	7/4	5/3	1/1	112/18
Tukku ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta	190/19	18/9	8/4	5/2	221/34
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	40/4	9/5	7/3	3/2	59/14
Rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta	151/15	22/11	10/5	5/3	188/34
Yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	80/8	9/4	18/9	19/10	126/31
Yht.	757/76	102/51	75/38	51/27	985/192

## 8.2 Aineiston keruu ja luotettavuus

Kyselylomakkeet lähetettiin 192 yritykselle. Kaikkiin otoksen yli 100 hengen yritykseen oltiin puhelinyhteydessä, jotta saatiin osoitettua kyselylomake työpaikkaliikunnasta vastaavalle henkilölle nimellä. Näin varmistettiin, ettei kyselylomake katoa suuren organisaation muun postin joukkoon. Tätä pienempiin yrityksiin kyselylomake lähetettiin nimekkeellä 'työpaikkaliikunnasta/ henkilöstöhallinnosta vastaava'. Kirjeistä yksi tuli takaisin, koska yritystä ei enää ollut olemassa ja neljä vastausta hylättiin liian pienen henkilömäärän vuoksi.

Vastauksia tuli ensimmäisen postituksen jälkeen 69 eli 37 % otoksesta. Uudestaan kyselylomake lähetettiin 118 yritykselle ja vastauksia saatiin takaisin 24. Yhteensä vastauksia saatiin 93. Vastausprosentiksi tuli 50 %. 51-100 hengen yrityksissä vastausprosentti (14 %) jäi otokseen (27 %) verrattuna pieneksi. Kun taas 101-300 hengen yrityksissä vastausprosentti (27 %) oli huomattavasti suurempi kuin otok-

sen mukainen määrä (20 %). Muissa ryhmissä vastausprosentti vastasi otosta. Toimialoista vastausprosentti oli pienempi tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -alalla (10 %) otokseen nähden (18 %) sekä myös rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -alalla (8 %) otokseen nähden (18 %). Yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -alalla vastausprosentti (25 %) oli vastaavasti suurempi kuin otos (17 %). Muissa toimialoissa vastausprosentit vastasivat otosta. Kymmenen yritystä (11 %) ei mielestään kuulunut mihinkään annetuista toimialavaihtoehtoista. Näistä muodostui muu -toimialaryhmä. Kyseeseen vastaamatta jättivät 51-100 hengen yrityksistä kaikki rakennustoiminta -yritykset ja suuri osa sekä teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto -yrityksistä että rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -yrityksistä. Yli 300 hengen yrityksistä yksikään ei vastannut kuljetus, varastointi ja tietoliikenne -toimialan yrityksistä. Pienistä yrityksistä heikosti vastasivat kuljetus, varastointi ja tietoliikenne -yritykset sekä rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -yritykset.

Saadussa otoksessa oli yli 100 hengen yritysten määrä prosentuaalisesti hieman suurempi kuin perusjoukossa, ja vastaavasti 51-100 hengen yritysten määrä hieman pienempi. Pienten yritysten (10-50 hengen) määrä vastasi melko hyvin perusjoukosta valittua prosentuaalista määrää. Yleisesti voidaan sanoa saadussa otoksessa olleen suhteessa hieman enemmän suuria yrityksiä, kuin mitä niitä oli perusjoukossa ja pieniä yrityksiä tarkoituksellisesti vähemmän kuin perusjoukossa.

Vastausprosentti jäi kokonaisuudessaan kohtalaiseksi. Yhtenä syynä vastaamatta jättämiseen voi olla se, että kyselyitä lähetetään yrityksille nykyään monilta eri tahoilta, joten aikaa ja halua ei riitä kaikkiin kyselyihin vastaamiseen. Soittokierros suurimpiin yrityksiin näytti nostavan jonkin verran vastausprosenttia näiden yritysten osalta. Kaikkiin yrityksiin soittaminen olisi vienyt paljon aikaa ja lisännyt huomattavasti kustannuksia, joten se ei ollut mahdollista. Vastausprosenttia pyrittiin nostamaan arpomalla vastanneiden kesken kaksi kappaletta Silja Linen 200 marcan lahjakorttia. Vastauksien karhuaminen vielä toiseen kertaan olisi voinut nostaa jonkin verran vastausprosenttia.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Luonteeltaan tutkimus oli kuvaileva ja kartoittava. Tarkoituksena oli saada yleiskäsitys työpaikkaliikunnan organisoinnista Turun alueella. Saatekirje (liite 1) kyselylomakkeineen (liite 2) lähetettiin vastauskuoren ja arvontalipukkeen kera yrityksille. Kyselylomake suunniteltiin aiheesta tehtyjen aikaisempien tutkimuksien ja teorian perusteella. Sen oikein ymmärtämistä pyrittiin parantamaan määrittelemällä vastaajalle kunkin osion keskeiset käsitteet. Lomakkeen testasi kahden eri yrityksen työpaikkaliikunnasta vastaava henkilö. Heidän kommenttinsa ja tarkemman pohdiskelun perusteella kyselylomake sai lopullisen muotonsa. Kyselyyn vastattiin nimettömänä.

### 8.3 Analysointi

Strukturoitu kyselylomake sisälsi 48 kysymystä, joista valtaosa oli rastitettavia vaihtoehtokysymyksiä. Mukana oli myös muutama lukumäärä- ja avoinkysymys. Vastaajien oli määrä vastata vuoden 1999 tietojen perusteella. Aineisto hankittiin vuoden 2000 maalisi- ja huhtikuun aikana. Tutkimusaineiston tilastollinen koodaus ja analysointi suoritettiin SPSS for Windows –tietojenkäsittelyohjelmalla. Pääasiallisesti analyysissa käytettiin muuttujien frekvenssejä ja ristiintaulukointia. Pieni otoskoko esti useampien monimuuttujamenetelmien käytön. Tämä rajoitti myös joissain kohdin ristiintaulukoinnin käyttöä.

Taustamuuttujina tutkimuksessa olivat yrityksen toimiala, henkilömäärä ja sukupuoli jakauma. Selitettävät muuttujat liittyivät työpaikkaliikunnan osalta organisointiin, muotoihin, liikuntapaikkoihin, osallistujiin, informointiin, yhteistyötahoihin, kustannuksiin/rahoitukseen, hyötyihin/haittoihin, yrityskohtaisesti tutkittuun tietoon työpaikkaliikunnasta ja työntekijöiden liikuntakäyttäytymisestä sekä tulevaisuudensuunnitelmiin.

Työpaikkaliikunnan organisoinnin osalta tutkittiin sitä, järjestetäänkö yrityksessä työpaikkaliikuntaa, sen säännöllisyyttä, kuka liikunnan ohjaa ja kenelle kuuluu liikunnan käytännön organisointi. Työpaikkaliikuntamuodoista tutkittiin taukoliikuntaa, ohjattua kuntoliikuntaa, kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia, työntekijöiden

omaehtoista liikuntaa, puulaakurheilua, työpaikkaurheiluseuran/henkilökuntakerhon toimintaa sekä muuta työpaikkaliikuntaa kuten kuntotestejä ja liikuntarahan jakoa. Taukoliikunnassa keskeistä oli säännöllisyys ja ohjaajan työsuhde. Ohjatun kuntoliikunnan osalta tutkittiin liikuntalajeja, kohderyhmää, järjestämistiheyttä, järjestäjää, liikuntatiloja ja osallistujamääriä sekä ohjatun kuntoliikunnan järjestämistä työajalla ja työajan ulkopuolella. Kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat jaettiin yrityksen itse järjestämiin liikuntatapahtumiin työajalla ja työajan ulkopuolella, liikuntaviikonloppuihin sekä liikuntalomiin. Tutkimuskohteena oli myös se, mihin muiden järjestämiin kuntoliikuntatapahtumiin yritykset ottivat osaa. Työntekijöiden omaehtoisen liikunnan osalta keskityttiin siihen, miten paljon ja miten työnantajat tukevat työntekijöiden omaa liikuntaharrastamista. Puulaakurheilun osalta tutkittiin työpaikkojen välistä ja yrityksen sisäistä kilpailutoimintaa. Työpaikkaurheiluseuran/henkilökuntakerhon osalta kiinnostuksen kohteena oli kilpailutoiminnan ja kuntoliikunnan suhde sekä harrastettavat lajit.

Liikuntapaikkojen osalta kysyttiin, mitä omia tai vuokrattuja liikuntatiloja yrityksellä oli sekä mikä on työntekijöiden käyttöoikeus näihin tiloihin. Vastaajat arvioivat työntekijöiden osallistumismäärän ja säännöllisyyden työpaikkaliikuntaan. Kysyttiin myös, mitä etuja liikuntaa harrastavat työntekijät saavat. Työpaikkaliikunnan tiedottamisen kiinnostuksen kohteena olivat erilaiset informaatiokanavat. Yhteistyön osalta kartoitettiin, minkä tahojen kanssa työpaikoilla oli yhteistyötä työpaikkaliikunnassa, mitkä olivat tärkeimmät yhteistyömuodot ja minkälaista yhteistyötä kaivattiin. Rahoitusta koskevia asioita olivat rahankäyttö työpaikkaliikuntaan työntekijää kohden, kunto- ja kilpaliikunnan suhde, työnantajan ja työntekijän maksama osuus, suurimmat kustannuksen aiheuttajat ja kustannuksia korvaava taho. Hyötyjen ja haittojen osalta pyydettiin mielipiteitä työpaikkaliikuntaa rajoittavista tekijöistä, työpaikkaliikunnan positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista sekä yrityksen tärkeinä pitämistä asioista työpaikkaliikunnan suhteen. Tulevaisuuden osalta kartoitettiin yritysten työpaikkaliikunnan järjestämisen jatkosuunnitelmia sekä yritysten kiinnostusta saada tietoa työpaikkaliikuntaa järjestävältä taholta.

## 9 TULOKSET

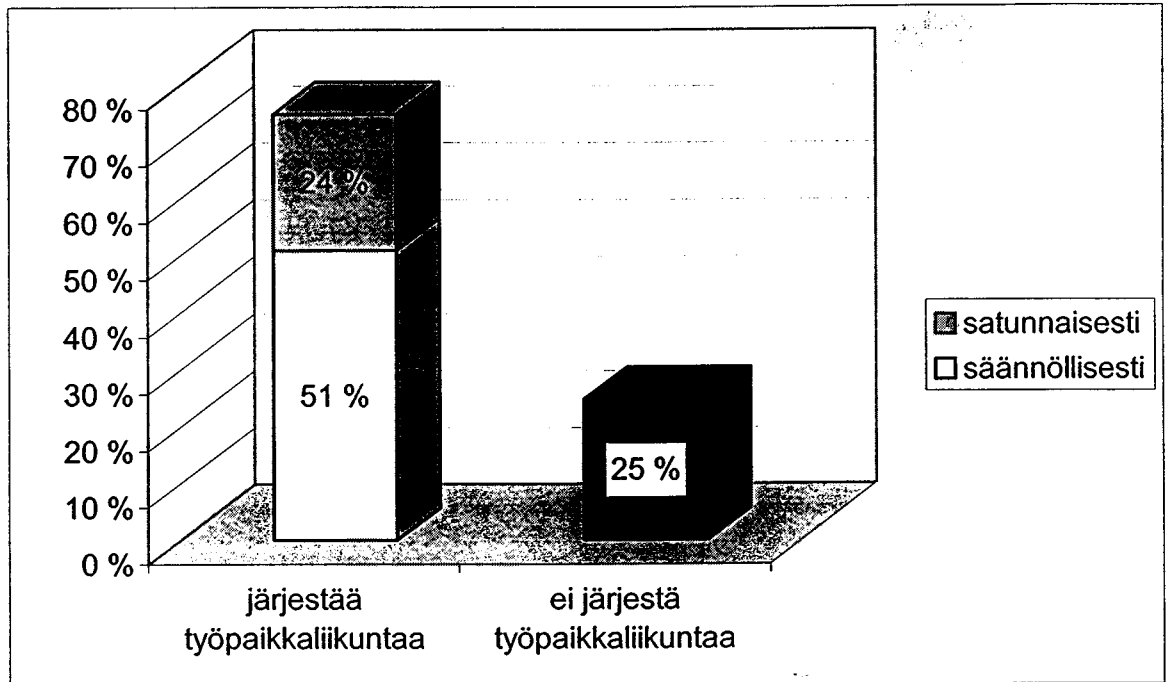
### 9.1 Työpaikkaliikunnan organisointi

Kyselyyn vastanneista 89 työpaikasta kolme neljäsosaa järjesti työpaikkaliikuntaa. Aikaisempien tutkimusten mukaan sitä on järjestetty noin joka toisessa yrityksessä Suomessa, joten työpaikkaliikunnan organisointi näyttää olevan Turun alueella hieman aktiivisempaa kuin muualla Suomessa. Tosin työpaikkaliikunnan järjestämisen aktiivisuus on voinut nousta koko maassa, sillä aikaisemmat tutkimustulokset ovat 1990-luvun puolivälistä.

Taustamuuttujien valossa tarkasteltuna rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -alalla (83 %) sekä yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -alalla (85 %) työpaikkaliikunnan järjestäminen oli yleisempää kuin muilla toimialoilla. Näin on ollut myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Toimialan vaikutusta työpaikkaliikunnan järjestämiseen on vaikea sanoa tämän tutkimuksen perusteella, koska otoskoot toimialoittain olivat pienet. Tulos ei olekaan tilastollisesti merkitsevä, vaan sitä voidaan pitää vain suuntaa antavana.

Yrityksen koolla sitä vastoin näytti olevan tilastollinen merkitsevyys työpaikkaliikunnan järjestämisessä ( $p=0.002$ ). Pienet (alle 50 hengen) yritykset järjestivät työpaikkaliikuntaa keskimääräistä vähemmän (55 %). Keskikokoisista (51-300 hengen) yrityksistä sitä järjesti noin 85 % yrityksistä ja suurista (yli 300 hengen) yrityksistä kaikki. Työpaikkaliikunnan organisointi on ollut myös aikaisempien tutkimusten mukaan tyypillistä suurille työpaikoille. Yrityksissä, joissa järjestettiin työpaikkaliikuntaa, työskenteli yhteensä 33 467 henkilöä. 908 henkilöä työskenteli yrityksissä, joissa ei järjestetty työpaikkaliikuntaa. Näin ollen 97 prosentilla työntekijöistä oli tämän tutkimuksen mukaan mahdollisuus harrastaa työpaikkaliikuntaa. Sukupuolijakaumalla ei ollut merkitystä työpaikkaliikunnan yleiseen järjestämiseen.

