

Susanna Iivonen

LIIKUNNAN MERKITYS TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNISSA

Tapaustutkimus Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijöistä

Jyväskylän yliopisto

Liikunnan sosiaalitieteiden laitos

Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon

Pro gradu -tutkielma

Syksy 2001

TIIVISTELMÄ

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Liikunnan sosiaalitieteiden laitos/liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

IIVONEN, SUSANNA: Liikunnan merkitys työyhteisön hyvinvoinnissa -
tapaustutkimus Jyväskylän yliopiston hallintoviraston
työntekijöistä

Pro gradu -tutkielma,
Liikuntasuunnittelu ja -hallinto
2001
81 sivua + 4 liitesivua

Tutkimus selvittää työpaikkaliikunnan merkitystä työyhteisön hyvinvoinnin aikaansaajana sekä organisatorisesta, että yksilöllisestä näkökulmasta. Hyvinvointi työyhteisössä koostuu sekä fyysisestä työkyvystä, että henkisestä hyvinvoinnista, jossa työntekijä kokee elämänsä tyydyttäväksi työyhteisön jäsenenä.

Tutkimuksessa tuodaan esille niiden tekijöiden merkitys, jotka työpaikkaliikunnan kanssa vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin. Yksilöiden välillä on eroja siinä, mitkä työhyvinvoinnin osatekijöistä koetaan parhaiten edistävän työhyvinvointia. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu sisäisen palkinnon aikaansaamaan jatkuvaan motivaatioon, joka saa yksilön ja työyhteisön pitämään yllä mekanismeja, jotka edistävät sen hyvinvointia.

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijät. Tutkimus suoritettiin keväällä 2000 ja menetelmänä oli kyselylomake. Tulosten pohjalta aineisto jakautui aktiivisesti liikuntaa harrastavien ryhmään, sekä liikunnallisesti passiivisten ryhmään, jotka kumpikin muodostivat n. 50 % aineistosta, ja jotka jakaantuivat alaryhmiin sen mukaan, millaista merkitystä työpaikkaliikunnalla oli työhyvinvoinnissa. Eniten positiivista merkitystä työpaikkaliikunnalla työhyvinvointiin oli ideaaliryhmässä, jonka liikunnan harrastus koostui pelkästään työpaikkaliikunnasta. Vähiten työpaikkaliikunnalla oli merkitystä niille työntekijöille jotka eivät harrastaneet säännöllisesti liikuntaa, eivätkä kokeneet liikunnan tuottavan heidän hyvinvointiaan edistävää sisäistä palkintoa.

Tutkimus osoitti, että työpaikkaliikuntaa palvelee paremmin niiden työntekijöiden työhyvinvointia, jotka muutenkin noudattavat liikunnallista elämäntapaa, kuin niiden, jotka osallistuvat työpaikkaliikuntaan ulkoisen palkinnon, esim. rahan houkuttelemisena.

Avainsanat: työyhteisö, hyvinvointi, työpaikkaliikunta, motivaatio, palkinto

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	10
1.1 Toistaako historia itseään?	10
1.2 Entä henkinen hyvinvointi?	13
1.3 Työ, työympäristö ja elintavat työkykyyn vaikuttavina tekijöinä	16
1.4 Muutoksen piirteitä yhteiskunnassa	17
1.5 Liikunta ja työkyky	21
1.6 Keski-ikäiset liikunnan harrastajina	22
1.6.1 Tärkeät asiat liikunnan harrastamisessa	23
1.6.2 Koulutuksen, ammattiaseman ja työn yhteydet liikuntaharrastuneisuuteen	24
2 LÄHESTYMISTAPOJA TYÖHYVINVOINTIIN	27
2.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta	27
2.1.1 Tyky- toiminnan taloudelliset vaikutukset	29
2.1.2 Työkykyindeksi ja henkilöstötilinpäätös	31
2.1.3 Esimerkkitapaus ryhmäliikunnasta	31
2.2 Organisaation syvälinen muutos	33
2.3 Motivaatioteoriat	35
2.3.1 Motivaatio henkilökohtaisena investointina	36
2.3.2 Palkinto henkilökohtaisen investoinnin tuloksena	38
2.3.3 Sisäiset ja ulkoiset palkinnot	40
3 TUTKIMUKSEN KOHDEJOUKKO, TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMETODI	43
3.1 Tutkimuksen kohdejoukko	43
3.2 Tutkimusongelma	46
3.3 Tutkimusmetodi	48
3.3.1 Kyselylomake menetelmänä	49
3.3.2 Tutkimusaineiston sisäinen ja ulkoinen luotettavuus	51

4 TULOKSET	55
4.1 Monivalintakysymyksistä saadut vastaukset	55
4.2 Tutkimusaineistosta muodostetut tyypittelyt	61
5 TUTKIMUKSEN MERKITYKSEN ARVIOINTI	63
5.1 Miten tutkimustuloksia voitiin tulkita	64
5.2 Tutkimuksen kohdejoukon työhyvinvointi jatkossa?	70
POHDINTA	75
LÄHTEET	79
LIITE	

JOHDANTO

Työuupumuksesta ja työssä jaksamisesta on julkaistu pelkästään Suomessa noin 500 tutkimusta ja selvitystä 1990-luvulla. Tutkimuksiin on kulunut noin 600 miljoonaa markkaa. Tutkijoiden palkkoihin on kulunut lisäksi 100-200 miljoonaa. Ei olla edes laskettu, kuinka monta selvitystä työnantajat, ammattiliitot ja oppilaitokset ovat tehneet ja kuinka paljon rahaa niihin on mennyt. Valtion laitoksissa on nytkin tekeillä useita työuupumusta käsitteleviä tutkimuksia. Mitä noilla rahoilla on saatu aikaan? Viidensadan tutkimuksen joukosta satunnaisesti valitut 20 tutkimusta paljastavat, että selvitys toisensa jälkeen löytää samat puutteet ja toistaa samoja ohjeita. (Lindberg ja Vesikansa 1999.)

Edellä referoitu Lindbergin ja Vesikansan (1999) artikkeli kuvaa mielestäni hyvin tilannetta, jossa Suomessa tällä hetkellä ollaan. Yksilö itse on ratkaisevassa asemassa oman terveytensä ja työkykynsä kannalta. Jotta muutos parempaan suuntaan työssä jaksamisessa pääsee tehokkaasti ja pitkäkestoisesti tapahtumaan, on halu tähän muutokseen lähdeittävä yksilöstä itsestään. Väliaikaisilla työpaikkaliikuntaohjelmilla on varmasti ainakin hetkellisesti yksilön fyysistä työkykyä ja -jaksamista parantava vaikutus, mutta jatkuvaa kunnon ylläpitämistä ne eivät takaa. Hyvä työkyky vaatii yksilön jatkuvaa motivaatiota huolehtia omasta kunnostaan.

Toisaalta voidaan kysyä, ollaanko liikunnan ja työpaikkaliikunnan merkitystä työntekijöiden kokonaistyöhyvinvointiin kentässä korostettu liikaa? Ollaanko liikuntaa käytetty lääkkeenä työyhteisöjen hyvinvointia parannettaessa liian moneen vaivaan. Ehkä varsinaiset työhyvinvointia syövyttävät tekijät piilevätkin syvemmällä työyhteisöissä moniin eri asiayhteyksiin, tilanteisiin ja vuorovaikutussuhteisiin kietoutuneina? Vaikka monet aiemmat tutkimukset ovat kiistatta osoittaneet liikunnan positiiviset vaikutukset ihmisten fyysiseen terveydentilaan ja henkiseen hyvinvointiin, on tämä mielessä pitäen tarkoitus lähestyä liikunnan roolia työyhteisön hyvinvoinnissa ottamalla huomioon myös työyhteisössä muut erilaisia vaikutuksia aikaansaavat mekanismit. Tämä tutkimus on eräänlainen vuoropuhelu määrällisen ja laadullisen tutkimusotteen välillä. Siinä määrällisyyttä edustaa mm. Sosiaali- ja terveysministeriön

(STM) alullepanema työkykyä ylläpitävän (tyky-) toiminnan tarkastelu, jossa liikunta nähdään merkittävässä roolissa työyhteisön hyvinvoinnissa. Laadullista tutkimusotetta edustaa ”astetta syvemmällä” työyhteisön ja yksilön tasoilla vaikuttavien mekanismien tarkastelu, jossa liikuntaa lähestytään osana työyhteisön ja ihmismielen kokonaisuuksia.

Työkyvyn muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky lukuisine eri tasoineen. Lisäksi motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat työkykyyn. (Ilmarinen 1995, 31). Liikunnan vaikutuksista työyhteisöön on tehty runsaasti tutkimusraportteja. Pääasiassa on tutkittu liikunnan vaikutusta poissaoloihin ja terveydenhoitokuluihin. (Smolander 1995b,57.)

Työpaikkaliikunnan laatuun ja määrään vaikuttavat mm. ihmisen omat mieltymykset ja tavoitteet sekä ihmisen motivaatio ja kunto. Liikuntamuodon valintaan vaikuttaa mm. työn laatu. (Smolander 1995a,63.) Työkykyä ylläpitävän toiminnan tuloksena työn tuottavuus paranee. Yhden prosentin lisäys yksilötuottavuudessa merkitsee vuodessa 5 miljardin kasvua Suomen kansantaloudessa. (Smolander 1995b, 59.) Jotta työyhteisön hyvinvointia lähestyttäisiin kokonaisvaltaisemmin kuin liikuntaohjelmien positiivisia vaikutuksia sairauspoissaoloihin ja talouteen tarkastelemalla, on huomioitava yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset. Punnonen (1999) kirjoittaa olemassa olevien rakenteiden purkautumisesta ja yksilöllisyyden korostumisen lisääntymisestä. Jälkimodernissa yhteiskunnassa yksilöllinen vastuu ja erilaisten mahdollisuuksien näkeminen ympäristössä säätelevät keskeisesti toimintaa. Tällainen elämäntapa sopii hyvin tilanteeseen, jossa työ- ja toimintamahdollisuuksia on runsaasti. Jos mahdollisuudet vaikkapa työelämässä ovat rajalliset, tällä toimintatavalla ei ole useimmille ihmisille paljoakaan tarjottavaa. (Punnonen 1999, 112-113.) Työyhteisön hyvinvoinnissa Punnonen esille tuomat yksilöllisyyden ja epävarmuuden tunteen lisääntyminen ovat syvemmällä organisaatiossa ja sen jäsenten mielissä merkityksiä antavia tekijöitä. Jos yksilö tiedostamatta tai tiedostaen on tällaisten vaikutusten alaisena, saa hänen henkinen hyvinvointinsa ja työhyvinvointinsa osansa siitä.

Juuti (1995) lähestyy työyhteisön syvärakenteissa vaikuttavia mekanismeja psykologisesta näkökulmasta. Ongelman asettelun muodostavat ympäristön nopeiden muutosten ja ongelmien monimutkaisuuden vaatimat entistä radikaalimmat keinot

työyhteisön kehittämiseksi ja elinvoimaisuuden säilyttämiseksi. Organisaatiossa tarvitaan syvällisempää muutosta, jossa muutetaan koko organisaation toiminta-ajatusta ja kulttuuria. Tällainen oppiva organisaatio kykenee muuntumaan jatkuvasti ja sopeutumaan uudenlaisiin ympäristöihin. Juuti (1995) kritisoi perinteisiä ja pinnallisia työyhteisön hyvinvoinnin edistämistoimia, jotka kuluttavat aikaa, rahaa sekä ihmisiä maksamatta takaisin sitä, mitä niihin on investoitu. (Juuti 1995, 2-4.) Organisaation syvälinen murros ja sen seurauksena tasapainoisen, oppivan organisaation kehittyminen on maailmanlaajuisestikin harvinaisuus, ja ajatuksena ideaali. Samankaltaisesta ideaaliajattelusta on kysymys, kun lähestytään yksilöä ja hänen perimmäisiä motiivejaan tehdä elämässään asioita, jotka saavat hänet kokemaan elämänsä tyydyttäväksi sekä antavat hänelle henkistä hyvinvointia.

Motivaatio on keskeinen aikaansaaja kaikessa, mitä yksilöt tekevät, oli kysymys työn teosta, terveydentilasta huolehtimisesta tai liikunnan harrastamisesta. Maehr ja Braskamp (1986) käyttävät teoriassaan motivaation mittarina yksilön henkilökohtaista investointia. Henkilökohtainen investointi on yksilön voimavarojen: ajan, taitojen ja energian kuluttamista johonkin asiaan. Voimavarojen kulutuksen liikkeellepaneva voima on palkinto, jonka yksilö saa ”vastineeksi investoinnistaan”. Palkintoja voidaan luokitella sisäisiin ja ulkoisiin palkintoihin ja niiden vahvuus jatkuvan motivaation aikaan saajina vaihtelee sen mukaan, millaiseksi yksilö palkinnon merkityksen kokee. (Maehr & Braskamp 1986 Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.) Sisäinen palkinto, esim. elämänsä tyydyttäväksi kokemisen tunteen syntyminen, on jatkuvan motivaation ylläpidossa vahvempi verrattuna ulkoiseen palkintoon, josta esimerkkinä käy vaikkapa raha. Jos yksilö kokee sisäisen palkinnon aikaansaamia positiivisia tuntemuksia, palaa hän näiden tuntemusten saattamana yhä uudestaan tuntemuksia herättäneiden asioiden pariin. Jos liikunnan harrastaminen herättää yksilössä tällaisia tuntemuksia, saa hän palkinnoksi paitsi henkistä hyvinvointia, myös paremman fyysisen terveydentilan. Jos työpaikkaliikunta pystyy palkitsemaan työntekijää sisäisesti, on työpaikkaliikunnalla merkittävä rooli hänen työhyvinvoinnissaan. Voidaan puhua eräänlaisesta positiivisesta kierteestä, jossa sisäisen palkinnon aikaansaama jatkuva motivaatio saa ihmisen omaehtoisesti tekemään asioita, jotka ovat hänelle hyväksi.

Tutkimuksen lähtöasetelmissä tarkastellaan työkykyä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa

sekä peilataan niitä historian ja yhteiskuntamuutoksen taustaa vasten. Tutkimukseni kohdejoukon liikunnan harrastamista lähestytään sosioekonomisesta näkökulmasta sekä tarkastelemalla liikuntaan liittyviä mieltymyksiä. Liikuntaa käsitellään työkyvyn osana. Samalla lähestytään sen roolia työhyvinvoinnin kokonaisuuden näkökulmasta. Tästä päästään varsinaiseen tutkimuksen teoriaosioon, jossa tuodaan esille erilaisia lähestymistapoja työhyvinvointiin. STM:n tyky -toiminnan tarkastelusta siirrytään laadullisempiin aihealueisiin, joissa problematisoidaan organisaation syvällistä muutosta Juutin (1995) sekä motivaatioteorioita Chelladurain (1999) mukaan.

Tutkimuksen empiirisen osan muodostaa Jyväskylän yliopiston hallintoviraston henkilökunnalle suunnattu kyselytutkimus. Kyselyssä selvitettiin tutkimuksen kohdejoukon työkykyä, liikunnan harrastamista sekä henkistä hyvinvointia. Vastauksia haettiin tutkimuksen pääongelmaan: ”mikä merkitys liikunnalla ja työpaikkaliikunnalla on työhyvinvoinnissa”, sekä siitä kumpuaviin alaongelmiin. Perusoletuksena tutkimuksessa on, että työpaikkaliikunnalla on merkitystä työhyvinvoinnissa, silloin kun halu liikkua lähtee yksilöstä itsestä sisäisen palkinnon antaessa jatkuvaa impulssia liikuntamotivaation syntymiselle. Jos työpaikkaliikunnalla tai liikunnalla yleensä ei yksilön elämässä tällaista merkitystä ole, korostuvat hänen työhyvinvoinnissaan muut tekijät. Tällaisia tekijöitä esitellään tutkimustulosten tulkintaosiossa, jossa erilaisia tyypittelyjä tutkimusaineistosta muodostaen saadaan esiin koehenkilöistä se joukko, jolle liikunta ei välttämättä ole henkisen hyvinvoinnin tai työhyvinvoinnin merkittävin aikaansaaja. Tilaa jätetään myös tulkinnoille, jotka kyseenalaistavat koko työhyvinvoinnin olemassaolon mahdollisuuden. Tällaisia tekijöitä voivat olla esim. työntekijän yksityiselämässä vaikuttavat seikat tai sellaiset työyhteisön perusrakenteessa vallitsevat tekijät, jotka vaikuttavat tai jopa kokonaan estävät työhyvinvoinnin.

Toimeksianto tähän tutkimukseen tuli alun perin Jyväskylän yliopiston suunnittelujohtajalta Erkki Tuunaselta, joka kevätlukukaudella 2000 oli puhelimitse pyytänyt silloista liikuntasihteerää ottamaan selvää hallintoviraston henkilökunnan työjaksamisen tilasta. Tuunanen toimi hallintoviraston esimiehenä ja oli sanonut liikuntasihteerille olevansa huolissaan siitä, että työntekijät hallintovirastossa näyttävät uupuneilta. Samalla hän oli pyytänyt liikuntasihteerää laatimaan kyselyn hallintovirastolaisille siitä, millaiseksi he kokevat työpaikkaliikuntapalvelujen tarjonnan

ja tekemään kyselyistä saaduista vastauksista päätelmiä siitä, kuinka liikuntapalvelutarjontaa tulisi kehittää paremmin hallintovirastolaisten tarpeita vastaaviksi. Olin näihin samoihin aikoihin etsimässä itselleni kandidaatin tutkielmaani aihetta ja liikuntasihteeri ehdotti Tuunasen esittämää toimeksiantoa minulle delegoitavaksi.

Keväällä 2000 valmistelin kyselylomakkeen tutkimusongelmieni pohjalta yliopiston hallintovirastolaisille. Kyselylomakkeet lähetettiin sisäisessä postissa toukokuussa 2000 ja palautus tapahtui 6.6.2000 liikuntasihteerille, jonka oli tarkoitus analysoida lomakkeet ja ryhtyä saatujen vastauksien pohjalta toimenpiteisiin, eli kehittämään hallintovirastolaisille tarjottavia työpaikkaliikuntapalveluja. Kesä 2000 kului ja opiskelu alkoi syksyllä ja olin pro gradu -tutkielmani aihetta vailla. Niinpä otin yhteyttä liikuntasihteeriin ja kysyin, kuinka hallintovirastolaisille tehty tutkimus oli edistynyt. Kävi ilmi, että kyselylomakkeet oltiin palautettu liikuntasihteerille, mutta aineistoa ei ollut alettu vielä analysoida. Sain mahdollisuuden jatkaa kandidaatin tutkielmaani pro gradu-tutkielmaksi. Tutkimusongelma alkoi muotoutua mielessäni tavalla, joka jopa kyseenalaistaa työpaikkaliikunnan voimakkaan korostumisen työhyvinvoinnin edistämishjelmissä. Oliko pyyntö tutkimuksen tekemisestä tarkkaan harkittu ja oltiinko työntekijöiden hyvinvoinnista oikeasti kiinnostuneita? Vai oliko tutkimuspyyntö osittain ajan trendien aikaansaannos, jossa jokaisen työyhteisön hyvän imagon säilyttämiseksi on harjoitettava jopa lakisääteisesti toimia, jotka edesauttavat työyhteisön hyvinvointia? Mikä rooli liikunnalla työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämishjelmissä oikeastaan on?

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Luvun tarkoituksena on selvittää taustatekijöitä sekä lähtökohtatilannetta, joista tämän tutkimuksen varsinainen teoriaosuus ja tutkimusongelma saavat perustansa. Eri lähtökohdat teorian ja tutkimusongelman muodostukselle pyritään ottamaan kokonaisvaltaisesti esille lähestymällä tutkimuksen keskeisiä käsitteitä yhteiskunnassa tapahtuva jatkuva muutoksentila huomioiden sekä pitämällä yllä avaraa ja mahdollisimman monia näkökulmia huomioonottavaa, ehkä kriittistäkin tutkimuksellista otetta.

1.1 Toistaako historia itseään?

Yritysten toteuttamat työntekijöiden terveyden edistämishjelmat käynnistettiin Yhdysvalloissa 1920-luvulla työntekijöille suunnatuilla harjoittelu- ja neuvontaohjelmilla. 1940-luvun hyvinvointiohjelmien ja 1950-luvun työsuojeluohjelmien kautta kehitys kulki terveysvaarojen arvioimiseen ja vähentämiseen pyrkiviin ohjelmiin, jotka tehokkaimmillaan laajentuivat eri työntekijäryhmiin suuntautuviin laaja-alaisiin terveydenedistämishjelmiin. (Gebhart ym. 1990; Midanik 1991, Louhevaaran ym. 2000, 244 mukaan.) Yritystasolla laaja-alainen terveyden edistäminen kiteytyy käsitteeseen Worksite health promotion eli terveyden edistäminen yrityksissä. Laaja-alaisen terveydenedistämishjelmien syntymistä 1960-luvulla edistivät havainnot tavallisten sairauksien yhteyksistä elintapoihin, käyttäytymislääketieteen kehittyminen ja lisääntyvät terveydenhuollon aiheuttamat kustannukset työnantajille (Shepard 1986; Wanzel 1994, emt. mukaan).

Yritystasolla laaja-alaiset terveydenedistämishjelmat ovat kehittyneet neljän vaiheen kautta (Goldbeck 1984; Wilson ym. 1996, emt. mukaan). Ensimmäisessä vaiheessa ohjelmilla ei useinkaan ollut yhteyttä terveyteen tai niillä ei tietoisesti tavoiteltu terveyden edistämistä. Toisen sukupolven ohjelmat olivat yksittäisiä kampanjatyyppejä interventioita, jotka kohdistuivat yhteen riskitekijään tai riskikäyttäytymiseen ja

suuntautuivat harvoille työntekijäryhmille. Kolmatta vaihetta luonnehtivat yrityksen kaikille työntekijöille tarjotut työn eri vaaratekijöihin tai terveyttä uhkaavaan käyttäytymiseen kohdistuneet interventiot. Neljännen vaiheen ohjelmat käsittävät laajalajaisesti kaikki päätökset, menettelytavat ja toiminnat, jotka liittyvät työntekijöiden, heidän perheidensä ja asuinyhteisönsä sekä myös yrityksen asiakkaiden terveyteen. (Goldbeck 1984; Wilson ym. 1996, emt. Mukaan.)

Goldbeckin (1984) mukaan yrityksen, työpaikan tai työyhteisön terveydenedistämishjelma on toimenpidekokonaisuus jaksottaisista tai jatkuvista yksilöön, ympäristöön tai organisaatioon kohdistuvista interventioista, jotka on suunniteltu tukemaan terveyttä edistävää käyttäytymistä tavoitteena työntekijöiden optimaalinen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys (Goldbeck 1984, Wilson ym. 1996, Louhevaaran ym. 2000, 244 mukaan.) Suomessa yleismaailmallisen "terveyden edistäminen yrityksissä" -käsitteen yritys- ja työntekijätason painotuksia vastaa työkykyä ylläpitävä tyky- toiminta. Kokonaisvaltaista terveydenedistämishjelmaa on toteutettu Suomessa jo kymmeniä vuosia, mutta edelleen tuoreimmat tutkimukset osoittavat suomalaisten työntekijöiden kärsivän työuupumuksesta. Työuupumusta tai työssä jaksamattomuutta aikaansaavien erilaisten tekijöiden korostuminen vaihtelee mm. yhteiskunnassa kulloinkin vallitsevan tilan mukaan. Tällä hetkellä työntekijöiden hyvinvoinnin tai huonovointisuuden osatekijöistä painottuvat eri seikat kuin esim. 1990-luvun alkupuolella.

Yksipuolinen työ, vanhakantainen johtamistapa, puuttuvat päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuudet sekä huono henki työpaikalla lisäävät enemmän sairauspoissaoloja kuin liikalihavuus, liikunnan puute, runsas tupakointi tai viinanjuonti. Tämä käy ilmi laajasta Kunta8-tutkimuksesta, joka on käynnissä kahdeksassa erikokoisessa kaupungissa. (Vehkakoski 2000.) Tyky-toiminnan positiivisia vaikutuksia ei voida olla noteeraamatta merkittävänä tekijöinä suomalaisten työhyvinvoinnissa. Positiivisia fysiologisia muutoksia tyky-toiminnan liikuntaohjelmien seurauksena on eri tutkimuksissa raportoitu aina verenkiertoelimistön toimintakyvyn kohentumisesta liikunnallisten taitojen ja liikkuvuuden kehittymiseen asti. Työntekijöiden hyvä terveydentila ja toimintakyky, joita tyky-toiminnalla on edistetty, vaikuttavat positiivisesti yrityksen tuottavuuteen, terveyspalvelujen käyttöön,

poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Kuitenkin yrityksen tuottavuuteen vaikuttavat myös lukuisat muut tekijät, joten tutkimuksiin perustuvaa kiistatonta näyttöä ei liikunnan harrastamisen myönteisistä vaikutuksista ole. (Shephard 1996, Louhevaaran 2000, 262 mukaan.)

Jotta liikuntaohjelmien roolia työ-toiminnan (pääasiassa työpaikkaliikuntaa) ja muiden työhyvinvointia edistävien ohjelmien "kantavana voimana" voidaan puolustaa, täytyy alan kriittistä tutkimusta kehittää, sillä yrityksissä toteutetuista liikuntainterventiotutkimuksista murto-osa täyttää tieteellisen tutkimuksen peruskriteerit (Louhevaara 2000, 264.) Tutkimukset on usein raportoitu puutteellisesti ja huolimattomasti. Raporttien perusteella osallistujat ovat usein voimakkaasti valikoituneet interventio- tai vertailuryhmiin tai valintaprosessia ei ole kuvailtu riittävän tarkasti. Intervention toteutumista ei ole myöskään kovin usein pystytty valvomaan tai osoittamaan. Varsin harvat liikuntainterventiotutkimukset pohjautuvat pitävään teoreettiseen viitekehykseen. (emt.)

Voidaan myös kysyä, onko liikunnan rooli työyhteisön hyvinvoinnin edistäjänä ollut ylikorostunut suhteessa kaikkiin muihin tekijöihin, jotka työhyvinvointiin voisivat vaikuttaa? Ovatko yhteiskunta ja työyhteisöt muuttuneet mm. 1990-luvun alun laman seurauksena niin, että liikuntainterventiot paremman fyysisen jaksamisen edistäjinä ovat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta menettäneet merkitystään? Toistaako historia siinä mielessä itseään, että työntekijöiden hyvinvointiin mielen tasolla vaikuttavat tekijät ovat jääneet paitsioon, kun liikuntaa on yhä uudestaan käytetty "lääkkeenä" kärsivältä näyttäneen työyhteisön vaivoihin? Tässä tutkimuksessa pyritään valottamaan liikunnan merkitystä lainkaan vähättelemättä myös niitä työntekijöiden ja organisaation mielen tasolla tapahtuvia seikkoja, joilla yhdessä tai erikseen liikunnan kanssa on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin.

