

**LIIKUNTA TYÖPAIKALLA**

Työpaikan liikuntapalvelujen käyttö ja osallistumisen ehdot

Taina Svärd

Terveyskasvatuksen  
pro gradu -tutkielma  
Jyväskylän yliopisto  
Terveystieteen laitos  
Kevät 1999

## TIIVISTELMÄ

**Svärd, Taina. 1999. Liikunta työpaikalla. Työpaikan liikuntapalvelujen käyttö ja osallistumisen ehdot. Terveyskasvatuksen pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitos.**

Tutkimuksessa tarkasteltiin työpaikkaliikuntaa terveyden edistämisen näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa työpaikkojen liikuntatoimintaa valaisevaa yleisen tason tietoa sekä käytännön terveystieteellistä palveluvälikäyttöä informaatiota. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden vapaa-ajan liikuntakäyttäytymistä, työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä sekä työntekijöiden toiveita työpaikan liikuntapalveluihin liittyvissä tekijöissä. Liikuntapalvelujen käyttöä tarkasteltiin ns. muutosvaihemallin (Prochaska 1994) sekä PRECEDE-PROCEED-mallin (Green & Kreuter 1991) avulla.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena isohkossa pääkaupunkiseudulla sijaitsevassa työyhteisössä syksyllä 1998. Tutkimuksen mittarina käytettiin tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta. Tutkimusaineiston muodosti 213 (80 %) kyselyyn vastannutta henkilöä. Tulosten tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin suoria frekvenssi- ja prosenttijakaumia sekä ristiintaulukointia. Tulosten luotettavuutta testattiin  $\chi^2$ -testillä.

Henkilöstön liikuntakäyttäytyminen noudatti pääpiirteiltään suomalaisen aikuisväestön liikuntakäyttäytymistä. Terveystensa kannalta riittävästi liikuntaa harrastavia tutkimuksen osallistujista oli oman käsityksensä mukaan vähän alle puolet. Työpaikan liikuntapalveluja työntekijöistä käytti kaksi kolmasosaa. Tutkimuksen osallistujista yli puolet oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet heidän liikuntaansa.

Työntekijät jaettiin liikuntapalvelujen käytön perusteella työpaikkaliikuntaryhmiin, joista käytettiin nimityksiä työpaikkaliikkujat (18 %), harrastajat (17 %), kokeilijat (40 %), kiinnostuneet (17 %) ja välinpitämättömät (8 %). Ryhmien välillä oli eroja vapaa-ajan liikuntaaktiivisuudessa sekä työpaikan liikuntapalvelujen käytössä ja siihen liittyvissä tekijöissä. Eniten työntekijöiden liikuntapalvelujen käyttöä rajoittivat erilaiset aikaan ja liikuntatilojen saavutettavuuteen liittyvät seikat. Samoihin tekijöihin liittyivät myös käsitykset liikuntapalvelujen käyttöä lisäävistä tekijöistä.

Tutkimus osoittaa, että työntekijät muodostavat erilaisia työpaikkaliikuntaryhmiä, joiden osallistumista määrittävät omaleimaiset altistavat, mahdollistavat ja vahvistavat tekijät. Kunakin työpaikkaliikuntasegmentin piirteiden tunnistaminen auttaa työpaikan liikuntapalveluja kehittämistä. Tutkimustulokset edellyttävät, että liikunta ymmärretään monimuotoisena ilmiönä, johon liittyy sekä käytännöllisiä arjen ongelmia että erilaisia fyysisiä ja psykologisia tekijöitä.