Työpaikkaliikuntaa järjestävissä yrityksissä oli kahdessa kolmasosassa liikunnan järjestäminen säännöllistä. Pienissä yrityksissä järjestäminen oli useammin satunnaista kuin säännöllistä. Yli 100 hengen yrityksissä se oli selvästi säännöllisempää (82 %) kuin pienemmissä yrityksissä (54 %). Toimialalla ja työpaikan sukupuolijaumalla ei ollut merkitystä työpaikkaliikunnan järjestämisen säännöllisyyden kanssa.



Kuvio 3. Työpaikkaliikunnan organisoinnin aktiivisuus Turun alueen yrityksissä

Lähes 90 prosentissa yrityksistä työpaikkaliikunnasta vastasi henkilö oman toimen ohella. Myös Helsingin yrityksistä tehdyssä tutkimuksessa tulos oli sama (Karhu 1988). Kahdeksassa prosentissa yrityksistä oli päätoiminen työpaikkaliikunnan ohjaaja. Päätoimisia työpaikkaliikunnanohjaajia oli vain yli 100 hengen yrityksissä. Yhdessäkään yrityksessä ei ollut osapäiväistä työpaikkaliikunnanohjaajaa. Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 17 jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Voi olla, että satunnaisesti työpaikkaliikuntaa järjestävissä yrityksissä ei kukaan varsinaisesti hoida työpaikkaliikuntaa ja tämän takia kysymykseen oli mahdoton vastata.

Suurimmalla osalla työpaikkaliikunnan ohjaajista (63%) ei ollut liikunta-alan koulutusta. Viidesosa ohjaajista oli fysioterapeutteja ja reilu kymmenen prosenttia liikunnanohjaajia. Yrityksissä, joilla oli työpaikkaliikunnan ohjaaja, seitsemässä prosentissa ei osattu sanoa työpaikkaliikunnan ohjaajan koulutusta. Toimialoista yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -ryhmässä oli ainoastaan sekä liikunnanohjaajia että fysioterapeutteja työpaikkaliikunnan ohjaajina. Teollisuus-, sähkökaasu- ja vesihuollossa oli kolme fysioterapeuttia ja kuljetus, varastointi ja tietoliikenteessä yksi liikunnanohjaaja. Muuten kaikilla työpaikkaliikunnanohjaajilla oli muu kuin liikunta-alan koulutus. Yli 300 hengen yrityksissä oli selvästi keskimääräistä enemmän liikunnanohjaajia tai fysioterapeutteja kuin pienemmissä yrityksissä. Alle 100 hengen yrityksistä ainoastaan yhdellä ohjaajalla oli fysioterapeutin koulutus, kaikilla muilla oli muu kuin liikunta-alan koulutus. Muu kuin liikunta-alan koulutus oli työpaikkaliikunnan ohjaajista selvästi useammin mies- kuin naisvaltaisilla työpaikoilla.

Joka neljännessä työpaikkaliikuntaa järjestävässä yrityksessä työpaikkaliikunnan käytännön organisointi kuului työntekijöiden ja työnantajan yhdessä valitsemaalle ryhmälle. Viidesosa vastaajista ilmoitti sen kuuluvan työntekijöiden valitsemaalle ryhmälle. Aikaisemmin on todettu työterveyshuollon osallisuuden työpaikkaliikuntaan olevan harvinaista. Tässä tutkimuksessa kuitenkin työpaikkaliikunnan käytännön organisointi kuului sille lähes joka viidennessä yrityksessä. Vain muutamassa yrityksessä työpaikkaliikunnan käytännön organisointi kuului työpaikan urheiluseuralle. Myös tämä tulos poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista, sillä ennen työpaikan urheiluseura on osallistunut usein työpaikkaliikunnan käytännön organisointiin.



Taulukko 3. Työpaikkaliikunnan käytännön organisoinnista vastaavat tahot (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

Työntekijöiden ja työnantajien yhdessä valitsema ryhmä	24 % (N=14)
Työntekijöiden valitsema ryhmä	21 % (N=12)
Työpaikan johto	17 % (N=10)
Henkilöstöhallinto	17 % (N=10)
Työterveyshuolto	17 % (N=10)
Työnantajan valitsema ryhmä	7 % (N=4)
Palkattu asiantuntija	7 % (N=4)
Työpaikan urheiluseura/henkilöstökerho	5 % (N=3)

Työpaikan koon mukaan suurissa yrityksissä työpaikkaliikunnan käytännön organisointi kuului selvästi useammin palkatulle asiantuntijalle, henkilöstöhallinnolle ja työterveyshuollolle kuin pienissä yrityksissä. Yli 100 hengen yrityksissä työntekijöiden ja työnantajan yhdessä valitsema ryhmä organisoivat myös liikunnan käytännössä useammin kuin tätä pienemmissä yrityksissä. Yleisintä organisoinnin kuulumisen työnantajan tai työntekijöiden valitsema ryhmä oli 51-100 hengen yrityksissä. Pienissä yrityksissä työpaikkaliikunnan käytännön organisointi kuului useammin työpaikan johdolle verrattuna suuriin yrityksiin. Naisvaltaisilla toimipaikoilla työpaikkaliikunnan käytännön organisoinnin hoiti selvästi miesvaltaisia työpaikkoja useammin työterveyshuolto tai työntekijöiden valitsema ryhmä.

#### 9.1.1 Puulaakitoiminta

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 40 % osallistui työpaikkojen väliseen puulaakiturheiluun ja kaikista vastanneista yrityksistä 29 %. Toimialoista keskimääräistä useammin siihen osallistui teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto -ala (62 %), kun taas kuljetus, varastointi ja tietoliikenne -alan yrityksistä yksikään ei ottanut osaa puulaakiturheiluun. Myös tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -alalla osallistuminen oli vähäistä (20 %). Suuremmat yritykset järjestivät pienempiä selvästi useammin puulaakiturheilua. Suurista yrityksistä 79 % osallistui, kun taas pienistä yrityksistä vain 10 % osallistui. Sukupuolijakaumalla ei ollut merkitystä puulaakiturheilun järjestämisessä. Tämä tulos poikkesi aikaisemmista

tutkimuksista, sillä yleisesti puulaakiurheiluun ovat osallistuneet miesvaltaiset työpaikat selvästi naisvaltaisia työpaikkoja enemmän.

Puulaakiurheilulajeja esiintyi yrityksissä yhteensä 17. Yleisimmät lajit olivat salibandy, lentopallo ja kaukalopallo. Muutamat yritykset osallistuivat suunnistukseen, keilailuun, jalkapalloon, pesäpalloon ja squashiin. Keskimäärin yritykset osallistuivat kahteen eri lajiin.

Sisäistä kilpailutoimintaa järjesti 15 % työpaikkaliikuntaa organisoivista yrityksistä ja kaikista vastanneista yrityksistä 11 %. Pienistä yrityksistä kyseistä toimintaa ei organisoinut yksikään työpaikoista. Sisäistä kilpailutoimintaa oli 11 eri lajissa. Useammassa kuin yhdessä yrityksessä lajeina olivat salibandy, squash ja sulkapallo.

#### 9.1.2 Urheiluseura tai henkilökuntakerho

Kolmasosalla työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä toimi liikuntatoimintaa järjestävä henkilökuntakerho tai työpaikkaurheiluseura. Kaikista vastanneista yrityksistä tällainen oli neljäsosalla työpaikoista. Pienistä yrityksistä vain yhdellä (5 %) työpaikalla toimi henkilökuntakerho, muuten henkilökuntakerhoja oli tasaisesti yrityksen henkilömäärästä riippumatta. Vain kolmella yrityksellä 19:stä henkilökuntakerho kuului johonkin keskusjärjestöön. Henkilökuntakerhon toiminta oli yli puolella (54 %) yrityksistä yksinomaan kuntoliikuntaa, 42 prosentilla yrityksistä sekä kunto- että kilpaliikuntaa ja neljällä prosentilla (1 yritys) yrityksistä yksinomaan kilpaliikuntaa. Yleisin yksittäisistä henkilökuntakerhossa harrastetuista lajeista oli kuntosaliharjoittelu. Seuraavina tulivat lentopallo, erilaiset jumpat, sulkapallo ja uinti. Harrastettuja lajeja oli yhteensä 32.

## 9.2 Työpaikkaliikuntamuodot

### 9.2.1 Taukoliikunta

Taukoliikunnalla tässä tutkimuksessa tarkoitettiin työajalla tapahtuvaa lyhytaikais- ta, virkistävää ja rentouttavaa liikuntaa, jota järjestettiin vastapainona yksipuolisille ja staattisille työasennoille. Työpaikkaliikuntaa organisoivista yrityksistä joka kolmas (32 %) järjesti taukoliikuntaa. Näissä yrityksissä säännöllistä se oli vain neljäsosassa yrityksistä. 80 prosentissa yrityksistä ohjaajana toimi yrityksen oma työntekijä ja 10 prosentissa ohjaaja oli muualta palkattu. Muutamissa yrityksissä taukoliikunnan ohjaus tapahtui itseohjatusti, kasetilta/videolta tai yhteisesti ohjaten.

Toimialoista taukoliikuntaa järjesti keskimääräistä enemmän yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -toimiala sekä rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike- elämää palveleva toiminta. Taukoliikunnan järjestäminen ei kuitenkaan ollut säännöllistä missään tutkimukseen osallistuneista yhteiskunnallisten ja henkilökohtais- ten palveluiden yrityksistä. Keskimääräistä vähemmän taukoliikuntaa järjesti tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta. Mitä suurempi oli yrityk- sen henkilömäärä, sitä todennäköisempää oli taukoliikunnan järjestäminen. Yli 300 hengen työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä lähes kaksi kolmasosaa järjesti taukoliikuntaa, kun taas alle 50 hengen yrityksistä vain 5 prosenttia. Naisvaltaisissa yrityksissä taukoliikunta oli selvästi yleisempää (51 %) kuin miesvaltaisilla työ- paikoilla (15 %) ja näin on todettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa.

### 9.2.2 Ohjattu kuntoliikunta

Ohjattu kuntoliikunta oli määritelty ohjatuksi liikuntatoiminnaksi, jota yrityksen järjestämä tai palkkaama ohjaaja vetää. Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä ohjattua kuntoliikuntaa organisoivat yli puolet (53 %) yrityksistä ja kaikista vastanneista yrityksistä luku oli 40 %. Ohjattua kuntoliikuntaa organisoivista yrityksistä vain yhdessä yrityksessä sitä järjestettiin pelkästään työajalla, kahdessa yrityksessä sekä työajalla että työajan ulkopuolella ja 31 yrityksessä ainoastaan työajan ulkopuolella.

Eri kuntoliikuntalajeja yrityksissä esiintyi yhteensä 35. Suosituinta oli erilaisten jumppien järjestäminen (24 yritystä), toiseksi suosituinta uinnin/vesivoimistelun/avantouinnin järjestäminen (13 yritystä) ja kolmantena tuli ohjattu palloilu (12 yritystä). Ohjatuista palloilulajeista yleisintä oli salibandy ja lentopallo. Ohjattuja mailapelejä järjesti kahdeksan yritystä, mailapeleistä suosituinta oli sulkapallo. Ohjattuja kestävyyslajeja järjesti seitsemän yritystä. Yleisintä näistä oli sauvakävely. Yksittäisistä lajeista yleisintä oli ohjatun kuntosalitoiminnan järjestäminen, jota oli 12 yrityksessä. Viisi seuraavaa lajia olivat aerobic/jumppa, salibandy, uinti, vesivoimistelu ja lentopallo.

Useimmissa työpaikoissa ohjattua kuntoliikuntalajia oli mahdollisuus harrastaa keran viikossa ja lajin järjesti työnantaja. Muutamilla työpaikoilla järjestäjänä oli vapaa-ajankerho tai ulkopuolinen taho. Lähes kaksi kolmasosaa lajeista järjestettiin muissa kuin työpaikan omissa tiloissa. Kaikki halukkaat työntekijät saivat osallistua ohjattuun kuntoliikuntaan lukuun ottamatta kahden yrityksen kahta lajia, jotka ohjattiin vain toimistotyöntekijöille. Osallistujamäärä vaihteli viidestä kolmeen sataan. Yleisimmin osallistujia oli 10-20 ja keskimäärin yritys tarjosi työntekijöilleen neljää eri ohjattua kuntoliikuntalajia.

Ohjattu kuntoliikunta oli keskimääräistä yleisempää rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palvelevilla aloilla sekä yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palvelujen alalla. Vastaavasti harvinaisempaa se oli tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta alalla. Pienet yritykset järjestivät ohjattua kuntoliikuntaa keskimääräistä harvemmin (25 %) ja suuret yritykset keskimääräistä useammin (79 %). Naisvaltaisilla työpaikoilla ohjatun kuntoliikunnan järjestäminen oli huomattavasti yleisempää (72 %) kuin miesvaltaisilla työpaikoilla (37 %). Näin on todettu myös aikaisempien tutkimusten pohjalta.

### 9.2.3 Kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 77 % järjesti kunto- ja/tai virkistysliikuntatapahtumia ja kaikista vastanneista yrityksistä 57%. Yhteiskunnalliset

ja henkilökohtaiset palvelut -ala, rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva -ala sekä kuljetus, varastointi ja tietoliikenne -ala järjestivät kunto- ja virkistysliikuntapäiviä muita aloja useammin. Tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -ala vastaavasti muita aloja harvemmin. Mitä suurempi oli yritys tai mitä enemmän yrityksessä oli naisia, sitä todennäköisempää oli kunto- ja virkistysliikuntatapahtumien järjestäminen.