1.2 Entä henkinen hyvinvointi?

Osana ihmisen terveyteen kuuluu kyky tehdä työtä. Pelkkä kyky - henkinen tai ruumiillinen - ei kuitenkaan riitä. On myös oltava mahdollisuus työntekoon ja vielä sellaiseen työhön, joka tuntuu mielekkäältä ja tyydytystä antavalta. Valitettavan monet työntekijät joutuvat suorittamaan työtehtäviä, jotka ovat henkisesti köyhdyttäviä, liian rutiininomaisia ja vähän tyydytystä antavia. Suuri osa päivästä kuluu työssä, jonka aikana olemme tekemisissä työkavereiden ja esimiesten kanssa. Tämä kanssakäyminen ja keskinäisen vuorovaikutuksen sujuminen tai sujumattomuus eivät voi olla jättämättä jälkiä mielialaamme, tunteisiimme ja terveyteemme. Rohkea yritys panostaakin ihmiseen, omaan henkilökuntaansa. Käskyttämiskulttuuri työpaikoilla tulisi vaihtaa kuuntelukulttuuriin ja yhdessä tekemisen iloon. On tietenkin mahdotonta luoda työpaikkoja, joissa kaikki olisivat iloisia ja tyytyväisiä, mutta tutkimalla työyhteisön "heikkoja" kohtia, voidaan lisääntyneen tiedon ja koulutuksen avulla vähentää niitä kitkatekijöitä, joita esiintyy ihmisen ja hänen työympäristönsä välisessä jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Psykkinen ergonomia on aivan yhtä tärkeää kuin hyvät työasennot, valaistus, alhainen melutaso jne. (Toivola 1995, 48-49.)

Liikuntatieteen tohtori ja Likestep-yrityksen (yritys, joka tarjoaa työpaikoille sekä liikuntapalveluita, että henkistä huoltoa) toimitusjohtaja Jarmo Liukkonen kuvailee artikkelissaan "Pelkkä liikunta ei aivan riitä" työkykyä osuvin sanoin. Liukkonen (2000) mukaan toimivan työyhteisön perusta on ihmisen psykososiaalinen hyvinvointi, jossa työntekijän työkyky löytyy korvien välistä. Liukkonen tähdentää, että yrityksissä työkyvyn ylläpitäminen mielletään vielä yleisesti vain kunnan ja fyysisen hyvinvoinnin vaalimiseksi. Tarjolla on pelikimppoja, uimahalli- ja kuntosalikortteja, mutta tämä ei riitä. Mitä eväitä antaa esim. yrityksen sählytunti ylipainoiselle työntekijälle? Ei hän tule edes mukaan. Ja jos työ on puuduttavaa, lisäksi työilmapiiri kireä ja pomo kenkku, ei siinä lentopallon lätkyttely helpota pärjäämistä. On käytävä käsiksi työyhteisöön ja puututtava vuorovaikutukseen, ihmissuhteisiin ja ihmisen pääkopan sisukseen. Tulosta syntyy kehittämällä henkilökunnan minäkuvaa ja keskinäistä kanssakäymistä sekä esimiesten taitoja. Koulutus ohjaa työyhteisöä ja yksilöitä huolehtimaan omasta ja koko porukan hyvinvoinnista. Myönteiset vaikutukset näkyvät monella tapaa: Motivoitunut ja

työstään innostunut työntekijä on tuottavampi kuin stressaantuneeksi ja vieraantuneeksi itsensä tunteva. Uusiin asioihin uskalletaan tarttua pelkäämättä. Liukkosen lähtökohta on, että jokaisesta ihmisestä on hiottavissa esiin timantti, eli hänen vahvat puolensa. Myös johtajatasolla on runsaasti ongelmia, jotka voivat heijastua koko työyhteisöön. Johtotehtävissä on paljon henkilöitä, jotka ovat huippuluokan osaajia tekniikassa, mutta ihmissuhdetaitoihin ei ole saatu välttämättä minkäänlaista koulutusta. Liukkosen (2000) mukaan psykofyysisen treenauksen merkitys alkaa pikkuhiljaa valjeta yrityksille ja kysyntä kasvaa koko ajan. (Liukkonen 2000.)

Edellä esitetyt tekstit työyhteisön henkistä hyvinvointia korostavina puheenvuoroina tuovat esiin näkökohtia, jotka tutkimusongelman kannalta ovat olennaisia. Mikä on liikunnan merkitys työhyvinvoinnin kokonaisuudessa? Pyrin etsimään vastausta henkisen hyvinvoinnin ja liikunnan harrastamisen välisestä yhteydestä tai sen puuttumisesta.

Ihminen kokee, havainnoi ja tuntee ympäristöönsä kokonaisvaltaisesti. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat aikaisemmat kokemukset ja ihmisen kulloinenkin elämäntilanne. (Sosiaali- ja terveysministeriö 1998, 7.) Jotta henkistä hyvinvointia työyhteisössä voitaisiin parantaa, täytyy ottaa huomioon yhtäaikaaisesti useita eri tekijöitä, joista monet ovat hyvin yksilöllisiä ja jopa vaikeasti havaittavissa saati operationalisoitavissa. Tällaisia vaikeahkosti käsiteltävissä olevia asioita, jotka eivät suoranaisesti ole työyhteisön tuotosta, mutta eivät voi olla vaikuttamatta siihen, ovat esim. työntekijöiden henkilökohtaiset ongelmat. Täydellisen hyvinvoiva työyhteisö olisi varmasti sellainen, joka ottaisi työntekijöidensä ongelmat yksilötasolla huomioon, mutta pystyisi silti luomaan työilmapiirin, jossa yksilöillä "ongelmineen" ja elämän realiteetit huomioonottaen vallitsisi työn ilon siivittämä tehokkuus. Tällainen yhtälö on niin kaukana todellisuudesta, että tutkimukset tyytyvätkin toisensa jälkeen toteamaan ja esittämään "sanahelinöitä" toimivien, kehittyvien ja henkistä hyvinvointia aikaansaavien työyhteisöjen luomistavoista.

Kuten Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) (1998) julkaisema tutkimuskin työhyvinvoinnin edistämiseksi toteaa: Työoloja on tarkasteltava kokonaisuutena haluttaessa vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen työpaikalla. Huomioon on

otettava fyysinen työympäristö, työn järjestelyt ja sisältö, sosiaaliset suhteet ja yksilölliset tekijät (STM 1998, 7). Lukuisa joukko "painavia" asioita, joihin puuttumiseksi STM (1998) suosittelee tiivistetysti seuraavaa: Henkisen hyvinvoinnin parantaminen edellyttää työoloista aiheutuvien ongelmien ja haittojen sekä terveystieteiden tuntemista. Työolojen kehittämiseksi on tarpeen suunnitella toimintaa. Tähän kuuluu tyky-toiminta osana työpaikan jatkuvaa parantamista. (emt.) Vaikka tyky-toiminta määritellään monipuoliseksi työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi, ovat yrityksissä painottuneet ne tyky-toiminnan osa-alueet, jotka tähtäävät fyysisen työjaksamisen parantamiseen. STM suosittelee tyky-toimintaa keskeiseksi ratkaisuksi työyhteisön henkiseen huonovointisuuteen ja painottaa nimenomaan toiminnan merkitystä.

Tyky-toiminnalla on tutkimusten mukaan saatu paljon aikaiseksi mm. parantamalla työjaksamista, mutta edelleen raportoidaan tutkimustuloksia ihmisten kokemasta työuupumuksesta. Ovatko huonovointisuuden aikaansaajat työyhteisöissä niin syvällä koko organisaatioiden rakenteessa ja yksittäisten työntekijöiden mielissä, että esim. pelkän tyky-toiminnan lonkerot eivät ylety sinne asti? Ihmisten perimmäiset ja todelliset motivaatiot vaikkapa pitää huolta omasta fyysisestä kunnostaan ovat ihmismielissä niin syvällä, että laajoilla survey-tutkimuksilla ei pystytä tehokkaasti selvittämään sitä, mihin toimiin työyhteisöissä pitäisi ryhtyä, jotta sen jäsenet todella tuntisivat työhyvinvointinsa paranevan.

Työhyvinvointiin kunnolla käsiksi pääsemiseksi vaaditaan laadullisia tutkimusmenetelmiä, jotka vaativat paljon aikaa sekä kärsivällisyyttä sekä tutkijoilta että tutkittavilta. Samoin on laita, kun halutaan selvittää perinpohjin niitä osatekijöitä, jotka vaikuttavat ihmisten motiiveihin pitää huolta omasta fyysisestä kunnostaan, työkunnostaan ja hyvinvoinnistaan. Näin saadaan ehkä luotettavia vastauksia siihen, mikä merkitys loppujen lopuksi liikunnalla ja työpaikkaliikunnalla on työhyvinvoinnissa. Tämän tutkimuksen toimeksiannon luonteesta johtuen pyrin kyselylomakkeella selvittämään yhteyksiä liikunnan harrastamisen ja henkisen hyvinvoinnin välillä sekä selvittämään niitä seikkoja, jotka saavat työntekijät harrastamaan liikuntaa ja työpaikkaliikuntaa. Tulosten tulkinta ja johtolankojen etsiminen edellä mainittuihin ongelmiin vastauksien löytämiseksi vaativat "rivien

välistä lukemista“ ja melkoista salapoliisin työtä.

1.3 Työ, työympäristö ja elintavat työkykyyn vaikuttavina tekijöinä

Keskeinen käsite tutkimuksessani on työkyky. Voisi ajatella, että työkyky on käsitteenä selvärajaisempi ja vähemmän “rönsyilevä“ kuin tutkimukseni kannalta myös keskeinen työhyvinvoinnin käsite. Tämä johtuu ehkä siitä, että työkyky on yleisesti tutkimuksissa käytetty käsite ja sen määritelmät ovat hioutuneet monien tutkimusten myötä ja se kulkee käsikädessä STM:n määrittelemän tyky-toiminnan kanssa. Tässä luvussa esitellään Ilmarisen (1995) tutkimuksen mukaan määritelty työkyky, joka myöhemmin tulee osaksi laadullisempia työhyvinvoinnin ja hyvinvoivan työyhteisön määritelmiä. Vanhenemisen myötä tapahtuviin työkyvyn muutoksiin keskitytään myös jonkin verran, koska tutkimuksen kohdejoukon keski-ikä ylitti 40 vuotta.

Kyky tehdä työtä on monen tekijän summa. Saatujen perinnöllisten ominaisuuksien pohjalta hankitaan koulutuksella ja työkokemuksella valmiuksia suoriutua työelämässä. Vaikka fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavatkin lukuisine eri tasoineen työkyvyn perustan, se ei vielä riitä kuvaamaan kaikkia työkykyyn tarvittavia edellytyksiä. Muun muassa motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työsuoritukseen ja -tulokseen. (Ilmarinen 1995, 31-36.) Työkyvyn perustan muodostaviin tekijöihin, motivaatioon ja työhalukkuuteen vaikuttavat työntekijän elintavat sekä työn luonne ja työympäristö.

Markkinatalouden koveneva kilpailu ja kasvava työpaine kohdistuvat ensimmäisenä siihen työikäisten joukkoon, joka on kaikkein haavoittuvin eli vanhempaan osaan työvoimasta. Kuormittuminen työn vaikutuksesta saavuttaa nopeasti vanhenevan elimistön toimintakyvyn rajat. (emt.) Työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset kasvavat. Fyysinen työkuorma (huonot työasennot yms.) ei yleensä muutu työntekijän iän karttuessa. Sen sijaan hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimistön toimintakyky heikkenevät iän myötä harrastetun liikunnan määrän ja laadun mukaan. Henkisesti kuormittavissa töissä pääongelma ei ole niinkään ihmisen

psykkisten voimavarojen ennenaikainen heikkeneminen, vaan työn psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen. Psyykkisen toimintakyvyn muutokset näkyvät ikääntyessä mm. havainnoinnin tarkkuuden ja nopeuden heikentymisenä. (Ilmarinen 1995, 31-36.) Paitsi, että työkykyä voidaan määritellä itse työstä, työympäristöstä ja työntekijöiden elintavoista käsin, on kaikkien näiden taustalla vaikuttamassa yhteiskunnassa kulloinkin vallitseva tila tai pikemminkin jatkuva muutoksen tila, joka asettaa peruslähtökohdat sille, mitä yhteiskunnan eri osaluilla, tapahtuu.

1.4 Muutoksen piirteitä yhteiskunnassa

Enää ei näytä yhtä mahdolliselta kuin ennen, että työikäinen väestö sijoittuu perinteisesti koulutuksen kautta työmarkkinoille kokopäiväiseen palkkatyöhön, joka jatkuu eläkkeelle siirtymiseen asti. Yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden ja työmarkkinoiden epävakautuminen erilaisine piirteineen ei liity ainoastaan ohimenevään taloudelliseen laskusuhdanteeseen. Alityöllisyys on tehnyt yhteiskunnasta aikaisempaa riskialttiimman. Työpaikan menetys, ammatillisen osaamisen puutteet (vanhentuminen tai riittämättömyys) johtavat yksilön kannalta yhä lisääntyvään epävarmuuteen. Sekä hyvinvointipolitiikan että työelämän epävarmuudet näkyvät lisääntyvinä vaaroina myös yksityisessä elämässä. Ihminen joutuu entistä enemmän ottamaan kantaa oman elämänsä ratkaisuihin, kun perinteiset mallit heikkenevät, toimeentulomuodot vaihtelevat ja työllistymisen mahdollisuudet kirjavoituvat. (Punnonen 1999, 112-113.)

Olemme siirtyneet tavanomaisesta ja yksinkertaisesta yhteiskunnallisesta mallista monimutkaisiin prosesseihin, jossa tavanomainen on jo epätavanomaista ja epätavanomainen on entistä pysyvämpi olotila. Tavat ja perinteet eivät enää toimi turvaa ja selitystä antavina tekijöinä. Yksilön merkitys on kasvanut suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan, jonka säätelevä vaikutus on pienentynyt. Ihminen joutuu uudella tavalla harkitsemaan omaa identiteettiään ja paikkaansa yhteiskunnassa sosiaalisen ympäristön ja toimeentulon suhteen. Tämän kehityskulun hallinta, jossa vaaditaan uudelleen oppimisen hallintaa, on keskeinen pätevyys yksilöille elämässä selviytymiseen. (emt.)

Työelämässä yleisesti arvostetuiksi nousevat koulutuksen ja työkokemuksen ohessa oppimiskyky, muutosvalmius, yhteistyökyky, sitoutuneisuus ja vastuullisuus. Vaatimukset ovat entistä enemmän sidoksissa työntekijän koko persoonaan teknisten, täsmällisten edellytysten sijasta. Kun yritysten organisaatiot ohenevat, tulee jokaisen työntekijän olla luotettava ja kantaa vastuuta. Työntekijöille annetaan tietoja, joita aikaisemmin annettiin vain johtajille. Työntekijöiden odotetaan tulevaisuudessa ymmärtävän laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia, jotka aikaisemmin kuuluivat vain johdolle.

Kasvaneen tiedontason ja ymmärryksen vaatimuksen lisäksi odotetaan työntekijöiltä heille aikaisemmin kuulumatonta päätöksentekotaitoa. Samalla tulee merkittäväksi vähentää yksityiskohtaista valvontaa ja korvata se rajallisella itseohjauksella sekä laatu- ja tulosvastuulla. (Punnonen 1999, 112-113.) Toisaalta teknologian kehityksen seurauksena voidaan olettaa työelämään kehkeytyvän myös “yksinkertaisia napin painamistehtäviä”, joista korkeat vaatimuksien ja ymmärtämisen odotukset ovat kaukana. Jos työntekijä ei koe saavansa tyydytystä tällaisesta yksinkertaisesta työstä, on hänen työhyvinvointinsa uhattuna. Tulosvastuullisuus ja omatoimisuus paitsi lisäävät työntekijöiden kokemista siitä, että esimiestaso luottaa heidän kykyihinsä ja taitoihinsa, myös aikaansaa työpaineiden lisääntymistä. Toiset työntekijät kokevat tällaisen vastuullisuuden omaa työhyvinvointia edistävänä tekijänä, kun toisille se saattaa koitua työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi. Jatkuva paine siitä, pystyykö täyttämään itselleen asetettavat vaatimukset sekä omien kykyjen riittävyyden punnitseminen voivat tehdä töihin lähtemisestä jopa vastenmielistä ja vaikuttaa näin koko työhyvinvointiin sekä psyykkisellä että välillisesti myös fyysisellä tasolla.

Toisaalta tällainen individualismin korostuminen nykyajan työelämässä luo mitä parhaimmat mahdollisuudet työiloon kokemiseen. Kun työntekijä ylittää esimiestason asettamiin tulostavoitteisiin itsenäisesti omaa ongelmanratkaisukykyään käyttäen, voi työhyvinvoinnin ainakin tämän kyseessä olleen työntekijän kohdalla olettaa lisääntyneen. Miten sitten tällainen yksittäisen työntekijän menestyminen vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja työhyvinvointiin? Lisääntyvätkö sellaiset piirteet kuten, kilpailullisuus, kateus ja “kuppikuntien” muodostuminen?

Yleisen kehityksen katsotaan taloudessa ja työelämässä kulkevan kohti olemassa olevien rakenteiden purkautumista, tilapäisyyttä ja yksilöllisyyttä. Eri näkemykset ovat kuitenkin ristiriitaisia ja arvostelu tätä jälkimodernia ajattelua kohtaan on lisääntynyt. Kysymys "mitä teemme seuraavaksi?" on tyypillinen ns. jälkimodernille yhteiskunnalle. Siinä yksilöllinen vastuu ja erilaisten mahdollisuuksien näkeminen ympäristössä säätelevät keskeisesti toimintaa. Tämä elämäntapa sopii hyvin tilanteeseen, jossa työ- ja toimintamahdollisuuksia on runsaasti. Jos mahdollisuudet taas ovat rajalliset, tällä toimintatavalla ei ole useimmille ihmisille paljoakaan tarjottavaa. (Lindström 1999, 96-97.) Rajallisilla mahdollisuuksilla voidaan tarkoittaa mm. jo aiemmin tässä luvussa mainittuja "napinpainamistehtäviä".

Jälkimodernismin ja yksilöllisyyden piirteiden korostuminen työyhteisöissä voidaan ajatella paitsi edistävän työhyvinvointia, vaikuttavan myös negatiivisesti. Esimerkkejä viimeksimainitusta ovat mm. yhteisöllisyyden väheneminen ja "jokainen huolehtikoon omista hommistaan"-ajattelu. Sosiaalinen kanssakäyminen ja kuuluminen johonkin, ovat ihmisen perustarpeita, jotka vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa. Työpaikkaliikunnalla, nimenomaan ryhmätoimintana, voidaan ajatella näin olevan paitsi fyysistä työjaksamista ja -hyvinvointia kohottava vaikutus, myös merkittävä sosiaalisia tarpeita ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä yhteisöllisyyttä palveleva tehtävä. Parhaimmillaan yhteiset liikuntatuokiot ulottavat positiiviset vaikutuksensa koko organisaation hyvinvoinnin perustaan. Jos kaikki työyhteisön jäsenet juoksupoikaa ja ylintä johtajaa myöten kerääntyisivät vaikkapa kerran viikossa pelaamaan lentopalloa, "reilun pelin hengessä", niin jokainen tässä liikuntaryhmässä kokisi iästä, sukupuolesta tai muista taustatekijöistä riippumatta aitoa iloa. Näin voitaisiin työpaikkaliikunnan ajatella edistäneen työyhteisön hyvinvointia.

Liikuntatuokion aikana työkavereiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa varsinaisesta työympäristöstä irrallaan ja vaikka työasioista saatetaan puhua, ovat olosuhteet aivan toiset kuin työpaikalla. Parhaimmillaan työyhteisön hierarkia unohtuu ja vastakkain pelaavat joukkueet muodostavat kokoonpanoiltaan varsinaisiin työtiimeihin verrattuna aivan erilaiset tiimit, joissa vaikkapa sihteeri toimii kapteenina ja esimies tavallisena "rivimiehenä". Työyhteisön sosiaaliset järjestelmät saavat ikään kuin uudenlaisen

järjestyksen, joka onnistuessaan pystyy tyydyttämään työyhteisön jäseniä ja voi vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön. Tällaisia positiivisia ilmapiirin ja henkisen hyvinvoinnin tasolla ilmeneviä vaikutuksia voitaisiin listata lukemattomia. Jos tilanne olisi todella näin ideaalinen, ulottuisivat liikuntatuokiosta saadut hyödyt paitsi syvälle työyhteisön rakenteeseen, myös positiivisena imagona ulkomaailmaan ja koituisivat näin ollen välillisesti taloudellisena hyötynä työyhteisön hyväksi.

Tuskinpa kuitenkaan yhdessäkään työyhteisössä tilanne on näin ideaalinen. Harvemmin tulee sellaista tilaisuutta, johon kaikki työyhteisön jäsenet pystyisivät yhtä aikaa osallistumaan. Syitä löytyy aina yksityiselämästä työvuoroihin ja työyhteisön kokoon, jotka saattavat aiheuttaa ensimmäiset rajoitteet sille, ettei pääse mukaan liikuntatuokioihin. Ei myöskään ole helppo löytää sellaista liikuntamuotoa, joka miellyttäisi kaikkia, jos yleensäkin liikunta edes miellyttää kaikkia. Pahimmillaan ei-liikunnallisten työntekijöiden huonovointisuus voi lisääntyä vastenmielisen liikuntatuokion ansiosta. Lähes jokaisesta työyhteisöstä löytyy varmasti "lihavia, laiskoja, liikuntaa vain jostakin syystä inhoavia" työntekijöitä, mikä nostattaa esiin peruskysymyksen siitä, ovatko tyky-toiminta ja muut liikuntaohjelmat vahvoilla puolustamassa paikkaansa yleisimmin käytettyinä työhyvinvoinnin parantamismuotoina. Myöskin liikuntatuokio voi kääntyä itseään vastaan, jos pelin lomassa tapahtuu konflikteja, jotka vahvimmillaan heijastuvat työyhteisön ilmapiiriin vielä työpaikallakin.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, kuinka yleistä tutkimuksen kohdejoukon keskuudessa on osallistua tällaiseen "perinteiseen" työpaikkaliikuntatoimintaan. Lisäksi pyritään selvittämään, miksi työpaikkaliikuntaan ei osallistuta. Työpaikkaliikunnan "pakonomaisuutta" selvitetään esim. kysymällä saisiko rahan muodossa olevan palkkio osallistumaan työpaikkaliikuntaan. Täytyy kuitenkin todeta, niin kuin lukuisissa aiemmissakin tutkimuksissa on jo todettu, että työpaikkaliikunnalla puoliksiin onnistuessaan on positiivista vaikutusta ainakin johonkin hyvinvoinnin osa-alueeseen. Se minkälainen ja kuinka suuri tämä positiivinen vaikutus on sekä miten sitä voidaan luotettavasti mitata, on jo huomattavasti ongelmallisempaa.

1.5 Liikunta ja työkyky

Liikunta on vahva perusta terveyttä edistäville elintavoille. Kun elimistö on hyvässä kunnossa, on henkilöllä enemmän ruumiillisia ja henkisiä voimavaroja toteuttaa laajemminkin tervettä elämäntapaa. (Louhevaara ym.1995, 15.)

Työyhteisöjen liikunnan edistämishjelmat ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä. Ne ovat voineet olla osana laajempia terveyden edistämishjelmiä, joihin on kuulunut esim. tupakoinnin lopettaminen, laihdutus ja stressin vähentäminen. Tällaisen kiinnostuksen laajenemisen pääsyy on ollut, että on katsottu olevan taloudellisesti kannattavaa sijoittaa terveiden elintapojen edistämiseen. Liikunnan vaikutuksista työyhteisöön on runsaasti tutkimusraportteja, pääasiassa on tarkasteltu liikunnan vaikutuksia poissaoloihin ja terveydenhoitokuluihin. Tämän lisäksi liikunnan on oletettu vaikuttavan myönteisesti organisaation julkiseen kuvaan, henkilökunnan vaihtuvuuteen, työtapaturmiin, rekrytointiin, tuottavuuteen ja tyytyväisyyteen. (Smolander 1995b, 57.)

Louhevaara ja Smolander (1995) ovat koonneet tekijöitä, jotka vaikuttavat työpaikkaliikuntatoiminnan järjestämiseen työpaikoilla. Tässä esitellään lähinnä fyysiseen ympäristöön ja toimintamahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä ja korostetaan, miten kukin osa-alue olisi hyvä järjestää, jotta työpaikkaliikunta onnistuisi mahdollisimman hyvin.

- **AIKA** Mahdollisuus käyttää työaika joustavasti helpottaa esim. lapsiperheisten vanhempien osallistumista.
- **TILAT** Tilan puutetta on usein pidetty esteenä liikuntatoiminnan käynnistämiseksi. Kuitenkin jo melko pienin investoinnein toiminta saadaan alulle.
- **OHJAAJA** Eri ihmiset haluavat erityyppistä johtajuutta, aina äidillisestä huolenpidosta armeijatyypiseen käskyttämiseen. Pitäisi olla mahdollisuus valita

erilaisten ohjaajien välillä.

- **OHJELMAN TASO** Kykyjä vastaava liikuntaohjelma on houkuttelevampi kuin liian vaativa tai helppo ohjelma.
- **PALKITSEMINEN** Aloitettaessa ei tuloksia näy kovin nopeasti, tässä yhteydessä työnantajan kannustava palaute esim. bonus-rahana palkan lisäksi saattaa olla tervetullutta. (Louhevaara ja Smolander 1995, 19.)

Liikunnan laatuun ja määrään vaikuttavat ihmisen omat mieltymykset ja tavoitteet, motivaatio sekä kunto ja vuodenaika. Liikuntamuodon valintaan vaikuttavat työn vaatimukset ja vapaa-ajan toiminta. Paikallaan tehtävissä, vähän voimaa vaativissa istumatöissä niskan ja hartioiden rasittumiselta suojaava tekijä saattaa olla hyvä kehon hallinta, joka ohjaa mahdollisimman luontevaan työskentelyyn ja auttaa säätelemään lihasten liiallista jännittyneisyyttä. (Smolander ym.1995a, 63.)

1.6 Keski-ikäiset liikunnan harrastajina

Mikä saa keski-ikäiset liikkumaan ja mikä heitä liikunnassa kiinnostaa ovat kysymyksiä, joihin tässä luvussa pyritään löytämään vastauksia. Vastauksia kysymyksiin on etsitty kahdesta suuresta suomalaisen aikuisväestön liikuntaa koskevasta tutkimuksesta. Väestön liikuntakäyttämisen tutkimus (Väli-tutkimus) vuodelta 1977 ja Jyväskylän kaupungin henkilöstöjen kunto- ja liikuntatutkimus vuosilta 1979 ja 1980. Molempien tutkimusten suorituspaikkoina olivat LIKES ja Jyväskylän yliopisto. Lisäksi koulutuksen, ammattiaseman ja työn ruumiillisen rasittavuuden yhteyttä liikunnan harrastuneisuuteen käsitellään lyhykäisesti samoista tutkimuksista saatuihin tietoihin nojaten. Väli-tutkimus saatiin valmiiksi vuonna 1985, joten on aiheellista lähestyä keski-ikäisten liikunnan harrastamista myös vuosituhannen lopulla tehtyjen tutkimusten valossa.

1.6.1 Tärkeät asiat liikunnan harrastamisessa

Vuonna 1977 aloitetun väestön liikuntakäyttäytymistä selvittäneen tutkimuksen pohjalta Telama (1986) toteaa, että rentoutuminen, terveys ja kunto koetaan tärkeimmiksi syiksi liikunnan harrastamiseen. Terveys ja kunto sekä toisaalta liikunnan aikaansaama rentouttava ja virkistävä vaikutus ovat tärkeitä elementtejä liikuntaharrastuksessa. Näiden elementtien jälkeen naiset kokevat liikunnan tarjoamat esteettiset kokemukset ja itseilmaisun tärkeinä, kun taas miehillä vastaavat ovat kilpailu ja ponnistelu. Sellaiset sosiaaliset tekijät kuten kavereiden tapaaminen, koetaan miesten keskuudessa tärkeämpinä kuin naisten keskuudessa. Naiset kokevat sen sijaan miehiä useammin tärkeäksi painon säätelyn ja ulkoilun sekä luonnon kokemisen. Tutkimuskysymykset oli muotoiltu niin, että ihmiset saivat vastata kysymyksiin niiden lajien perusteella, joita itse harrastivat. Mielilajina harrastetuilla liikuntalajeilla on hieman erilaiset harrastamisen syyt kuin muilla lajeilla. Erityisesti virkistys ja rentoutus ovat sellaisia elementtejä, jotka koetaan tärkeinä mielilajin harrastamisessa. Eli eri ruumiinosien kuntouttamisen liikunnan terapeuttista vaikutusta korostava tekijä liittyy muihin lajeihin kuin mielilajiin. (Telama 1986a Vuolteen 1986, 151-157 mukaan.)