**Avainsanat:** työpaikkaliikunta, liikuntakäyttäytyminen, muutosvaihemalli, terveyden edistäminen, työkyky, fyysinen kunto, koettu terveys

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	LIIKUNTA TYÖPAIKALLA; HISTORIA JA NYKYTILA	6
	2.1. Työpaikkaurheilun alkuvaiheet	7
	2.2. Työpaikkojen liikuntatoiminta tänään	8
	2.2.1. Työpaikkaliikunnan järjestäminen	8
	2.2.2. Osallistuminen työpaikkaliikuntaan	9
	2.2.3. Työpaikkaliikunnan toteuttamismalleja	10
	2.2.4. Työpaikkaliikunnan järjestäytyminen	12
3	TYÖPAIKKALIIKUNTA JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN	13
	3.1. Työpaikkaliikunnan terveysvaikutukset	14
	3.1.1. Kuntomuutokset	15
	3.1.2. Terveys ja terveyskäyttäytyminen	16
	3.1.3. Työkyky	17
	3.2. Tutkimuksen työpaikkaliikunnan teoreettinen viitekehys	18
4	TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS	21
	4.1. Kela, suomalaisten sosiaalivakuutuslaitos	21
	4.2. Terveys edistäminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta Kelassa	22
	4.3. Työpaikkaliikunta Kelassa	22
5	TUTKIMUSONGELMAT	24
6	AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	25
	6.1. Aineisto ja sen kerääminen	25
	6.2. Mittari	25
	6.3. Mittarin luotettavuus	27
	6.4. Analyysimenetelmät	28
7	TULOKSET	30
	7.1. Tutkimusaineiston kuvailu	30
	7.1.1. Taustatiedot	30
	7.1.2. Koettu terveys ja työkyky	31
	7.1.3. Fyysinen kunto oman arvion mukaan	32
	7.2. Vapaa-ajan liikunta	33
	7.3. Osallistuminen työpaikan liikuntatoimintaan	37

7.4.	Työpaikkaliikuntaryhmiä erottelevat tekijät .....	41
7.4.1.	Koettu terveys, työkyky ja fyysinen kunto sekä vapaa-ajan liikunta työpaikkaliikuntaryhmissä .....	41
7.4.2.	Työpaikkaliikuntaryhmien osallistuminen työpaikan liikunta-toimintaan .....	43
7.4.3.	Liikunnan tulosodotukset eri työpaikkaliikuntaryhmillä .....	44
7.4.4.	Työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä rajoittavat tekijät .....	46
7.5.	Osallistuminen työpaikan liikuntatoimintaan tulevaisuudessa ja liikunta-palvelujen käyttöä potentiaalisesti lisäävät tekijät .....	48
8	POHDINTA .....	53
8.1.	Tutkimuksen edustavuus ja luotettavuus .....	53
8.2.	Tutkimukseen osallistuneiden liikuntakäyttäytyminen .....	55
8.3.	Työpaikan liikuntapalvelujen käyttö .....	56
8.4.	Työpaikkaliikuntaryhmät ja niiden kuvaus .....	57
8.5.	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	63
	LÄHTEET .....	65
	LIITTEET	
Liite 1.	Kyselylomake .....	72

## 1. JOHDANTO

Eri puolilla maailmaa on koko teollisen ajan pyritty parantamaan työntekijöiden elinoloja henkilöstöhallinnollisin keinoin (Takala 1994). Näihin keinoihin on kuulunut myös työpaikan liikuntatoiminnan organisointi ja rahoittaminen (Hentilä 1992). Tukemalla työntekijöiden liikuntaharrastusta on haluttu edistää työntekijöiden kuntoa ja terveyttä sekä vaikuttaa sitä kautta yrityksen menestymiseen. Tänäkin päivänä monet yritysjohtajat uskovat työntekijöiden liikuntaharrastuksen ja fyysisen kunnan vaikuttavan merkittävästi työssä selviytymiseen ja tuovan lisäarvoa yritykselle (Virolainen 1997).