Kunto- ja/tai virkistysliikuntatapahtumista suosituinta oli liikuntatapahtumien järjestäminen työajan ulkopuolella (77%) ja seuraavana tuli liikuntatapahtumien järjestäminen työajalla (55%). Viidesosa järjesti liikuntaviikonloppuja ja vain 6 % yrityksistä liikuntalomia.

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 72 % osallistui muiden tahojen järjestämiin kunto- ja virkistysliikuntatapahtumiin. Yleisintä oli erilaisiin massajuoksu-tapahtumiin osallistuminen (36 yritystä). Näistä eniten osallistuttiin Naisten Kuntovitoseen. Soututapahtumiin osallistui 11, maratoneihin yhdeksän (9), hiihtoihin seitsemän (7) yritystä ja jumppatapahtumiin vain yksi (1) yritys. Muihin yksittäisten lajien tapahtumiin osallistui suunnistukseen neljä (4), salibandyyn ja lentopalloon kolme (3) yritystä.

#### 9.2.4 Omaehtoinen liikunta

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä puolet tuki työntekijöiden liikuntaharrastusta maksamalla osallistumismaksun muiden yhteisöjen järjestämään ohjattuun liikuntaan ja kaikista yrityksistä 36 %. Joko kokonaan tai osaksi korvattavista lajeista erilaiset jumpat olivat yleisimpiä. Pienissä yrityksissä työntekijän omaehtoisen liikunnan tukeminen oli harvinaisempaa (30 %). Miesvaltaisilla työpaikoilla työntekijän omaehtoista liikuntaa tuettiin hieman enemmän (58 %) kuin naisvaltaisilla työpaikoilla (44 %). Rakennustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -ala sekä yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -ala tukivat keskimääräistä selvästi vähemmän työntekijän omaehtoista liikuntaa, kun taas rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva -ala,

teollisuus-, sähkö-, vesi- ja kaasuhoito -ala sekä kuljetus, varastointi ja tietoliikenne -ala tukivat keskimääräistä selvästi enemmän.

Työntekijän henkilökohtaisesta liikunnan harjoittamisesta aiheutuneita menoja korvasi 68 % työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä ja noin puolet kaikista yrityksistä. Yleisintä työpaikoilla oli korvata uinti- ja kuntosaliliput kokonaan tai osaksi. Muutamit yritykset korvasivat yleisesti työntekijöiden itse valitsemissa liikuntalajeja. Myös mailapelien kustannuksia korvattiin, kuten sulkapalloa, squashia ja tennistä. Muita mainittuja lajeja olivat sähly, keilailu, lentopallo, jääkiekko, golf ja suunnistus. Parissa työpaikassa työnantaja korvasi osan työntekijän liikunta-asustemaksuista. Toimialoista teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (91 %) sekä rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -ala (100 %) korvasivat muita toimialoja useammin työntekijöiden henkilökohtaisia liikunnan harjoittamismenoja, kun taas kuljetus-, varastointi- ja tietoliikenne -alalla (25 %) korvattiin menoja muita toimialoja harvemmin. Mitä suurempi oli työntekijöiden määrä yrityksessä sitä useammin yritys korvasi työntekijöiden henkilökohtaisia liikunnan harjoittamismenoja. Myös miesvaltaisilla työpaikoilla korvaaminen oli hieman yleisempää (74 %) kuin naisvaltaisilla aloilla (64 %). Työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukemisen on todettu aikaisemmissakin tutkimuksissa olevan yleisempää miesten työpaikoissa.

Lähes joka toisessa (48 %) työpaikkaliikuntaa järjestävässä yrityksessä oli mahdollisuus harrastaa ei-kilpailullista säännöllistä harrastustoimintaa joukkueurheilulajeissa. Näitä lajeja järjestettiin yhteensä 14 erilaista. Kolme suosituinta lajia olivat salibandy, lentopallo ja kaukalopallo. Seuraavina tulivat jalkapallo, jääkiekko, keilailu ja pesäpallo. Toimialoista rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palvelevalla alalla (75 %) ja teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto alalla (70 %) tämä työpaikkaliikuntamuoto oli selvästi yleisempää kuin muilla toimialoilla. Myös mitä suuremmasta yrityksestä oli kysymys, sitä yleisempää oli säännöllinen harrastustoiminta joukkueurheilulajeissa. Suurista yrityksistä lähes 80 % järjesti ei-kilpailullista joukkueurheilun harrastustoimintaa, kun taas pienistä yrityksistä vain 25 %. Yrityksissä, joissa naisia oli yli kolme neljäsosaa henkilökuntamäärästä, har-

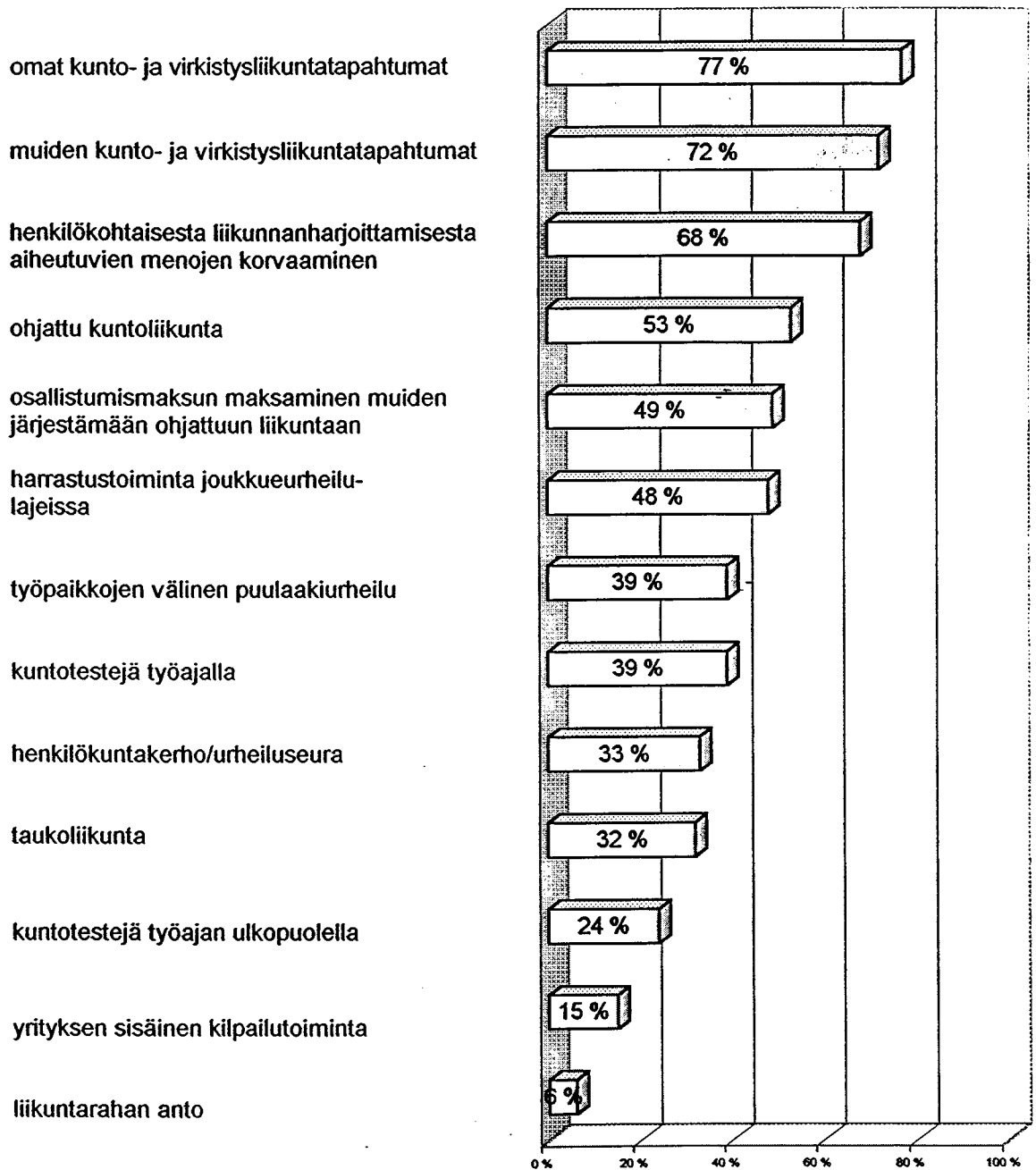
rastettiin joukkueurheilua selvästi harvemmin (9%) kuin yrityksissä, joissa naisia oli tätä vähemmän. Omaehtoista liikuntaa harrastettiin pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Vain viidessä yrityksessä sen harrastaminen oli mahdollista työajalla.

#### 9.2.5 Muu työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikuntaa organisoivista yrityksistä kuntotestejä työajalla järjesti lähes 40 % ja työajan ulkopuolella 24 %. Liikuntarahaa työntekijöilleen antoi 6 % työpaikoista. Työajalla kuntotestejä järjesti henkilömäärältään suuremmat yritykset huomattavasti enemmän kuin pienemmät yritykset. Yli 100 hengen yrityksistä näitä järjesti kolme neljäsosaa, kun taas tätä pienemmissä yrityksissä reilu neljäsosa. Liikuntarahan määrän mainitsi kaksi yritystä, joissa se oli toisessa 200 markkaa ja toisessa 500 markkaa vuodessa. Liikuntarahaa antoivat 10-50 hengen yritykset selvästi useammin (38 %) kuin tätä suuremmat yritykset. Näiden työpaikkaliikuntamuotojen lisäksi muutamilla työpaikoilla järjestettiin erilaisia lajikokeiluja ja arvottiin liikuntalahjakortteja liikuntaa harrastavien kesken.

#### 9.3 Työpaikkaliikuntamuotojen ja organisoinnin kokonaisuus

Kaikista työpaikkaliikuntamuodoista yritykset järjestivät eniten kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia sekä osallistuivat muiden tahojen järjestämiin kunto- ja virkistysliikuntatapahtumiin. Yleistä oli myös tukea työntekijän omaehtoista liikuntaa korvaamalla hänen henkilökohtaisesta liikunnan harjoittamisestaan aiheutuneita menoja. Noin puolet yrityksistä järjesti työntekijöilleen ohjattua kuntoliikuntaa sekä maksoi työntekijöiden osallistumismaksun muiden yhteisöjen järjestämään ohjattuun liikuntaan. Vähäistä yrityksissä oli liikuntarahan anto työntekijöille sekä yrityksen sisäisen kilpailutoiminnan järjestäminen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Työpaikkaliikuntamuodot ja organisointi Turun alueella (työpaikkaliikuntaa järjestävissä yrityksissä)



Kunto- ja virkistysliikuntatapahtumat on aikaisemminkin ollut yleisin työpaikkaliikuntamuoto, mutta puulaakiurheilu on ollut suosituempaa kuin työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukeminen ja ohjattu kuntoliikunta toisin kuin tässä tutkimuksessa. Työpaikkaliikunnassa on ehkä tapahtunut ennustetun mukaisesti, ja työnantajat ovat alkaneet panostaa enemmän työntekijöiden kuntoliikuntaan kilpaurheilun kustannuksella. Aikaisempien tutkimusten tuloksissa työntekijöiden työpaikkaliikuntaan kohdistamista toiveista eniten toivottuja olivat ne liikuntamuodot, jotka myös tämän tutkimuksen mukaan olivat yleisimpiä.

Ohjatun kuntoliikunnan, työntekijöiden omaehtoisen liikunnan, joukkueurheilun, puulaakiurheilun ja työpaikkaurheiluseuratoiminnan osalta tutkimuksessa selvitettiin eri lajien harrastamista. Lajeja yritykset mainitsivat noin 40. Niistä suosituimpia olivat kuntosaliharjoittelu, erilaiset jumput, uinti, salibandy, lentopallo ja sulkapallo. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa kuntosaliharjoittelu on ollut suosituin työpaikkaliikuntalaji. Uinti, lentopallo ja sulkapallo ovat niin ikään olleet yleisiä. Jumput ovat tämän tutkimuksen mukaan suosituimpia kuin aikaisemmin. Toki ne ovat ennenkin sijoittuneet melko korkealle. Salibandy näyttää kasvattaneen suosiotaan roimasti. Suomen Gallupin tutkimuksessa vuodelta 1994 se sijoittui vasta sijalle 17.

#### 9.4 Liikuntatilat ja osallistujat

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 39 prosentilla oli käytössä omia tai vuokrattuja liikuntatiloja. Määrä on ollut sama myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Toimialoista yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -alalla tiloja (71 %) oli muita toimialoja huomattavasti enemmän. Mitä suurempi yrityksen henkilömäärä oli, sitä useammin sillä oli omia tai vuokrattuja liikuntatiloja. Suurista yrityksistä prosenttiosuus oli 71.

Niissä työpaikoissa, joissa oli omia tai vuokrattuja liikuntatiloja, kolmessa neljäsosassa työntekijöillä oli käyttöoikeus työajan ulkopuolella yrityksen liikuntatiloihin. Yhtä yritystä lukuun ottamatta käyttöoikeus oli ilmaista työntekijöille. Yleisimpiä omia tai vuokrattuja liikuntatiloja olivat kuntosalit. Jonkun verran oli

myös liikuntasaleja. Muutamilla yrityksillä oli tuntivuoroja eri liikuntapaikoissa kuten uimahalleissa, koulujen liikuntasaleissa ja jäähalleissa.