Suomalainen aikuisväestö harrasti 1990-luvun lopulla liikuntaa suurimmilta osin organisoimattomasti joko yksin tai aviopuolison tai ystävän kanssa (Liikuntagallup 1997-98, 2). Suomen Gallupin vuosina 1997-98 tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisista 19-65-vuotiasta 69% sanoo harrastavansa ainakin jonkinlaista liikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Liikuntaa harrastavien suureen määrään vaikuttaa oleellisesti kävelylenkkeilyn suosio. Kävelylenkkeilyn suosiota nostaa se, että tutkimuksessa ei tehty eroa hyötyliikunnan ja kuntoliikunnan välillä. Kävelylenkiksi on luokiteltu kaikki kävelyä harrastavat riippumatta tarkoituksesta (hyötyliikunta vs. kunto- ja terveysliikunta). Toiseksi suosituinta on pyöräileminen ja kolmanneksi uinti. Näistä kolmesta lajista koostuu useamman kuin puolen miljoonan suomalaisen aikuisen harrastamat liikuntamuodot. Seuraavina suosituimpien lajien listalla tulevat juoksulenkkeily, kuntosali ja aerobic. (Liikuntagallup 1997-98, 2-6.) Kilpailullinen liikunta ei vetoa samalla tavalla aikuisiin kuin nuoriin. Työikäisiä liikunnan pariin houkuttelevatkin liikunnan virkeyttä, kuntoa ja terveyttä kohentavat vaikutukset

(Miettinen 2000 Vuolteen 1986, 39 mukaan.)

Aikuisväestölle kohdistettujen kyselytutkimusten mukaan naiset kokevat työstä johtuvan väsymyksen sekä kotitöiden olevan selvästi yleisimmin liikuntaa rajoittavia tekijöitä. Miehillä muut harrastukset tulevat ennen edellä mainittuja tekijöitä. Kun samoja tekijöitä on tiedusteltu haastattelemalla, on laiskuus ja saamattomuus usein tunnustettu ensisijaisesti harrastuksen esteeksi. (Telama 1986b Miettisen 2000, 38 mukaan.) Tässä tutkimuksessa selvitetään myös tutkimuksen kohdejoukon mieliliikuntalajeja sekä syitä siihen, miksi liikuntaa ei harrasteta. Vaikka mielilajien selvittäminen ei tutkimuksen pääongelman kannalta ole olennaisinta, on mielenkiintoista tarkastella, ovatko mielilajit tutkimukseni kohdejoukolla samat kuin valtaosassa maan aikuisväestöä.

Telama (1986) korostaa liikuntamotivaatiota käsittelevässä kirjoituksessaan liikuntamotivaation tietoisuuden astetta. Liikuntamotivaatio saattaa syntyä ja kehittyä tiedollisena prosessina, siten, että yksilö tietoisesti pohdiskelee liikunnan merkitystä ja asettaa itselleen tietoisia tavoitteita, kuten esim. terveyden edistäminen. Liikunnassa, niin kuin ihmisen monissa muissakin toiminnoissa, koetaan erilaisia tunne-elämyksiä. Liikuntamotivaatio onkin hyvin voimakkaasti emotionaalisesti virittäytynyttä siten, että jonkin tunnetilan saavuttaminen tai välttäminen on tärkeämpi syy liikunnan harrastamiselle kuin rationaalinen pohdiskelu esim. liikunnan hyödyllisistä vaikutuksista. Telama (1986) käsittelee motivaatiota puhtaasti käyttäytymistieteiden näkökulmasta ja tarkemmin liikuntapsykologian näkökulmasta. (Telama 1986a Vuolteen ym. 1986, 151-157 mukaan.) Luvussa 2.3 käsitellään motivaatiota ja sen teorioita enemmän sosiaalitieteellisestä näkökulmasta.

1.6.2 Koulutuksen, ammattiaseman ja työn yhteydet liikuntaharrastuneisuuteen

Sosiaalisen aseman yhteyttä liikunnan harrastamiseen on Väli-tutkimuksessa tarkasteltu vertailemalla harrastuneisuutta eri ammatti- ja koulutusryhmissä. Saman kaltaisia tuloksia liikunnan harrastuneisuudesta saadaan kun muuttujana on työn ruumiillinen rasittavuus. (Laakso 1986 Vuolteen ym. 1986, 95.97 mukaan.)

Johtavassa asemassa olevat ja toimihenkilöt harrastivat liikuntaa eniten. Maanviljelijäväestön keskuudessa harrastus on vähäisintä ja työväestö sijoittuu maanviljelijöiden ja toimihenkilöiden välille. Sama tulos on nähtävissä myös tarkasteltaessa työn ruumiillista rasittavuutta. Istumatyötä tekevät harrastavat liikuntaa eniten ja ruumiillista työtä tekevät vähiten. Myös tässä eri ammattiryhmien väliset erot ovat selvät. Koulutus on yhteydessä liikunnan harrastuneisuuteen siten, että ylioppilastutkinnon suorittaneet harrastavat eniten ja kansakoulun käyneet vähiten. Johtavassa asemassa olevista tai toimihenkilöistä, vähintään keskikoulun käyneistä yli kaksi kertaa viikossa liikuntaa harrastavia on n. 40% tutkimukseen osallistuneista, kun vastaava luku maanviljelijöiden keskuudessa on n. 20%. Tutkittaessa sekä ammatin että koulutuksen yhteyttä liikunnan harrastuneisuuteen, havaitaan, että koulutusryhmien väliset erot säilyvät ammattiryhmien sisällä. (Laakso 1986, 95-97.) Istumatyötä tekevien miesten joukossa koulutuksen merkitys korostuu. Ylioppilastutkinnon suorittaneiden, istumatyötä tekevien miesten joukossa on yli kaksi kertaa enemmän säännöllisiä liikunnan harrastajia, kuin kansakoulun käyneiden, istumatyötä tekevien joukossa. Naisilla työn ruumiillisen rasittavuuden ja koulutuksen yhteydet liikuntaharrastuneisuuteen eivät ole yhtä selviä. Kuitenkin ruumiillista työtä tekevät harrastavat yleensä muita vähemmän liikuntaa kaikissa koulutusryhmissä. (emt.)

Engström (1998) on selvittänyt tutkimuksessaan liikunnan harrastamisen säilymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä aikuisväestön keskuudessa. Tutkimus aloitettiin vuonna 1986 ja sitä jatkettiin seurantatutkimuksena aina vuoteen 1998 saakka. Aineisto koostui 2001:stä satunnaisesti valitusta ruotsalaisnuoresta ja metodina oli kyselylomake. Tutkimus kertoi, että reipasta liikuntaa säännöllisesti harjoittavien määrä putosi jyrkästi aikuisiällä. Aktiivisten miesten määrä putosi 40 prosenttiin 41 ikävuoteen mennessä, kun taas naisilla aktiivisuus lisääntyi verrattaessa nuoruusvuosia ja 40-vuoden ikää. Eniten liikunta-aktiivisuuden säilymistä selittivät kasvuympäristöön liittyvät muuttajat. (Engström 1998, 40-41.)

Korkeasti koulutetuista kaupunkilaisista, joilla oli paljon ystäviä, liikuntaa harrasti 41-vuotiaista miehistä peräti 85% ja naisista 62%. Vastaavat luvut heikommassa asemassa olevilla, olivat 15 ja 21%. Tuloksista voidaan päätellä liikunta-aktiivisuuden liittyvän

tietyyn hyväosaisuuteen, ei vain sosiaalisessa tai taloudellisessa, vaan pikemminkin kulttuurisessa mielessä. Kuntoliikunnan harrastaminen ei liity niinkään ihmisen fyysiseen suorituskyykyyn kuin hänen kulttuuriseen ja sosiaaliseen ympäristöönsä. Omasta kunnosta ja ulkonäöstä huolehtiminen keski-ikässä on Engströmin (1998) mukaan erityisen tyypillistä keskiluokalle. Ulkonäön ollessa nykyisin entistäkin tärkeämpää ja sen, että ihmisen odotetaan esim. kontrolloivan vartaloansa, on johtanut siihen, että yleisesti ajatellaan jokaisen olevan vastuussa omasta ruumiistaan ja vaikuttavan siihen, miltä näyttää. On ikään kuin oma vika, jos on liian lihava tai huonossa kunnossa. Tämä pätee enemmän ylempiin kuin alempiin yhteiskuntaluokkiin, joissa ennemminkin ratkaisee se, mitä ihminen tekee ja mitä muut siitä ajattelevat. Keskiluokka, joka pyrkii ylöspäin, haluaa mm. hyvässä kunnossa olemista pääomanaan käyttäen tehdä vaikutuksen mm. potentiaalisiin työnantajiin ja näin vaikuttaa urakehitykseensä. Tällöin ikään kuin aineeton pääoma voi muuttua varallisuudeksi. (Engström 1998, 40-41.)

Engströmin tutkimuksessaan tekemät yleistykset hyväosaisuuden vaikutuksesta liikunta-aktiivisuuteen ovat mielenkiintoisia, joskin niihin täytyy metodin kuvailemisen puutteesta johtuen suhtautua hiukan kriittisesti. Hyvän fyysisen kunnan käyttöä pääomana sosiaalisessa kohoamisessa on varmasti vaikeaa luotettavasti mitata ja todeta asian todellakin näin olevan. Jos kyselylomakkeen muodossa kysytään ihmisiltä heidän motiivejaan liikkua, ei varmasti ilman "rivien välistä" lukemista ja rohkeaa tulkintaa harrastamalla voida suoraan tehdä sellaisia päätelmiä, että esim. keski-luokka ulkonäkönsä voimalla tavoittelee parempaa urakehitystä, vaikka se arkiajattelussa kuulostaakin järkeenkäyvältä. Toisaalta hyväosaiset haluavat ilmentää sosioekonomista asemaansa esim. pukeutumalla trendikkäästi, näyttämällä hyvältä sekä harrastamalla muodikkaita harrastuksia. Liikunta on myös hyväosaisille keino muokata ulkonäköä ja ilmentää omaa sosioekonomista asemaa liikuntaharrastuksen muodossa. Golfin peluusta on viime vuosina tullut yksi parempiosaisten statussymboleista. Kuten jo aiemminkin totesin, liikunnan harrastamiseen vaikuttavia perimmäisiä motivaatiotekijöitä on vaikeaa luotettavasti mitata osittain jo siitäkin syystä, että tällaiset tekijät voivat olla osin tiedostamattomia tai niitä ei välttämättä haluta kertoa, kuten esim. Engströmin (1998) tutkimuksissa voisi ehkä olettaa olevan (Engström 1998, 40-41).

2 LÄHESTYMISTAPOJA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointia lähestytään tutkimusotteesta käsin, jossa vuoropuhelua käyvät työpaikkaliikunnan tuottavuusnäkökohdat sekä motivaatio- ja tunnepohjaiset näkökohdat. Sosiaali- ja terveysministeriön työkykyä ylläpitävä toiminta puolustaa paikkaansa suomalaisten työyhteisöjen työhyvinvoinnin osatekijänä. Tämän puolesta puhuvat pitkähköllä aikajänteellä tehdyt tutkimukset työyhteisöissä. Ne raportoivat tyky-toiminnan lisäävän mm. työyhteisöjen tuottavuutta. Organisaation syvälinen muutos, josta Juuti (1995) on kirjoittanut pureutuu puolestaan syvemmällä organisaation psykologiseen kenttään ja lähestyy työhyvinvointia radikaalimmista ja kokonaisvaltaisemmista muutostoimenpiteistä käsin (Juuti 1995, 1.) Motivaatioteoriat Chelladurain (1999) mukaan edustavat myös jonkin verran psykologista lähestymistapaa ja problematisoivat tutkimusongelmaa yksilön näkökulmasta (Chelladurai 1999, 107-110.)

2.1 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Suurempaa kiinnostusta työkykyä ylläpitävää (tyky) toimintaa kohtaan Suomessa alettiin osoittaa 1990-luvun alkupuolella. Työkykyä ylläpitävä toiminta tarkoittaa sosiaali- ja terveysministeriön neuvottelukunnan mukaan kaikkea toimintaa, jolla työnantajat ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Vuosina 1990-91 keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat suosituksesta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikoilla. Syvä lama ja siitä aiheutuneet ongelmat koko työelämässä eivät kuitenkaan antaneet mahdollisuuksia työkykyä ylläpitävän toiminnan laajamittaiseen käynnistymiseen. Juuri lamasta johtunut taloudellisten realiteettien pakollinen uudelleenarviointi toi toisaalta aiempaa selvemmin esiin toiminnan merkityksen. Viime aikoina työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä on korostettu erityisesti ikääntyvien työkyvyn osalta. (Rasanen ym. 1999, 7-

8.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työterveyshuollon neuvottelukunta on määritellyt työkykyä ylläpitävää toimintaa kolmitasoisesti: *Ennaltaehkäisyyn* kuuluvat esim. työympäristön laadun parantaminen, työympäristösuunnittelu ja työn uudelleen organisointi. *Työkyvyn edistämiseen* kuuluvat esim. työntekijän omaehtoisen terveyden edistäminen ja hoidon tukeminen sekä mahdollisesti uuteen tehtävään sijoittaminen. Työkyvyn edistämisen tason toimiin turvaudutaan silloin, kun työkyvyn alenemisen merkkejä jo esiintyy. Kolmanteen tasoon eli *työkyvyttömyyden estämiseen* kuuluvat toimet ovat esim. kuntoutuspalveluita, jotka järjestetään Kansaneläkelaitoksen ja työeläkelaitosten toimesta. (Matikainen 1995, 47-49.)

Työympäristön laadun parantaminen, työympäristösuunnittelu jne. ovat laajahkoja käsitteitä, jotka voivat sisältää käytännön tasolla työpaikoilla toteutuessaan paljon erilaisia toimia aina työergonomiaparannuksista esimiesten kanssa käytyihin kehityskeskusteluihin ilmapiirin parantamiseksi. Ne voivat myös käsittää vain lyhyen aikajänteen projekteja, jotka tehdään puolipakolla vaikkapa taukojumpan muodossa.

Suomalaisten työjaksamista ja -hyvinvointia selvittäneitä tutkimuksia lukiessa tulee mieleen, että turvaudutaanko työyhteisöissä päävoittoisesti tyky-toiminnan toisen ja kolmannen tason toimiin, joihin turvaudutaan silloin kun työkyvyn alenemisen merkkejä jo esiintyy. Suomalaisissa työyhteisöjen hyvinvointia selvittäneissä tutkimuksissa tuskin raportoitaisiin työjaksamisen puutetta, niska- ja selkävaivoja yms. niin runsaissa määrin kuin niitä nyt raportoidaan, jos tyky-toiminnan ennaltaehkäisevän tason toimia (työn laadun parantaminen, työympäristösuunnittelu ja työn uudelleen organisointi) suoritettaisiin ja suosittaisiin työyhteisöissä.

Tämä asia paljastui omankin tutkimukseni toimeksiantovaiheessa, jossa toimeksiannon yhteydessä toimeksiantaja kertoi olevansa huolissaan siitä, että työntekijät näyttävät uupuneilta. Jos tutkimuksen kohdejoukon työympäristön laatu olisi ollut hyvä, työympäristösuunnittelua olisi harjoitettu ja työtä uudelleen organisoitu, olisivatko tutkimukseni kohdejoukon työntekijät vaikuttaneet uupuneilta ja toimeksiantoa tutkimukselle edes tarvittu? Mitä nämä hienot sanat, jotka ovat tyky-toiminnan

ennaltaehkäisevän tason otsikon alla, sitten tarkoittavat ja kuinka niitä suomalaisten työyhteisöjen jokapäiväisessä arkitoiminnassa toteutetaan, jos kuitenkin kasvavassa määrin turvaudutaan jo jälkimmäisten tasojen kuntoutus ym. -toimintaan? Tässäkään tutkimuksessa ei edelliseen pystytä kattavasti vastaamaan, eikä ratkaisua löytämään, mutta asiaa pyritään lähestymään pureutumalla hiukan niihin mekanismeihin, jotka työyhteisöissä vallitsevat jonkin verran pintaa syvemmällä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY) tukee yksilön ja työyhteisön toimivuutta. Seuraavilla toimenpiteillä on saatu hyviä tuloksia yli 45-vuotiaiden sekä koetussa, että "mitatussa" terveydentilassa ja työkyvyssä: 1) työn keventäminen ja työolojen parantaminen: ergonomia, työturvallisuus, työhygieniä; 2) työyhteisön kehittäminen: esimiestyö, työn organisointi, tiimityöskentely sekä 3) työntekijän voimavarojen vahvistaminen: terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä ammattitaidon kehittäminen. (Ilmarinen 1995, 31-36.)

Liikunnalla on keskeinen merkitys työntekijän sekä terveyden että fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämisessä ja hoidossa. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisessä liikuntaa ei voida korvata millään muulla keinolla. Fyysinen toimintakyky luo puolestaan perustan sekä henkiselle että sosiaaliselle toimintakyvylle. (emt.) Edellinen lause kiteyttää STM:n näkökulman työkyvyn ylläpitämisen perustaksi. Siinä liikunta nähdään yhtenä keskeisimmistä tekijöistä koko työkyvylle.

2.1.1 Tyky-toiminnan taloudelliset vaikutukset

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tuloksena työn tuottavuus paranee (Smolander 1995b, 59). Tuottavuuden paranemisen merkittävimmät aikaansaajat ovat sairauspoissaolojen, ennenaikaisen eläköitymisen ja tapaturmien väheneminen. Yhden prosentin lisäys yksilötuottavuudessa merkitsee vuodessa viiden miljardin kasvua Suomen kansantaloudessa. Hyvin toteutetun tyky-toiminnan seurauksena työpaikan henkilöstön työkyky ja yksilötuottavuus voivat nousta usealla prosentilla. On arvioitu, että esim. tupakan ja alkoholin käytön ehkäisyohjelmilla tuskin päästään yhtä suureen

vaikutukseen tuottavuudessa kuin liikunnan edistämishjelmilla. (Smolander 1995b, 59.) Fyysisesti kuormittavassa työssä liikunnan vaikutukset tuottavuuteen ja laatuun on helpompi "saada näkyviin" kuin niin sanotussa henkisessä työssä.

Vuonna 1995 sairauspoissaolokustannukset olivat koko maassa yhteensä 12 mrd mk. Sairauskuluja kasvattavat lisäksi puuttuvan työvoiman korvaaminen ylittöinä ja alihankintoina, joten sairauspoissaolojen vähentyminen tyky-toiminnalla merkitsee työpaikalle usein suurempaa säästöä kuin sairauspoissaoloja vastaava osuus. Myös tapaturmat ja kuolemantapaukset vähenevät. Suomessa korvataan vuosittain noin kahden miljardin markan edestä työtaturmia. Palvelutyöaloilla sairaus- ja tapaturmapoissaoloja esiintyy vähemmän verrattuna teollisuuden aloihin. (Ahonen 1995, 25-30.) Vuonna 1997 tehdyn tutkimuksen mukaan teoreettisesta säännöllisestä työajasta palvelualoilla poissaolojen prosentti oli 3,8, kun vastaava luku teollisuuden alojen puolella oli 5,5. (Sosiaali- ja terveysministeriö 1999, 1.)

Vuonna 1995 Suomessa oli noin 300 000 työkyvyttömyyseläkeläistä. Tästä kustannukset yhteiskunnalle ja työpaikoille olivat lähes 50 miljardia markkaa vuodessa. Pääosa kustannuksista muodostuu työpanoksen menetyksestä. (Ahonen 1995, 25-30.)

Sairauksien ja tapaturmien kansantaloudelliset kustannukset vähenevät työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikutuksesta. Nämä kustannukset puolestaan olivat vuonna 1995 110 miljardia markkaa eli yli 20% Suomen bruttokansantuotteesta ja koostuivat laitoshoidosta, avohoidosta, lääkityksestä, sairauspoissaoloista, ennaikaisista eläkkeistä ja ennaikaisista kuolemantapauksista. Suuri osa näistä kuluista ei koidu suoraan työpaikkojen maksettaviksi, mutta ne rasittavat kansantaloutta ja julkistaloutta ja koituvat näin ennen pitkää kaikkien työpaikkojen kannettavaksi. (Ahonen 1995, 25-30.)

2.1.2 Työkykyindeksi ja henkilöstötilinpäätös

Työkykyindeksi on Työterveyslaitoksessa kehitetty työkyvyn arviointiväline. Se on kysymyssarja, joka ottaa huomioon henkilön oman käsityksen työkyvystään suhteessa työn vaatimuksiin ja elinaikaiseen parhaimpaan työkykyyn, lääkärin toteamien sairauksien määrän ja niiden haittaavuuden työssä, poissaolojen määrän, oman käsityksen tulevasta työkyvystä sekä psyykkiset voimavarat. Työkykyindeksiä käytetään työterveyden huollossa ja sitä on jo jonkin verran kokeiltu liikunnan edistämistutkimuksissa. (Smolander 1995b, 61-62.)

Valtionvarainministeriön asettaman työryhmän tarkoituksena on ollut tehdä valtiosektorin organisaatioiden käyttöön henkilöstötilinpäätöksen mallikehikko, jonka pohjalta organisaatiot voivat räätälöidä omien tarpeidensa mukaiset henkilöstötilinpäätökset. Tilinpäätöksen tarkoituksena on antaa organisaation johdolle, henkilöstöasioista vastaaville sekä itse henkilöstölle tietoa henkilöstövoimavaroista, kustannuksista, palkitsemisesta palvelukyvystä ym. (Rouhesmaa ym. 1996, 6.)

2.1.3 Esimerkkitapaus ryhmäliikunnasta

Tutkimusten mukaan jopa puolet toimistotyöntekijöistä kärsii niska- hartia- ja selkävaivoista. Ergonomia parannuksia, terveysneuvontaa, lihasharjoituksia ja fysioterapiaa on käytetty vaivojen taltuttamiseen. Kaikki nämä toimenpiteet vähentävät vaivoja mutta vaikutus on lyhytaikaista jos työntekijät eivät jatka liikuntaa omin päin. Muun muassa suomalaisten toimistotyötä tekevien aikuisten niska- hartia- ja selkävaivoista kärsivien suuresta määrästä johtuen päätettiin Työterveyslaitoksessa järjestää niille työntekijöille, jotka kärsivät niska- ja selkävaivoista ryhmäliikuntaa työpaikan lähellä olevassa harjoitushallissa. Tavoitteena oli kehittää aktiivinen, taloudellinen ja tehokas hoitomuoto täydentämään ja korvaamaan yksilöllistä fysioterapiaa. Lisäksi haluttiin selvittää, miten toiminta sopii työpaikalla toteutettavaksi. (Kukkonen ym. 1995, 130-133.) Työpaikan liikuntaryhmä koostui keski-ikältään 45-

vuotiaista toimistotyöntekijöistä, jotka työterveyslääkäri valitsi puoli vuotta kestäviin liikuntaryhmiin.

Projekti aloitettiin vuonna 1991. Kukin osallistuja osallistui liikuntaryhmän toimintaan keskimäärin kymmenen kertaa. Kerran viikossa kokoontuneissa liikuntaryhmissä tehtiin tunnin aikana ryhmävoimistelua, lihaskuntoliikkeitä sekä rentoutusharjoituksia. Ensimmäisellä kokoontumiskerralla työntekijöille annettiin ergonominen tarkastuslista ja ohjeet, kuinka sen avulla voidaan parantaa työskentelyoloja. Liikuntaryhmän vaikutuksia mitattiin kyselyin ja toiminnallisten lihastestien avulla. Lähes kaikki liikuntaryhmiin osallistuneet olivat ilmoittaneet osallistumisensa syyksi niska-hartia- ja selkävaivat. Tavoitteekseen osallistujat olivat kirjanneet mm. liikunta tavaksi – ajatuksen päähän iskostumisen, kannustavien ohjeiden saamisen sekä helpotuksen saamisen kipuihin. (Kukkonen ym. 1995, 130-133.)

Kurssin alussa ryhmien keskiarvo oman kunnon arvioinnissa asteikolla 1-10 oli 5 ja liikuntaryhmän lopussa 7. Suurimmalla osalla lihastestitulokset paranivat kurssin aikana, joillakin testitulokset huononivat. Yli puolet liikuntaryhmän seurantakysymykseen vastanneista oli ruvennut harrastamaan liikuntaa säännöllisesti ja noin neljännes epäsäännöllisesti. Liikuntatuntien sisältöä oli pidetty hyvänä ja yksilölliset seikat huomioonottavina. Tutustuminen välineisiin oli rohkaissut jatkamaan harjoittelua muilla kuntosaleilla. Ryhmäliikunnan katsottiin erityisesti motivoivan liikkumaan. Liikuntaryhmän taloudellisen merkityksen arviointi oli vaikeaa. Esimerkiksi fysioterapiakustannusten alenemisessa ei voinut erottaa, mikä oli ryhmäliikunnan vaikutusta ja mikä johtui työterveydenhuollon tiukentuneesta linjasta. Kuntaryhmä täydensi työterveyshuollon työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävää keinovalikoimaa ja vastasi monelle työntekijälle yksilöllistä fysioterapiaa. (Kukkonen ym. 1995, 130-133.)

2.2 Organisaation syvälinen muutos

Tyky-toiminnalla on vankka perusta suomalaisessa työyhteisöjen hyvinvointia kehittävässä toiminnassa, jonka mm. positiivisista taloudellisista vaikutuksista ja sairauspoissaolojen vähenemisestä kertovat luvut todistavat. Organisaation syvälinen muutos ja oppivan organisaation käsite, joita seuraavassa esitellään Juutin ym. (1995) mukaan, antavat työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämistoiminnalle ehkä jopa jonkin verran perinteistä tyky-toimintaa kritisoivan ja laadullisempaa sekä psykologisempaa otetta käyttävän lähestymistavan. (Juuti 1995, 1.)

Juuti ym. (1995) tutkimuksessaan Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos lähestyy työyhteisön hyvinvointia organisaation syvälinisestä muutoksesta käsin ja tuo esiin ns. perinteisten organisaation kehittämisen menetelmien kritiikin. (emt.) Perinteisesti organisaation kehittäminen on ollut verraten pinnallisten ilmiöiden, kuten organisaation rakenteen, työn sisältöjen ja johtamismenetelmien, kehittämistä. Työyhteisön kehittämisen menetelmiä on suuri joukko ja käytännön kehittämistä tehdään runsaasti työpaikoilla. Tällä hetkellä tarvitaan kuitenkin ympäristön nopean muuttumisen ja ongelmien monimutkaisuuden vuoksi työyhteisön sosiaalisiin rakenteisiin syvemmälle pureutuvia, entistä radikaalimpia keinoja työyhteisöjen kehittämiseksi ja niiden elinvoimaisuuden varmistamiseksi. Kyseessä ovat työpsykologiset keinot. Tällaisella menettelyllä muutetaan usein koko organisaation toiminta-ajatusta tai kulttuuria. Organisaation syvälinempää muutosta voitaisiinkin verrata psykoanalyysiin, jossa työyhteisön jäsenien tunteiden tulkinnalla on merkittävä rooli. On tarvetta kehittää organisaatiosta oppiva organisaatio, joka kykenee muuntumaan jatkuvasti ja sopeutumaan uudenlaisiin ympäristöihin. Tämä edellyttää kykyä tarkastella organisaatiokulttuurin syvärakenteen symbolista kenttää.