Suomessa työpaikkojen liikuntatoimintaa on järjestetty noin sata vuotta (Hentilä 1992). Tehdas- ja puulaakiurheilusta alkunsa saanut työpaikkaliikunta on vuosikymmenten kuluessa muuttanut luonnettaan ja kehittynyt huomattavaksi aikuisväestön liikuntapalvelujen tuottajaksi. Nykyisin yli 200 000 työssä käyvää suomalaista osallistuu säännöllisesti työpaikkojen järjestämään liikuntatoimintaan (Liikuntagallup 1997-98). Eri arvioiden mukaan työnantajan rooli liikuntapalvelujen tuottajana tai rahoittajana on edelleen kasvussa, muun muassa työkykyä ylläpitävän toiminnan lisääntyessä työpaikoilla (Järvinen 1998).

Nykytiedon mukaan terveys on riippuvainen neljästä eri tekijästä: perimästä, ympäristöstä, sosioekonomisista oloista sekä elintavoista. Elintavat ovat terveyden peruspilareita ja liikunta on yksi niistä. Nykyaikaisessa yhteiskunnassa arkielämään liittyy kuitenkin yhä vähemmän liikuntaa. Työssä tarvittavan fyysisen aktiivisuuden väheneminen, liikenteen motorisointuminen, televisio ja muut vapaa-ajan viettoon liittyvät muutokset ovat vaikuttaneet istuvan elämäntavan lisääntymiseen. Suomalaisesta aikuisväestöstä terveyden kannalta riittävästi eli vähintään kolme-neljä kertaa viikossa liikkuu ja kuntoilee eri selvitysten mukaan vain noin kolmasosa tai enintään noin puolet (Piirainen ym. 1997, Liikuntagallup 1997-98).

Teknologisen kehityksen kanssa samanaikaisesti teollisuusmaiden väestö on vanhentunut ja työvoiman keski-ikä kohonnut. Vuoden 1996 lopussa suomalaisista työntekijöistä neljäsosa oli yli 50-vuotiaita ja työntekijöiden keski-ikä hieman yli 39 vuotta (Työ ja terveys Suomessa v. 1997). Työntekijän ikääntyessä kokemus ja ammattitaito yleensä lisääntyy, mutta

ikäntyminen voi myös alentaa työkykyä, työntekijän kykyä suoriutua työstä ja sen vaatimuksista (Ilmarinen 1995). Työikäisen väestön terveyden edistämisestä ja työkyvyn ylläpitämisestä onkin tullut tärkeä työelämän kysymys. Nykyisin puhutaan työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, jolla tarkoitetaan työpaikan eri osapuolten työntekijöihin, työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuvaa yhteistyötä (Miilunpalo 1995a).

Fyysisen aktiivisuuden edistäminen on yksi keino tukea työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Työyhteisön tarjoamien liikuntapalvelujen on todettu parantaneen työntekijöiden fyysistä kuntoa ja terveyttä sekä lisänneen liikunnan harrastamista. Työnantajien näkökulmasta työpaikkaliikuntapalveluilla on onnistuttu alentamaan terveydenhuoltokustannuksia ja vähentämään sairauspoissaoloja sekä saamaan aikaan myönteisiä vaikutuksia työyhteisön ilmapiirissä. Sitä ketkä työpaikan liikuntapalveluja käyttävät ja minkälaisilla seikoilla on vaikutusta palvelujen käyttöön ei sen sijaan ole tutkittu. (Louhevaara ym. 1995)

Tässä tutkimuksessa lähestytään työpaikkaliikuntaa terveyden edistämisen näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden vapaa-ajan liikuntakäyttäytymistä, työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä, työpaikan liikuntapalvelujen käyttöön liittyviä seikkoja sekä karotetaan työntekijöiden toiveita työpaikan liikuntapalveluihin liittyvissä tekijöissä. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa työpaikkaliikunnasta sekä löytää suuntaviittoa liikuntapalvelujen kehittämiseksi siten, että ne tavoittaisivat työntekijät ja auttaisivat heitä ylläpitämään fyysistä aktiivisuutta läpi työvuosien ja vielä eläkkeellä ollessakin.