Työpaikkaliikuntaa järjestävissä yrityksissä työpaikkaliikuntaan säännöllisesti osallistui kyselylomakkeeseen vastanneiden arvioiden mukaan viidesosa (19 %) työntekijöistä. Koko maata käsittelevissä tutkimuksissa osallistumisprosentti on ollut kolmannes yritysten työntekijöistä. Tässä tutkimuksessa vastaajat arvioivat osallistumisprosentin, joten sitä on hankala verrata aikaisempiin tuloksiin. Säännöllisesti osallistuvien osallistumisprosentti vaihteli yrityksissä 0 ja 50 prosentin välillä. Silloin tällöin työpaikkaliikuntaan arvioitiin osallistuvan noin 30 % työntekijöistä ja osallistumisprosentti vaihteli 0-70 % välillä. Arvioiden mukaan puolet yritysten työntekijöistä ei koskaan osallistu työpaikkaliikuntaan. Vaihteluväli osallistumattomien kesken oli 0-90 prosenttia. Työpaikan koolla, sukupuolijakaumalla ja toimialalla ei ollut merkitystä työpaikkaliikunnan osallistumisprosenttiin. Yleisesti on todettu, että osallistumisprosentti on ollut suurempi pienillä työpaikoilla ja julkisen sektorin palveluksessa työskentelevien keskuudessa. Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 16 % ei osannut tai halunnut vastata osallistumisprosentteja koskeviin kysymyksiin.

Ylimääräisten etujen antaminen liikuntaa harrastaville työntekijöille oli erittäin harvinaista. Vain kahdessa yrityksessä 65 vastanneesta näin tapahtui. Toisessa työpaikassa työntekijä sai puolipäivärahaa alitettuaan tietyn ajan juoksumatkalla, ja toisessa liikuntaa harrastavilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua urheiluliik-keiden lahjakorttien arvontaan.

## 9.5 Informointi ja yhteistyötahot

Työpaikkaliikunnan informointikanavista suosituin oli työpaikan ilmoitustaulu. Tätä välineenä käytti 57 % työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä. Joka toinen yritys (52 %) informoi työpaikkaliikunnasta sähköpostin välityksellä. Joka neljäs yritys (24 %) käytti informaatiokanavana toimistopalaveria tai vastaavaa. Viidesosa yrityksistä tiedotti työntekijöille asiasta kirjeitse. Kymmenen prosenttia yrityksistä välitti tiedon henkilöstölehdien kautta. Informaatio kulki käytäväkeskustelun välityksellä kahdeksalla prosentilla yrityksistä. Muutamassa yrityksessä tiedot työpaikkaliikunnasta välittyivät työtoimintapalavereissa tai henkilökohtaisissa palavereissa.

Työpaikkaliikuntaa järjestävien yritysten yhteistyötahoista yleisin oli kunnan liikuntavirasto. Lähes yhtä paljon yhteistyötä oli liikuntapalveluja tarjoavien yritysten kanssa. Muiden kuin liikuntapalveluja tarjoavien yritysten sekä liikuntaseurojen kanssa yhteistyötä oli jonkin verran. Vähäistä yhteistyötä oli oppilaitosten, liikunnan aluejärjestön, lajiliittojen ja kuntourheiluliittojen kanssa. Muutama yritys mainitsi yhteistyötahokseen työterveyshuollon ja yksi yritys Turun alueen puulaakisarjan. Vain yhdellä työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä ei ollut yhteistyötä minkään tahon kanssa.

Taulukko 4. Työpaikkaliikuntaa järjestävien yritysten yhteistyötahot (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

liikuntavirasto	39 % (N=26)
liikuntapalveluja tarjoavat yritykset	36 % (N=24)
muut yritykset	12 % (N=8)
liikuntaseurat	9 % (N=6)
oppilaitokset	5 % (N=3)
Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry	3 % (N=2)
lajiliitot	1 % (N=1)
kuntourheiluliitot	1 % (N=1)
muu	6 % (N=4)

Tärkein yhteistyömuoto yrityksillä oli liikuntapalveluiden ostaminen. Toisena tuli tapahtumien järjestäminen ja kolmantena tiedon välittäminen. Palveluiden vaihtaminen yhteistyössä oli melko harvinaista.

Taulukko 5. Työpaikkaliikuntaa järjestävien yritysten tärkein yhteistyömuoto (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

liikuntapalvelujen ostaminen	46 % (N=30)
tapahtumien järjestäminen yhteistyössä	31 % (N=20)
tiedon välittäminen yhteistyössä	20 % (N=13)
palvelujen vaihtaminen	5 % (N=3)

Vain 11 työpaikkaliikuntaa järjestävästä yrityksestä vastasi kysymykseen, joka koski yrityksen yhteistyötarpeita työpaikkaliikunnan osalta. Eniten yritykset kaipasivat informaatiota kuten ammattimaista liikunnanohjauksen opetusta ja uusia ideoita. Yhteistyötä haluttiin jumppien, venyttelyjen ja taukoliikunnan vetämisessä. Kahdessa vastauksessa tuli esille yhteisten tilaisuuksien järjestäminen. Yksittäisissä vastauksissa kaivattiin lajikokeiluja ja luentoja liikunnan merkityksestä, liikuntalippuja sekä ilmaisia palveluja ja toimintoja ynnä muita kampanjatyyppejä juttuja.

## 9.6 Rahoitus ja kustannukset

Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 40 vastasi kysymykseen, joka koski yrityksen työpaikkaliikuntaan käyttämää rahamäärää. Kysymykseen ei osannut vastata 24 yritystä ja kolme jätti muuten vastaamatta. Vastanneet yritykset käyttivät työpaikkaliikuntaan keskimäärin rahaa 260 markkaa työntekijää kohden vuodessa, kun se aikaisemmissa tutkimuksissa on ollut 319 markkaa. Puolet yrityksistä käytti rahaa alle 160 markkaa ja puolet yli 160 markkaa per henkilö vuodessa. Minimimäärä oli 10 markkaa ja maksimi 1500 markkaa henkilöä kohti. Alle 100 hengen yritykset käyttivät työpaikkaliikuntaan enemmän henkilömäärään suhteutettuna kuin tätä suuremmat yritykset. Tämä on loogista, sillä kiinteiden kustannusten määrä henkeä kohti on sitä suurempi, mitä pienempi yrityksen henkilömäärä on. Työpaikoilla, joissa miesten osuus työntekijöistä oli yli 75 %, käytettiin työpaikkaliikuntaan selvästi enemmän rahaa henkeä kohti kuin

y yrityksissä, missä miesten osuus oli pienempi.

Kysyttäessä kuntoliikunnan ja kilpaliikunnan suhdetta yrityksen työpaikkaliikuntaan käyttämästä rahasta 80 prosentissa vastanneista eli 32 yrityksessä kuntoliikunnan osuus oli 100 %. Neljässä yrityksessä kuntoliikunnan osuus oli 95 % ja myös neljässä yrityksessä 60-90 %. Missään yrityksessä kilpaliikunnan osuus ei siis ollut suurempi kuin kuntoliikunnan osuus. Kolmasosa työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Noin joka toisessa yrityksessä työnantaja maksoi osan työpaikkaliikunnasta aiheutuvista kustannuksista. Työnantajan maksama prosenttiosuus oli keskimäärin 57 % ja se vaihteli 25 ja 90 prosentin välillä. Kaikki kustannukset työnantaja maksoi 40 % yrityksistä. Vain yhdessä yrityksessä (alle 2 %) työntekijä maksoi kaikki kustannukset itse. Nämä tulokset poikkeavat aikaisemmista tutkimuksista, sillä niiden mukaan vain puolet yrityksistä osallistui henkilöstön työpaikkaliikunnan kustannuksiin jollakin tavalla. Tukku- ja vähittäiskuppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -alalla sekä yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -alalla työnantaja maksoi useammin kaikki työpaikkaliikunnasta aiheutuneet kulut kuin muilla aloilla.

Suurimpana työpaikkaliikunnan kustannusten aiheuttajana yritykset pitivät työntekijöiden omaehtoisen liikuntatoiminnan tukemista. Tämän vaihtoehdon asetti ensimmäiseksi 42 % yrityksistä. Tilojen vuokraa/kunnossapitoa suurimpana kustannusten aiheuttajana piti 28 % sekä ohjaajien ja vetäjien palkkioita 16 % yrityksistä. Toiseksi ja kolmanneksi suurinta kustannusten aiheuttajaa kysyttäessä tapahtumien järjestäminen nousi useimmin esille molemmissa ryhmissä. Vähän kustannuksia aiheuttivat erityisesti tiedotus, mutta myös laitteet ja liikuntarahan anto työntekijöille.

Joka viides työpaikkaliikuntaa järjestävä yritys sai korvausta joltakin taholta työpaikkaliikunnasta aiheutuneista kustannuksista. Kaksi kolmasosaa näistä yrityksistä sai korvauksia Kansaneläkelaitokselta. Muita korvaavia tahoja olivat muun muassa työterveyshuolto ja kaupunki virkistysmäärärahaltaan.

Työpaikkaliikunnan investointia piti kannattavana lähes kaikki työpaikkaliikuntaa järjestävät yritykset (96 %). Vain kahden yrityksen mielestä investointi ei ollut kannattavaa. Tähän kysymykseen jätti kuitenkin vastaamatta 10 yritystä.

### 9.7 Rajoittavat tekijät, hyödyt ja haitat

Vastaajat arvioivat ohjaajien, tilojen, rahan, organisoijan ja kiinnostuksen puutteita työpaikkaliikuntaa rajoittavina tekijöinä asteikolla ei rajoita, rajoittaa jonkin verran, melko paljon tai erittäin paljon sekä en osaa sanoa. Työpaikkaliikunnan positiivisista vaikutuksista kysyttiin työntekijöiden toimintakyvyn paranemista, terveydenhuoltomenojen ja poissaolokulujen vähentymistä, työtyytyväisyyden lisääntymistä sekä aikaisemmin liikunnallisesti passiivisten työntekijöiden aktivoitumista. Työpaikkaliikunnan negatiivisista vaikutuksista kysyttiin liikuntavammojen ja sairaspöissaolojen lisääntymisestä, työtehon laskemisesta, työviihtyvyyden vähentymisestä ja terveydenhuoltomenojen kasvamisesta. Molemmissa edellisissä asteikkona oli ei lainkaan, hieman, melko paljon, erittäin paljon tai en osaa sanoa. Yrityksiltä kyseltiin myös, miten tärkeinä työpaikkaliikunnan vaikutuksina yritykset pitivät sairaspöissaolojen vähenemistä, yrityksen imagon, työntekijöiden yhteistyön ja työntekijöiden terveyden/työkyvyn paranemista sekä liikunnallisesti passiivisten osallistumista.

Työpaikkaliikuntaa rajoittavista tekijöistä yleisin oli kiinnostuksen puute. Yrityksistä 86 % mainitsi sen rajoittavan jonkin verran, melko paljon tai erittäin paljon työpaikkaliikunnan järjestämistä. Toiseksi yleisin rajoittava tekijä oli organisoijan puute. Sekä rahan että tilojen puute rajoitti lähes kahta yritystä kolmesta. Joka toista yritystä rajoitti ohjaajien puute.

Taulukko 6. Työpaikkaliikuntaa rajoittavat tekijät (%-osuus kaikista yrityksistä)

kiinnostuksen puute	86 % (N=68)
organisoijan puute	76 % (N=58)
rahan puute	65 % (N=48)
tilojen puute	65 % (N=48)
ohjaajien puute	49 % (N=37)
muu	16 % (N=14)

Muita kuin edellä mainittuja työpaikkaliikuntaa rajoittavia tekijöitä mainitsi 16 yritystä. Useimmat näistä liittyivät työaikaan tai -paikkaan. Työajan epäsäännöllisyyden ja työntekijöiden sijoittumisen laajalle alueelle mainitsi kahdeksan yritystä. Johdon kiinnostuksen tai yhteisymmärryksen puute rajoitti kuutta yritystä. Yksittäisiä mainintoja olivat fyysinen työ ja palvelutarjonta. Kysyttäessä työpaikkaliikuntaa erittäin paljon rajoittavaa tekijää, eniten vastauksia sai kiinnostuksen puute (23 %) ja toisena oli rahan puute (19 %).

Työpaikkaliikuntaa rajoittavat tekijät olivat suurin piirtein samassa suhteessa riippumatta siitä, järjestettiinkö työpaikoilla työpaikkaliikuntaa tai ei. Niissä työpaikoissa, joissa ei järjestetty työpaikkaliikuntaa, tilojen ja organisoijan puute rajoittivat hieman enemmän työpaikkaliikunnan järjestämistä.

Työpaikkaliikuntaan myönteisesti vaikuttaneita asioita tarkasteltaessa yhdistettiin hieman, melko ja erittäin paljon vaikuttaneet vastausvaihtoehdot. Suurimmat myönteisesti vaikuttaneet asiat olivat työtyytyväisyyden lisääntyminen ja työntekijöiden toimintakyvyn paraneminen. Seuraaviksi eniten yritykset mainitsivat liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten aktivoitumisen ja terveydenhuoltomenojen vähentymisen. Jonkin verran työpaikkaliikunta oli vähentänyt myös poissaolokuluja. Kaksi yksittäistä mainintaa työpaikkaliikunnan muista positiivisista vaikutuksista olivat parantunut yrityksen imago ja yhteishenki.

Taulukko 7. Työpaikkaliikunnan myönteiset vaikutukset (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

	<b>on vaikuttanut</b>	<b>ei ole lainkaan vaikuttanut</b>	<b>ei osaa sanoa</b>
työtyytyväisyyden lisääntyminen	<b>84 % (N=51)</b>	2 % (N=1)	15 % (N=9)
työntekijöiden toimintakyvyn paraneminen	<b>70 % (N=43)</b>	3 % (N=2)	26 % (N=16)
liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten osallistuminen	<b>64 % (N=39)</b>	21 % (N=13)	15 % (N=9)
terveydenhuoltomenojen väheneminen	<b>43 % (N=26)</b>	12 % (N=7)	45 % (N=27)
poissaolokulujen väheneminen	<b>38 % (N=23)</b>	15 % (N=9)	48 % (N=29)

Monet vastaajat eivät osanneet sanoa työpaikkaliikunnan vaikutuksista mitään, erityisesti näin oli terveydenhuoltomenojen ja poissaolojen kohdalla. Tämä vaikeutti vastauksien tulkintaa. Vaikka esimerkiksi reilusti yli puolet yrityksistä olivat sitä mieltä, että työpaikkaliikunta on vaikuttanut liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten osallistumiseen, niin silti se kuului suurimpana asiana ei vaikutusta olevien ryhmään.