Organisaatiokulttuurin syvärakenteen symbolisen kentän muuttamiseen liittyvät samat mahdollisuudet kuin yksilöön kohdistuvassa psykoanalyttisessä kehittämisessäkin. Jos kehittäminen onnistuu, saattaa organisaation kulttuuri "hypähtää" aivan uudelle tasolle ihmisten mieltäessä oman toimintansa ja itsensä uudella tavalla. Mikäli tämä psykoanalyttisen kehittämisen aikaansaama ajattelutapa juurtuu työyhteisön kulttuurin

syvärakenteen pysyväksi ominaisuudeksi, saattaa organisaatio vähitellen kehittyä oppivaksi organisaatioksi. Tällöin se tarjoaa kulttuurisen perustan huippusuorituksille, erinomaisuuteen pyrkimiselle ja luovuudelle. Väärälle metodiselle ajattelulle perustuva organisaation kehittäminen saattaa käsitellä vain pinnallisia ilmiöitä, joiden kehittäminen voi olla tarpeellista mutta ei auta organisaation uudelleen suuntaamisessa. Tällöin kehittämisestä saattaa tulla aikaa, rahaa ja ihmisiä kuluttava toiminto, joka ei anna organisaatiolle takaisin sitä, mitä siihen on investoitu. (Juuti ym. 1995, 2-4.)

Syvällisessä muutoksessa tutkijan tai kehittäjän ja organisaation välinen suhde muodostuu hieman samanlaiseksi kuin psykoanalyysissä asiakkaan ja analyttikon suhde. On pyrittävä kaivautumaan riittävästi siihen sosiaalisten merkitysjärjestelmien rikkaaseen kenttään, jolle kulttuurin syvärakenne perustuu. Näin voidaan auttaa tulkintojen kautta henkilöstön jäseniä oivaltamaan tuttuja, arkipäivään liittyviä ilmiöitä uudella tavalla. Syvälliset tulkinnat loukkaavat ihmisiä, jotka ovat pitäneet kulttuurissa omaksuttuja ajattelu- ja toimintatapoja oikeina. Tulkinnan tulisikin olla riittävän syvälinen, jotta sillä olisi merkitystä, mutta se ei saisi särkeä, vaan rakentaa ja auttaa. Alitajunnassa olevien kollektiivisten mielikuvien uudenlainen tiedostaminen mahdollistaa oivalluksen, jonka kautta tutut ilmiöt saavat uudenlaisen selityksen. Ajattelutapojen muuttuminen auttaa suuntaamaan kollektiivisten mielikuvien muuttumisen myötä ihmisen energiaa uudella tavalla (Mc Whinney ym. 1998, Juuti ym. 1995, 4 -5 mukaan). Muutoksesta ei tule syvälinen, ellei sitä toteuteta systemaattisena muutosinterventioiden sarjana riittävän pitkällä ajanjaksolla. Lisäksi muutoksen tulee perustua laajan joukon osallistumiseen. (Juuti ym. 1995, 2-4)

Syvällisen muutoksen käsite on psykologisen luonteensa ansiosta hyvin teoreettinen. En aiokaan tutkimuksessani pureutua syvemmin niihin tekijöihin, jotka käytännön tasolla vaikuttavat organisaation syvälinisessä muutosprosessissa. Mieleeni ei voi kuitenkaan olla tulematta se seikka, että ovatko tutkimukseni kohdejoukon työhyvinvoinnin kuin ylipäätään työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämisen eteen tehtävät toimet juuri ns. perinteisiä vain yksittäiseen osa-alueeseen (esim. työntekijöiden fyysiseen kuntoon) kohdistuvia lyhyehkön aikajänteen projekteja, joilla loppujen lopuksi ei ole kovin syvälinistä ja tunnetasoista merkitystä. Toki työtoiminnan positiiviset vaikutukset työntekijöiden työjaksamisessa yms. on pystytty monissa tutkimuksissa osoittamaan,

mutta kokonaisvaltaisesti ihmisen tunnetasolta lähtevä työelämän ja siihen liittyvien monien tekijöiden positiiviseksi kokemisen siemen loisi pohjan hyvälle ololle työyhteisöissä. Tätä asiaa lähestyn myös seuraavassa luvussa, jossa edelleen organisaatioteoreetikkoihin nojaten käsittelen motivaatiota.

Motivaatio tehdä jotakin voitaisiin mieltää tällaiseksi siemeneksi, jota sisäisen palkinnon saaminen ruokkii. Vaikeaksi ja helposti umpikujaan johtavaksi tämän ajatuksen tekee se, että yksilöiden sisäisen palkitsevuuden lähteet ovat hyvin vaihtelevia ja sellaisien olosuhteiden luominen esim. työyhteisössä "keinotekoisesti", jossa yksilöt saavat sisäistä palkintoa on melko mahdollomalta tuntuva tehtävä. Syvällisen muutoksen käsite, edustaa ehkä jossain mielessä sitä, mitä organisaatiossa täytyisi saada tapahtumaan, jotta yksilöt siinä tuntisivat olonsa hyväksi tai saisivat sisäistä palkintoa.

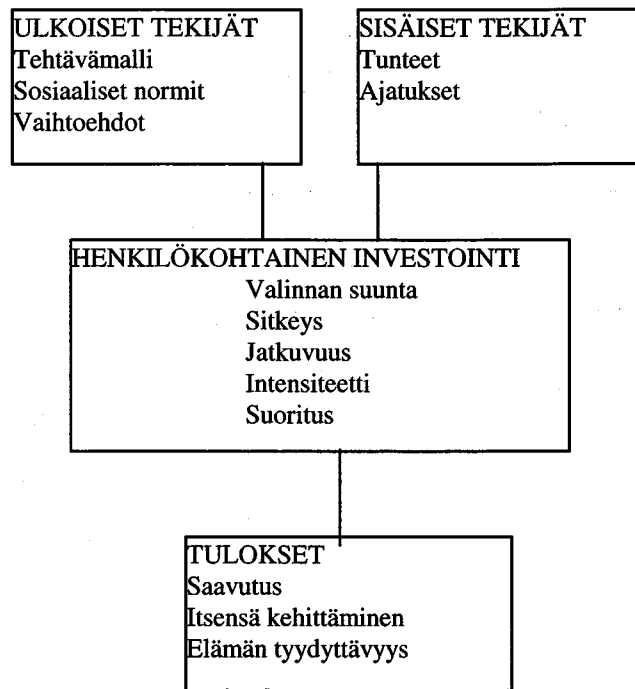
Syvällisen muutoksen suunnitelmallisesta toteuttamisesta on vain harvoja kokemuksia. Vielä harvemmissä tutkimuksissa syvällistä muutosta on pyritty yhdistämään organisaation sosiaalisen rakenteen tasoon. (Juuti ym. 1995, 5.)

2.3 Motivaatioteoriat

Hoy ja Miskel (1982) määrittelevät motivaation voimiksi, pyrkimyksiksi, tarpeiksi ja tarkoituksiksi, jotka aloittavat ja ylläpitävät yksilön toimintaa hänen tavoitteidensa saavuttamiseksi (Hoy ja Miskel 1982 Chelladurain 1999, 96 mukaan.) Tässä luvussa käsitellään motivaatiota *henkilökohtaisena investointina*, eli miten ja missä määrin yksilö käyttää omia voimavarojaan; aikaa, taitojaan ja energiaa. Voimavarojen käyttö saa aikaiseksi tuloksen. Tulos on palkinto, joka kannustaa yksilöä käyttämään voimavarojaan, eli henkilökohtaista investointia yhä uudelleen. Teoria, jonka tässä yhteydessä otan esille on henkilökohtaisen investoinnin teoria motivaation mittarina Maehrin ja Braskampin (1986) mukaan. Kuvio 1 kuvaa Maehrin ja Braskampin (1986) teoriaa; henkilökohtaista investointia motivaation mittarina.

Ulkoiset tekijät ovat ne asiat tai tehtävät, jotka yksilö tekee. Niihin liittyy erilaisia

sosiaalisia normeja ja valintamahdollisuuksia. Sisäiset tekijät tulevat yksilöstä itsestään tunteina ja ajatuksina. Varsinaiset osat, joihin teoriassa keskitytään ovat henkilökohtaisen investoinnin ja tulosten osat.



KUVIO 1. Henkilökohtainen investointi motivaation mittarina. (Maehr ja Braskamp, 1986 Chelladurain 1999, 109 mukaan)

2.3.1 Motivaatio henkilökohtaisena investointina

Motivaatiota voidaan lähestyä ihmisten käyttäytymistä tarkastelemalla. Käyttäytymistä havainnoimalla pystytään selvittämään, missä määrin ihminen käyttää omia voimavarojaan (aikaa, taitoja, energiaa) eli henkilökohtaista investointia ja näin mitata motivaation määrää. Käyttäytymistä voidaan arvioida viidellä eri ulottuvuudella. (Maehr ja Braskamp 1986 Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Valintojen suunnalla (direction) tarkoitetaan valintoja, joita yksilö tekee erilaisten

käyttäytymisvaihtoehtojen välillä. Esim. meneekö toimistotyöntekijä illalla kaljalle kaverinsa kanssa vai pelaamaan sulkapalloa työporukalla. *Sitkeydellä* (persistence) tarkoitetaan sitä aikaa, jonka yksilö kuluttaa tehdäkseen jonkin asian. *Jatkuvuudella* (continuing motivation) sitä, millä todennäköisyydellä yksilö palaa jonkin asian pariin takaisin oltuaan jonkin aikaa pois tämän asian parista. *Intensiteetillä* tarkoitetaan sitä energian ja aktiivisuuden määrää, jonka yksilö käyttää jonkin asian parissa. Usein on sellainen käsitys, että yksilö on sitä motivoituneempi, mitä enemmän hän käyttää energiaa. Tällainen käsitys voi olla harhaan johtava, koska esim. yksilön kyvyt tehdä jokin asia, vaikuttaa energiamäärään, joka vaaditaan asian tekemiseksi. Toiset yksilöt selviävät "pienemmällä vaivan näöllä" kuin toiset jostakin asiasta, koska heillä on jo valmiiksi paremmat kyvyt.

Suoritusta (performance) käytetään myös apuna motivaation mittaamisessa. Mitä parempi suoritus, sitä korkeampi motivaatio, ajatellaan usein. Suoriutumiseen tai hyvään/huonoon suoritukseen ei pidä luottaa liikaa motivaation mittarina, sillä suoritus on taitojen, kykyjen, ja edellä lueteltujen käyttäytymisulottuvuuksien yhteisvaikutusta. Suoritus voi olla myös onnistunut/epäonnistunut täysin suorittajasta riippumatta (esim. urheilusuorituksen epäonnistuminen sään takia). Myös kanssaihmiset vaikuttavat voimakkaasti suoritukseen. Suoritus motivaatiomittarina ei ole kovin luotettava. (Maehr ja Braskamp 1986, Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Yksilöiden välillä on eroja siinä, miten he investointejaan suuntaavat. Kaikki yksilöt ovat motivoituneita johonkin eli valmiita käyttämään henkilökohtaista investointia, mutta tilanne, jossa mahdollinen investointi tulee tapahtumaan, on merkittävä tekijä investoinnin suuruuden kannalta. Tilannetekijät ovat usein muutettavissa ja näin yksilön investointiin voidaan vaikuttaa "ulkoa päin" esim. muokkaamalla tilannetekijöitä sellaisiksi, joiden uskotaan aikaansaavan yksilön investointia ja täten aikaansaavan myös motivaation syntymisen. Motivoituminen ei siis ole pelkkä yksilön oman persoonallisuuden tuote, vaan tämän ja tilannetekijöiden tuote. (emt.) Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään kohdejoukon henkilökohtaista investointia liikunnan harrastamiseen. Mitä tutkimuksen kohdejoukon jäsenet tykkäävät tehdä silloin kun saavat itse päättää, mitä tehdä? Kuuluuko liikunta osaksi tällaista aikaa ja palataanko harrastuksen pariin yhä uudestaan sekä mitkä seikat tekevät jostakin

liikuntalajista mieleisimmän?

2.3.2 Palkinto henkilökohtaisen investoinnin tuloksena

Investoimisella odotetaan aina olevan jokin tulos, toisin sanoen kun yksilö kohdentaa voimavarojaan johonkin, odottaa hän saavansa vastineeksi jotakin. Yksilöt, organisaatiot ja yhteisöt arvostavat eri tavoin investointien tuloksia. Nämä tulokset voidaan jakaa kolmeen luokkaan: saavutukseen (achievement), itsensä kehittämiseen (personal growth) ja elämän tyydyttävyyteen (life satisfaction). (Maehr ja Braskamp, 1986 Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Saavutus

Saavutus on "päätökseen saattamista", joka ei ole pelkästään yksilön oman arvonannon kohde, vaan siihen sisältyy myös sosiaalinen merkitys, eli sitä arvottavat ja arvostavat myös muut ihmiset. Saavutuksella voidaan tarkoittaa myös jotain ennalta odotettua. Esim. työyhteisössä jotakin työntekijän saavutusta voidaan pitää itsestään selvänä rutiinin omaisena työnteon tuloksena, joka odotetaan saavutettavan. (Maehr ja Braskamp, 1986 Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.) Karkeasti ajatellen saavutus on sellainen, mille annetaan arvoa tai jonka tuloksellisuutta arvioidaan muiden kuin yksilön näkökulmasta. Henkilökohtaisen investoimisen ja motivaation kannalta yksilön henkilökohtainen arvon anto ja tuloksellisuuden pohtiminen on tärkeämpää. (emt.)

Itsensä kehittäminen

Itsensä kehittämistä on lähestytty tässä teoriassa ottamalla esimerkit ihmisten erilaisista vapaa-ajan viettotavoista. Joku viettää vapaapäiväänsä työasioiden parissa, koska haluaa ekspertiksi omalla alallaan. Toinen saattaa osallistua keramiikkakurssille, koska nauttii siitä, että saa luoda omilla käsillään jotakin uutta. Kolmas lähtee kokeilemaan riippuliittoa haastaakseen itsensä kohtaamaan vaaran ja selviytyäkseen siitä. Jokaisessa näistä esimerkeistä on kysymys itsensä kehittämisestä. Ensimmäisessä itsensä

kehittämisen lisäksi on kysymys myös saavutuksesta eli työssään ekspertiksi halutessaan ihminen vastaa enemmänkin toiveisiin ja odotuksiin, joita hänen työtoverinsa ja esimiehensä varmasti suuresti arvostavat. Työpaikalla ollaan tyytyväisiä, kun työntekijä on kehittynyt ja hankkinut lisää alansa osaamista. Itsensä kehittämisen palkinto tulee ikään kuin ulkoa päin, sosiaalisesta ympäristöstä. Kahdessa jälkimmäisessä tapauksessa itsensä kehittämisen palkinto tulee ihmisestä itsestään, hyvänä olona, luomisen tunteen aikaansaamisena tai huikeista tunteista siitä, että on halveksunut vaaraa ja voittanut pelon. (Maehr ja Braskamp, 1986 Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Elämän tyydyttävyyys

Kolmas henkilökohtaisten investointien tulosten luokka on elämän tyydyttävyyys ja yleinen hyvinvointi. Elämän tyydyttäväksi kokeminen ei vaadi saavutusta, jota toiset ihmiset pitävät suuressa arvossa, eikä myöskään omien pelkojen voittamista ja siitä aikaan saatua voimakasta kokemusta. Esimerkkinä henkilö, joka kalastaa säännöllisesti vuodesta toiseen myymättä saalistaan tai retostelematta kalasaaliillaan kenellekään. Hän vain onkii ilman mitään erityistä tarkoitusta, mutta kokee silti äärimmäistä tyydytystä vain onkimalla kaloja vuodesta toiseen. Vastinetta, jonka kalastaja saa vaivannäöstään ei voida luokitella saavutukseksi, eikä itsensä kehittämiseksi, mutta silti sillä on suurta arvoa kalastajalle ja se vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa ja elämän tyydyttäväksi kokemiseensa.(emt.)

Liikunnan harrastamisen tulosta voidaan ajatella palkintona, jonka yksilö saa liikunnan harrastamisesta. Tutkimukseni kohdejoukon liikunnan harrastamista tai laajemmin erilaisia toimia työhyvinvoinnin hyväksi ja niiden palkitsevuutta ajatellen edellä olleet esimerkit käyvät hyvin sovellettaviksi. Kun työntekijä esim. harrastaa liikuntaa, hän jaksaa tehdä paremmin töitä ja on tuottavampi. Johto pysyy tyytyväisenä, kun työntekijät saavat tulosta aikaiseksi. Täten työpaikkaliikuntaan osallistumista voidaan ajatella saavutuksena, jota arvostetaan "ulkoa päin". Palkinto itse työntekijälle ja liikkujalle tulee siitä, että muut ovat häneen tyytyväisiä.

Liikunta herättää ihmisissä erilaisia tuntemuksia ja tunteita. Yleensä nämä ovat

positiivisia luonteeltaan ja saavat ihmiset harrastamaan liikuntaa yhä uudelleen ja uudelleen. Monille syy harrastaa liikuntaa säännöllisesti on hyvän olon tunne, joka hikoilun ja ponnistelun aikana ja jälkeen tulee. Itsensä voittamisen tunne tulee, kun on lähtenyt liikkeelle, vaikka kuinka olisi laiskottanut. Oman ulkomuodon positiiviset muutokset, esim. laihtuminen, kannustavat monia liikunnan harrastamiseen. Jotkut harrastavat liikuntaa osaamatta nimetä mitään erityistä syytä harrastamiselleen. Liikunta on osa elämää, ilman mitään erityistä syytä tai tarkoitusta. Aivan kuten aiemmin olleessa esimerkissä, kalastaja kalasti päivästä toiseen ja koki näin elämänsä tyydyttäväksi. Koetaanko tällaiset tuntemukset ja kokemukset tärkeiksi ja palkitseviksi ja onko niillä yhteys liikunnan harrastamiseen, on mielenkiintoinen kysymys tutkimukseni kohdejoukkoa ajatellen. Kaikessa mielenkiintoisuudessaan se on myös erittäin vaikea luotettavasti selvittää, koska kysymys on tunteista, käytöstä ohjaavista jopa tiedostamattomista tekijöistä ja asioista, joita tutkimukseni kohdejoukon henkilöiden on varmasti vaikea pukea sanoiksi.

Edellä esitettyä pohdiskelua voidaan jatkaa edelleen soveltamalla sitä muihinkin työhyvinvoinnin muodostamiin tekijöihin, mikä tutkimukseni hypoteesien asettelun kannalta on olennaista. Saavuttamisen, elämän tyydyttävyyden tuntemisen kokemukset jne. voidaan saada aikaiseksi muillakin elämän sisällön muodostavilla tekijöillä, joskin liikunta, joka käsitteenä ja konkreettisena sekä fyysisenä toimintana voidaan määritellä suhteellisen tarkasti, on helpommin valjastettavissa tutkimuksellisesti operoitavaksi.

2.3.3 Sisäiset ja ulkoiset palkinnot

Porter ja Lawler (1968) käsittelevät motivaatiota koskevassa teoriassaan palkintoja, joita yksilö saa suorittaessaan esim. jonkin tehtävän. Nämä palkinnot määräävät motivaation määrää, joka yksilöllä on tähän tehtävään ryhtyessään tai sitä suorittaessaan. Palkinnot jaetaan ulkoisiin ja sisäisiin palkintoihin. (Porter ja Lawler, 1968 Chelladurain 1999, 100-102 mukaan.)

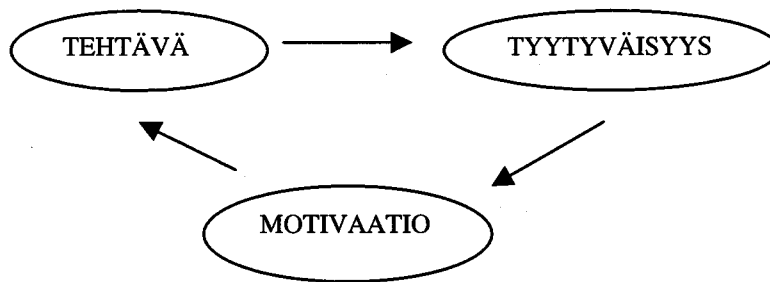
Sisäiset palkinnot

Saadessaan päätökseen jonkin tehtävän, yksilö kokee saavuttamisen ja "loppuun saattamisen" tunteen. Jos tehtävä on ollut yksilölle merkityksellinen ja haastava, tällaiset tuntemukset ovat vieläkin voimakkaampia. Tämän kaltainen palkitseminen vaivan näöstä on henkilökohtainen, yksilö itse on palkitsemisesta vastuussa, muut eivät pysty siihen vaikuttamaan. (Porter ja Lawler, 1968 Chelladurain 1999, 100-102 mukaan.) Maslow (1943) rinnastaa tällaiset yksilöstä itsestään nousevat sisäiset palkinnot yksilön korkeamman tason tarpeisiin (higher-order needs) tarvehierarkia teoriassaan. Maslow 1943 Chelladurain 1999, 100 mukaan.)

Ulkoiset palkinnot

Ulkoiset palkinnot ovat konkreettisia ja toisten yksilöiden säätelemiä. Ulkoisista palkinnoista esimerkkejä ovat esim. työympäristöä ajatellen palkan korotukset, ylennykset, bonukset jne. Ongelma, joka ulkoisten palkintojen jakamiseen liittyy, on, ettei palkinnon palkitsevuus ole välttämättä suhteessa tehtyyn työmäärään tai vaivan näköön. Kriteerit, joiden perusteella esim. palkkoja korotetaan, eivät välttämättä ole hyvän työsuorituksen tai ponnistusten tulos, vaan esim. työpaikassa oloaikaan perustuvia korotuksia. Bonuksia voidaan myöntää myös esim. kaikille työntekijöille yhtä aikaa ja sama määrä, jolloin yksittäisen työntekijän panostusta ja suoritusta vastaava palkitseminen jää huomiotta. (Porter ja Lawler, 1968 Chelladurain 1999, 100-102 mukaan.) Ulkoisena palkintona työpaikkaliikuntaa ajatellen voisi pitää esim. bonus rahoja, joita työntekijöille jaetaan sen perusteella, kuinka monta tuntia he ovat esim. viikoittain liikkuneet. Täytynee muistaa, että liikunta on helpompi operationalisoida bonus järjestelmän kohteeksi kuin esimerkiksi jonkin yksittäisen työntekijän teot koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Tällainen teko voisi olla vaikkapa käyttäytyminen tavalla, joka herättää sekä työntekijässä itsessään, että työtovereissa esiin asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvointiin. Bonus järjestelmän soveltaminen tämän kaltaisessa tapauksessa muodostuu ongelmalliseksi jo siinä vaiheessa kun kriteerejä bonusten myöntämiseksi ruvetaan määrittelemään.

Tehtävän sisäinen palkitsevuus on keskeisempää yksilön motivoitumisen kannalta kuin ulkoinen palkitsevuus. Palkinnon saavuttaminen tulisi johtaa aina tyytyväisyyden tunteeseen ja tyytyväisyyden tunne saa puolestaan aikaiseksi motivoitumisen ja halun käyttää voimavaroja yhä edelleen siihen, mikä tyytyväisyyden tunteen heräämisen oli saanut aikaiseksi. (Herzberg, Mausner ja Snyderman, 1959). Esimerkiksi uuvuttavan liikuntasuorituksen "kunnialla loppuun saattaminen" herättää meissä yleensä hyvänolon tunteen. Tällainen hyvän olon ja tyytyväisyyden tunne halutaan kokea yhä uudestaan, mikä puolestaan kannustaa harrastamaan liikuntaa uudelleen ja uudelleen. Edelleen, uudelleen hyvän tunteen kokemisen tavoittelun voi soveltaa esimerkiksi henkilön kokemukseen siitä, että jokin työyhteisössä tapahtunut sosiaalinen tilanne on onnistunut hyvin jne. Kysymys on eräänlaisesta positiivisesta kiertestä, josta voidaan muodostaa kuvio kahden kaltainen yksinkertainen malli.



Kuvio 2. Yksinkertainen malli motivaation synnystä.

Porter ja Lawler (1968) ovat jakaneet palkinnot motivaatioteoriassaan selkeästi sisäisiin ja ulkoisiin palkintoihin, kun taas Maehr ja Braskamp (1964) ovat käsitelleet asiaa hiukan monimutkaisemmin. Molemmissa teorioissa on kuitenkin kysymys sisäisistä ja ulkoisista palkinnoista, jotka enemmän tai vähemmän tiedostamalla saavat aikaiseksi yksilön motivoitumisen. Piirsin edellä olevan yksinkertaisen kuvion selkeyttämään sisäisen palkitsevuuden yhteyttä motivaation syntymiseen ja jatkumiseen. Erityisesti työpaikkaliikunnan ollessa kyseessä tyytyväisyyden, jaksamisen ja hyvän olon tunteet ovat keskeisiä motivaation aikaansaajia, koska kysymys ei ole huippu-urheilusta ja ennätysten tavoittelusta. Kuviossa korostuu tehtävän, joka voi olla esim. liikuntasuoritus, sen tekemisestä seuraavan tyytyväisyyden tunteen ja aikaan saadun

motivaation jatkuva toisiaan seuraaminen. Jos tämä saataisiin toteutumaan käytännön tasolla työpaikkaliikunnassa tai muulla työhyvinvointia edistävällä osa-alueella eli esim. pystyttäisiin tarjoamaan sellaisia liikuntamahdollisuuksia työntekijöille, joista he kokisivat näitä positiivisia tuntemuksia, olisi heidän jatkuva liikkumisensa ja hyvä työkykynsä paremmin taattua.

3 TUTKIMUKSEN KOHDEJOUKKO, TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMETODI

Tutkimus on rajattuun kohdejoukkoon perustuva tapaustutkimus, jossa menetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Tutkimusongelma koostuu pääongelmasta sekä sen alaongelmista. Työpaikkaliikunnan merkitystä työyhteisön hyvinvointiin lähestytään kokonaisvaltaisesti. Samalla otetaan huomioon laadullisen lähestymistavan mukanaantuomat luotettavuuteen liittyvät haasteet tutkimusongelmaa määriteltäessä sekä myöhemmin tutkimustuloksia tulkittaessa.

3.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkimukseni kohdejoukkona oli Jyväskylän yliopiston hallintoviraston henkilökunta. Taustamuuttujina olivat sukupuoli sekä ikä. Kohdejoukko koostui 179:stä työntekijästä, joista naisia oli 110 (61.5%) ja miehiä 69 (38.5%). Koko kohdejoukon keski-ikä oli 42.6 vuotta ja sukupuolittaiset keski-ikäet olivat naisilla 42.6 vuotta sekä miehillä 42.7 vuotta. Tutkimukseni kohdejoukko, joka tässä tutkimuksessa edusti sekä perusjoukkoa, että otosta oli naisvaltainen, mikä täytyi huomioida tutkimustuloksia tulkittaessa. Tarkempi ikä- ja sukupuolijakauma käy selville taulukosta 1. Alle 20-vuotiaiden sekä yli 64-vuotiaiden luokat on jätetty pois taulukosta, koska niihin ei kertynyt yhtään tilastoyksikköä.