## 2. LIIKUNTA TYÖPAIKOILLA ; HISTORIA JA NYKYTILA

Liikunta on ollut ja on edelleen tärkeä osa suomalaista työelämää. Työn yhteydessä *liikunta* ymmärretään terveyttä ylläpitävänä elintapatekijänä, jota voidaan tarkastella kulttuurisena, psykologisena ja biologisena ilmiönä. Liikunnan edistämisen kannalta on tärkeä ymmärtää liikuntaan liittyvät eri ulottuvuudet, joiden perusteella yksilöt valitsevat mielihalujaan vastaavia ja kulloisiinkin elämäntilanteisiinsa sopivia liikunnan muotoja.

Liikunta *kulttuuri-ilmiönä* ilmentää liikunnan yhteyksiä elämän eri alueille. Heinilän (1984) mukaan liikuntakulttuurin osa-alueita ovat leikki, koululiikunta, kilpaurheilu, huippu-urheilu, penkkiurheilu, ilmaisuliikunta, erityisliikunta ja urheilun joukkoviestintä. Sirosen (1988) mukaan liikuntakulttuuri jakautuu vain neljään alueeseen, jotka ovat kilpa- ja tulosurheilu, kuntourheilu, kaupallinen liikuntakulttuuri ja vaihtoehtoliikunta. Myös Marttila ym. (1998) ovat tehneet liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen liittyvää analyysiä. He luokittelevat liikunnan viiteen pääkategoriaan sen mukaisesti, miten se liittyy elämän eri alueille. Kategoriat ovat työhön liittyvä fyysinen aktiivisuus, hyöty- ja arkiliikunta, harraste- ja virkistysliikunta, kunto- ja terveystoiminta sekä lajikeskeinen liikunta.

*Psykologisena ilmiönä* liikunta ymmärretään tavallisimmin silloin, kun sitä tarkastellaan Eichbergin (1987) tapaan motiivien näkökulmasta. Eichbergin mukaan ihminen etsii liikunnasta joko suoritusta - funktiota, joka liittyy useimmiten terveyteen - tai elämyksellisyyttä ja kokemuksellisuutta. Marttila ym. (1998) toteavat niinkään liikunnan psykologisen perustan tärkeäksi, mutta korostavat vielä enemmän liikunnan moniulotteisuutta ja sitä, että liikunnan yhteydessä on välttämätöntä ymmärtää niin psykologiset, käyttäytymiseen liittyvät kuin itse liikuntatapahtumaankin liittyvät seikat.

*Biologisena ilmiönä* liikunnalla tarkoitetaan lihaksistolla aikaansaattua liikkumista. Ilmaisua käytetään kuitenkin usein laajemminkin tarkoittaen liikunnan harrastamista ja fyysistä toimintaa (Mälkiä 1988). Vuoren (1996) mukaan *fyysinen aktiivisuus* on yläkäsite, joka jakautuu aktiiviseen elämäntapaan (hyötyliikunta), terveystoimintaan, kuntoliikuntaan ja urheiluun. Vuoren (1996) jaottelussa *terveystoiminta* tarkoittaa liikuntaa, joka tuottaa terveyttä ja toi-

mintakykyä ja joka edistää fyysistä, psyykkistä ja/tai sosiaalista terveyttä toiminnan syistä ja toteuttamistavoista riippumatta. *Kuntoliikuntaan* Vuori (1996) yhdistää määrätietoisen halun hankkia ja säilyttää hyvä suorituskyky. *Urheiluharjoittelua* fyysinen aktiivisuus on Vuoren (1996) mielestä silloin, kun sen avulla tavoitellaan huippukuntoa ja osallistutaan yleensä myös kilpailuihin.