Työpaikkaliikunnan negatiivisista vaikutuksista kysyttäessä yhdessäkään kohdassa yritykset eivät olleet rastiittaneet 'vaikuttaa erittäin paljon'-vastausvaihtoehtoa. Melko paljon vastausvaihtoehtoista vain liikuntavammojen lisääntyminen sai muutaman rastin. Hieman työpaikkaliikunta oli lisännyt liikuntavammoja, terveydenhuoltomenoja ja sairaspöissaoloja. Missään yrityksessä työpaikkaliikunta ei ollut laskenut työtehoa tai vähentänyt työviihtyvyyttä.

Taulukko 8. Työpaikkaliikunnan negatiiviset vaikutukset (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

	<b>melko paljon vaikutusta</b>	<b>hieman vaikutusta</b>
liikuntavammojen lisääntyminen	5 % (N=3)	<b>39 % (N=24)</b>
terveydenhuoltomenojen kasvaminen	0 %	<b>28 % (N=17)</b>
sairaspöissaolojen lisääntyminen	0 %	<b>26 % (N=16)</b>
työtehon väheneminen	0 %	<b>0 %</b>
työviihtyvyyden väheneminen	0 %	<b>0 %</b>



## 9.8 Toivotut vaikutukset

Yhtä lukuun ottamatta yrityksen tärkeinä pitämät vastausvaihtoehdot saivat lähes jokaiselta työpaikkaliikuntaa järjestävältä yritykseltä kannatusta, kun huomioitiin kaikki kolme vastausvaihtoehtoa hieman, melko ja erittäin tärkeä. Ainoastaan yrityksen maineen/imagon paranemista ei pitänyt lainkaan tärkeänä 13 % yrityksistä. Erittäin tärkeinä asioina reilusti yli puolet yrityksistä piti työntekijöiden terveyden/työkyvyn sekä työntekijöiden välisen yhteistyön paranemista. Lähes joka toisen yrityksen mielestä sairaspöissaolojen väheneminen ja liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten aktivoiminen olivat erittäin tärkeitä. Yrityksen maineen/imagon paranemista piti erittäin tärkeänä alle kolmasosa yrityksistä.

Taulukko 9. Yritysten tärkeinä pitämät asiat työpaikkaliikunnassa (%-osuus työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä)

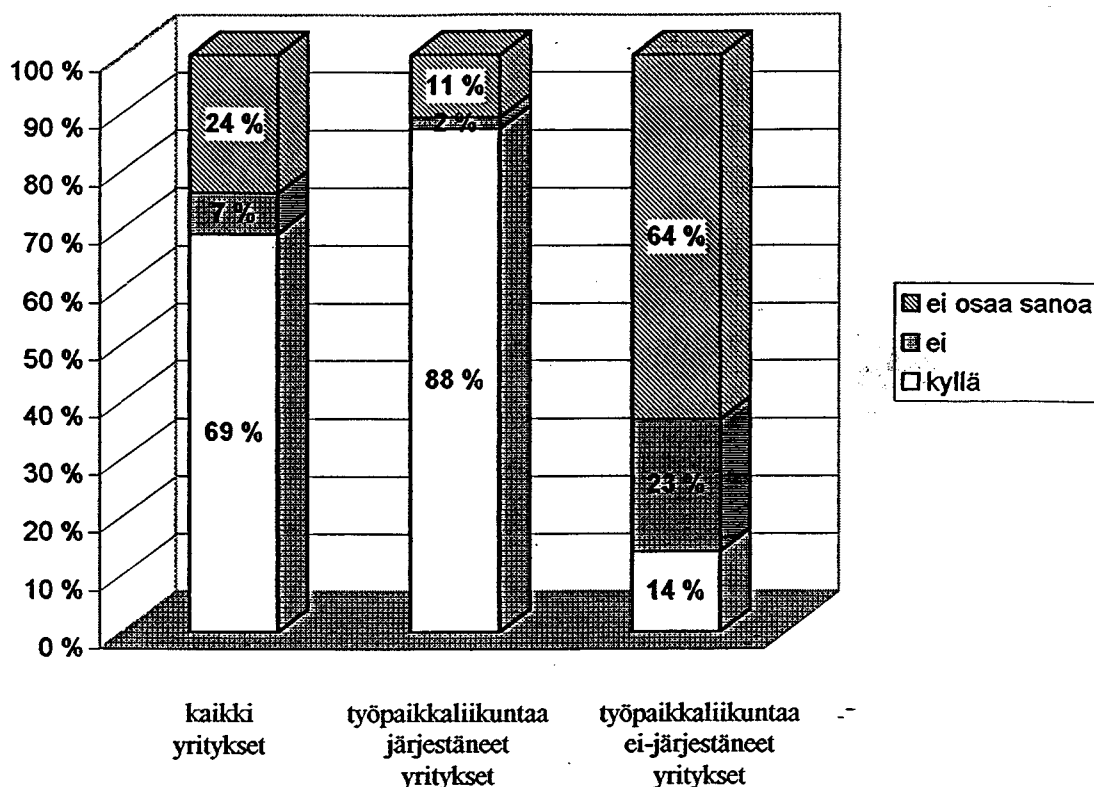
	erittäin tärkeää	melko tärkeää	hieman tärkeää	ei lainkaan tärkeää	ei osaa sanoa
työntekijöiden terveyden/työkyvyn paraneminen	74 % (N=45)	18 % (N=11)	0 %	5 % (N=3)	3 % (N=2)
työntekijöiden välisen yhteistyön paraneminen	64 % (N=39)	26 % (N=16)	5 % (N=3)	3 % (N=2)	2 % (N=1)
sairaspöissaolojen väheneminen	49 % (N=30)	33 % (N=20)	12 % (N=7)	5 % (N=3)	2 % (N=1)
liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten osallistuminen	46 % (N=28)	38 % (N=23)	8 % (N=5)	5 % (N=3)	3 % (N=2)
yrityksen maineen/imagon paraneminen	30 % (N=18)	31 % (N=19)	21 % (N=13)	13 % (N=8)	5 % (N=3)

## 9.9 Yritysten omat selvitykset ja suunnitelmat

Yritysten omat työpaikkaliikuntaan ja työntekijöiden liikuntakäyttämiseen liittyvät selvitykset ja arvioinnit olivat harvinaisia. Työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä vain 14 prosentissa oli jollakin tavalla tutkittu työpaikkaliikuntaa ja 15 prosentissa työntekijöiden liikuntakäyttämistä. Mainittuja tutkimuskohteita muutamissa yrityk-

sissä olivat liikuntapaikkojen käyttöasteen ja liikuntapalveluiden käyttäjäkunnan tarkastelu. Yksittäisiä mainintoja olivat tyky- ja kokonaiskuntoisuustutkimus, tyytyväisyyskysely, liikuntakäyttämisen sekä harrastushalukkuuden tutkiminen.

Kaikista kyselyyn vastanneista yrityksistä yli kaksi kolmasosaa aikoi järjestää jatkossa työpaikkaliikuntaa. Joka neljäs yritys ei osannut sanoa tulevaisuuden suunnitelmistaan. Työpaikkaliikuntaa aikaisemmin järjestäneistä yrityksistä erittäin suurella osalla oli tarkoitus jatkaa tätä toimintaa. Vain yksi yritys aikoi varmuudella lopettaa työpaikkaliikunnan järjestämisen. Yrityksistä, jotka eivät olleet järjestäneet työpaikkaliikuntaa, suurin osa ei vielä osannut sanoa tulevaisuudensuunnitelmistaan. Lähes joka neljäs yritys ei aikonut jatkossakaan järjestää työpaikkaliikuntaa. Yrityksistä 14 % ilmoitti aloittavansa toiminnan. Aikaisempien tutkimusten mukaan työpaikkaliikuntaa järjestämättömistä yrityksistä aikoi toiminnan aloittaa alle 10 prosenttia yrityksistä. Tässä tutkimuksessa työpaikkaliikuntaa järjestämättömiä yrityksiä oli niin vähän, että tulosta on turha tulkita sen enempää ja verrata muihin tutkimuksiin.



KUVIO 5. Turun alueen yritysten aikomukset järjestää tulevaisuudessa työpaikkaliikuntaa

Aikaisemmin ja jatkossa työpaikkaliikuntaa järjestävistä yrityksistä 73 % aikoo järjestää työpaikkaliikuntaa kuten aikaisemmin, neljäsosa enemmän ja kaksi prosenttia vähemmän kuin aiemmin. Suurista yrityksistä kaikilla oli tarkoitus järjestää jatkossa työpaikkaliikuntaa, kun taas pienistä yrityksistä alle puolet (45 %) aikoi järjestää työpaikkaliikuntaa. Tosin näistä pienistä yrityksistä työpaikkaliikunnan tulevaisuuden suunnitelmista 40 % ei vielä osannut sanoa vastausta.

Työpaikkaliikuntaan liittyvästä materiaalista kiinnostuneita oli 65 % kaikista yrityksistä. Yhteydenoton työpaikkaliikuntaa järjestävältä taholta halusi vain seitsemän prosenttia yrityksistä. Työpaikkaliikuntamateriaalista olivat yhtä kiinnostuneita sekä työpaikkaliikuntaa järjestävät että järjestämättömät yritykset. Kuitenkaan yksikään työpaikkaliikuntaa järjestämättömistä yrityksistä ei halunnut yhteydenottoa työpaikkaliikuntaa järjestävältä taholta.

## 10 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Turun ja sen lähialueiden yritysten työpaikkaliikunnan organisointia. Tavoitteena oli saada yleiskäsitys asiasta toiminnan järjestämisestä vastaavan näkökulmasta. Turun alueella työpaikkaliikunnan järjestäminen näyttää olevan yleistä, sillä tutkimuksen mukaan sitä organisoivat kaksi yritystä kolmesta. Aikaisempien tutkimusten mukaan Suomessa joka toinen yritys järjestää työpaikkaliikuntaa.

### 10.1 Työpaikkaliikunnan erityispiirteet

Työpaikkaliikunta on alueella selvästi kuntoliikuntapainotteista. Liikuntamuodoista eniten yritykset järjestävät kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia sekä osallistuvat muiden tahojen järjestämiin kunto- ja virkistysliikuntatapahtumiin. Yleistä on myös työntekijöiden henkilökohtaisesta liikunnan harrastamisesta koituvien menojen korvaaminen. Vähäistä on kuntolomien järjestäminen, liikuntarahan anto ja yrityksen sisäinen kilpailutoiminta. Omia tai vuokrattuja liikuntatiloja yrityksillä on harvoin ja työntekijöiden mahdollisuus liikkua työajalla on lähes olematonta. Erillisiä etuja liikuntaharrastuksesta eivät työntekijät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta saa. Liikuntalajeista eniten harrastetaan kuntosaliharjoittelua, jumppia, uintia, salibandya, lentopalloa ja sulkapalloa. Työpaikkaliikunnan osalta yritykset kaipaavat muun muassa ammattimaista liikunnanohjauksen opetusta, uusia ideoita sekä yhteistyötä jumppien ynnä muiden vetämisessä.

Työpaikkaliikunta ei näytä sisällöltään muuttuneen 1990-luvun alkuun verrattuna kovinkaan paljon. Vaikka tiedotusvälineissä on ollut mainintoja työajalla liikkumisesta, ylimääräisistä eduista ja liikuntarahasta, ovat ne erittäin harvinaisia yrityksissä. Taukoliikunnan ja puulaakiurheilun järjestäminen on entisestään hieman vähentynyt ja kuntoliikuntatyypin toiminnan järjestäminen lisääntynyt. Näin on myös ennustettu käyvän.

Tyypillistä työpaikkaliikunnan järjestämisessä on sen käytännön organisoinnin kuuluminen työntekijän ja työnantajan yhdessä valitsevalle ryhmälle. Työterveyshuolto näyttää olevan aikaisempaa useammin mukana käytännön organisoinnissa. Näin on lähes joka viidennessä yrityksessä. Kun taas työpaikan urheiluseura tai henkilöstökerho on mukana aikaisempaa harvemmin. Vaikka työpaikkaliikunta on alueella yleistä, ei sen järjestäminen ole kuitenkaan kovin ammattimaisesti organisoitua. Liikunnan ammattilaisia ei käytetä useinkaan hyväksi, sillä lähes kaikissa yrityksissä työpaikkaliikunnasta vastaa henkilö oman toimen ohella ja suurimmalla osalla ohjaajista ei ole liikunta-alan koulutusta.

Työnantaja maksaa työpaikkaliikunnan kaikki kustannukset 40 prosentissa työpaikoista ja joka toisessa yrityksessä osan kustannuksista. Työntekijöiden omaehtoisien liikuntatoiminnan tukeminen on suurin kustannusten aiheuttaja. Näyttää siltä, että yritykset eivät niinkään järjestä omaa työpaikkaliikuntaa, vaan kannustavat työntekijöitä liikkumaan työajan ulkopuolella. Tämä ei välttämättä aktivoi passiivisia aloittamaan liikuntaharrastusta, vaan jo aikaisemmin aktiiviset liikkujat käyttävät työnantajan tarjoamia liikuntapaikkoja hyväksi. Kansaneläkelaitokselta sai korvausta joka viides työpaikkaliikuntaa järjestävä yritys. Määrä on pieni, koska tykytoiminnasta on jokaisen yrityksen mahdollisuus saada korvausta. Tämä kertoo siitä, että työpaikkaliikunta ei ole monessakaan yrityksessä niin pitkälle organisoitua, että avustusta voisi saada.

Yritykset toteavat työpaikkaliikunnan vaikuttavan erityisesti työtyytyväisyyden lisääntymiseen, työntekijöiden toimintakyvyn paranemiseen ja liikunnallisesti aikaisemmin passiivisten osallistumiseen. Nämä ovat samoja asioita, joita yritykset pitävät tärkeinä työpaikkaliikunnan osalta, joten toiminnan voidaan sanoa vastaavan tarkoitustaan. Työpaikkojen selvitykset ja arvioinnit toteutetusta työpaikkaliikunnasta ovat erittäin harvinaista. Jos toimintaan ei liity minkäänlaista arviointia tai tarkkailua, on sitä vaikea kehittää jatkossa. Tähän olisikin yritysten hyvä kiinnittää huomiota. Palautteen avulla työpaikkaliikuntaa pystyttäisiin paremmin kehittämään yrityksen tarpeita vastaaviksi.