TAULUKKO 1. Tutkimuksen kohdejoukon ikä- ja sukupuolijakauma (%)

Ikä vuotta	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	%	(lkm)	%	(lkm)	%	(lkm)
20-34	23	16	26	29	25	45
35-49	48	33	46	51	47	84
50-64	29	20	27	30	28	50
Yhteensä	100	69	100	110	100	179
Keski-ikä						
vuotta	43		43		43	

Hallintovirasto oli edelleen jaettu eri yksiköihin vastuualueiden mukaan. Yksiköitä oli tutkimusajankohtana yhteensä 14, joista tilapalveluiden yksikkö oli suurin henkilökunnaltaan ja josta suurin osa oli miehiä. Yliopiston vahtimestarit luettiin tilapalveluiden yksikköön, mikä selittää miesten enemmistön tässä yksikössä. Pienimpiä yksiköistä olivat rehtoreiden sekä yliopistoliikunnan yksiköt. Koska perusjoukkona ja otoksena toimi koko yliopiston hallintoviraston henkilökunta, ei eri yksiköitä ollut eroteltu toisistaan aineistonkeruu- eikä analyysivaiheissa, vaan kaikille yksiköiden työntekijöille oli räätälöity samanlainen kyselylomake. Aineisto analysoitiin erottelematta yksiköitä toisistaan. Yksiköiden nimet sekä yksikkökohtaiset työntekijöiden lukumäärät sukupuolittain näkyvät seuraavassa taulukossa.

TAULUKKO 2. Jyväskylän yliopiston hallintoviraston yksiköt, sekä yksikkökohtaiset työntekijöiden lukumäärät (n=179)

Yksikkö	Miehet lkm	Keski-ikä vuotta	Naiset lkm	Keski-ikä vuotta	Yhteensä lkm	Keski-ikä vuotta
Hallintojohtaja	3	48	2	58	5	52
Henkilöstöpalvelut	1	53	18	48	19	48
Kansainväliset asiat	1	38	5	38	6	37
Kirjaamo ja arkisto	0	0	4	48	4	48
Opiskelijapalvelut	1	48	12	46	13	46
Puhelinpalvelut	0	0	5	47	5	47
Rehtori	0	0	2	51	2	51
Rehtori ja yliopiston yht.	7	33	13	30	20	31
Suunnit.joht; yht.ja tutk.	7	43	7	39	14	41
Talouspalvelut	2	40	16	44	18	44
Tilapalvelu	37	46	5	44	42	46
Viestintä	3	45	9	45	12	45
Yliopistoliikunta	0	0	2	37	2	37
Yliopistopaino	7	32	10	37	17	35

Yliopistoliikunta oli tarjonnut tutkimuksen kohdejoukolle hyvinvoinnin edistämiseksi mahdollisuuksia terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen. Hyvinvoinnin edistämistä toteutettiin mm. liikunnan, koulutuksen sekä teemapäivien muodossa. Koko yliopiston henkilökunnalle (sisältäen myös hallintoviraston) oli jaettu jokaisen lukukauden alussa Hyvinvointia henkilöstölle -lehtinen, jossa kerrottiin mahdollisuuksista, joita työpaikan puitteissa oli mahdollisuus toteuttaa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteeksi Hyvinvointia henkilöstölle -lehtisessä oli asetettu sekä mieleltään, että ruumiiltaan rentoutunut henkilökunta. Tarjonta oli suunniteltu niin, että yliopiston henkilökunta pääsi mukaan oman kiinnostuksensa ohjaamana ja tarjolla oli sekä tietoa että ohjausta. Osallistumiseen oli mahdollisuus käyttää työaika kaksi tuntia viikossa, sopimalla asiasta esimiehen kanssa. (Yliopistoliikunta 2000.)

Yliopiston henkilökunnalle tarjottavat hyvinvointia edistävät palvelut koostuivat pääasiassa liikuntapalveluista. Pelkästään yliopiston henkilökunnalle suunnattuja palveluita olivat henkilökunnan omat jumpparyhmät (fysio- ja naisten kiinteytysjumppa sekä miesten MUVE -muokkaus & venyttely), joihin oli mahdollisuus osallistua kolmena iltana viikossa ja jotka olivat maksuttomia. Yliopistoliikunnan ohjelmasta suositeltiin henkilökunnalle joitakin tanssi- ja palloiluryhmiä. Näissä ryhmissä olivat mukana myös opiskelijat. Yliopiston henkilökunnan osallistuminen niihin oli maksutonta. Maksullisia kurseja (hinnat kuudestakymmenestä sataan markkaan) yliopiston henkilökunnalle suositeltiin seuraavasti: naisten itsepuolustus-, vesijumppa-, jooga-, kuntonyrkkeily- sekä shin-do -kurssit. "Oman polun kulkijoille" yliopistoliikunta suositteli vapaita harjoitusvuoroja, joita olivat mm. uinti-, kuntosalisekä palloiluvuorot. Yliopiston henkilökuntakortin esittämällä sai keskustan yksityisistä liikuntapalveluyrityksistä noin 10 %:n alennuksen. Taukoliikuntaa työn lomassa sai tilata soittamalla liikuntasihteerille ja sopimalla taukoliikunta-ajankohdista liikuntasihteerin kanssa, joka tarvittaessa myös toimitti taukoliikuntaohjelmat kirjallisesti. Hän lähetti pyynnöstä myös rentoutuskasetteja yliopiston eri yksiköihin. Lisäksi Hyvinvointia henkilöstölle -lehtisessä mainittiin Työterveyshuollon työkykyä ylläpitävän toiminnan ryhmistä (mm. sauvakävely-, vesivara- sekä tykytysryhmät), joista lisätietoja sai työfysioterapeutilta (puhelin numero mainittu lehtisessä). (Yliopistoliikunta 2000.)

3.2 Tutkimusongelma

“Millainen on hyvinvoiva työyhteisö?”, on kysymys, johon ei yksiselitteisesti pystytä vastaamaan. Jokainen työyhteisö on erilainen, koostuen erilaisista ihmisistä ja jokaisessa työyhteisössä on omat sosiaaliset järjestelmänsä. Näin ollen tarkkojen määritelmien muodostaminen hyvinvoivasta työyhteisöstä edes työpaikkakohtaisesti on mahdotonta. Niinpä tämä laaja hyvinvoivan työyhteisön käsite on jaettu erilaisiin ryppäisiin, joita eri näkökulmista tehdyt työyhteisön hyvinvointia koskevat tutkimukset problematisoivat. Alan yleisimmät tutkimukset ovat luonteeltaan määrällisiä. Ne pohjautuvat pitkälti esim. STM:n työkyvyn määritelmiin ja selvittävät työhyvinvoinnin taloudellisia sekä yksilön terveyteen jne. liittyviä ulottuvuuksia. Osa tutkimuksista on laadullisia ja työhyvinvoinnin psykologista puolta korostavia. Oman tutkimukseni kirjallisuuskatsaus koostuu näistä eri näkökulmista tehdyistä aiemmista tutkimuksista.

Liikunnan merkityksen selvittäminen työyhteisön hyvinvoinnin osatekijänä on pääongelma, johon pyrin vastaamaan. Liikunnan positiiviset vaikutukset ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveydentilaan ovat monissa tutkimuksissa todetut ja liikunta on hyvinvoinnin edistämismuotona konkreettinen ja helpohko valjastaa käyttöön työpaikkojen hyvinvoinnin edistämishjelmissä. Voisi rohkeasti todeta liikuntaohjelmista tulleen jo trendi ja pakollinen osa työyhteisön imagon ylläpitoa.

Ihmisen hyvinvointi ja ihmisistä koostuvan työyhteisön hyvinvointi eivät ole kuitenkaan turvattu “joka viikkoisella jumppatuokiolla”. Jos kotona on esim. vaikeasta sairaudesta kärsivä läheinen, eivät “jumppatuokiot” paljoa auta työntekijää tsemppaamaan työpaikalla ja olemaan aidosti osana luomassa hyvinvoivaa työyhteisöä. Tästä päästään syvemmälle työhyvinvoinnin aiheen “syövereihin”. Jotta asiat todella tapahtuisivat, täytyy motivaation olla ihmisestä itsestään eli sisältä päin tulevaa. Jotta työyhteisö olisi hyvinvoiva, täytyisi jokaisen siinä olevan yksilön kokea työyhteisössä oleminen tyydyttäväksi. Ja koska yksilöt ovat erilaisia, on myös yksilöiden välillä eroja siinä, millaisia elämän ja työelämän tyydyttäväksi kokemisen aikaansaavat tekijät ovat.

Toisille ihmisille liikunta on tärkeässä asemassa kokonaishyvinvoinnin kannalta, toiset saattavat puolestaan harrastaa esim. taiteita, mikä jollain tavalla saa aikaiseksi sellaisia tuntemuksia, jotka saavat elämän tuntumaan tyydyttävältä tai tarkoituksen mukaiselta. Mitä tehdään silloin, kun saadaan itse päättää, mitä tehdä? Kuuluuko liikunta osaksi tällaista aikaa, vai saadaanko elämän tyydyttäväksi kokemisen tunne vaikkapa rikkaruohojen kitkemisestä? Kuka saa liikunnan avulla elämän tyydyttäväksi tuntemisen kokemuksia aikaiseksi ja kuka ei? Niille, jotka harrastavat liikuntaa säännöllisesti ja tuntevat henkisen hyvinvointinsa hyväksi, voidaan päätellä liikunnalla olevan merkitystä henkisen hyvinvoinnin ja elämän tyydyttäväksi kokemisen kannalta. Kun taas ne, jotka eivät juurikaan liikuntaa harrasta, mutta kokevat henkisen hyvinvointinsa hyväksi ja elämänsä tyydyttäväksi, ammentavat sisäistä palkintoa, joka saa ihmisen tekemään samaa asiaa yhä uudelleen jostakin muusta lähteestä.

Kun siirrytään työyhteisö-käsitteen alle, voidaan samat asiat johtaa sinne: Jos liikunnalla on ihmisen elämässä merkittävä osa hyvinvoinnin kannalta, osallistuu hän luultavasti myös työpaikkaliikuntaan, mutta asiapa ei välttämättä toimikaan päinvastoin. Ihminen voi kokea hyvinvoivansa ja elämänsä tyydyttäväksi, vaikkei harrastaisikaan liikuntaa. Tästä päästään tutkimukseni ydinkysymykseen: Mikä merkitys liikunnalla on loppujen lopuksi työyhteisön hyvinvoinnissa? Onko se sisäisen palkinnon lähde, joka parhaimmillaan palvelee hyvin montaa asiaa työyhteisön hyvinvoinnissa aina työntekijöiden paremmasta fyysisestä kunnosta yhteishengen ja positiivisen sosiaalisen ilmapiirin luomiseen asti? Vai onko se huonoimmillaan "pakkopullaa", joka kuuluu välttämättömänä osana työhyvinvoinnin edistämishjelmaan ja saa aikaiseksi ylimääräistä painetta, kun töiden tekeminenkin menee jo ylitöiden puolelle ja ehkä vain liikunnan harrastamisesta saatu bonus palkassa on ainoa positiivinen asia, mikä pakolliseen liikuntatuokioon liittyy? Ehkäpä joidenkin työntekijöiden mielestä työhyvinvointiin positiivisesti liikuntaa enemmän vaikuttavat vaikkapa syntymäpäiväkakulla muistaminen tai yhteiset teatteri-illat työporukan kanssa.

Koska kysymyksessä ovat osittain sellaiset tekijät ihmisten mielissä, jotka ovat enemmän tai vähemmän tiedostettuja sekä hyvin vaihtelevia yksilöiden välillä, on kysymysten asettelu lomakkeen tai muun menetelmän muotoon vaativaa ja vastausten saamiseksi tarvitaan tulkintaa. Niinpä vastauksiin, joita tutkimuskysymyksiin saadaan,

täytyy suhtautua kriittisesti.

3.3 Tutkimusmetodi

Kyseessä oli rajattuun kohdejoukkoon kohdistuva tapaustutkimus, jonka tutkimusaineiston muodostivat Jyväskylän yliopiston hallintoviraston henkilökunta (n=179). Tutkimusmetodinä käytettiin kokonaistutkimusta ja aineistonkeruumenetelmänä strukturoitua kyselylomaketta, joka koostui yhdeksästä monivalinta-, kolmesta puoliavoimesta ja viidestä avoimesta kysymyksestä. Kyselylomake oli muotoiltu niin, että aluksi kysyttiin taustamuuttujatiedot, josta edettiin selvittämällä tutkimuksen kohdejoukon liikuntaharrastuneisuutta ja työpaikkaliikunnan osuutta siinä sekä mieli liikuntamuotoja/ -lajeja. Kyselylomake eteni loppua kohden kysymyksillä, jotka muuttuivat varsinaisen tutkimusongelman kannalta olennaisemmiksi. Nämä kysymykset nousivat kirjallisuuskatsauksen teorioiden pohjalta esille tulleista asioista.

Kysymykset oli muotoiltu niin, että kysymyksiin vastaaja pääsi vastaamaan sekä monivalinta- että avoimilla kysymyksillä sellaisiin kysymyksiin, joilla pyrittiin selvittämään hänen koettua tilaansa jostakin asiasta. Otoksena käytettiin kokonaisotantaa. Tutkimus suoritettiin postikyselynä Jyväskylän yliopiston sisäistä postia käyttäen keväällä 2000. Lomakkeet lähetettiin yliopiston liikuntasihteerin toimesta 23.5.2000 kaikille hallintovirastolaisille samanaikaisesti ja vastausaikaa annettiin reilun viikon verran.

Tutkimuskysymykset nousivat esille kahdesta erilaisesta lähtökohdasta, laadullisesta ja määrällisestä. Nämä yhdessä muodostivat vuoroin laadullisten ja määrällisten kysymysten ryppään, jotka antoivat vastauksia tutkimusongelmaan. Kuten jo aiempana olen maininnut, vaadittiin tutkijalta "rivien välistä lukemistaitoa sekä tutkimuksellista rohkeutta" tehdä päätelmiä ja tulkita kysymyksiin vastanneiden "aivoituksia" sekä jopa asioiden taustalla vaikuttavia tunteita ja motiiveja. Tämä oli erittäin vaativa tehtävä, kun kysymyksessä oli aineistonkeruumenetelmä, joka koostui kolmisivuisesta strukturoitujen ja avoimien kysymysten vuorottelemasta kyselylomakkeesta.

Seuraavassa käydään läpi tutkimusongelman kannalta merkittävimpiä kyselylomakkeen kysymyksiä ja pohditaan myös jonkin verran sitä, mitä saaduista vastauksista voidaan päätellä.

3.3.1 Kyselylomake menetelmänä

Liikunnan (sekä työpaikka- että omaehtoinen liikunta) harrastamisen useutta sekä mieleisintä liikuntamuotoa -lajia selvittävän kysymyksen vastausvaihtoehtoja oli kolme. Aineiston analysointivaiheessa vastaukset yhdistettiin kahdeksi luokaksi. Enintään kerran viikossa kuntoliikuntaa harrastavilla liikunta ei ollut elämän tyydyttäväksi tuntemisen tai henkisen hyvinvoinnin (tapahtuivatpa nämä sitten työyhteisössä tai sen ulkopuolella) aikaansaajina kaikista voimakkain lähde, kun vähintään kolmesti viikossa kuntoliikuntaa harrastaneiden luokalle liikkuminen oli säännöllistä ja sillä oli yksilön elämässä henkisen hyvinvoinnin kannalta merkitystä.

Työpaikkaliikunnan harrastamista ja harrastamattomuutta sekä sen useutta selvitettiin kokonaisliikunnan harrastamisen osana. Näin saatiin vastauksia myös siihen, kuinka ahkerasti tutkimuksen kohdejoukko käytti työyhteisön toimesta järjestettäviä liikuntapalveluita. Lisäksi kyselylomakkeessa oli avoin kysymys perustelujen etsimiseksi sille, miksi juuri tietty liikuntalaji oli mieleisin. Sitä, saivatko tutkimusaineiston jäsenet elämän tyydyttäväksi tuntemisen kokemuksia ja sisäistä palkintoa liikunnan harrastamisestaan/harrastamattomuudestaan, pyrittiin selvittämään muista kysymyksistä saatujen vastausten tulkitsemisen lisäksi epäsuorasti avoimella kysymyksellä "Miksi et harrasta työpaikkaliikuntaa/mitään muutakaan liikuntaa?" Tässä tutkimuksen kohdejoukon henkilöillä oli mahdollisuus tuoda esille esim. niitä seikkoja, jotka työpaikkaliikunnasta tekivät sellaista, mikä ei saanut henkilöä ottamaan siihen osaa ja perustella yleistä liikunnan harrastamattomuuttaan. Samalla oli mahdollisuus tuoda esille myös asioita, jotka saivat aikaiseksi henkistä hyvinvointia ja elämän tyydyttäväksi tuntemisen kokemuksia liikunnan sijaan tai joilla oli niiden aikaansaajina enemmän merkitystä kuin liikunnalla.

Ulkoisen palkinnon merkitystä liikuntamotivaatioon vaikuttavana tekijänä tiedusteltiin kysymällä, lisääntyisikö kohdejoukon osallistuminen työpaikkaliikuntaan, jos bonusrahaa maksettaisiin palkan lisänä sen mukaan, kuinka usein työpaikkaliikuntaan oli osallistuttu. Vastaukselle pyydettiin antamaan myös perustelut avoimen kysymyksen muodossa. Jos kohdejoukon osallistuminen työpaikkaliikuntaan lisääntyi bonusrahan seurauksena, voitiin päätellä mm, että liikuntaa ei harrastettu silloin, kun itse saatiin päättää, mitä tehdä ja, että työpaikkaliikunta koettiin "pakkopullamaisena" työpaikan terveyden edistämishjelmana, josta ei sisäistä palkintoa juurikaan saatu.

Liikunnan harrastamisen ja henkisen hyvinvoinnin yhteyden selvittäminen oli eräs keskeisimmistä seikoista tutkimusongelman kannalta. Jos säännöllisesti liikuntaa harrastavat kokivat voivansa henkisesti erinomaisesti tai hyvin, voitiin päätellä liikunnalla olleen merkitystä henkiseen hyvinvointiin ja työyhteisön liikuntaohjelmienkin vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiin. Kun taas liikuntaa vain satunnaisesti harrastavien ja hyvän henkisen hyvinvoinnin omaavien ryhmässä voitiin päätellä joillakin muilla seikoilla kuin liikunnalla olevan merkitystä henkisen hyvinvoinnin luojana. Jos koettu työkyky ja henkinen hyvinvointi ilmoitettiin vähintään hyviksi, voitiin työntekijän olettaa kokeneen työhyvinvointia ja jos tämä henkilö vielä osallistui aktiivisesti työpaikkaliikuntaan, voitiin tutkimuksen toimeksiantajan esittämä huolestuneisuus työntekijöiden uupumuksesta tämän tilastoyksikön kohdalla luultavasti julistaa turhaksi.

Kuten koetun työkyvyn kohdallakin tehtiin, tarkasteltiin myös koetun fyysisen terveydentilan ja henkisen hyvinvoinnin yhteisvaihtelua. Tässä paljastui se, kuinka kokonaisvaltaisesti tutkimuksen kohdejoukko yleisen hyvinvointinsa koki. Jos koettu fyysinen terveydentila oli hyvä, mutta henkinen hyvinvointi kohtalainen tai huono, voitiin työntekijän elämässä olettaa olleen sellaisia tekijöitä, olivatpa ne sitten yksityiselämässä tai työyhteisössä vaikuttaneita, jotka kokonaishyvinvointia ja näin ollen myös työhyvinvointia ajatellen vaikuttivat negatiivisesti. Tässä toteutuu eräs tutkimusongelman oletus, jonka mukaan jokaviikkoinen jumppatuokio ei paranna henkistä hyvinvointia työpaikalla, jos kotona on esim. vaikeasta sairaudesta kärsivä läheinen.

Avoimia kysymyksiä analysoimalla tutkimuksen koehenkilöistä voitiin muodostaa erilaisia profiileja liikunnan harrastuneisuuden ja mieli liikuntalajin mukaan. Edelleen tarkasteltiin, kuinka suuri osuus kokonaisliikunnan harrastamisesta koostui työpaikkaliikunnasta ja olivatko työpaikkaliikunnan piirissä harrastetut lajit ilmoitettuja mielilajeja. Tutkimusaineistoa tyypittelemällä, voitiin aineistosta muodostaa tilastoyksiköiden ryhmiä, joiden sisällä ilmeni samankaltaisuuksia työpaikkaliikunnan harrastamisen ja mielilajien suhteen.

3.3.2 Tutkimusaineiston sisäinen ja ulkoinen luotettavuus

Kokonaisotannan (n=179) käyttö poiki vastausprosentiksi 48, jolloin aineistosta saadun näytteen kooksi muodostui 85 tilastoyksikköä, kadon ollessa 52% (94 tilastoyksikköä). Tutkimuksen toimeksiantovaiheessa ei otettu esille uusintakyselyn tarpeellisuutta ja uusintakyselyä ei näin ollen tehty. Tutkimuksen mittarin, eli kyselylomakkeen ulkoinen luotettavuus toteutui ikäryhmittäin melko hyvin, mikä voidaan todeta vertaamalla perusjoukosta sekä otoksesta muodostettuja ikäjakaumia keskenään (taulukko 3). Tilastoyksikkölukumäärältään suurin ikäluokka oli näytteessä 40-49-vuotiaat, 30-39-vuotiaiden ollessa toiseksi suurin. Otoksesta saadussa näytteessä ikänsä jätti ilmoittamatta 11 työntekijää, mikä osittain selittää sen, että yli 50-vuotiaiden ikäluokan suhteellinen osuus näytteessä jäi perusjoukon vastaavaa osuutta huomattavasti pienemmäksi. Eri sukupuolten suhteellisia osuuksia tarkasteltaessa, voitiin todeta näytteen edustaneen perusjoukkoa. Naisia oli suhteellisesti enemmän sekä perusjoukossa, että otoksesta saadussa näytteessä ja heidän vastausprosenttinsa oli 10% korkeampi kuin miesten. Sukupuolensa jätti ilmoittamatta yksi koehenkilö.

TAULUKKO 3. Perusjoukon ja otoksesta saadun näytteen ikäjakauman vertailu

Ikä vuotta	Perusjoukko		Näyte	
	%	(lkm)	%	(lkm)
alle 30	9	17	9	7
30-39	27	49	30	22
40-49	35	63	39	29
yli 50	28	50	22	16
Yhteensä	100	179	100	74

Kadon perusjoukon sekä otoksen ikä- ja sukupuolijakaumat kannalta merkittävimmäksi ikäluokaksi muodostui yli 50-vuotiaat, josta kyselyyn jätti vastaamatta n. 75%. Muiden ikäluokkien osalta kato oli noin 50%. Yliopiston hallintovirastossa jo kauan työskennelleillä työntekijöillä ei välttämättä ole yhtä suurta kiinnostusta pohtia omaa työhyvinvointiaan ja miettiä siihen liittyvien kehittämistoimien merkitystä, kuin vähemmän aikaa hallintovirastossa työskennelleillä. Voi olla, että yli 50-vuotiaat olivat jo aikoinaan olleet innokkaampia ottamaan kantaa ja vaikuttamaan työyhteisönsä mekanismeihin, mutta nyttemmin heidän kiinnostuksensa niihin oli vähentynyt. Voi olla myös niin, että vanhemmilla ikäluokilla oli työhyvinvoinnin kehittämistoimista ja omista mahdollisuuksistaan vaikuttaa siihen sellaisia kokemuksia, jotka vaikuttivat niin, että tutkimukseni kyselyyn jätettiin vastaamatta.

Mittarin validiteetti pyrittiin saamaan hyväksi muotoilemalla kysymykset niin, ettei päällekkäisyyksiä syntynyt sekä niin, että vain yhtä asiaa kysyttiin kerrallaan. Monivalintakysymyksiä täydentäneet avoimet kysymykset antoivat työntekijälle mahdollisuuden selittää tutkimusongelman kannalta merkittävimmissä kysymyksissä omin sanoin perusteluja vastauksilleen. Tämä varmisti sen, että vastaajan mahdollisesti poikkeuksellisesti tulkitsema kysymys, sai loppujen lopuksi vastauksen, jossa tutkijalle selvisi mitä tutkittava oli tarkoittanut.

Kysymykset, jotka koskivat liikunnan harrastuneisuutta sekä mieliliikuntalajia saivat jonkin verran ristiriitaisia vastauksia. Varsinkin se osa aineistosta, joka oli ilmoittanut harrastavansa liikuntaa korkeintaan kerran viikossa (kysymyksen yhteydessä oli liikunta määritelty yhtäjaksoisesti 30 min. kestäväksi sekä hikoilua ja hengästyneisyyttä aikaansaavaksi), oli usein ilmoittanut tämän yhden liikuntakerran koostuvan jostakin

työpaikkaliikunnan piiriin kuuluvasta jumpparyhmästä mutta samalla oli mieli liikuntalajikseen ilmoittanut jonkin aivan muun lajin. Useimmiten kyseinen laji oli kävely. Alttius vastata edes jonkin verran osallistuvansa työpaikkaliikuntaan oli hyvin ymmärrettävää, sillä olihan kyselylomakkeen instruktio allekirjoittaneet työnantaja sekä yliopiston liikuntas sihteeri, jonka toimesta työpaikkaliikunnan järjestäminen suurimmalta osin tapahtui. Tosin mieliliikuntalajia kysyttäessä olisi liikunnan määritelmän (vähintään 30 min. kerrallaan ja niin, että hikoilee ja hengästyy) kertaaminen paremman ymmärrettävyyden kannalta ollut paikallaan. Kun tutkimustuloksia analysoitiin, ei erityisen suurta huomiota tultu kiinnittämään niihin työntekijöihin, jotka harrastivat liikuntaa vähintään kerran viikossa, ilmoittivat kertaviikkoisen harrastuksensa koostuvan työpaikkaliikunnasta ja ilmoittivat mielilajikseen jonkin muun lajin. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta, täytyi siis tämä - onneksi vain pieni osa tilastoyksiköitä - jättää hiukan ”häilyväksi” omaksi ryhmäkseen keskittymättä siihen merkittävästi.

Kyselyn loppupään kysymykset, joissa selvitettiin koettua fyysistä terveydentilaa, henkistä hyvinvointia sekä koettuja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan terveydentilaan, antoivat työntekijöille vastausvaihtoehdot, joita ei välttämättä ollut syvennytty miettimään, vastausvaihtoehdon ”aika hyvä” tullessa helposti eniten valituksi. Kaiken kaikkiaan muuttajat mittasivat sitä, mitä niiden pitikin mitata, joskin tutkimusongelman kannalta merkittävimpiä kysymyksiä olisi voitu kysyä hiukan tarkemmin. Esimerkiksi sisäisen palkinnon saaminen ja elämän tyydyttäväksi kokeminen työyhteisössä ja sitä, kuinka työpaikkaliikunnan harrastaminen niihin vaikutti, ei kysyty tällaisessa muodossa. Vastaukset niihin täytyi etsiä aineistosta tyypittelyjä muodostamalla, tulkitsemalla sekä ristiintaulukoinnin avulla päättelemällä.

Jatkuvan liikuntamotivaation ja sen sisäisen palkitsevuuden esiintymistä tutkimuksen kohdejoukossa ei myöskään selvitetty suoraan, vaan vastaukset etsittiin mm. ristiintaulukoista, joissa selvitettiin kuntoliikunnan harrastamisen yhteyttä työpaikkaliikunnan harrastamiseen, jos siitä oltaisiin saatu bonusrahaa sekä kuntoliikunnan harrastamisen yhteyttä henkiseen hyvinvointiin. Jotta vastaukset olivat tilastollisesti edustavia, täytyi kussakin ristiintaulukon solussa vastanneiden lukumäärä olla noin kymmenen.