*Liikuntaharrastuksesta* puhuttaessa tarkoitetaan yksilön henkilökohtaiseen kiinnostukseen perustuvaa, lähinnä vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa (Vuolle ym. 1986). Liikuntaan osallistumista kuvataan käsitteellä *liikuntakäyttäytyminen*, joka tarkoittaa sekä liikuntaa että siihen kohdistuvien ja sitä säätelevien tarpeiden, tavoitteiden motiivien ja intressien kokonaisuutta (KomM 1975:83).

## 2.1. Työpaikkaurheilun alkuvaiheet

Omaksi iloksi ja terveydeksi harrastettu kansanliikunta laajeni kansanliikkeeksi 1800-luvulla. Urheiluaatteen leviämisen myötä myös työnantajat innostuivat perustamaan työntekijöille omia urheiluseuroja. Suurimmissa kaupungeissa syntyi 1920-luvulla työpaikkojen yhteistä toimintaa, jonka seurauksena Helsinkiin perustettiin v. 1925 Suomen ensimmäinen puulaakiurheiluseura. Puulaakitoiminnalle oli tyypillistä kaikkien firman työntekijöiden osallistuminen rinta rinnan ja iloisin mielin, ja sen päätavoitteena oli työntekijöiden terveyden vaaliminen sekä yhtiön - puulaakin - me-hengen vahvistaminen. (Hentilä 1992)

Samanaikaisesti puulaakitoiminnan kanssa suurten yhtiöiden hallitsemilla tehdaspaikkakunnilla syntyi ns. talkoourheilu. Myös talkoourheilun tehtävänä oli kohentaa työntekijöiden terveyttä ja edistää samaistumista yhtiöön. Työntekijöillä oli lähes velvollisuus osallistua talkoourheiluun. Uranuurtaja tehdasyhteisöjen työpaikkaurheilussa oli Enso-Gutzeit-yhtymä, joka palkkasi jo vuonna 1929 ensimmäisen urheiluoahjaajan organisoimaan yhtiön urheilutoimintaa. (Hentilä 1992).

Työpaikkaurheilu kasvoi 1940-luvulla merkittäväksi joukkoliikkeeksi. Ensimmäinen laaja suomalaisten yritysten sosiaalitoimintaa kartoittanut selvitys vuodelta 1946 kertoo, että noin



40 % tehdaslaitoksista tuki liikuntaa joko rahallisesti, tonttilahjoituksin, materiaaliavustuksin tai jollakin muulla tavalla. Eikä tuki rajoittunut ainoastaan yhtiön omiin työntekijöihin, vaan se koski usein koko paikkakunnan urheilutoimintaa. (Hentilä 1992).

## 2.2. Työpaikkojen liikuntatoiminta tänään

### 2.2.1. Työpaikkaliikunnan järjestäminen

*Työpaikkaliikunnalla* tarkoitetaan yleensä harrastuspohjaista työpaikan toimesta organisoitua liikuntatoimintaa. Liikuntalakikomitea (1976) määrittelee työpaikkaliikunnaksi kuntoliikunta- ja urheilutoiminnan, jota ohjataan tai järjestetään työntekijöille työaikana tai työajan jälkeen työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella. Liikuntakomitea (1990) käyttää termiä *työyhteisöliikunta* ja tarkoittaa sillä koko työyhteisöön liittyvää liikuntatoiminnan sosiaalista ympäristöä, toimintaympäristöä sekä fyysistä ympäristöä. Komitean mukaan työyhteisöliikuntaan kuuluvat työergonomia, tauko- ja elpymisliikunta, työpaikalla tapahtuva virkistysliikunta, työpaikkojen kilpaurheilu, työmatkoihin liittyvä liikunta sekä työsuojelun osana toteutettu liikunta.

Työpaikkaliikunnan käsitteen sisälle mahtuvat yhtä lailla työnantajan, työntekijöiden itsensä, henkilökuntakerhon, ammattijärjestön kuin työterveyshuollonkin järjestämät liikuntatoiminnat (Työpaikkaliikunta 1994a). Yhteistä näille toimille on tavoite: työkyvyn ylläpitäminen, henkilöstön virkistäytyminen ja viihtyvyyden parantaminen. Työpaikkaliikuntaa voidaan pitää kunto- ja terveysliikuntana, vaikka siihen liittyy myös kilpailemista sekä työpaikan sisällä että työpaikkojen välisessä puulaakiurheilussa.