## 10.2 Yrityksen koko, sukupuolijakauma ja työpaikkaliikunta

Työpaikan koolla näyttää olevan merkitystä työpaikkaliikunnan järjestämisaktiivisuuteen. Mitä enemmän yrityksessä on työntekijöitä, sitä todennäköisemmin se järjestää työpaikkaliikuntaa. Suuret yli 300 hengen yritykset järjestivät kaikki työpaikkaliikuntaa. Yritykset, jotka eivät järjestä ollenkaan työpaikkaliikuntaa, ovat pääasiassa pieniä yrityksiä. Suurin niistä oli 140 hengen yritys. Suurissa yrityksissä osallistujia saadaan pieniä yrityksiä helpommin tarvittava määrä kokoon yrityksen oman liikuntatoiminnan organisoimiseksi, kustannukset henkeä kohti tulevat edullisemmiksi kuin pienissä yrityksissä ja suuresta joukosta löytyy helpommin liikunnan organisoinnista kiinnostunut henkilö. Suurissa yrityksissä työpaikkaliikunta on yleensä hyvin organisoitua. Liikunnasta vastaavat ovat koulutetumpia, käytännön organisointi kuuluu useammin palkatulle asiantuntijalle, henkilöstöhallinnolle tai työterveyshuollolle kuin alle 300 hengen yrityksissä. Tämä on aivan loogista, sillä muukin toiminta isoissa yrityksissä on jakautunut eri tahoille suuren henkilömäärän vuoksi. Suurilla yrityksille on ominaista järjestää liikuntatoimintaa omissa tai vuokratuissa liikuntatiloissa. Kaikki suurista yrityksistä aikoivat järjestää myös tulevaisuudessa työpaikkaliikuntaa.

Pienissä 10-50 hengen yrityksissä työpaikkaliikuntaa järjestetään keskimääräistä vähemmän ja satunnaisemmin, ja sen käytännön organisointi kuuluu useammin yrityksen johdolle kuin tätä suuremmissä yrityksissä. Pienissä yrityksissä johto vastaakin usein koko henkilöstöhallinnosta, joten ymmärrettävästi työpaikkaliikuntakin kuuluu silloin sille. Työpaikkaliikuntamuodoista vain liikuntarahan anto työntekijöille on pienissä yrityksissä yleisempää kuin suurissa yrityksissä. Jopa työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukeminen on yleisempää suurissa yrityksissä. Mitä suurempi on työntekijöiden määrä yrityksessä, sitä varmemmin yritys korvaa työntekijöiden henkilökohtaisia liikunnanharjoittamismenoja. Voisi kuvitella, että pienissä yrityksissä tämä toimintamuoto olisi yleistä, sillä yrityksen oman liikuntatoiminnan järjestäminen pienelle henkilöstölle on melko kallista, koska kiinteät kustannukset ovat henkeä kohden suuret. 10-100 hengen yritykset käyttävätkin suhteutettuna henkilöstömäärään enemmän rahaa työpaikkaliikuntaan kuin tätä

suuremmat yritykset.

Naisvaltaisissa yrityksissä on ominaista työpaikkaliikunnan organisointi työyhteisön sisällä. Niissä järjestetään miesvaltaisia yrityksiä enemmän taukoliikuntaa, ohjattua kuntoliikuntaa sekä kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia, myös työpaikkaliikunnasta vastaa useammin koulutettu ohjaaja. Miesvaltaisissa yrityksissä tuetaan naisvaltaisia yrityksiä enemmän työntekijöiden omaehtoista liikuntaa. Syynä naisten aktiivisempaan omaan organisointiin saattaa olla naisten suurempi halukkuus yhdessä tekemistä kohtaan. Naiset ovat ehkä myös kiinnostuneempia työilmapiiriin ja terveyteen liittyvistä asioista.

### 10.3 Toimiala ja työpaikkaliikunta

Myös tässä tutkimuksessa niin kuin aikaisemmissakin rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -toimialalla sekä yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut -toimialalla työpaikkaliikunnan järjestäminen on yleisempää kuin muilla toimialoilla. Jälkimmäisen toimialan työpaikoilla, kuten kaupungeilla ja kunnilla, on omia liikuntapaikkoja, joita työntekijät voivat käyttää hyväkseen. Tämä voi olla yksi syy työpaikkaliikunnan organisoinnin yleisyyteen. Syitä toimialojen vaikutuksista organisointiaktiivisuuteen on vaikea arvella. Tämä olisi hyvä jatkotutkimusaihe. Edellä mainituilla toimialoilla työpaikkaliikunnan organisointi näyttää olevan kaikista toimialoista monipuolisinta. Niissä järjestetään keskimääräistä enemmän taukoliikuntaa, ohjattua kuntoliikuntaa sekä kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia.

Rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta -toimialalla ja teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto -toimialalla työnantajat tukevat keskimääräistä enemmän työntekijöiden omaehtoisesta liikunnasta aiheutuneita menoja. Muilla toimialoilla tukeminen on keskimääräistä vähäisempää. Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous -toimialasta ei tutkimuksessa mukana olleiden yritysten pienen määrän vuoksi voi sanoa mitään. Tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta -toimialalla eri työpaikkaliikuntamuotojen

organisointi on melko vähäistä. Taukoliikuntaa, ohjattua kuntoliikuntaa, kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia sekä työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukemista järjestetään toimialan yrityksissä keskimääräistä vähemmän. Tämä saattaa johtua vuorotyöstä ja epäsäännöllisistä työajoista, jolloin yhteisen liikuntatoiminnan organisointi hankaloituu. Toisaalta tällöin sopiva muoto olisi juuri työntekijöiden omaehtoisen liikunnan tukeminen. Tämän toimialan yritykset kuten myös teollisuus-, sähkö-, kaasu- ja vesihuolto –toimialan yritykset järjestävät kuitenkin keskimääräistä enemmän puulaakiurheilua.

#### 10.4 Tulevaisuudensuunnitelmat

Lähes kaikki työpaikkaliikuntaa aikaisemmin järjestäneet yritykset pitävät toimintaa kannattavana, ja neljäs osa näistä yrityksistä aikoo jatkossa järjestää sitä aikaisempaa enemmän. Kaksi kolmasosaa kaikista yrityksistä aikoo varmuudella järjestää jatkossa työpaikkaliikuntaa. Aikaisemmin työpaikkaliikuntaa järjestämättömistä yrityksistä vain 14 % aikoo aloittaa varmuudella toiminnan organisoinnin, tosin suurin osa yrityksistä ei vielä osaa sanoa tulevaisuudensuunnitelmista mitään. Näyttää siltä, että työpaikkaliikunnan järjestämisasiivisuus ei tule jatkossa ainakaan vähenemään.

Kiinnostuksen puute on suurin työpaikkaliikuntaa rajoittavista tekijöistä. Se rajoitti 86 % yrityksistä työpaikkaliikunnan organisointia. Tutkimuksen perusteella ei pystytä sanomaan, onko kyseessä yrityksen johdon vai työntekijöiden kiinnostuksen puute. Tuntuu siltä, että tämän päivän hektisessä työelämässä ei katsota asioita pitkällä tähtäimellä. Monet työntekijät tekevät pitkää päivää ja uupuvat. Johdolla ei tunnu olevan halua eikä aikaa organisoida työpaikkaliikuntaa, vaikka pienellä panostuksella voisi saada paljon aikaiseksi työntekijöiden jaksamisessa. Johdon halukkuutta toiminnan parantamiseen laskee luultavasti se, että työpaikkaliikunnan vaikutukset eivät näy heti. Toisaalta voi olla vaikea motivoida uupuneita työntekijöitä aloittamaan liikuntaharrastus ilman muita muutoksia työkuultuurissa. Työpaikkaliikunta ei toki ole ainoa työssä jaksamisen keino, mutta yksi tutkitusti auttava asia.



Liikuntaa organisoitaessa työpaikalle olisi järkevää hyödyntää jo olemassa olevia sitä järjestäviä tahoja ja yritysten lähellä olevia liikuntapaikkoja tekemällä niiden kanssa sopimuksia. Omat liikunnanohjaajat voisivat räätälöidä yrityksen tarpeisiin sopivan liikuntaohjelman. Näyttääkin siltä, että liikunta-alan osaamista kaivataan yrityksissä. Työpaikkaliikunnan tarkoituksena tulisi olla jo aktiivisille liikkujille toiminnan tarjoamisen lisäksi passiivisten aktivointi. Kuntotesteillä ja liikuntapäivillä liikunnallisesti passiiviset voivat saada kuntoilukipinän. Toimintaa tulisi järjestää tämän jälkeen ja tehdä johdonmukaista arviointia liikuntaohjelmien onnistumisesta.

#### 10. 5 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimus kuvailee työpaikkaliikunnan organisointia yleisesti Turun alueella paneutumatta organisoinnin ja ilmiöiden syihin. Aihe on laaja, eikä tämän tyyppisellä tutkimuksella saa selville kovin yksityiskohtaista ja syvällistä tietoa asiasta. Jokaisesta tutkitusta asiakokonaisuudesta olisi voinut tehdä oman tutkimuksen. Mielenkiintoisia jatkotutkimuskohteita aiheesta löytyykin runsaasti. Työpaikkaliikunnan laadullinen arviointi on yksi niistä. Tutkittaisiin työpaikkaliikuntaa järjestävissä yrityksissä, miten hyvin toiminta on organisoitu, minkälaiset ihmiset siihen osallistuvat jne.

Työnantajien ja työntekijöiden asenteiden tutkiminen työpaikkaliikuntaa kohtaan antaisi lähtökohdat työpaikkaliikunnan kehittämiseen, kuten myös pelkästään työpaikkaliikuntaan osallistumattomien asenteiden tutkiminen. Koska monet yritykset järjestävät kunto- ja virkistysliikuntatapahtumia, olisi mielenkiintoista tutkia erityisesti näitä liikuntamuotoja, mitä ne pitävät sisällään, kuinka usein niitä järjestetään ja mitä vaikutuksia niillä on yleisesti työntekijöihin ja heidän liikuntakäyttämiseen. Myös muiden toimintamuotojen arviointi olisi paikallaan. Koska toimialalla näyttää olevan vaikutusta liikuntatoiminnan organisointiin, tulisi selvittää, mitkä ovat perimmäiset syyt tähän. Selvittää voisi myös syitä siihen, miksi työpaikkaliikuntaa järjestävät organisaatiot ja yritykset eivät kohtaa tämän enempää. Yritykset kaipaavat ammattimaista ohjausta ja uusia ideoita työpaikkaliikuntaan. Silti alan ammattilaisia ei juurikaan käytetä. Onko tähän syynä se, ettei yrityksillä ole kuitenkaan loppujen

lopuksi halua sijoittaa rahaa työpaikkaliikuntaan vai se, ettei ulkopuolisia palveluja ole riittävästi tarjolla?

## LÄHTEET

ANTTILA, S. (1996) Sisu liikkuu. Juoksija 26 (7).

AROLA, H. (1996) Suunta terveystoimintaan. Sosiaalivakuutus 34 (3).

BAUN, W. B., BERNACKI, E. J. & TSAI, S.P. (1986) A preliminary investigation: Effect of a corporate fitness program on absenteeism and health care cost. Journal of Occupational Medicine 28 (1).

BERNACKI, E. J. & BAUN, W. B. (1984) The relationship of job performance to exercise adherence in a corporate fitness program. Journal of Occupational Medicine 26 (7).

BLAIR, S. & KOHL, H. (1990) What are the benefits of occupational exercise promotion program? In Oja, P. & Telama, R. (edit.) World congress on sport for all, held in Tampere Finland, on 3-7 June 1990. Elsevier Science Publishers. The Netherlands.

DUNNAGAN, T., HAYNES, G. & NOLAND, M. (1999) Health care costs and participation in fitness programming. American Journal of Health Behavior 23 (1).

GOLASZEWSKI, T., SNOW, D., LYNCH, W., YEN, L. & SOLOMITA, D. (1992) A benefit-to cost analysis of a worksite health promotion program. Journal of Occupational Medicine 34 (12).

HAAVISTO, S. (1992) Liikunta- ja terveysohjelma osana työolojen kehittämishanketta. Teoksessa Liikunta ja Työkyky. Hanasaari 16.3.1992 seminaariraportti. Työterveyden Edistämisyhdistys ry. Helsinki.

HAKALA, J. (1996) Liikunta vetreyttää, kun työ kangistaa. Terve elämä (6).

HAKALA, M. & LUOPAJÄRVI, T. (1988) Elpymisliikunta työssä: kehitys ja merkitys. Työterveyslaitos.

HARRASTELIIKUNNAN TUOTTEET TULIKOKEESSA (1995) Harrasteliikunta (3).

HOWARD, J. & MIKALACHKI, A. (1979) Fitness and employee productivity. Canadian journal of applied sports sciences 4 (3).

ILMARINEN, J. (1992) Liikunta ja fyysinen työkyky. Teoksessa Liikunta ja työkyky. Hanasaari 16.3.1992 seminaariraportti. Työterveyden Edistämisyhdistys ry. Helsinki.

JAAKKOLA, J. & RISSANEN (1997) Työpaikkaliikunta Valmet Rautpohjan tehtaalla. Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon (Jaakkola) ja liikuntapedagogiikan (Riissanen) pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

JANSSON, K. (1989) Turun piirin tie- ja vesirakennuslaitoksen henkilökunnan liikuntakäyttäytyminen ja työpaikkaliikunta. Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

JANSSON, K. (1997) Liikuntaharrastuksen ja fyysisen kunnon vaikutus työtyytyväisyyteen, työstressiin ja työkykyyn: tapaustutkimus Wärtsilä Dieselin Turun tehtaalta. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto.