Avoimista kysymyksistä voitiin muodostaa tyypittelyjä sen mukaan, mikä liikuntalaji oli mieleisin sekä oliko se työpaikkaliikunnan ulkopuolella tapahtunutta liikkumista vai työpaikkaliikuntaa. Myös syiden perusteella, miksi juuri kyseinen liikuntalaji oli mieleisin sekä miksi liikuntaa ei harrastettu, voitiin saadusta näytteestä muodostaa tilastollisesti edustavia tyypittelyjä perusjoukkoon. Avoimien kysymysten myötä liikunnan harrastuksen sisäisen palkitsevuuden mittaamisen osalta validiteetti parani, kun koehenkilöt saivat itse kertoa, mikä mieli liikuntalajissa miellytti. Tämä puolestaan antoi tutkijalle mahdollisuuden tehdä tulkintoja liikunnan harrastamisen sisäisen palkitsevuuden lähteistä. Näin edelleen tarkastelemalla mielilajin yhteyttä työpaikkaliikunnan piirissä harrastettuun liikuntaan, voitiin päätellä työpaikkaliikunnan yhteyttä työhyvinvointiin.

Reliabiliteetiltaan tutkimusmenetelmä taustamuuttujien valossa toteutui niin, että sukupuolensa jätti ilmoittamatta yksi koehenkilö ja syntymävuoden 11 koehenkilöä. Näin ollen täytyi iän mukaan eri muuttujia tarkastellessa ottaa huomioon vastauksien puuttuminen ikänsä ilmoittamatta jättäneiden osalta. Monivalintakysymyksistä eniten vastaamatta jäi kysymys, jossa kysyttiin työpaikkaliikunnan harrastamisen osuutta muusta kuntoliikunnasta (vastaamatta jätti 11 koehenkilöä). Toiseksi eniten vastauksia monivalintakysymyksiä joukosta puuttui kysymyksestä, jossa selvitettiin työpaikkaliikuntaan osallistumista sen mukaan, saataisiinko osallistumisesta bonusrahaa. Muihin monivalintakysymyksiin vastasivat kaikki työntekijät. Aineiston tietokoneelle ajot, koodaus sekä ristiintaulukoinnit suoritettiin SPSS-ohjelmaa käyttäen, eikä lyönti- tai muita satunnaisvirheitä tässä vaiheessa tapahtunut. Koska tämä tutkimus suoritettiin toimeksiantona ja toimeksiantaja halusi nimenomaan selvityksiä, jotka koskivat työpaikkaliikuntaa ja työntekijöiden työjaksamista sekä näiden yhteyksiä, ei henkilökohtaisten asioiden kysyminen kyselylomakkeessa ollut mahdollista.

4 TULOKSET

Tutkimustulokset osoittavat, että työpaikkaliikunnalla on merkitystä työyhteisön hyvinvoinnissa. Työpaikkaliikunnan merkitys vaihteli eri yksilöiden välillä ja tutkimukseni aineistosta pystyttiin muodostamaan erilaisia tyypittelyjä, jotka koostuivat koehenkilöiden ryppäistä. Kussakin ryppäessä esiintyi samankaltaisuuksia mm. sen mukaan, millainen merkitys työpaikkaliikunnalla oli työhyvinvoinnissa. Tuloksia lähdetään kertomaan aloittaen taustamuuttujista (sukupuoli ja ikä), jatkaen selvittämällä kuntoliikunnan harrastuneisuutta sekä työpaikkaliikunnan osuutta siinä. Tästä siirrytään tutkimusaineiston koetusta työkyvystä, fyysisestä terveyden tilasta ja henkisestä hyvinvoinnista saatujen tulosten tarkasteluun ja esitetään ristiintaulukoinnin avulla saatuja muuttujien yhteisvaihteluita sen mukaan mikä oli aineiston liikunnan harrastuneisuus ja koettu työkyky, fyysinen terveydentila, henkinen hyvinvointi sekä osallistumisen lisääntyminen/ei lisääntyminen työpaikkaliikuntaan sen mukaan, saisiko työpaikkaliikunnan harrastamisesta bonusrahaa. Lisäksi tarkasteltiin koetun työkyvyn ja henkisen hyvinvoinnin sekä koetun fyysisen terveydentilan ja henkisen hyvinvoinnin yhteisvaihteluita.

4.1 Monivalintakysymyksistä saadut vastaukset

Palautetuista kyselylomakkeissa (85 kpl) naisia oli 65% ja miehiä 34%, sukupuolensa ilmoittamatta jätti yksi tilastoyksikkö. Aineistosta 60% koostui ikäluokista 30-39-vuotta sekä 40-49-vuotta. Syntymävuotensa ilmoittamatta jätti 13%.

Tulosten tukinnan selventämiseksi aineisto jaettiin kuntoliikunnan harrastamisen mukaan kahteen luokkaan. Enintään kerran viikossa kuntoliikuntaa harrastavia aineistosta edusti 47% ja vähintään kolmesti viikossa kuntoliikuntaa harrastaneiden osuus oli 52%. Kuntoliikunnan harrastuneisuutensa ilmoittamatta jätti yksi tilastoyksikkö. Naisista enintään kerran viikossa kuntoliikuntaa harrasti 44% ja vähintään kolmesti viikossa 56%, kun miesten osalta vastaavat luvut olivat 52% ja 48%.

Näin ollen aktiivisemmin liikkuvien osuus oli naisten keskuudessa 7% suurempi kuin miesten.

Iän mukaan ryhmiteltynä liikunta-aktiivisuus vaihteli niin, että 30-39-vuotiaiden ikäryhmässä oli yli puolet työntekijöitä, jotka harrastivat vähintään kolme kertaa viikossa kuntoliikuntaa, toiseksi aktiivisemmän ryhmän ollessa 40-49-vuotiaiden ikäryhmä, joista myöskin hiukan yli puolet työntekijöistä harrasti kuntoliikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Vielä yli 50-vuotiaidenkin ryhmässä aktiivisten liikkujien ja satunnaisesti liikkuvien osuus jakautui melko tasan, mutta alle 30-vuotiaiden ryhmässä enintään kerran viikossa liikkuvien osuus oli peräti 71%, joskin liikunta-aktiivisuutta selvittävään kysymykseen alle 30-vuotiaista vastasi vain seitsemän tilastoyksikköä. Taulukosta 5, käy selville tarkemmin iän mukainen kuntoliikunnan harrastuneisuus.

TAULUKKO 4. Iän mukainen kuntoliikunnan harrastuneisuus

Kuntoliikunnan harrastuneisuus	Ikä				Yhteensä
	alle 30	30-39	40-49	yli 50	
Enint. 1/viikko %	71	45	48	53	51
Vähint. 3/viikko %	29	55	52	47	49
Yhteensä %	100	100	100	100	100

Miesten kokonaisliikunnasta suurempi osuus koostui työpaikkaliikunnasta verrattuna naisiin. Kysymykseen vastanneista miehistä 61 prosentilla työpaikkaliikunnan osuus kokonaisliikunnan harrastamisesta oli 1-3 kertaa viikossa, kun aktiivisista naisista 46% ilmoitti kokonaiskuntoliikuntaansa sisältyvän työpaikkaliikuntaa 1-3 kertaa viikossa. Aktiivisista naisista siis yli puolet (52%) ilmoitti, että heidän kuntoliikunnan harrastamiseen ei kuulunut lainkaan työpaikkaliikuntaa.

Yli 40-49-vuotiaat olivat työpaikkaliikunnan harrastamisessa kaikista aktiivisimpia, 60% ilmoitti harrastavansa 1-3 kertaa viikossa työpaikkaliikuntaa, yli 50-vuotiaiden tullessa seuraavina vastaavan prosenttiosuuden ollessa 53. Karkeahkosti kuvailtuna näytti siltä, että yleensäkin liikunnallisesti aktiivisten ryhmässä työpaikkaliikunnan osuus kokonaiskuntoliikunnasta oli noin puolet.

Naisista 39% ja miehistä 36% oli sitä mieltä, ettei heidän osallistumisensa työpaikkaliikuntaan lisääntyisi lainkaan, vaikka siitä maksettaisiin bonusrahaa. Naisista 35% ja miehistä 54% puolestaan ilmoitti bonusrahan saattavan lisätä työpaikkaliikuntaan osallistumista. Erittäin paljon työpaikkaliikunnan lisääntyvän bonusrahan seurauksena ilmoitti naisista 27% ja miehistä 11%. Huomattavaa oli ehkä se, että naisista miltei 30% ilmoitti osallistumisensa työpaikkaliikuntaan lisääntyvän erittäin paljon bonusrahan vaikutuksesta.

TAULUKKO 5. Iän mukainen bonusrahan vaikutus työpaikkaliikunnan harrastamisen määrään

Bonusrahan vaikutus työpaikkaliikunnan harrastamisen määrään	Ikä				Yhteensä
	alle 30	30-39	40-49	yli 50	
Osallistumiseni ei lisääntyisi lainkaan %	33	32	36	47	37
Osallistumiseni saattaisi lisääntyä jonkin verran %	67	36	39	40	41
Osallistumiseni lisääntyisi erittäin paljon %	0	32	25	13	23
Yhteensä %	100	100	100	100	100

Työkykynsä hyväksi (ei työkykyä alentavia vaivoja) koki 69% kyselyyn vastanneista. Keskitasoiseksi työkyvyltään (lieviä työkykyä alentavia vaivoja) koki itsensä 28% vastanneista. Miehistä työkykynsä hyväksi koki yli 82% kun naisten kohdalla yllettiin 62 prosenttiin. Yllätyksellisesti yli 50-vuotiaiden ikäluokassa oli 10% enemmän työntekijöitä, jotka kokivat työkykynsä hyvänä verrattuna 40-49-vuotiaisiin. Parhaimpana työkykynsä koki alle 30-vuotiaiden ikäryhmä, joista lähes 80% ilmoitti kokevansa työkykynsä hyväksi. Eniten työkykynsä keskitasoiseksi kokivat 40-49-vuotiaat (48% ikäryhmästä), kun yli 50-vuotiasta enemmistö ilmoitti kokevansa työkykynsä hyväksi. Naisten jakautuminen sen mukaan kokivatko he työkykynsä hyväksi/keskitasoiseksi käyttäytyi tasaisemmin miehiin verrattuna. Naisista 37% ilmoitti työkykynsä keskitasoiseksi kun miesten puolella enemmistö vastasi kokevansa työkykynsä hyväksi, keskitasoiseksi kokevien osuuden jäädessä 14 prosenttiin. Alentuneeksi työkykynsä vastanneista ilmoitti kaksi työntekijää.

Koettu fyysinen terveydentila sekä henkinen hyvinvointi kulkivat tutkimustulosten valossa lähes käsikädessä. Sekä fyysisen terveydentilansa, että henkisen hyvinvointinsa aika hyväksi ilmoitti n. 60% kyselyyn vastanneista. Erinomaiseksi nämä kaksi koettiin n.

20 prosentin ja kohtalaiseksi hiukan alle 20 prosentin keskuudessa. Melko tai erittäin huonoksi fyysisen terveydentilansa ja henkisen hyvinvointinsa koki häviävän pieni osa aineistosta. Naisista 64% ja miehistä 55% arvioi fyysisen terveydentilansa aika hyväksi, vastaavien lukujen henkisen hyvinvoinnin osalta ollessa 66% naisten ja 45% miesten keskuudessa. Erinomaiseksi fyysisen terveydentilansa arvioi naisista 18% ja miehistä 21%, vastaavien lukujen ollessa henkisen hyvinvoinnin osalta n. 20% molempien sukupuolten keskuudessa. Kohtalaiseksi fyysisen terveydentilansa ja henkisen hyvinvointinsa arvioivien osuus molempien sukupuolien keskuudessa oli n. 15 prosentin luokkaa, joskin miehistä kohtalaiseksi henkisen hyvinvointina ilmoitti kokevansa 24%.

Tutkimustulokset osoittivat, että miehet kokivat kauttaaltaan terveydentilansa ja hyvinvointinsa hiukan naisia huonommiksi. Eniten erinomaiseksi fyysisen terveydentilansa arvioi 30-39-vuotiaiden ikäryhmä. Täten alle 30-vuotiaista erinomaiseksi fyysisen terveydentilansa ilmoitti pienempi osa ikäluokkaa verrattuna kahteen vanhempaan ikäluokkaan. Henkisen hyvinvoinnin osalta prosenttiosuudet jakautuivat ikäryhmittäin tasaisemmin. Tarkemmat ikäryhmittäiset jaottelut henkisen hyvinvoinnin arvioinneista näkyvät taulukosta 6.

TAULUKKO 6. Iän mukainen koettu henkinen hyvinvointi.

Koettu henkinen hyvinvointi	Ikä				Yhteensä
	alle 30	30-39	40-49	yli 50	
Erinomainen %	29	14	17	19	18
Aika hyvä %	43	59	62	63	59
Kohtalainen %	14	27	21	13	20
Melko huono %	14	0	0	6	3
Yhteensä %	100	100	100	100	100

Koetun fyysisen terveydentilan ja henkisen hyvinvoinnin samansuuntaista yhteisvaihtelua vahvistivat muuttujista muodostetut ristiintaulukoinnit. Pääosin näytti siltä, että jos fyysinen terveydentila koettiin aika hyväksi, koettiin niin myös henkisen hyvinvoinnin kohdalla. Näin tapahtui yli kolmasosalla kyselyyn vastanneista. Täytynee ottaa huomioon sana "aika" vastausvaihtoehdossa, mikä saattoi tehdä tämän vaihtoehdon valinnasta "arkisen" tuntuista ja helppoa. Toiseksi yleisin yhdistelmä koetun fyysisen terveydentilan ja henkisen hyvinvoinnin osalta oli fyysisen terveydentilan kokeminen aika hyväksi ja henkisen hyvinvoinnin erinomaiseksi. Koska

suurin osa työntekijöistä vastasi näihin molempiin kysymyksiin vaihtoehdolla “aika hyvä”, ei näiden kahden muuttujan ristiintaulukoinnilla saatu esiin mitään silmiinpistävää tutkimusaineistosta. Kun muuttujiksi vaihdettiin koettu työkyky ja henkinen hyvinvointi, saatiin tuloksista näkyviin kasaumia.

Työntekijät, jotka kokivat työkykynsä hyväksi, voivat myös henkisesti erinomaisesti tai aika hyvin. Eniten vastauksia kertyi soluun, jossa työkyky koettiin hyväksi ja henkinen hyvinvointi melko hyväksi. Toiseksi eniten vastauksia kerännyt solu oli se, jossa työkyky koettiin hyvänä ja henkinen hyvinvointi erinomaisena. Kun koettu työkyky laski keskitasoiseen, säilyi henkisen hyvinvoinnin kokeminen pääosin vielä hyvänä. Vaikka henkisessä hyvinvoinnissa koettiin alenemisen piirteitä, ei sen ilmoitettu vaikuttavan koettuun työkykyyn alentavasti. Täytynee muistaa, että tutkittavilla oli kyselyyn vastatessaan tiedossa, että toimeksiantajana tässä tutkimuksessa oli heidän työnantajansa, mikä saattoi vaikuttaa siihen, että työkyvyn alenemisen merkkejä ei haluttu välttämättä tuoda esille.

Kuntoliikunnan harrastamisen määrällä ei ollut juurikaan vaikutusta koettuun työkykyyn ja henkiseen hyvinvointiin kun työkyky koettiin hyväksi tai henkinen hyvinvointi aika hyväksi. Kun henkisen hyvinvoinnin kokemisessa menttiin kohti ääripään vaihtoehtoja, korostui kuntoliikunnan harrastamisen määräkin. Niistä työntekijöistä, jotka ilmoittivat kokevansa henkisen hyvinvointinsa kohtalaiseksi, harrasti kuntoliikuntaa enintään kerran viikossa 28% ja vähintään kolmesti viikossa alle 10%, kun niistä, jotka ilmoittivat kokevansa henkisen hyvinvointinsa erinomaiseksi, harrasti kuntoliikuntaa vähintään kolmesti viikossa 27% ja enintään kerran viikossa hieman yli 10%. Työkyvyn hyväksi kokemisessa ei kuntoliikunnan harrastamisen määrän vaikutus tullut esiin ja koska koetun työkyvyn ääripään vastaukset puuttuivat, ei kuntoliikunnan harrastamisen määrän vaikutusta oikein saatu esiin. Näin ollen voidaan todeta, että kun koettua henkistä hyvinvointia kysyttiin erikseen niin, etteivät koehenkilöt liittäneet sitä työkykyyn, oli kuntoliikunnan harrastamisen määrällä vaikutusta asiaan. Jotta kuntoliikunnan ja työpaikkaliikunnan harrastamisen merkitys työhyvinvoinnin osatekijänä saatiin esille selvemmin, täytyi niihin liittyvien avoimien kysymysten vastaukset purkaa ja nostaa niistä esille tutkimusongelmaan vastauksia antavat seikat.

Ulkoisen palkinnon merkitystä liikunnan harrastamiseen selvitettiin mm. ristiintaulukoimalla muuttujat kuntoliikunta sekä bonusrahan vaikutus työpaikkaliikuntaan. Enintään kerran viikossa kuntoliikuntaa harrastavien joukossa ulkoisella palkinnolla oli merkitystä. Satunnaisliikkujista 53% ilmoitti, että osallistuminen työpaikkaliikuntaan saattaisi lisääntyä ulkoisen palkinnon seurauksena, kun vastaava luku vähintään kolmesti viikossa liikkuvien osalta oli 33%. Osallistumisensa työpaikkaliikuntaan ei lainkaan lisääntyvän ilmoitti 43% aktiivisesti liikuntaa harrastavista ja 29% satunnaisesti harrastavista.

Ne työntekijät, jotka ilmoittivat bonusrahan saattavan lisätä tai lisäävän erittäin paljon työpaikkaliikunnan harrastamista, muodostivat noin puolet avoimeen kysymykseen vastanneista ja kertoivat perusteluksi pääosin "rahan olevan aina tarpeen". Tällaisen vastauksen antajat jakautuivat melko tasan enintään kerran viikossa kuntoliikuntaa harrastavien ja vähintään kolmesti viikossa harrastavien kesken. Joskin liikunnallisesti aktiivisimmat antoivat hiukan kattavampia perusteluja vastauksilleen. Liikunnallisesti aktiivisten joukossa rahaa ei niinkään koettu liikuntamotivaation aikaansaajana, vaan vastaukset olivat sellaisia, kuten "jos vielä rahaakin saisi kaiken muun nautinnon lisäksi liikunnan harrastamisesta, niin johan olisivat asiat hyvin!", tai "sitähän tuntisi itsensä ammattilaiseksi, kun oikein liikunnasta maksetaan".

Puolet bonusrahaa koskevaan avoimeen kysymykseen vastanneista ilmoitti, ettei bonusraha lisäisi heidän työpaikkaliikuntaansa. Eniten oli vastauksia, kuten "raha ja liikunta eivät kuulu yhteen" ja "liikuntamotivaation aikaan saajan täytyy olla jokin muu kuin raha", tai "liikunta itsessään on sijoitus ja bonus ihmiselle". Tämän tyylisiä vastauksia antoivat melko tasavertaisesti sekä enintään kerran viikossa liikkuvat, että vähintään kolmesti viikossa liikkuvat. Toisenlainen perustelu bonusrahan vaikuttamattomuudelle liikuntaa lisäävästi oli ajan puute. Vastauksissa todettiin, ettei bonusrahan ansaitseminen olisi auttanut millään tavoin tilannetta, jossa elämä oli niin kiireistä, ettei omille harrastuksille jäänyt aikaa. Tämän tyylisiä vastauksia oli erityisesti lomakkeissa, joissa yleiselle liikunnan harrastamattomuudelle oli annettu perusteluiksi mm. kotitöiden ja lasten vievän kaiken työstä vapaan ajan.

4.2 Tutkimusaineistosta muodostetut tyypittelyt

Työpaikkaliikunnan harrastuksen määrää kysyttiin osana kokonaiskuntoliikunnan harrastusta, jota seurasi avoin kysymys, jossa pyydettiin perusteluja työpaikkaliikuntaan osallistumattomuudelle. Ne, jotka ilmoittivat harrastavansa kuntoliikuntaa enintään kerran viikossa, eivät juurikaan perustelleet työpaikkaliikunnan harrastamattomuuttaan. Yleisimmät syyt, jotka avoimessa vastauksessa ilmoitettiin näiden työntekijöiden keskuudessa vaikuttavan siihen, ettei liikuntaa harrastettu ollenkaan, olivat kiire sekä laiskuus. Liikunnan harrastamattomuutta oli selitetty mm. kotiaskareiden, lasten hoitamisen tms. vieneen lähes kaiken työstä vapaan ajan ja kun vapaata sitten oli, ei fyysinen rehkeminen kiinnostanut. Toinen perustelu liikunnan harrastamattomuudelle oli motivaation ja jaksamisen puute. Noin kolmasosassa perusteluista liikunnan harrastamattomuudelle oli mainittu hyötyliikunnan harrastaminen. Työmatkat kerrottiin tehtävän joko kävellen tai pyöräillen sekä kotitöiden, kuten siivouksen kuuluneen hyötyliikuntana olennaisena osana työntekijän arkipäivään.

Hyötyliikunta ymmärrettiin näissä tapauksissa kuulumattomaksi kuntoliikunnan määritelmän alle. Suurin osa niistä työntekijöistä, jotka ilmoittivat harrastaneensa kuntoliikuntaa enintään kerran viikossa, ilmoitti mieliliikuntalajikseen kävelyn tai pyöräilyn. Noin puolessa näistä tapauksista jätettiin säännöllinen liikunnan harrastamattomuus perustelematta. Satunnaisesti liikuntaa harrastaneet työntekijät, jotka ilmoittivat mieliliikuntalajikseen kävelyn tai pyöräilyn, ja jotka jättivät perustelematta liikunnan harrastamattomuuttaan muodostivat ”häilyvän” joukon tilastoyksiköitä. Sen profiili kyselylomakkeesta saatujen vastausten pohjalta oli ongelmallista tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Koska työntekijöistä kuitenkin puolet oli satunnaisliikkujia, oli olennaista, että liikunnan ja työpaikkaliikunnan merkityksestä näiden työntekijöiden työhyvinvoinnissa, pystyttiin tekemään päätelmiä. Niinpä näiden työntekijöiden yleistä asennetta työpaikkaliikuntaa ja liikuntaa kohtaan pystyttiin selvittämään, kun tarkkailun kohteeksi otettiin bonusrahan vaikutus työpaikkaliikuntaan.

Liikuntaa säännöllisesti harrastamattomat jakautuivat bonusrahan vaikutuksen suhteen kahteen ryhmään. Toiset koostuivat niistä, jotka kuuluivat vastauskategorian ”liikunta ja

raha eivät kuulu yhteen” alle ja perustelivat työpaikkaliikuntaan osallistumattomuuttaan ja säännöllistä liikunnan harrastamattomuuttaan joko ajan puutteella tai rehellisesti myönsivät olevansa laiskoja. Toiset puolestaan koostuivat niistä, joille ”raha oli aina tarpeen”, mutta syystä tai toisesta eivät liikuntaa harrastaneet. Sille työntekijöiden ryhmälle, joka ei säännöllisesti harrastanut liikuntaa, mutta raha ei ollut myöskään se, mikä harrastusta olisi saanut aikaiseksi, ei liikunnan harrastamisessa ulkoisella palkinnolla ollut merkitystä. Sille satunnaisliikkujien ryhmälle, jolle bonusraha olisi saattanut lisätä harrastusta, oli ulkoisella palkinnolla merkitystä liikunnan harrastamisen aikaansaajana. Ulkoisen palkinnon vaikutus ei luultavasti ollut kuitenkaan riittävää, koska työpaikkaliikuntaa tai muutakaan liikuntaa ei harrastettu.

Seuraavaksi esitellään tuloksia, joita saatiin aineistosta tyypittelemällä niitä tilastoyksiköitä, jotka ilmoittivat harrastavansa kuntoliikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Profiilin muodostamisen perustana olivat mieliliikuntalaji ja sen perustelut, sekä kyseisen lajin kuuluminen/kuulumattomuus osaksi työpaikkaliikuntaa. Vähintään kolmesti viikossa kuntoliikuntaa harrastaneet työntekijät voitiin jakaa kahteen ryhmään. Näistä yli puolet olivat työntekijöitä, jotka liikkuvat pääsääntöisesti työpaikkaliikunnan piirissä, loppujen ryhmän työntekijöiden liikunta koostui pääsääntöisesti muusta kuin työpaikkaliikunnasta.

”Ideaaliryhmän” työhyvinvoinnin kannalta ja työpaikkaliikunnan roolista siinä, muodosti ryhmä, jonka liikunnan harrastaminen koostui pääsääntöisesti työpaikkaliikunnasta. Työpaikkaliikunnan mielekkyys kävi ilmi mm. kysymyksestä, jossa työntekijää pyydettiin listaamaan kolme mieleisintä liikuntalajia ja vertaamalla tätä vastaukseen, joka oli saatu kysymyksestä ”missä työpaikkaliikuntaryhmissä käyt?” Suosituimpia lajeja olivat työpaikkaliikunnan piiriin kuuluvat jumpparyhmät sekä pallopelit, joista squash mainittiin useiten. Perustelut sille, miksi kyseinen liikuntalaji koettiin mieleisimpänä antoivat mielenkiintoisia vastauksia tutkimusongelmaan. Suurin osa perusteluista, joita mieli liikuntalajin valinnalle esitettiin lähestyivät tässä tutkimuksessa keskeistä sisäisen palkitsevuuden käsitettä, joka toteutuessaan on merkittävin liikunnan harrastamisen aikaansaava tekijä. Vastauksia, jotka viittasivat tähän olivat mm. seuraavan kaltaisia: Shindossa ja squashissa käyvä työntekijä perusteli mielilajejaan mm. näin: ”Sen suoritan pelkästään itselleni”, kun eräs jumpparyhmässä

käyvä oli kirjoittanut ”hyväkuntoisena on hyvä olla” ja kuntonyrkkeilyssä käyvä puolestaan oli perustellut mieli lajivalintaansa lajin terapeuttisen vaikutuksen aikaansaamisen kannalta. Yksi työpaikan jumpparyhmässä käyvä koehenkilö kirjoitti liikunnan harrastamisen ”olevan verissä” ja toinen pallopelejä harrastava yhtä vaikeasti määriteltävissä olevalla vastauksella: ”Joukkuepelit ovat paljon antavia.”

Toisenlaiset perustelut työpaikkaliikuntaan kuuluneelle mieli liikuntalajille löytyivät enemmän ”järkiperäisyyden” pohjalta ja perusteluissa tuotiin esille enemmänkin käytännön seikkoja. Perusteluja olivat mm. sellaiset lauseet, kuten ”tulokset näkyvät myös vartalossa”, ”siinä yhdistyvät monenlaiset tekijät, kuten fyysisyys, sosiaalisuus jne.” sekä mm. erään squashissa käyneen työntekijän kommentti: ”Tasainen vastus, tulee peliä.” Niistä työntekijöistä, joiden liikunnan harrastaminen ei koostunut pääsääntöisesti työpaikkaliikunnasta, eikä mieliliikuntalaji myöskään kuulunut siihen, ilmoitti mieliliikuntalajikseen suurimmassa osassa tapauksista kävely- tai pyörälenkkeilyn. Perustelut kyseisen liikuntamuodon mieleisyydelle löytyivät harrastuksen sisäisestä palkitsevuudesta.

5 TUTKIMUKSEN MERKITYKSEN ARVIOINTI

Tämän luvun tarkoituksena on tuoda esille johtopäätöksiä sekä tulkintoja, joita tutkimustuloksista voitiin tehdä. Tarkoituksena oli pohtia kriittisesti ja kokonaisvaltaisesti tutkimusongelmaan saatuja vastauksia ja tehdä päätelmiä siitä, millainen merkitys työpaikkaliikunnalla oli työyhteisön hyvinvoinnissa. Tutkimustulokset antoivat aihetta myös laajempaan liikuntamotiiveihin sekä liikunnan ihmisissä herättämien tuntemusten pohdiskeluun. Nämä pohdiskelut pyritään liittämään työyhteisö-käsitteeseen ja tutkimuksen kohdejoukon työyhteisöön.