Termit työyhteisöliikunta, *henkilöstöliikunta* ja *yrittäjäliikunta* ovat työpaikkaliikunta-käsitteen synonyymejä. *Työpaikan liikuntapalveluilla* tarkoitetaan työpaikan työntekijöilleen järjestämiä liikuntapalveluja. Työpaikkaliikuntaan kuuluviksi ei tässä tutkimuksessa lueta työntekijöiden kuntoutustoimintaa (ASLAK<sup>®</sup> ja TYK), vaikka se varsinkin avokuntoutuksena toteutettuna voi muistuttaa suurestikin tavanomaista työpaikkaliikuntatoimintaa (Waal 1995).

Työpaikkaliikuntaa järjestetään nykyisin useamman kuin joka toisen ansiotyössä käyvän suomalaisen työpaikalla. Työpaikkojen liikuntatoiminta on viime vuosina monimuotoistunut ja myös lisääntynyt jonkin verran. Vuonna 1988 työntekijöistä 40 % ilmoitti työnantajansa tarjoavan liikuntapalveluja tai tukevan fyysisen kunnon ylläpitämistä, vuonna 1994 vähän yli 50 % ja vuonna 1997 jo noin 60 % (Vuorinen 1988, Työpaikkaliikunta 1994b, Piirainen ym. 1997).

Työpaikkojen liikuntatoiminnan tuki on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla ja vaihtelee toimialoittain siten, että eniten työntekijöiden liikuntaa tuetaan rahoitus- ja vakuutusosalalla, vähiten rakennusosalalla ja maa- ja metsätaloudessa (Piirainen ym. 1997). Työpaikkaliikuntaa järjestetään enemmän pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla kuin muualla Suomessa ja yleisemmin suurissa kuin pienissä työyhteisöissä (Työpaikkaliikunta 1994b).

### ***2.2.2. Osallistuminen työpaikkaliikuntaan***

Suomen työssä olevasta väestöstä noin 20-30 % (Vuorinen 1988, Työpaikkaliikunta 1994b) osallistuu ainakin joskus työpaikan järjestämään liikuntatoimintaan. Niillä työpaikoilla, joilla liikuntaa on tarjolla, noin puolet kaikista työntekijöistä myös osallistuu siihen silloin tällöin. Suosituimpia työpaikkaliikuntalajeja ovat kuntosaliharjoittelu, uinti, kävelylenkkeily, hiihto ja lentopalloilu. Naisten ja miesten välillä esiintyy jonkin verran eroja eri lajien harrastusaktiivisuudessa. (Työpaikkaliikunta 1994b).

Sekä suomalaisten että kansainvälisten tutkimusten mukaan miehet osallistuvat työpaikkaliikuntaan naisia aktiivisemmin (Vuorinen 1988, Työpaikkaliikunta 1994b, Lynch & Main 1993, Liikuntamittari 1996). Osallistuminen on jonkin verran yleisempää nuorten keskuudessa sekä sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka työskentelevät lähellä liikuntapalveluja. Sosiodemografisilla tekijöillä ei näyttäisi olevan kovin suurta merkitystä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen. Työntekijöiden käsitykset terveydestä, olemassaolevista liikuntapalveluista sekä niiden vaikutuksista mm. tuottavuuteen ja terveyteen ovat sen sijaan joissakin tutkimuksissa vaikuttaneet osallistumiseen selvästi (Wilson ym. 1994). Myös palkkioiden ja palkintojen käyttäminen on lisännyt ohjelmiin osallistumista jonkin verran (Madlin 1991).