JÄRVINEN, E. (1998) Työpaikkaliikuntaa koskeva selvitys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

KAIJALAINEN, M. (1976) Työpaikkaliikunta osana työyhteisön sosiaalitointa. Työpaikkaliikuntaseminaari Helsingissä 3. 4. 1976. Suomen Kuntourheiluliitto ry.

KALLIOPUUSKA, M., SÄLLYLÄ, A. & HOTANEN, J. (1995) Työkuntoisuus. Mestarioffset. Vantaa.

KARHU, T. (1988) Työpaikkaliikunta Helsingin kaupungissa. Liikuntasosiologian pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

KIVIKALLIO, T. & LIPPONEN, K. (1992) Ulvilalaisten työpaikkojen vapaa-aika ja virkistystoiminta. Liikuntarakentamisen tutkimuskeskuksen julkaisu no 6. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

KOSTAMO, P. (1998) Kuntosalilippu ja uimahallivuoro eivät riitä. Kauppalehti 4.11.1998.

KUJALA, U. (1992) Liikunta ja terveys. Teoksessa Liikunta ja työkyky. Hanasaari 16.3.1992 seminaariraportti. Työterveyden Edistämisyhdistys ry. Helsinki.

LAMPINEN, E. (2000) Ikärakenne herätti vaalimaan työkykyä maaseutukoulussa. Turun Sanomat 7.3.2000.

LANKINEN, M (1991) Henkilöstöliikunnan kehittämistarpeet Helsingin kaupungilla. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia. Helsinki.

LEPPÄNEN, V.-J. (1997) Rakennusliiton keskustoimiston väen liikuntainto näkyy jo ryhdissä ja mielialoissa. Hyvinvointi (1). Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry. Kymen Lehtipaino.

LIIKUNTAGALLUP 1997-1998 Aikuisten liikuntatutkimus. SLU-julkaisusarja 1/98. Suomen Gallup Oy. Multiprint.

LIIKUNTAKOMITEA (1990) Liikuntapolitiikan linjat 1990-luvulla. Komiteamietintö 1990:24. Helsinki.

LIIKUNTAMITTARI-RAPORTTI (1996) Helsingin yliopiston toimikuntien mietintöjä ja selvityksiä 63. Helsingin yliopisto. Yliopistopaino.

LOUHEVAARA, V. (1995) Liikunta työkyvyn tukena. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia: periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

LOUHEVAARA, V., KUKKONEN, R. & SMOLANDER, J. (1995) Työkyky liikunta. Teoksessa Matikainen, E, Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

LOUHEVAARA, V. & PERKIÖ-MÄKELÄ, M. (2000) Miten liikunta on esillä työelämässä? Teoksessa Miettinen, M. (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. LIKES. PainoPorras OY. Jyväskylä.

LOUHEVAARA, V. & SMOLANDER, J. (1995) Työkunto nousuun: liikunta työkyvyn ja hyvinvoinnin tukena. Työterveyslaitos ja Kunnossa kaiken ikää ohjelma. Painotalo Miktor. Helsinki.

LUJA-PENTTILÄ, S. (1979) Sosiaali- ja terveysministeriön tervehdys. Työliikunta terveydeksi: Ammattiyhdistysliikkeen työliikuntaseminaari Murikka 8.-9. 9. 1979. Työväen Kuntoliitto TKL ry.

MERTANIEMI, M. (1996) Työkuntoon kannattaa panostaa. Terveyskasvatus (3).

MÄKINEN, T. (1995) Kova kunto, kova tulos. Kauppalehti Optio (16).

OJA, P. (1993) Liikunta ja työ. Teoksessa Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Tieteellinen katsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 90. LIKES. Kopi-Jyvä Oy. Jyväskylä.

OLASVIRTA, P. (1996) Työnantajat herätkää: työkykyyn kannattaa investoida. Terve elämä (2).

PALMROTH, A. (1997) Hyvinvoinnilla laatua työelämään. Kirjamakasiini (1).

PURANEN, J. (1997) Henkilöstön liikuntakäyttäytyminen, työyhteisöliikunta ja sen edistäminen Rautaruukki Raahen Steel Oy:n terästehtaalla. Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

RINNE, M., PARONEN, O., OJA, P. & VUORI, I. (1991) Terve Tampella. Terveiden ja kunnan edistämishojelman kuvaus ja arviointi. UKK instituutti.

RUUSKANEN, E., ÅSTRÖM, R. & VERTIO, H. (1995) Terveys, työ ja liikunta. Sosiaali- ja terveysministeriö.

SALMINEN, M. (1997) Taukoliikunnan historiaa kirjastossa. Kirjamakasiini (1), 25-26.

- SAVOLA, J. (1977) Työpaikkaliikunta Suomessa. Urheilumme kasvot 9. Urheilu 1976-77, työpaikkaliikunta. Oy Scandiakirjat Ab. Jyväskylä.
- SHEPHARD, R. J. (1992) A critical analysis of work-site fitness programs and their postulated economic benefits. *Medicine and Science in Sport and Exercise* 24 (3).
- SHEPHARD, R. J. Fitness and work. In Oja, P. & Telama, R. (edit.) World congress on sport for all, held in Tampere Finland, on 3-7 June 1990. Elsevier Science Publishers. The Netherlands.
- SHEPHARD, R. J., COX, M. & COREY, P. (1981) Fitness program participation: Its effect on worker performance. *Journal of Occupational Medicine* 23 (5).
- SHEPHARD R, J., MORGAN, P., FINUCANE, R. & SCHIMMELFIND, L. (1980) Factors influencing recruitment to an occupational fitness program. *Journal of Occupational Medicine* 22 (6).
- SOINI, M. (1995) Työpaikkaliikunta. *Liikuntalehti* (3).
- SONG, T. K., SHEPHARD, R.J. & COX, M. (1982) Absenteeism, employee turnover and sustained exercise participation. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness* 22 (3).
- SQUASH-UUTISET (1994) Suomen squashliitto (1).
- SUOMEN GALLUP OY & SUOMEN KUNTOURHEILUN EDISTÄMISSÄÄTIÖ (1994a) Työpaikkaliikunta –henkilöstöhuollosta vastaavat 1994.
- SUOMEN GALLUP OY & SUOMEN KUNTOURHEILUN EDISTÄMISSÄÄTIÖ (1994b) Työpaikkaliikunta –työssä käyvä väestö 1994.
- SUOMEN GALLUP OY & SUOMEN KUNTOURHEILULIITTO RY (1993) Yrityслиikunnan vuosikirja. Hangob Kirjapaino Oy.
- TELAMA, R. (1976) Liikunnan ja työpaikkaliikunnan käsitteistä. *Stadion* 13 (2).
- TURUN TYÖPAIKKALIIKUNNAN FESTIVAALI 8.-10. 9. -95 (1995) Harrasteliikunta (1).
- TYÖKYKY KORKEALLE (1992) Työkyky kunniaan -projekti. Kirjapaino Oy Maakunta. Joensuu.
- TYÖPAIKKALIIKUNTA TUO TULOSTA (1993) Teoksessa Ilmarinen, M. (toim.) Liikunta lisää voimavaroja. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 84. Helsinki, 50.
- UPM-KYMMENE LIIKUTTAA VALKEAKOSKELLA (1999) *Kipinät* 2 (4), 16.

- VASANKARI, T. (1997) Yritykset löytäneet taas liikunnan. Vierumäkeläinen (1).
- VIREÄ TYÖNTEKIJÄ JAKSAA ENEMMÄN (1996) Kuntolehti (5).
- VUORIO, P. (1988) Työliikunta työsuojelun välineenä. Liikunta ja tiede 25 (2).
- WUOLIO, E-L. (1982) Suomen liikuntahistoria. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisuja no 88. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- YLIKOSKI, M. (1992) Terveyskasvatus ja liikunta. Teoksessa Liikunta ja työkyky. Hanasaari 16.3.1992 seminaariraportti. Työterveyden Edistämisyhdistys ry. Helsinki.
- YRITYKSET TUKEVAT TYÖPAIKKALIIKUNTAA (1994) Hyvinvointi (1). Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry. Kymen Lehtipaino.
- YRITYKSISSÄ TEKIJÄT KUNTOON (1996) Liikunta & tiede (6).

Liite 1.

Arvoisa yrityksen liikuntatoiminnasta tai henkilöstöasioista vastaava

## TUTKIMUS TYÖPAIKKALIIKUNNASTA

Työpaikkaliikunta on ollut viime aikoina julkisuudessa paljon esillä. Siitä käyty keskustelu on usein liittynyt työntekijöiden terveysongelmiin, työpaikalla viihtymättömyyteen ja ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Yleisesti on tunnustettu, että liikunta hyödyttää sekä yritystä että sen työntekijöitä. Hyväkuntoinen, terve ja työpaikallaan viihtyvä henkilöstö on tavoite, jonka saavuttamisessa oikein hoidettu työpaikkaliikunta saattaa olla apuna.

Merkittävydestään huolimatta työpaikkaliikuntaa on tutkittu melko vähän. Eritoten kaivataan tietoa yritysten järjestämän liikuntatoiminnan laajuudesta ja yritysjohton asenteista työpaikkaliikuntaa kohtaan.

Jyväskylän yliopiston liikunnan sosiaalitieteiden laitoksen sekä Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työpaikkaliikunnan järjestämisen todellinen tilanne yrityksissä. Tutkimus tehdään pro gradu –opinnäytteenä. Tutkijana on liikuntatieteiden ylioppilas Reetta Hovi. Tutkimuksen tieteellisestä ohjauksesta vastaa liikunnan sosiaalitieteiden laitos ja käytännön organisoinnista Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry yhdessä tutkijan kanssa.

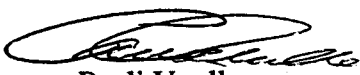
Tutkimuksessa Turun alueen työpaikat on jaettu toimialan mukaan ryhmiin, joista yrityksenne on valittu mukaan ositetulla otannalla. Osoitetietonne olemme saaneet Turun Seudun Kehittämiskeskukseen (TAD Centren) yritysrekisteristä. Vastauksianne tullaan käsittelemään täysin luottamuksellisesti. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeitä, että vastaatte kyselylomakkeeseen teille soveltuviin osioihin, vaikka työpaikallanne ei tällä hetkellä järjestettäisikään työpaikkaliikuntaa.

Toivomme teidän palauttavan täytetyn kyselylomakkeen oheisessa palautuskuoressa 29.3.2000 mennessä Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n toimistoon, Rieskalähteentie 55, 20300 Turku. Mikäli kysymyksissä ilmenee epäselvyyttä tai haluatte lisätietoja, voitte ottaa yhteyttä Reetta Hoviin, puh. 040-7463398.

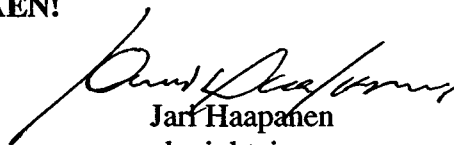
Täyttämällä oheisen kyselylomakkeen annatte osaltanne korvaamatonta tietoa tutkimukseen, joka onnistuessaan hyödyttää myös yritystä itseään. Se auttaa kehittämään ja toteuttamaan työpaikkaliikuntaa, joka palvelee entistä paremmin yrityksiä ja niiden henkilöstä. Tutkimus on vapaasti kyselyyn vastanneiden yritysten käytettävissä ja sen tuloksista toimitetaan pyydettyä tiivistelmä yrityksille.

Vastanneiden kesken arvotaan kaksi Silja Linen 200 mk:n lahjakorttia. Jos haluatte osallistua arvontaan, laittakaa yhteystietonne ohessa lähetettyyn arvontalappuun ja lähettäkää lappu kyselylomakkeen mukana.

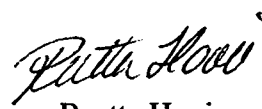
**YHTEISTYÖSTÄ KIITTÄEN!**



Pauli Vuolle  
Professori  
Jyväskylän yliopisto



Jari Haapainen  
aluejohtaja  
LiikU ry



Reetta Hovi  
liik. yo  
tutkija



## TYÖPAIKKALIIKUNTATUTKIMUS

Vastaa rastittamalla annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten yrityksenne tilannetta kuvaava vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus tarkoitukseen varatuille riveille. Anna vastaukset vuoden 1999 tietojen perusteella. Kyselylomake on kaksipuolinen.

Yrityksellä tässä kyselyssä tarkoitetaan Turun alueen yrityksiä, liikkeitä, tehtaita, virastoja, yhdistyksiä, liittoja jne. Kysymykset koskevat vain Turun alueella (Askainen, Kaarina, Lemu, Lieto, Masku, Merimasku, Naantali, Paimio, Piikkiö, Raisio, Rusko, Rymättylä, Sauvo, Turku, Vahto, Velkua) olevia toimipisteitä.

Työpaikkaliikunnalla tarkoitetaan yrityksen jollakin tavalla organisoimaa tai tukemaa kuntoliikuntaa, kilpailutoimintaa, taukoliikuntaa, liikuntaprojekteja, liikuntapäiviä, kuntotestauksia tai muuta liikuntatoimintaa työajalla, työajan ulkopuolella, työpaikalla tai muualla, myös avustukset liikuntatoimintaan lasketaan kuluvaksi työpaikkaliikuntaan (esim. liikuntaraha).