5.1 Miten tutkimustuloksia voitiin tulkita

Kaikista parhaiten tutkimusongelmaan vastasivat ne lomakkeen kysymykset, joissa tutkittavat pääsivät omin sanoin kirjoittamaan liikuntaan ja työpaikkaliikuntaan liittyvistä asenteistaan, tunteistaan, kokemuksistaan sekä motiiveistaan. Näiden avoimien kysymysten vastausten pohjalta muodostetut tutkimusaineiston tyypittelyt ja niiden profiilit antoivat tulosten tulkinnalle mielenkiintoisimman ja parhaan mahdollisen pohjan. Tutkimustulosten valossa tutkimusaineistosta voitiin muodostaa kaksi pääryhmää: *aktiiviset ja passiiviset*, jotka saivat nimensä niiden profiilia kuvailevan pääpiirteen mukaan ja muodostivat aineistosta kumpikin noin 50 %. *Välinpitämättömät* muodostivat sekä aktiivisista että passiivisista koostuvan tutkimusongelman kannalta problemaattisen ryhmänsä, koostuen työntekijöistä, joita ei selkeästi voinut lukea kuuluviksi aktiivisiin tai passiivisiin luotettavien vastausten puuttuessa, mutta jotka oli kuitenkin laskettava kuuluviksi joko aktiivisiin tai passiivisiin liikuntaharrastuneisuuden mukaan. Välinpitämättömien ryhmä muodosti aktiivisista ja passiivisista koostuvan aineiston ”harmaan massan”, josta voitiin saada esiin monenlaisia tulkintoja, mutta jossa ei työpaikkaliikunnan roolista työhyvinvoinnin osatekijänä voinut muodostaa selkeää päätelmää.

Tutkimukseni työyhteisö jakautui näin ollen sen mukaan, millaista merkitystä työpaikkaliikunnalla kussakin ryhmässä oli. Kahdesta pääryhmästä, aktiivisista ja passiivisista, voitiin kummastakin nostaa esiin yksi ”selvärajainen” ryhmä. Eniten positiivista merkitystä työpaikkaliikunnalla oli ideaaliryhmälle, joka oli aktiivisten alaryhmä ja muodosti noin 30 % aineistosta. Kaikista negatiivisimman merkityksen työpaikkaliikunta aikaansai niiden passiivisten ryhmän työntekijöiden joukossa, jotka muodostivat noin 20 % aineistosta ja jotka saadessaan bonusrahaa työpaikkaliikunnasta, olisivat ”pakosta” siihen osallistuneet.

Aktiiviset

Aktiivisten ryhmä koostui niistä työntekijöistä, jotka kyselylomakkeessa ilmoittivat harrastaneensa kuntoliikuntaa vähintään kolmesti viikossa. Aktiivisten ryhmä jaettiin

edelleen sen mukaan, löytyikö mieliliikuntalaji sekä pääasiallisesti harrastettu liikunta työpaikkaliikunnan piiristä vai sen ulkopuolelta. Niille työntekijöille, joiden liikunta koostui muusta kuin työpaikkaliikunnasta, ei työpaikkaliikunnalla ollut työhyvinvoinnin kannalta merkitystä. Työpaikkaliikunnan ulkopuolella harrastettu liikunta vaikutti positiivisesti heidän kokonaishyvinvointiinsa työhyvinvointi mukaan lukien. Tämä aktiivisten alaryhmä muodosti alle 20 % aineistosta ja sitä ei tutkimusongelman valossa tarkastella sen syvemmin. Tämä ryhmä koki sekä henkisen, että fyysisen hyvinvointinsa hyväksi ja työpaikkaliikuntaan osallistumattomuus ei aikaansaanut työhyvinvointiin ainakaan negatiivisesti vaikuttavia seikkoja. Koska liikuntaa koskevat avoimet vastaukset olivat pääosin jätetty tyhjiksi, ei työpaikkaliikunnan ulkopuolella liikuntaa aktiivisesti harrastavien ja työhyvinvointinsa hyväksi kokevien ryhmää problematisoida tämän enempää.

Mieliliikuntalajinsa työpaikkaliikunnasta löytäneet ja pääasiallisesti työpaikkaliikuntaa harrastaneet työntekijät muodostivat tutkimusongelman kannalta *ideaaliryhmän*, jossa liikunnan merkitys työhyvinvoinnissa oli kaikkein suurinta verrattuna muihin aineistosta tyypittelemällä muodostettuihin ryhmiin. Ideaaliryhmään kuuluneet työntekijät harrastivat pääsääntöisesti työpaikkaliikuntaan kuuluneita pallopelejä sekä erilaisia jumppia niska-hartia-jumpasta aina joogaan asti. Kaikki ideaaliryhmään kuuluneet työntekijät olivat yli 35-vuotiaita. Harrastuksen liikkeelle panevina voimina olivat pääsääntöisesti joko sisäisen palkinnon aikaansaaneet motiivitekijät tai ulkoisen palkinnon aikaansaanut liikkumaan lähteminen. Sekä sisäinen, että ulkoinen palkitsevuus vaikuttivat aina jonkin verran päällekkäisesti. Ne ideaaliryhmän koehenkilöt, jotka perustelivat mieli liikuntalajivalintaansa ns. järki- ja hyötynäkökohdista käsin, voitiin luokitella ideaaliryhmän liikunnanharrastajiksi, joille ulkoinen palkinto oli pääsääntöisin liikkeelle paneva voima. Lisäksi nämä työntekijät vastasivat bonusrahan ehkä saattavan vaikuttaa työpaikkaliikuntaa lisäävästi. Sisäisen palkinnon ”liikuttamina” voitiin puolestaan pitää niitä työntekijöitä, jotka kertoivat ”liikunnan tuntuneen hyvältä”.

Seuraavassa esitellään muutamia aineistosta poimituina esimerkein tilastoyksiköiden profiileja, jotka voitiin lukea ideaaliryhmään kuuluviksi. Kolmessa ensimmäisessä esimerkissä liikuntaa oli perusteltu enemmän tunteista lähtien, verrattuna kahteen

viimeiseen esimerkkiin, joissa liikunnan hyötynäkökohdat toimivat perusteluina mielilajille.

- 46-vuotias mies, joka pelasi squashia perusteli mielilajiansa yksinkertaisesti toteamalla: ”Hyvä peli!”
- 47-vuotias nainen, joka kävi niska-hartiajumpassa totesi perusteluksi lajivalinnalleen: ”Hyväkuntoisena on hyvä olla”.
- 60-vuotias Työterveydenhuollon tyky-jumpassa käyvä nainen sanoi harrastaneensa jumpaa ”jo nuoresta työstä lähtien”, sekä totesi ”jumpan jääneen ikään kuin veriin”.
- 42-vuotias nainen perusteli yliopistoliikunnan jumpissa käyntiään: ”Siinä näkee heti tuloksia”.
- 55-vuotias mies, joka pelasi työporukan kanssa pallopelejä, perusteli lajivalintaansa seuraavasti: ”Yhdistyy useita tekijöitä: A fyysisuus (kestävyys, nopeus, ketteryys ja rytmi), B taito, c sosiaalisuus”.

Vaikka edellisten esimerkkien perustelut olivat lyhyehköjä toteamisia, voitiin niistä nostaa esille liikunnan harrastamisen aikaansaavien tekijöiden erilainen korostuminen. Koska kyselyyn vastattiin työn lomassa, haluttiin vastaaminen suorittaa varmasti ripeästi, ilman että työntekijöiden työnteko pahasti keskeytyi. Voitiin olettaa, että vastauspaperiin oli kirjoitettu ensimmäisenä mieleen noussut asia, joka saa liikunnan harrastamisen aikaiseksi. Työntekijät voitiin selkeästi jakaa sisäisestä sekä ulkoisesta palkitsevuudesta liikuntaansa perusteleviin.

Maehr ja Braskamp (1986) lähestyvät yksilön motivaatiota ja sen vahvuutta jossakin asiassa, vaikkapa liikunnan harrastamisessa, hänen siihen kuluttamansa ajan, taitojen sekä energian määrän suhteen. Nämä aikaansaavat sitkeyden, eli sen kuinka paljon aikaa yksilö liikunnan harrastamiseen elämässään kuluttaa. Ajan, taitojen ja energian investoiminen aikaansaavat jatkuvuuden, jossa yhä uudestaan palataan harrastuksen pariin. Lisäksi ne aikaansaavat intensiteetin, eli sen energian ja aktiivisuuden määrän, joka liikunnan harrastamisen yhteydessä purkautuu. Tilannetekijät, työpaikkaliikunnan ajankohdan sopivuus, muut liikuntaryhmäläiset sekä mahdollisesta ryhmän ohjaajasta muodostuvat kokemukset vaikuttavat motivaation vahvuuteen. Myös kokemukset

liikuntaryhmässä vallitsevasta ilmapiiristä ja tunnelmasta sekä fyysisistä puitteista, vaikuttavat työpaikkaliikuntaan suuntautuneeseen motivaatioon. Ideaaliryhmän voidaan olettaa kokevan nämä motivaatiota aikaansaavat tekijät positiivisina. (Maehr ja Braskamp 1986, Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Edelleen Mahrin ja Braskampin (1986) teoretisointeihin nojaten, voitiin ideaaliryhmää jaotella sen mukaan kokivatko työntekijät saavutuksen, itsensä kehittämisen vai elämänsä tyydyttäväksi kokemisen tunteita harrastaessaan liikuntaa. Ne, jotka liikkuvat saavutuksen ja itsensä kehittämisen innoittamina, saivat motivaatioimpulssinsa enemmän ulkoa päin ja ympäristöstä tulevana arvostuksena, kuin sisältä päin heräävänä tunteena. Saavutus on ennalta odotettua ”päättökseen saattamista”, minkä yksilön odotetaan tekevän, esim. osallistuvan työpaikkaliikuntaan, jos esimiestaso on ilmoittanut sen tärkeäksi. Jotta ollaan ”kunnollisia” työntekijöitä, pyritään noudattamaan esimiestason tahtoa.

Itsensä kehittämisen tuntemusten kokijat osallistuivat työpaikkaliikuntaan paitsi paremman työkyvyn ja fyysisen kunnan saavuttamiseksi, myös saadakseen arvostusta osakseen paitsi työtovereilta, esimiehiltä ja muilta ihmisiltä. He saivat työntekijän tuntemaan itsensä hyväksytyksi. Vaikka ideaaliryhmän työpaikkaliikunnan harrastamiseen vaikuttivat saavutuksen ja itsensä kehittämisen tunteet, ei niiden voida olettaa olevan yksilöstä ulkoa päin nousevina arvostuksina merkittävimpiä liikuntamotivaation aikaansaajia.

Ideaaliryhmän kohdalla oli kysymys sen verran usein toistuvasta liikunnan harrastamisesta, että motivaation liikkumiseen täytyi tulla yksilöstä sisältä päin. Huomattava osa ideaaliryhmän työntekijöistä, palasi liikunnan pariin tai tiettyyn työpaikkaliikunnan ryhmään viikosta toiseen ja perusteli liikunnan harrastustansa tuntemuksilla, joita se heissä herätti. Nämä tuntemukset olivat hyvinvoinnin kokemista, joka piti jatkuvaa motivaatiota yllä. Liikunta kuului osaksi näiden työntekijöiden elämää, ilman että sitä sen järkipäisemmin ajateltiin esim. välineenä painonhallintaan, hyvään työkykyyn tai muilta ihmisiltä saatuun hyväksyntään. Liikunnasta saatava sisäinen palkinto antoi impulssin ”positiiviselle kierteelle”, jossa elämän tyydyttäväksi tuntemisen kokemukset, henkinen hyvinvointi ja hyvä terveydentila antoivat pohjan työhyvinvoinnille. Tällainen hyvinvoinnin pohja voi olla niin vahva, että se pystyy

pitämään ”kantajansa” henkisesti hyvinvoivana ja fyysisesti terveenä työpaikalla tai sen ulkopuolella eteen sattuvista ongelmista huolimatta. Jos työpaikkaliikunta on merkittävä osa hyvinvoinnin perustaa ja työntekijän elämää, voidaan sen varmasti todeta olevan erittäin merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. (Maehr ja Braskamp 1986, Chelladurain 1999, 107-110 mukaan.)

Passiiviset

Aineistosta muodostettu toinen suuri ryhmä, olivat passiiviset. Tähän ryhmään luettiin ne työntekijät, jotka ilmoittivat harrastaneensa kuntoliikuntaa enintään kerran viikossa. Täytynee muistaa, että kuntoliikunnan harrastamisen määrällä ja henkisen hyvinvoinnin kokemisella ei tutkimustulosten mukaan näyttänyt olevan vahvaa yhteyttä, joskin kohtalaiseksi henkisen hyvinvointinsa ilmoittaneiden työntekijöiden joukossa oli enemmän liikunnallisesti passiivisia. Myöskään kuntoliikunnan harrastamisen määrällä ei ollut vaikutusta koettuun työkykyyn. Passiivisten ryhmässä henkistä hyvinvointia ammennettiin pääasiassa muista, kuin liikuntaan liittyvistä tekijöistä käsin. Valitettavasti tämän ryhmän työntekijät eivät olleet tuoneet julki liikunnan harrastamattomuuden perusteluissaan niitä seikkoja, jotka ikään kuin olivat liikunnan ”tilalla” henkisen hyvinvoinnin luonnissa, eikä asiaa suoranaisesti kyselylomakkeissa muilla tavoin kysytty.

Passiivisten ryhmä voitiin kuitenkin jakaa kahtia sen mukaan, oliko heille ulkoisen vai sisäisen palkinnon merkitys suurempi liikuntamotivaation aikaansaajana. Osa passiivisista ei olisi osallistunut työpaikkaliikuntaan, vaikka olisi saanut siitä bonusrahaa, kun osa taas arveli ehkä osallistuvansa. Kaikista vähiten merkitystä työpaikkaliikunnalla oli niille työntekijöille, joille rahalla olisi ollut osallistumista edistävä vaikutus. He olisivat kokeneet työpaikan liikuntatuokioiden mahdollisesti ”pakkopullamaisina” suorituksina, joista ainut palkinto olisi ollut bonus palkassa. ”Pakollinen työpaikkaliikunta” olisi kääntynyt helposti näin itseään vastaan, kun jo valmiiksi kiireiset työntekijät olisivat joutuneet irrottamaan aikaa vielä työpaikkaliikunnallekin. Tämä vastaavasti olisi saattanut huonontaa koko työyhteisön ilmapiiriä ja vaikuttaa negatiivisesti sen hyvinvointiin. Kun liikuntaryhmistä muodostuisi sellaisia, joissa osa on pakosta ja osa vapaaehtoisesti sisäistä palkintoa

saaden, ei liikuntaryhmässä vallitseva ilmapiiri ja sosiaalinen kanssakäyminen muodostuisi kovinkaan tasapainoiseksi ja kaikkia osapuolia tyydyttäväksi. Kärjitetysti voitiin todeta, että passiivisten ryhmän pakkoliikuttamisessa piilee jopa vaara, jossa pakollinen työpaikkaliikunta edistääkin työyhteisön huonovointisuutta.

Hiukan alle puolet passiivisten ryhmästä koostui työntekijöistä, jotka eivät harrastaneet säännöllisesti liikuntaa, eivätkä myöskään ilmoittaneet liikuntaharrastuksensa lisääntyvän, vaikka saisivat siitä bonus rahaa. Ryhmän työntekijöiden avoimista vastauksista ilmeni, ettei raha voi toimia liikuntaharrastuksen kimmokkeena, vaan ennemminkin liikunnan terveyttä edistävät ja hyvää oloa aikaan saavat vaikutukset. Tämän ryhmän työntekijät saattaisivat osallistua työpaikkaliikuntaan, jos kiireiltänsä ehtisivät tai laiskuudeltaan viitsisivät. Työpaikkaliikunnalla voisi olla tässä ryhmässä positiivista merkitystä, koska asenne liikuntaa kohtaan on myönteinen ja sitä saatettaisiin harrastaa, jos esteenä olevat tekijät saataisiin poistettua. Tällä ryhmällä, joka muodosti noin 20 % aineistosta, on potentiaalisimmat mahdollisuudet tulla houkutelluksi työpaikkaliikunnan pariin. Vaikka ryhmän työntekijät kokivatkin pääosin fyysisen ja henkisen hyvinvointinsa hyväksi, voisi säännöllinen liikuntaharrastus kohottaa hyvinvoinnin tilaa. Jos liikuntaa ei aiemmin ole säännöllisesti harrastettu, eivät myöskään keho ja mieli ole kokeneet, kuinka liikunta niihin voi vaikuttaa. Näin liikunnasta saattaisi muodostua uusi ja merkittäväksi koettava osa hyvinvointia.

Välinpitämättömät

Välinpitämättömien ryhmä koostui muutamasta prosentista liikunnallisesti aktiivisia ja vajaasta 10 %:sta liikunnallisesti passiivisia. Tämän aktiivisten ja passiivisten ryhmien päälle muodostuneen ryhmän nimi johtuu siitä, että siihen kuuluvat työntekijät antoivat hyvin ”ympäripyöreitä” ja välinpitämättömiltä tuntuja vastauksia, jos antoivat vastauksia ollenkaan, koskien heidän kokemuksiaan ja tuntemuksiaan liikunnasta. Tutkimusongelman kannalta tästä ryhmästä oli ongelmallista tehdä luotettavia päätelmiä. Pääpiirteittäin välinpitämättömät ilmoittivat harrastaneensa liikuntaa enintään kerran viikossa, mikä saattoi koostua työpaikkaliikunnasta, mutta mieli liikuntalajiksi ilmoitettiin jokin muu kuin työpaikkaliikuntaryhmä. Mielilajia (pääasiassa kävely tai pyöräily) oli perusteltu vain harvoissa tapauksissa, mutta

perusteluja antaneiden joukkoon mahtui sellaisia työntekijöitä, jotka kokivat esim. saaneensa luonnossa liikkumisesta sisäistä palkintoa. Liikunta ei siis täyttänyt 30 minuutin, hikoilemisen ja hengästymisen kriteeriä, mutta henkisen hyvinvoinnin kannalta sillä koettiin olevan positiivisia vaikutuksia. Vaikka liikuntaa ei harrastetakaan säännöllisesti hikoillen ja rehkien, vaan ennemminkin virkistyksenä vaikkapa luonnossa rauhoittuen, voi sillä olla paljonkin merkitystä paitsi ihmisen kokonaisyhyvinvointiin myös positiivisten vaikutusten tuojana työhyvinvointiin. Tässä yhteydessä törmätään liikunnan määrittelyn perusongelmaan, eli siihen, mikä lasketaan liikunnaksi ja mikä ei.

Välinpitämättömien ryhmästä voitiin tehdä monenlaisia tulkintoja, jotka eivät välttämättä vastanneet tutkimusongelmaan kovin luotettavasti. Välinpitämättömien epätarkkoja vastauksia lukiessa tuli sellainen tunne, että vaikka työpaikkaliikuntaa ei harrastettu eikä työkykyä ylläpidetty liikunnan keinoin, ei haluttu antaa täysin liikuntaa harrastamatontakaan kuvaa itsestä. Tässä yhteydessä oli tilaa erilaisille tulkinnoille. Työyhteisöön ja sen ilmapiiriin oli voinut liittyä seikkoja, jotka asettivat työntekijän esim. sellaiseen tilanteeseen, jossa tuntui epämiellyttävältä tunnustaa olevansa vähemmän kiinnostunut työyhteisöön liittyvistä toiminnoista, kuten vaikkapa työpaikkaliikunnasta. Työyhteisössä vallitsevat sosiaaliset järjestelmät ja organisaation syvemmät rakenteet saattavat vaikuttaa niin, että työntekijöiden on mukauduttava erilaisiin tilanteisiin jopa vasten tahtoaan. Tällaiset tekijät vaikuttavat negatiivisesti työntekijän työhyvinvointiin sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. Jokaisessa työyhteisössä kuitenkin ristiriitoja ja joskus ongelmia aiheuttavia tilanteita esiintyy. Työyhteisön ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa työpaikkaliikunnalla on varmasti melko vähän yksinään merkitystä, mutta osittain työpaikkaliikunnan avulla luotu työhyvinvointi voi olla vankka perusta ristiriitatilanteista selviytymisessä.

5.2 Tutkimuksen kohdejoukon työhyvinvointi jatkossa

Tutkimustuloksista muodostetut tyypittelyt jakoivat tutkimuksen kohdejoukon erilaisiin ryhmiin sen mukaan, millainen merkitys liikunnan harrastamisella oli työhyvinvoinnissa. Paitsi, että ryhmät olivat tässä suhteessa melko heterogeenisia, oli

myös yksilöiden välillä eroavaisuuksia siinä, millaiseksi liikunnan merkitys työhyvinvointiin koettiin. Työyhteisöjen terveyden tai hyvinvoinnin edistämishjelmat toteutetaan kuitenkin yhteisötasolla, yksilölliset tarpeet resurssien puitteissa ja mahdollisuuksien mukaan huomioiden. Kuten jo aiemmin totesin, parhaaseen työhyvinvointiin päästäisiin räätälöimällä jokaiselle työntekijälle "oma hyvinvointiohjelma" sen mukaan, mitkä kyseisen työntekijän asenteet, intressit ja motiivit ovat. Tällainen kaikessa mahdottomuudessaan pudottaisi pohjan pois koko työyhteisö-käsitteeltä, jossa erilaiset toiminnot nimenomaan suoritetaan yhteisötasolla. Näin ollen pääosa työyhteisöissä toteutettavista terveyden ja hyvinvoinnin edistämishjelmistakin pyritään luomaan vastaamaan paitsi monien erilaisten työyhteisöjen tarpeisiin, myös yksittäisten sisäisesti heterogeenisten työyhteisöjen tarpeisiin mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Valtakunnallinen tyky -toiminta edustaa tällaista laajaa työyhteisöjen hyvinvointiohjelmaa. Yksittäisten työyhteisöjen on otettava vastuu siitä, että ne löytävät esim. tyky -toiminnan suosituksista ja ohjeistoista ne kohdat, jotka ovat toteutettavissa kyseisen työyhteisön kohdalla ja toteutuessaan palvelevat sen tarpeita mahdollisimman hyvin. Koska tyky -toiminnan pääasiallinen tarkoitus on ylläpitää ja parantaa työntekijöiden työkykyä toiminnallisoin keinoin, kuten työpaikkaliikuntaa järjestämällä, on tutkimukseni kohdejoukon työyhteisö - niin kuin suurin osa muistakin työyhteisöistä, jotka "henkilöstönsä huoltavat" - tarttunut tähän "oljen korteen" ehkä sen enempää asiaa miettimättä.

Ideaaliryhmän kannalta ratkaisu on ollut onnistunut, sillä ryhmän koehenkilöiden positiiviset kokemukset ja motiivit ovat osuneet yksiin työpaikkaliikuntatarjonnan kanssa. He saavat sisäistä palkintoa työpaikkaliikuntaa harrastaessaan, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Liikunnan harrastaminen voidaan heidän osaltaan nähdä jatkuvana "positiivisena kierteenä", joka pitää itse itseään yllä. Toiseksi valoisammalta näyttää loppujen aktiiviset ryhmään kuuluvien työntekijöiden tilanne. He liikkuvat säännöllisesti, saavat liikunnasta sisäistä palkintoa ja kokevat työkykynsä sekä henkisen hyvinvointinsa hyviksi. Erityisiin työhyvinvointia kohentaviin toimiin ei aktiivisesti liikkuvien sekä henkisesti hyvinvoivien työntekijöiden osalta olisi varmastikaan kannattavaa ryhtyä, eikä bonusrahan vaikutuksia työpaikkaliikunnan lisäämiseksi ole aiheellista välttämättä pohtia. Toimet, jotka aktiivisten ryhmän osalta saattaisivat vaikuttaa työhyvinvointia kohentavasti liittyvät enemminkin työympäristön

vuorovaikutusmekanismeihin, työn hallintaan työaikajärjestelyineen, koulutukseen, syntymäpäiväkakulla muistamiseen jne.

Passiivisten ryhmän tilanne on hiukan ongelmallisempi, erityisesti niiden työntekijöiden osalta, jotka ilmoittivat arvioivansa henkisen hyvinvointinsa kohtalaiseksi tai huonoksi. Tosin näiden koehenkilöiden osuus aineistosta oli häviävän pieni. Työpaikkaliikunnalla tai liikunnalla yleensä, ei passiivisten ryhmässä ole merkittävää roolia työhyvinvoinnissa. Jos he kuitenkin pääasiallisesti voivat henkisesti melko hyvin tai erinomaisesti, onko tarpeellista ikään kuin väkisin tyrkyttää heille liikuntaa? Varmasti niille passiivisten ryhmän työntekijöille, joiden asenne liikuntaa kohtaan sai ”pakkopullamaisen” luonteen, ei työpaikkaliikuntaa pidä tyrkyttää. Monet passiiviset ryhmän työntekijöistä kertoivat harrastavansa ns. hyötyliikuntaa, joka ei ehkä täytä liikunnan fysiologista määritelmää, mutta saa aikaiseksi erilaisia positiivisia tunteita. Näille työntekijöille merkitystä on enemminkin fyysiseen työympäristöön, työn järjestelyihin ja sisältöön liittyvillä tekijöillä sekä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja osallistumismahdollisuuksiin liittyvillä seikoilla.

Jotta fyysinen työympäristö olisi suotuisa työntekijöiden henkistä hyvinvointia ajatellen, on työpaikalla huolehdittava siitä, että fyysiset olot työpaikalla ovat turvalliset, terveelliset sekä viihtyisät. Oikein mitoitettut ja vaativuudeltaan sopivat työtehtävät sekä niihin soveltuvat työvälineet helpottavat työskentelyä ja vähentävät näin osaltaan työn rasittavuutta. (STM 1998, 7-8). Työn järjestelyillä voidaan vaikuttaa siihen, että työn vaatimukset vastaavat henkilöstön voimavaroja: työ on sopivasti kuormittavaa ja sen säätelemiseksi on huolehdittava siitä, että henkilöstöllä on riittävästi mahdollisuuksia ja kykyä (tietoa ja taitoa) vaikuttaa työmääräänsä, -tapaansa, -oloihinsa sekä työnsä sisältöön. Työtehtäviin tulisi sisältyä myös myönteisiä kokemuksia ja osaamisen tunnetta aikaansaavia tekijöitä. Oikein suunnitellun työn lisäksi työhyvinvointia edistävät hyvät ihmissuhteet ja henkilöstön osallistuminen työyhteisön toimintaan. Tällaisia osallistumismahdollisuuksia ovat mm. kehittämissuunnitelmat, palaverit sekä kehityskeskustelut esimiehen kanssa. Johtamisella on suuri vaikutus työpaikan ilmapiiriin. Henkilöstön osallistumista ja keskinäistä vuorovaikutusta suosivalla johtamistyyllillä voidaan luoda edellytyksiä työyhteisön toimivuudelle. Hyvälle johtamiselle on tunnusomaista henkilöstöstä välittäminen, mikä ilmenee mm. ihmisten

asiallisena, oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena kohteluna. Johdon tulee ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tekijät. Työn mitoitus, tehtävien antaminen sekä tulostavoitteiden määrittelemine tulee olla järkevää ja johdonmukaista. Kehittyvä työyhteisö huolehtii valmiuksistaan ja menettelytavoistaan tunnistaa sekä hoitaa itse ristiriitoja, henkistä väkivaltaa, työn aiheuttamaa tai muusta syystä johtuvaa rasittuneisuutta sekä päihde- ja huumeongelmien kohtaamista. (STM 1998, 7-8.)