Vertailtaessa eri tavoin organisoitujen työpaikkaliikuntaohjelmien vaikutuksia on havaittu,

että työyhteisön liikuntatarpeiden analyysiin perustuvat ja henkilökohtaista ohjausta sisältävät ohjelmat ovat ylläpitäneet liikuntaharrastausta kolmen vuoden seurantajaksolla paremmin kuin pelkkä liikuntapalvelujen tarjoaminen (Heinrich ym. 1993).

### **2.2.3. Työpaikkaliikunnan toteuttamismalleja**

Työpaikkaliikunnan organisointitavat ovat erilaisia eri yrityksissä. Liikunnan järjestämisestä vastaavat yleisimmin toimipaikan ylin johto, henkilökunnan urheiluseura tai -kerho ja henkilöstöhallinto. Joissakin yrityksissä henkilöstön liikuntaa hoitavat päätoimiset liikuntavastaavat tai työterveyshuolto. Myös joku muu taho voi toimia työpaikkaliikunnan organisoijana. (Työpaikkaliikunta 1994a)

Työpaikkojen liikuntamahdollisuuksia ovat mm. ohjatut liikuntaryhmät, liikuntapäivät ja kuntotestit. Monilla työpaikoilla on myös omia liikuntatiloja ja -välineitä. Työpaikan liikuntajärjestelyiksi katsotaan niinkään mahdollisuus osallistua puulaakitoimintaan tai muuhun yrityksen ulkopuoliseen liikuntaan, jonka kustannukset työnantaja maksaa joko kokonaan tai osittain. Yleinen käytäntö yritysten liikuntatoimintojen organisoinnissa on myös ns. subventiomenettely, jossa työntekijä saa työnantajalta avustusta itse etsimiensä liikuntapalvelujen kustannuksiin. (Työpaikkaliikunta 1994a)

Työpaikkojen liikuntatoiminta on liikunnan ”villii” aluetta, joka ei kuulu vuonna 1980 voimaan tulleen liikuntalain soveltamisalaan. Työpaikkaliikunta on elänyt työpaikkojen omaehtoisena toimintana, työnantajan ja työntekijöiden kustantamana. Työkykyä ylläpitävän toiminnan (tykytoiminta) yleistyessä yhä suurempi osa työpaikan liikuntatoiminnasta on myös tykytoimintaa, johon voi tietyin edellytyksin saada rahoitusta sairausvakuutuslain perusteella Kansaneläkelaitokselta (Laine 1996).

*Työkyvyllä* tarkoitetaan kykyä suoriutua työn asettamista vaatimuksista, eräänlaista toimintakyvyn ja työn vaatimusten välistä tasapainotilaa. Työkykyyn vaikuttavat yksilöllisten ominaisuuksien ja terveyden lisäksi elintavat sekä itse työ ja sen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ympäristö (Ilmarinen 1995). *Työkykyä ylläpitävä toiminta* on sosiaali- ja terveystieteiden työterveyshuollon neuvottelukunnan mukaan ”kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja

tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa” (Sosiaali- ja terveysministeriö 1992).

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työelämän terveyden edistämistä (Järvisalo 1996). Se on ensisijaisesti työpaikan omaa toimintaa, joka kohdistuu sekä yksilöön, työhön että työyhteisöön. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on mm. terveellisten elintapojen edistäminen, työpaikan ergonominen suunnittelu, työhygienian parantaminen, esimiestyön kehittäminen ja työnohjaus. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisoinnissa keskeisessä asemassa ovat johto, henkilöstöhallinto sekä työterveyshuolto (Matikainen 1995).