1. Yrityksen toimiala
- Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous
  - Teollisuus, sähkö-, kaas- ja vesihuolto
  - Rakennustoiminta
  - Tukku ja vähittäiskauppa, ravitsemis- ja majoitustoiminta
  - Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne
  - Rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja liike-elämää palveleva toiminta
  - Yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut (mm. julkinen hallinto, koulutus, terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut)
  - Muu

2. Henkilökuntanne kokonaismäärä \_\_\_\_\_ henkilöä (kaikki Turun alueen toimipaikat yhteensä, kts. yllä)

3. Henkilökunnasta on naisia \_\_\_\_\_ hlöä ja miehiä \_\_\_\_\_ hlöä

4. Yrityksellänne on toimipisteitä Turun alueella \_\_\_\_\_ kpl

## TYÖPAIKKALIIKUNNAN ORGANISOINTI

5. Järjestetäänkö yrityksessänne työpaikkaliikuntaa

- ei, jos ei järjestetä vastaa vielä kysymyksiin nro 40, 47 ja 48  kyllä

6. Onko yrityksenne työpaikkaliikunnan järjestäminen

- säännöllistä  satunnaista  en osaa sanoa

7. Onko yrityksessänne

- päätoimista työpaikkaliikunnan ohjaajaa
- osapäiväistä työpaikkaliikunnan ohjaajaa
- henkilöä/henkilöitä, joka hoitaa työpaikkaliikunnan organisoinnin oman toimen ohella

8. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen myöntävästi, niin mikä on kyseisen henkilön koulutus?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> liikunnanohjaaja                | <input type="checkbox"/> liikunnanopettaja             |
| <input type="checkbox"/> fysioterapeutti                 | <input type="checkbox"/> liikunnanohjauskurssin käynyt |
| <input type="checkbox"/> muu kuin liikunta-alan koulutus | <input type="checkbox"/> en osaa sanoa                 |

9. Kenelle kuuluu yrityksessänne työpaikkaliikunnan käytännön organisointi?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> työpaikan johdolle                   | <input type="checkbox"/> palkatulle asiantuntijalle                                  |
| <input type="checkbox"/> henkilöstöhallinnolle                | <input type="checkbox"/> työterveyshuollolle   |
| <input type="checkbox"/> työpaikan urheiluseuralle            | <input type="checkbox"/> työnantajan valitsemalle ryhmälle                           |
| <input type="checkbox"/> työntekijöiden valitsemalle ryhmälle | <input type="checkbox"/> työntekijöiden ja työnantajan yhdessä valitsemalle ryhmälle |
| <input type="checkbox"/> jollekin muulle, mille? _____        |  |
| <input type="checkbox"/> en osaa sanoa                        |  |

## TYÖPAIKKALIIKUNNAN MUODOT

### TAUKOLIIKUNTA

Taukoliikunnalla tarkoitetaan työajalla tapahtuvaa lyhytaikaista virkistävää ja rentouttavaa liikuntaa, jota järjestetään vastapainona yksipuolisille ja staattisille työasennoille.

10. Järjestetäänkö yrityksessänne taukoliikuntaa työntekijöille työaikana

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ei, siirry kysymykseen nro 12 | <input type="checkbox"/> kyllä, kuinka usein? |
|  | <input type="checkbox"/> silloin tällöin      |
|  | <input type="checkbox"/> säännöllisesti       |

11. Taukoliikunnan ohjaa  yrityksenne oma työntekijä

muualta palkattu ohjaaja

muu, kuka? \_\_\_\_\_

### OHJATTU LIIKUNTATOIMINTA

= yrityksen järjestämä/palkkaama ohjaaja vetää

12. Järjestääkö yrityksenne työntekijöillenne ohjattua kuntoliikuntaa (ei koske taukoliikuntaa eikä omaehtoista liikuntaa)?

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ei, siirry kysymykseen nro 14 | <input type="checkbox"/> kyllä |
|--|--------------------------------|

13. Merkitse alla olevaan taulukkoon, missä lajeissa, kenelle, kuinka usein ohjattua kuntoliikuntaa järjestetään, kuka on järjestäjänä, kenen ovat liikuntatila ja paljonko lajeissa on osallistujia.

liikuntalaji	kohderyhmä	järjestetään krt/vko	järjestäjä	liikuntatilat		osallistujia noin
				oma	muu	
Esimerkki: aerobic	kaikki	2	työnantaja		X	20
<b>Työaikana järjestetty ohjattu liikunta</b>						
<b>Työajan ulkopuolella järjestetty ohjattu liikunta</b>						

## KUNTO- JA VIRKISTYSLIIKUNTATAPAHTUMAT

14. Järjestääkö yrityksenne työntekijöilleen kunto- ja/tai virkistysliikuntatapahtumia?

- ei, siirry kysymykseen nro 16  kyllä

15. Jos järjestää, niin minkälaisia

- liikuntatapahtumia työajalla  liikuntatapahtumia työajan ulkopuolella  
 liikuntaviikonloppuja  liikuntalomia  
 muita, mitä? \_\_\_\_\_

16. Osallistuvatko yrityksenne työntekijät muiden tahojen järjestämiin kuntoliikuntatapahtumiin yrityksenne edustajina (esim. työpaikkaliikuntafestivaalit, massahiihdot, -juoksut)?

- ei  kyllä, mihin? \_\_\_\_\_

## TYÖNTEKIJÄN OMAEHTOINEN LIIKUNTA

17. Tukeeko työnantaja työntekijöidenne liikuntaharrastusta

a) maksamalla osallistumismaksun muiden yhteisöjen järjestämään ohjattuun liikuntaan?

- ei  kyllä, mitä? \_\_\_\_\_

b) korvaamalla työntekijöille heidän henkilökohtaisesta liikunnanharjoittamisesta aiheutuneita menoja?

ei  kyllä, mitä? \_\_\_\_\_

18. Voivatko yrityksenne työntekijät harrastaa omaehtoista liikuntaa työajalla?

ei  kyllä, minkä verran \_\_\_\_\_ t/vko

19. Onko työntekijöillänne säännöllistä (ei kilpailullista) harjoitus/harrastustoimintaa joukkueurheilulajeissa?

ei  kyllä, seuraavissa lajeissa: \_\_\_\_\_

## PUULAAKIURHEILU/KILPAILUTOIMINTA

20. Osallistuuko yrityksenne työpaikkojen väliseen puulaakiurheiluun/kilpailutoimintaan?

ei  kyllä, seuraavissa lajeissa: \_\_\_\_\_

21. Järjestetäänkö yrityksessänne yrityksen sisäistä kilpailutoimintaa?

ei  kyllä, seuraavissa lajeissa: \_\_\_\_\_

## TYÖPAIKKAURHEILUSEURA/HENKILÖKUNTAKERHO

22. Onko työpaikallanne työpaikkaurheiluseuraa/-seuroja tai liikuntatoimintaa järjestävää henkilökuntakerhoa?

ei, siirry kysymykseen nro 26  kyllä:  
 työpaikkaurheiluseura \_\_\_\_\_ kpl  
 liikuntatoimintaa järjestävä  
henkilökuntakerho \_\_\_\_\_ kpl

23. Kuuluuko työpaikkaurheiluseuranne johonkin keskusjärjestöön/katto-organisaatioon?

ei  kyllä, mihin? \_\_\_\_\_

24. Työpaikkaurheiluseuranne/henkilökuntakerhonne toiminta on

yksinomaan kilpailutoimintaa  yksinomaan kuntoliikuntaa  
 molempia

25. Mitä liikuntalajeja työpaikkaliikuntaseurassanne/henkilökuntakerhossanne harrastetaan?

---

---

---

## MUU TYÖPAIKKALIIKUNTA

26. Järjestetäänkö yrityksessänne muuta työpaikkaliikuntaa kuin edellä on mainittu

ei

kyllä, mitä?

kuntotestejä työajalla

kuntotestejä työajan ulkopuolella

työntekijät saavat liikuntarahaa \_\_\_\_\_ mk/kk

muuta, mitä? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## LIIKUNTAPAIKAT

27. Onko yrityksellänne omia tai vuokrattuja liikuntapaikkoja/-tiloja?

ei, siirry kysymykseen nro 29

kyllä, mitä? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

28. Onko työntekijöillänne käyttöoikeus työajan ulkopuolella yrityksenne liikuntatiloihin?

ei

kyllä:

korvausta vastaan

ilmaiseksi

## OSALLISTUJAT

29. Arvioi kuinka suuri osa yrityksenne työntekijöistä osallistuu työpaikkaliikuntaan? (n. 10%:n tarkkuudella)

säännöllisesti \_\_\_\_\_ %

silloin tällöin \_\_\_\_\_ %

ei koskaan \_\_\_\_\_ %

en osaa sanoa

30. Saavatko liikuntaa harrastavat työntekijä joitakin ylimääräisiä etuja (esim. palkanlisät, ylimääräiset vapaat)?

ei

kyllä, mitä? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## TYÖPAIKKALIIKUNNASTA INFORMOINTI

31. Miten yrityksenne informoi työntekijöilleen työpaikkaliikunnasta?

ilmoitustaulun välityksellä

sähköpostitse

toimistopalaverien yhteydessä

kirjeitse

muulla tavoin, miten? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## YHTEISTYÖTAHOT

32. Onko yrityksellänne yhteistyötä työpaikkaliikunnan osalta seuraavien tahojen kanssa?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> liikuntavirasto tai vastaava | <input type="checkbox"/> Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry |
| <input type="checkbox"/> liikuntaseurat               | <input type="checkbox"/> lajiliitot                            |
| <input type="checkbox"/> kuntourheiluliitot           | <input type="checkbox"/> liikuntapalveluja tarjoavat yritykset |
| <input type="checkbox"/> oppilaitokset                | <input type="checkbox"/> muut yritykset                        |
| <input type="checkbox"/> muu, mikä? _____             |  |

33. Mitkä ovat tärkeimmät yhteistyömuodot?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> tiedon välittäminen yhteistyössä | <input type="checkbox"/> tapahtumien järjestäminen yhteistyössä |
| <input type="checkbox"/> liikuntapalvelujen ostaminen     | <input type="checkbox"/> palvelujen vaihtaminen                 |
| <input type="checkbox"/> muu, mikä? _____                 |   |

34. Minkälaista yhteistyötä yrityksenne kaipaa työpaikkaliikunnan osalta?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## KUSTANNUKSET/RAHOITUS

35. Paljonko yrityksenne käytti rahaa työpaikkaliikuntaan v. 1999?

\_\_\_\_\_ mk yhteensä \_\_\_\_\_ mk/työntekijä  en osaa sanoa

36. Tästä summasta

kuntoliikunnan osuus oli n. \_\_\_\_\_% kilpaliikunnan osuus oli n. \_\_\_\_\_%  en osaa sanoa

37. Miten työpaikkaliikunnasta aiheutuneet kustannukset katetaan yrityksessänne?

- työnantaja maksaa kaikki kustannukset
- työnantaja maksaa osan kustannuksista, kuinka monta prosenttia? n. \_\_\_\_\_%
- työntekijä maksaa kaikki kustannukset
- en osaa sanoa

38. Mistä työpaikkaliikunnasta aiheutuneet kustannukset syntyvät? (Merkitse suuruusjärjestyksessä tärkeimmät seuraavista vaihtoehdoista 1=suurin kustannusten aiheuttaja, 2=toiseksi suurin kustannusten aiheuttaja jne.)

- \_\_\_\_\_ tilojen vuokra/kunnossapito
- \_\_\_\_\_ ohjaajien ja vetäjien palkkiot
- \_\_\_\_\_ tapahtumien järjestäminen
- \_\_\_\_\_ liikuntarahen anto työntekijöille
- \_\_\_\_\_ työntekijöiden omaehtoisen liikuntatoiminnan tukeminen
- \_\_\_\_\_ laitteet
- \_\_\_\_\_ tiedotus
- \_\_\_\_\_ muu, mikä? \_\_\_\_\_

39. Saako yrityksenne joltakin taholta korvausta työpaikkaliikunnasta aiheutuvista kustannuksista (esim. KELA)?

ei  kyllä, miltä? \_\_\_\_\_

## HYÖDYT/HAITAT

40. Miten arvioisitte seuraavien tekijöiden rajoittavan työpaikkaliikunnan järjestämistä yrityksessänne?

	ei rajoita	rajoittaa jonkin verran	rajoittaa melko paljon	rajoittaa erittäin paljon	en osaa sanoa
1. ohjaajien puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. tilojen puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. rahan puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. organisoijan puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. kiinnostuksen puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

41. Onko työpaikkaliikunta yrityksessänne vaikuttanut myönteisesti seuraaviin asioihin?

	ei lainkaan	hieman	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
1. parantanut työntekijöiden toimintakykyä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. vähentänyt terveydenhuoltomenoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. vähentänyt poissaolokuluja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. lisännyt työtyytyväisyyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. liikunnallisesti aikaisemmin passiiviset ovat osallistuneet työpaikkaliikuntaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

42. Onko työpaikkaliikunta yrityksessänne vaikuttanut seuraaviin negatiivisiin asioihin?

	ei lainkaan	hieman	melko paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
1. lisännyt liikuntavammoja/-tapaturmia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. lisännyt sairaspöissaoloja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. laskenut työtehoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. vähentänyt työviihtyvyyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. kasvattanut terveydenhuoltomenoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

43. Miten tärkeinä yrityksenne pitää seuraavia asioita koskien työpaikkaliikuntaa?

	ei lainkaan tärkeää	hieman tärkeää	melko tärkeää	erittäin tärkeää	en osaa sanoa
1. sairaspöissaolot vähenevät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. yrityksen maine/imago paranee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. työntekijöiden välinen yhteistyö paranee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. työntekijöiden terveys/työkyky paranee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. liikunnallisesti passiiviset osallistuvat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Onko työpaikkaliikuntaan investointi ollut mielestänne kannattavaa?

ei  kyllä

## TUTKITTU TIETO

45. Onko yrityksessänne tutkittu jollakin tavalla työpaikkaliikuntaa?

ei  kyllä, mitä on tutkittu? \_\_\_\_\_

46. Onko yrityksessänne tutkittu työntekijöiden liikuntakäyttäytymistä?

ei  kyllä

## TULEVAISUUS

47. Aikooko yrityksenne jatkossa järjestää työpaikkaliikuntaa?

ei  kyllä, miten?  en osaa sanoa

kuten aikaisemmin

enemmän, mitä? \_\_\_\_\_

vähemmän, mitä? \_\_\_\_\_

48. Haluatteko materiaalia tai yhteydenoton Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:ltä koskien työpaikkaliikuntaa?

ei  kyllä:

materiaalia

yhteydenoton

yritys: \_\_\_\_\_

nimi: \_\_\_\_\_

osoite: \_\_\_\_\_

puh: \_\_\_\_\_

**ERITTÄIN SUURI KIITOS VASTAUKSESTANNE!** Lähettäkää kyselylomake mukana tullessa vastauskuoressa Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n toimistoon (Rieskalähteentie 55, 20300 Turku).