Työhyvinvointia edistävät toimet työpaikoilla ovat laajat ja monipuoliset, joissa työpaikkaliikunnalla on oma - toisissa työpaikoissa pienempi, toisissa suurempi - osuutensa. STM:n työsuojelutoimintaohjelman suositukset työpaikkojen henkisen hyvinvoinnin kehittämiseksi toteutuessaan antavat varmasti vahvan perustan tulokselliselle ja hyvinvoivalle työyhteisölle. Tämä ns. jatkuvan parantamisen periaate tulisi STM:n (1998) mukaan toteuttaa siten, että siitä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa työyhteisön normaalille toiminnalle (STM 1998, 6.) Ajatuksena työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen jatkuvan parantamisen periaatteella on hieno, mutta käytännön tasolla hankalaa. Työyhteisöissä kovin kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia aikaansaaviin osatekijöihin eivät riitä resurssit, kiinnostuneisuus eikä aika. Tutkimukseni kohdejoukon työyhteisölle STM:n määritelmät ja suositukset henkisesti hyvinvoivan työyhteisön luomiseksi tarjoavat joukon toimia, joista varmasti löytyy arvokkaita poimintoja työhyvinvoinnin kehittämistoimintaan. Niistä täytyy osata valita kyseisen työyhteisön kannalta toimivimmat ja sopivimmat.

Kaikista eniten työpaikkaliikunta saisi positiivisia vaikutuksia esille siinä passiivisten ryhmän puoliskossa, joka koostui työntekijöistä, jotka eivät kokeneet ylipäättään liikunnan harrastamista pakonomaisena toimintana. Jos esimerkiksi laiskuus saataisiin voitettua tai kotityöt antaisivat periksi, voitaisiin työpaikkaliikuntaan hyvinkin osallistua. Näiden työntekijöiden kohdalla tulisi miettiä, mitkä olisivat keinoja, joilla kyseiset liikunnan harrastamisen esteet saataisiin poistettua.

Tällaisia keinoja voisivat olla esimerkiksi työaikajoustot, joissa työntekijöillä olisi aikaisempaa enemmän mahdollisuuksia itse päättää, miten he ajoittaisivat kahdeksantuntisen työpäivän tunnit omaan aikatauluunsa. Toisille ihmisille aamuisin suoritettu liikunta antaa virkeän ja tyytyväisen olon koko loppupäiväksi, jolloin

työntekokin maistuu paremmin. Näin kokeville työntekijöille ratkaisuna voisi olla mahdollisuus aloittaa työpäivä vasta esim. aamu-uinnin jälkeen. Ihmisen, joka ei millään ”viitsisi” lähteä liikkumaan, voisivat esim. aamuiset liikuntatuokiot toisen samalla tavalla orientoituneen työtoverin kanssa muodostua hyvinvointia palveleviksi tekijöiksi, jotka pysyisivät yllä juuri rituaalinomaisen luonteen johdosta. Kun laiskuus illalla työpäivän jälkeen tuntuu saavan itsestä vallan, voi hyvillä mielin heittäytyä sohvalle, kun aamu on aloitettu reippaasti liikunnalla. Koska aamun liikuntatuokioon kulutetut työtunnit- ja tehtävät on tehtävä, voisi eräänä mahdollisuutena olla työpäivän pidentäminen päivän loppupäästä. Tähän ajankohtaan voitaisiin jättää sellaiset työt, jotka pystytään tekemään virallisen toimistoajan ulkopuolella.

Yksi keino liikuntaan positiivisesti suhtautuvien, mutta liikuntaa harrastamattomien työntekijöiden saamisen mukaan työpaikkaliikuntaan voisi olla uusi liikuntaryhmä, joka laitettaisiin alulle heidän tarpeensa huomioiden. Kun uusi ryhmä koostuisi muista ”yhtälaiskoista” ja aikaisemmin liikuntaa harrastamattomista työntekijöistä, olisi kynnys liittyä mukaan tarpeeksi matala. Kauan pyörineet jumpparyhmät eivät välttämättä houkuttele aloittelijoita, koska kynnys jo kauan jumpanneiden joukkoon menemiseen voi olla korkea. Pääasiassa hallintoviraston työntekijöille järjestetty liikunta on ollut kuntojumppaa sekä palloilua. Ehkäpä jonkin uuden jutun, esim. luontoliikunnan mukaan tuominen tarjontaan, saattaisi houkutella mukaan uusia liikunnan harrastajia. Koska aiemmin liikuntaa harrastamattomien osuus naisten ja miesten keskuudessa oli aineistossa lähes samaa luokkaa, ei kumpikaan sukupuoli vaadi erityishuomiota tässä suhteessa. Luontoliikunta esim. sauvakävelyn muodossa saattaisi houkutella sekä naiset, että miehet aloittamaan työpaikkaliikunnan. Samalla tulisi ulkoiltua ja kuulumisten vaihtaminenkin olisi mahdollista rentohenkisen liikuntatuokion aikana. Iloinen yhdessä tekemisen meininki, säännöllisesti, samassa porukassa, ilman että hampaat irvessä pelataan tai jumpataan edistää varmasti osallistujiensa työhyvinvointia sekä fyysisellä, henkisellä, että sosiaalisella tasolla. Realistinen tavoite hallintoviraston työntekijöiden työpaikkaliikunnan kehittämiseksi voisi olla aikaisemmin liikuntaa harrastamattomien, mutta positiivien asenteen liikuntaa kohtaan omaavien työntekijöiden saaminen liikuntatoimintaan mukaan esim. luonnossa tapahtuvan ryhmäliikunnan muodossa.

POHDINTA

Tuliko tästä tutkimuksesta yksi niistä viidestäsadasta tällä vuosikymmenellä tehdystä tutkimuksesta, jotka ovat nielleet suuren määrän rahaa sekä työtunteja, mutta jotka paljastavat yksi toisensa jälkeen samat puutteet suomalaisten työjaksamisessa ja toistavat samoja ohjeita? Tämän tutkimuksen tekijänä vastaan tietysti: ”ei ole tullut”. Tässä työyhteisön hyvinvointia selvittävässä tutkimuksessa toteutettiin suurelta osin laadullista, jopa psykologista lähestymistapaa, jossa pyrittiin tuomaan ymmärrettävästi päivän valoon työyhteisössä ja sen työntekijöiden syvemmillä rakenteissa vallitsevia mekanismeja. Tutkimuksen ja tutkimustulosten tulkinnan kohteina olivat ihmisten kokemukset, tunteet ja motiivit, joiden luotettavaan tutkimukselliseen selvittämiseen täytyy suhtautua aina hiukan kriittisesti. Kun tutkimusmetodina oli kyselylomake ja lomakkeen instruktio allekirjoittajana kohdetyöyhteisön esimies, tutkimuksen luotettavuuteen kohdistuva kriittisyys lisääntyy.

Jyväskylän yliopiston hallintovirasto osoittautui työyhteisöksi, joka oli työpaikkaliikunnan harrastamisessa jakautunut kahtia. Toisille liikunta oli luonnollinen osa elämää ja liikuntaan yleisestä kiinnostuksesta johtuen, myös työpaikkaliikunnan tarjoamista mahdollisuuksista oltiin kiinnostuttu. Toinen puoli työyhteisöstä koostui työntekijöistä, joille liikunta ei kuulunut osaksi elämäntapaa. Tällöin myöskään työpaikkaliikunta ei onnistunut herättämään näissä työntekijöissä halukkuutta liikkua. Noin puolet liikunnallisesti aktiivisista työntekijöistä koki työpaikkaliikunnan vastanneen hyvin heidän liikunnallisiin tarpeisiinsa. Näiden työntekijöiden osalta työpaikkaliikunta oli onnistunut tehtävässään työhyvinvoinnin luojana. Puolille aktiivisista työpaikkaliikunta ei vastannut odotuksiin, jotka liittyivät liikuntaan, vaan liikunnallista elämäntapaa toteutettiin muualla. Henkinen hyvinvointi oli jonkin verran riippuvainen liikunnan harrastamisesta. Työntekijät, jotka eivät harrastaneet liikuntaa, voivat henkisesti hiukan liikuntaa harrastavia huonommin. Eroja sen välillä, harrastettiinko työpaikka- vai muuta liikuntaa, ei henkisen hyvinvoinnin kokemisessa ollut. Koetulla työkyvyllä ja henkisellä hyvinvoinnilla oli selvä yhteys työyhteisössä. Liikunnan harrastamisen ja henkisen hyvinvoinnin yhteys ei ollut aivan yhtä voimakas. Liikunnalla oli merkitystä henkisen hyvinvoinnissa, mutta aineistosta nousi esiin myös

joukko tutkittavia, jotka voivat henkisesti hyvin, vaikeivät harrastaneetkaan säännöllisesti liikuntaa.

Työpaikkaliikuntatarjonta osoittautui riittävän monipuoliseksi, eikä kiinnostumattomuus työpaikkaliikuntaan ollut riippuvainen tarjonnan puutteista. Päinvastoin, työpaikkaliikuntatarjonta koettiin monipuoliseksi niiden keskuudessa, jotka siihen osallistuiivat. Suosituimpia olivat perinteiset lajit, kuten niska-hartiajumput sekä palloiluvuorot. Liikuntapalvelujen kaupallisuus näyttäytyi myös tutkimuksessani. Hallintovirasto oli tehnyt joitakin sopimuksia jyvaskyläläisten liikuntayritysten kanssa, mikä mahdollisti työntekijöille käynnin kuntosalilla tai jumpassa alennettuun hintaan. Tutkittavat, jotka kyseisiä palveluita käyttivät eivät kuitenkaan mieltäneet yksityisessä liikuntayrityksessä käyntiä työpaikkaliikuntaan kuuluvaksi, vaikka saivatkin työpaikan kautta kuntosali- tai jumppakortin normaalia edullisemmin. Työpaikkaliikuntapalvelut ostetaan yhä useammin yrityksiltä ja alan yrittäjyys on kasvussa. Tämän tutkimuksen kohdetyöyhteisö keskittyi pääasiallisesti ei-ostopalveluna tarjottavaan työpaikkaliikuntaan.

Tulevaisuutta ajatellen ostopalveluna tarjottu työpaikkaliikunta voisi tarjota enemmän vaihtoehtoja liikunnan harrastamiseen myös niille työntekijöille, joiden elämään liikunta ei vielä kuulu. Innostus liikunnan harrastamiseen voi syttyä esim. jostakin uudesta ja eksoottisesta lajista, laadukkaista liikuntatiloista, tyytyväisyydestä palvelun tarjoajien ammattitaitoon ja palveluun tai vaikkapa uusien ystävyysuhteiden solmimisesta. Toinen uusia liikunnan harrastajia houkutteleva liikuntamuoto, joka toteutettaisiin reipashenkisesti, ei vakavamielisesti puurtaen, voisi olla luontoliikunta.

Toisaalta syyt liikunnan harrastamattomuuteen ovat moninaiset. Jos liikunta ei ole tähän mennessä kuulunut osaksi elämäntapaa, ei uudella lajilla tms. ole välttämättä vaikutusta asiaan. Tutkimuksen kohdetyöyhteisö oli jakaantunut liikuntaa harrastaviin sekä sitä harrastamattomiin. Se tutkittavien joukko, joka saattaisi ruveta harrastamaan liikuntaa, jos jotkin asiat elämässä olisivat toisin, oli melko pieni osa aineistosta. Syyt tämän joukon liikunnan harrastamattomuuteen olivat suurilta osin perheistä tai muista työyhteisöön kuulumattomista seikoista johtuvia. Ainoa keino heidän liikuntansa mahdollistamiseksi työyhteisön toimesta olisivat työaikoihin tehtävät joustot liikunnan

harrastamiseen jäävän ajan järjestämiseksi.

Työpaikkaliikunnalla näyttää olevan merkitystä työhyvinvoinnissa, mutta työkyky sekä henkinen hyvinvointi voivat olla hyviä, vaikkei liikuntaa harrasteta säännöllisesti. Tälle ryhmälle sopivat työhyvinvoinnin edistämiseksi paremmin muut keinot kuin työpaikkaliikunta. Sellaisia toimenpiteitä, kuten työpaikan yhteisiä virkistystilaisuuksia, koulutuspäiviä, työyhteisön ilmapiiriä parantavia keskusteluja yms. täytyisi kuulua myös työhyvinvoinnin kehittämistarjontaan. Tällä edesautetaan myös niiden työntekijöiden työhyvinvointia, joille liikunnalla ei ole merkitystä elämässä. Toisaalta työntekijää ei voida pakottaa voimaan hyvin. Jos kaikenlaisia hyvinvoinnin edistämishankkeita ruvetaan "tyrkyttämään" työntekijöille, voi koko hyvinvoinnin edistäminen kääntyä itseään vastaan, kun osallistuminen ruvetaankin kokemaan rasitteeksi. Monipuolinen "paletti" työhyvinvoinnin edistämisen elementtejä vastaa parhaiten erilaisista ihmisistä koostuvan työyhteisön tarpeisiin.

Tutkimusmetodi osoittautui tutkimusongelmaan vastauksien saamisen kannalta päteväksi ja tutkimustuloksista saatiin esille mielenkiintoisia erotteluja sen mukaan miten työaikkaliikunnan ja liikunnan rooli yleensä työhyvinvoinnissa vaihtelee tutkittavien keskuudessa. Tutkimusaineiston tyypittely ja jakaminen aktiivisten, passiivisten ja välinpitämättömien ryhmiin, sekä näiden alaryhmiin toi esille työyhteisön heterogeenisyyden. Heterogeenisyys vallitsee paitsi tutkimusongelman valossa, myös kaikissa muissa työyhteisön mekanismeissa. Aina löytyy joukosta ahkeria ja laiskoja, vastuuntuntoisia ja välinpitämättömiä, ulospäin suuntautuneita, omissa oloissaan viihtyviä jne. Lisäksi osaksi työyhteisöä välttämättä kuuluvat, tai siihen vaikuttavat sen työntekijöiden henkilökohtaiset ilot ja surut. Kuinka tällaisesta "sekalaisesta seurakunnasta" voidaan kehittää tasapainoinen ja hyvinvoiva työyhteisö? Vastaus on yksinkertainen, mutta mahdoton toteuttaa käytännössä: Jokaisen työntekijän arvot, asenteet, motiivit sekä yksityiselämän ilot ja surut huomioiden, kehitetään työyhteisöstä tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja miellyttävä toimintaympäristö, jossa heterogeenisestä yksilöiden joukosta muodostuu yhteen hiileen puhaltava, tuottava kokonaisuus. Kokonaisuudessa on sopivissa suhteissa varsinaista työntekoa, ja työyhteisön hyvinvointia palvelevia mekanismeja, joihin työpaikkaliikunta osana sijoittuu. Juutin (1995) organisaation syvällisen muutoksen ja oppivan organisaation

käsitteet lähestyvät tätä ideaalia määritelmää organisatorisesta näkökulmasta kun taas Chelladurain (1999) voidaan katsoa motivaatioteorioissaan lähestyvän työhyvinvointia enemmän yksilön näkökulmasta.

Tämä tutkimus kaikessa laadullisuudessaan ja hituisessa psykologisuudessaan toimii enemminkin abstraktilla tasolla kriitisten ajatusten herättäjänä, kuin ”maata mullistavien” työhyvinvointia parantavien toimintojen ohjenuorana. Vaikka tutkimuksessa saatiin esille tutkimuksen toimeksiantajan toivomat vastaukset työyhteisön työjaksamista koskeviin kysymyksiin, saatiin vastauksista ”herätettyä” myös työhyvinvointiin liittyviä merkittäviä ja liikunnan ”kaikkivoipaista” asemaa vavisuttavia tulkintoja. Työpaikkaliikuntaa on jo vuosia käytetty ja totutusti operationalistettu työhyvinvointia edesauttavaksi päätekijäksi. Siitä on jopa tullut itseään ajan tasalla pitävien työyhteisöjen imagollinen trendi, joka kuuluukin ottaa osaksi hyvinvointitoimenpiteitä mutta jonka lopullisiin kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia edistäviin kykyihin ei ole kiinnitetty suuresti huomiota. Missä suhteissa eri työhyvinvoinnin osatekijöitä työpaikkaliikuntoineen, virkistystilaisuuksineen ja kehityskeskusteluineen täytyisi kokonaisuuteen ottaa mukaan ideaalin hyvinvoivan työyhteisön luomiseksi? Onko tähän edes ohjetta, vai täytyykö työyhteisöissä - jotka ovat merkittävä osa koko suomalaista yhteiskuntaa - tyytyä tällaisen dynaamisen tasapainotilan ainaiseen etsintään? Työ on perusmerkitykseltään aina tuottavaa ja sen hyvinvointinnin edistämistoimenpiteisiin suhtaudutaan kustannus- ja tuottavuusrealiteettien pohjalta. Tässä kiteytyy koko työhyvinvointiahankkeiden käytännön dilemma, jossa työhyvinvoinniltaan parhain työyhteisö on myös kaikista tuottavin, mutta tuottavuuden nimissä ei työhyvinvointiin pystytä käyttämään rajatonta määrää aikaa, energiaa, eikä rahaa.

Työhyvinvointia lähestyvä tutkimus jatkuu edelleen vilkkaana. Yhteiskunnassa kulloinkin vallitseva tila vaikuttaa tutkimusotteisiin ja -haasteiden valikointiin sekä tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteisiin. Tällä hetkellä eletään taloudellisen noususuhdanteen jälkeistä orastavan laskun kautta. Idealistisille pohdinnoille vaikkapa työyhteisöihin kohdistuvissa tutkimuksissa on ollut tilaa, kun taloudelliset realiteetit ovat antaneet nousukauden aikana tähän mahdollisuuden.

LÄHTEET

Ahonen Guy (1995). *Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys*. Teoksessa Esko Matikainen ym. (toim.) Hyvä työkyky. Vastapaino. Helsinki, 25-30.

Chelladurai, Packianathan (1999). *Human resource management in sport and recreation*. United States of America.

Engström, Lars-Magnus (1998). *Liikunnan harrastaminen heijastaa kulttuurista pääomaa*. Liikunta ja tiede, 38. vuosikerta, 40-41.

Gebhart ym. 1990; Midanik 1991, Louhevaaran (2000) mukaan. Teoksessa Mari Miettinen (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 244.

Goldbeck 1984; Wilson ym. 1996, Louhevaaran (2000) mukaan. Teoksessa Mari Miettinen (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 244.

Herzberg, Mausner ja Snyderman (1959). *The motivation to work*. Teoksessa Pakhianathan Chelladurai. Human resource management in sport and recreation. United States of America.

Hoy ja Miskel, C.G. (1982). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Teoksessa Packianathan Chelladurai. Human resource management in sport and recreation. United States of America, 96.

Ilmarinen, Juhani (1995). *Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät*. Teoksessa Esko Matikainen ym. (toim.) Hyvä työkyky. Vastapaino. Helsinki, 31-45.

Jaakkola, Jussi ja Riissanen, Mika (1997). *Työpaikkaliikunta Valmet Rautpohjan tehtaalla*. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos ja Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Juuti, Pauli ym. (1995). Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 4. Työterveyslaitos. Johtamistaidon opisto. JTO-tutkimuksia sarja 9.

Kukkonen, Ritva ym. (1995). *Ryhmäliikunta toimistotyöntekijöiden työkyvyn tukena*. Teoksessa Olli Korhonen ym. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia. Painatuskeskus Oy. Helsinki, 130-133.

Laakso, Lauri (1986). *Aikuisväestön vapaa-ajan liikuntaharrastus*. Teoksessa Vuolle ym. (toim.) Näin suomalaiset liikkuvat. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 50. Valtion painatuskeskus. Helsinki, 95-97.

Lindberg ja Vesikansa (1999). *Uupumista jaksetaan tutkia*. Helsingin sanomat 14.11.1999, Sunnuntai, 1-2.

Liikuntagallup (1997-98). *Aikuisten liikuntatutkimus*. Suomen Liikunnan ja Urheilun julkaisusarja 1/98. Helsinki.

Louhevaara, Veikko (2000). *Miten liikunta on esillä työelämässä?* Teoksessa Mari Miettinen (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia? Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 262.

Liukkonen, Jarmo (2000). *Pelkkä liikunta ei aivan riitä*. Suur-Jyväskylän lehti 6.12.2000, Yritys 2000, 10.

Louhevaara, Veikko ja Smolander, Juhani (1995). *Liikunnan edistäminen työyhteisössä. Työkunto nousuun*. Työterveyslaitoksen julkaisu 1995 [teemajulkaisu], 14-19.

Maehr ja Braskamp (1986). *The motivation factor: A theory of personal investment*. Teoksessa Packianathan Chelladurai. Human resource management in sport and recreation. United States of America.

Maslow (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50. Teoksessa Packianathan Chelladurai. Human resource management in sport and recreation. United States of America.

Matikainen Esko (1995). *Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi*. Teoksessa Esko Matikainen ym. (toim.) Hyvä työkyky. Vastapaino. Helsinki, 47-59.

Miettinen Mari (2000). *Haasteena huomisen hyvinvointi – miten liikunta lisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 39.

Porter ja Lawler (1968). *Managerial attitudes and performance*. Teoksessa Packianathan Chelladurai. Human resource management in sport and recreation. United States of America.

Punnonen, Olli (1999). *Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa*. Työ vuonna 2005. Työterveyslaitos, 112-113.

Rasanen ym. (1999). *Edistyykö hyvinvointi? Valtion työkykyhankkeen arviointitutkimus*. Työterveyslaitos.

Rouhesmaa ym. (1996). *Henkilöstövoimavarojen raportointi. Työympäristö talous*. Työministeriö.työsuojeluosasto Työympäristötalousprojekti. Tampere.

Shephard 1996, Louhevaaran (2000) mukaan. Teoksessa Mari Miettinen (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta kisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124] , 262.

Shephard 1986; Wanzel 1994, Louhevaaran (2000) mukaan. Teoksessa Mari Miettinen (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 244.

Smolander, Juhani (1995a). *Liikuntaa eri muodoin ja tavoin*. Teoksessa Olli Korhonen ym. (toim.) *Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia*. Painatuskeskus Oy. Helsinki, 63-68.

Smolander, Juhani (1995b). *Liikunnan vaikutus työyhteisössä*. Teoksessa Olli Korhonen ym. (toim.) *Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia*. Painatuskeskus Oy. Helsinki, 57-62.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työsuojeluosasto (1998a). *Toimiva ja kehittyvä työyhteisö luo henkistä hyvinvointia*. Helsinki, 7-8.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työsuojeluosasto (1998b). *Toimiva ja kehittyvä työyhteisö luo henkistä hyvinvointia*. Helsinki, 6.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työsuojeluosasto (1999). *Vähemmän poissaoloa. Työympäristö talous*. Tampere.

Telama, Risto (1986a). *Mikä liikunnassa kiinnostaa - liikuntamotivaatio*. Teoksessa Pauli Vuolle ym. (toim.) *Näin suomalaiset liikkuvat*. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 50. Valtion painatuskeskus. Helsinki, 151-175.

Telama, Risto (1986b). Teoksessa Mari Miettinen (toim.) *Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia?* Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu 2 2000 [Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124], 38.

Toivola, Vuokko (1995). *Miten oppia elämään kiireen kanssa*. Teoksessa Vesa Parvi ym. (toim.) *Entäs nyt - henkinen hyvinvointi*. Työministeriö, 48-49.

Työministeriö, työsuojeluosasto Työympäristötalousprojekti (1997). *Työntekijän hyvinvointi lisää tuottavuutta*. Työympäristö talous. Tampere.

Vehkakoski, Vellamo (2000). *Sairausloma johtuu työyhteisöstä useammin kuin elämäntavoista*. Helsingin sanomat 5.12.2000, Kotimaa, 9.

Yliopistoliikunta (2000). *Hyvinvointia henkilöstölle syksyllä 2000*.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

23.5.2000

Yliopiston hallintoviraston henkilökunta

Arvoisa vastaaja,

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää tämän hetkistä liikuntaharrastuneisuuttanne ja osallistumista työpaikkaliikuntaan. Tavoitteena on kehittää työpaikkaliikuntaa tarpeitanne vastaavaksi. Kysely on osa liikunnan sosiaalitieteiden laitoksella tehtävää kandidaatin tutkielmaa, joka käsittelee työpaikkaliikunnan motivaatiota.

TYÖPAIKKALIIKUNNALLA tässä kyselyssä ymmärretään työajalla tai työajan ulkopuolella tapahtuvaa, työnantajan järjestämää liikuntaa, joka tapahtuu henkilökunnan omissa ryhmissä (esim. taukoliikunta, ohjatut liikuntaryhmät) tai yliopistoliikunnan muun ohjelman puitteissa.

Vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Vastaa ympyröimällä oikea vaihtoehto tai kirjoita vastaus omin sanoin.

Kyselylomake palautetaan sisäisessä postissa liikuntasihteerille, osoite: **LIIKUNTASIHTTEERI / L 176, viimeistään TIISTAINA 6.6.**

Vastaamalla kyselyyn pääsette vaikuttamaan teille järjestettävään työpaikkaliikuntaan!

Yhteistyöstä kiittäen,

Erkki Tuunanen
Suunnittelujohtaja

Helka Leimu
Liikuntasihtööri

Ympyröi itseäsi lähimpänä oleva vaihtoehto ja vastaa sanallisesti pyydettyä.

1. Sukupuoli: 1. nainen 2. mies

2. Syntymävuosi:

3. Kuinka usein harrastat kuntoliikuntaa (vähintään 30 minuuttia kerrallaan ja niin, että hengästyit ja hikoilet)?

1. harvemmin kuin kerran viikossa (siirry suoraan kysymykseen numero viisi (5)).
2. kerran viikossa
3. yli kolme kertaa viikossa

3.a. Kuinka suuri osuus tästä on työpaikkaliikuntaa?

1. ei lainkaan työpaikkaliikuntaa
2. 1-3 kertaa viikossa
3. yli 3 kertaa viikossa

- jos valitsit vaihtoehdon numero 1 "ei lainkaan työpaikkaliikuntaa", perustele miksi valitsit tämän ja siirry sen jälkeen kysymykseen numero neljä (4).

3.b. Missä työpaikkaliikuntaryhmissä käyt?

4. Luettele kolme mieleistäsi liikuntamuotoa/-lajia paremmuusjärjestyksessä

(1=mieluisin):

1. _____
2. _____
3. _____

- Perustele miksi pidät tästä kyseisestä liikuntamuodosta/-lajista eniten ja siirry kysymykseen numero kuusi (6).
-
-

5. Miksi et harrasta säännöllisesti liikuntaa? _____

6. Miten kuljet työmatkasi tavallisimmin?

1. yleinen kulkuneuvo/oma auto
2. kävellen
3. pyörällä

7. Työmatkasi pituus yhteen suuntaan on _____ kilometriä

8. Lisääntyisikö osallistumisesi työpaikkaliikuntaan, jos saisit bonusrahaa sen mukaan, kuinka usein olet osallistunut työpaikkaliikuntaan tietyllä aikavälillä

1. osallistumiseni ei lisääntyisi lainkaan
2. osallistumiseni saattaisi lisääntyä jonkin verran
3. osallistumiseni lisääntyisi erittäin paljon

- Perustele, miksi valitsit kyseisen vaihtoehdon? _____

9. Millaisena pidät omaa työkykyäsi?

1. työkyky hyvä (ei työkykyä alentavia vaivoja)
2. työkyky keskitasoinen (lieviä työkykyä alentavia vaivoja)
3. työkyky alentunut (pitkäaikaissairauksia, joiden takia työkyky heikentynyt)

10. Miten arvioit fyysisen terveyden tilasi?

1. erinomainen
2. aika hyvä
3. kohtalainen
4. melko huono
5. erittäin huono

11. Miten arvioit henkisen hyvinvointisi?

1. erinomainen
2. aika hyvä
3. kohtalainen
4. melko huono
5. erittäin hyvä

12. Miten uskot voivasi vaikuttaa omaan terveydentilaasi?

1. erittäin paljon
2. paljon
3. jonkin verran
4. vähän
5. en lainkaan

Kiitos osallistumisesta!