Työkykyä ylläpitävän toiminnan laajentuessa työhön ja liikuntaan liittyen on yleistynyt myös käsite *työkykyliikunta* eli *tykyliikunta*. Tykyliikunta määritellään työntekijöiden työkykyä ja terveyttä edistäväksi liikuntatoiminnaksi (Louhevaara ym. 1995). Tykyliikunta eroaa tavanomaisesta työpaikkaliikunnasta nimenomaan työkykyyn liittyvän tavoitteen korostamisessa ja ero muuhun työpaikkaliikuntaan on enemmän symbolinen kuin reaalinen, sillä molemmat juontavat juurensa samasta perusajatuksesta: työntekijöiden kunnon ylläpitämisestä. Louhevaaran ym. (1995) mukaan työkykyä ylläpitävää liikuntaa ovat kunto-, terveys-, virkistys-, elpymis-, tauko-, yhdessäolo-, työmatka-, hyöty-, työpaikka-, työyhteisö- ja puulaakiliikunta.

*Tauko- eli elpymisliikunnalla* tarkoitetaan työn lomassa toteutettavaa rentouttavaa liikuntaa ja *työliikunnalla* ensisijaisesti työn tekemiseen liittyviä liikkeitä (KomM 1976). Työn fyysisen kuormituksen ja siihen liittyvien tekijöiden tarkastelu on osa työn *ergonomiaa* (Kukkonen 1995).

Tykytoimintana rahoitetun työpaikkaliikunnan lisäksi työpaikkojen liikuntahankkeisiin on saatu jonkin verran rahoitusta myös opetusministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön yhteisen Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelman kautta (Kunnossa Kaiken Ikää-ohjelma, www-sivut 1998).

#### *2.2.4. Työpaikkaliikunnan järjestäytyminen*

Työpaikkaliikunta on ollut työyhteisöjen omaa toimintaa ja työpaikkojen keskinäinen yhteistyö on rajoittunut pääasiassa puulaakurheiluun. Ajatuksia työpaikkojen liikuntatoiminnan järjestäytymisestä on esiintynyt 1940-luvulta asti, mutta työpaikkaurheilun järjestötason yhteistoimintaa ei kuitenkaan ole syntynyt (Hentilä 1992). Vuonna 1991 tosin perustettiin Suomen Työpaikkaurheilu ry. (Oja 1994), joka on käytännössä jäänyt pelkäksi paperiyhdistykseksi.

Aktiivisimmin työpaikkaliikunnan edistämiseksi toimii tällä hetkellä Suomen Kuntourheiluliitto ry, jonka aloitteesta on perustettu yritysten ja kaupunkien työpaikkaliikunnan yhteistyöelin Kunnon Verkko. Kunnon Verkkoon kuuluvat yritykset ovat sitoutuneet aktivoimaan liikuntapassiiveja työntekijöitään ja kaupungit puolestaan tuottamaan yrityksille sopivia terveysliikuntapalveluja.

### 3. TYÖPAIKKALIIKUNTA JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN

*Terveydellä* tarkoitetaan Maailman Terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainotilaa, ei ainoastaan sairauden puuttumista. Ottawan asiakirjan (1986) mukaan terveys on inhimillinen perusarvo, jokapäiväisen elämän voimavara ja myönteinen käsite, joka painottaa yhteiskunnallisia ja henkilökohtaisia voimavaroja sekä fyysisiä toimintamahdollisuuksia.

Terveys on myös kontekstuaalinen ja suhteellinen käsite. Siihen, mitä terveydellä tarkoitetaan, vaikuttaa aina se kuka puhuu, missä tilanteessa ja kenelle. *Koettu terveys* on käsite, joka tarkoittaa yksilön kokemusta omasta terveydestään (Lahelma 1992). Koettuun terveyteen vaikuttavat ikä, sukupuoli sekä erilaiset sosiaalis-kulttuuriset tekijät (Manderbacka 1998). Koettua terveyttä voidaan tarkastella arviona omasta terveydestä, koettuina oireina sekä toimintakykyisyyden arvioimisena (Jylhä 1985). Ihmisten omia terveysarvioita pidetään melko luotettavina yleisen terveyden indikaattoreina. Koetun terveyden on todettu kuvaavan hyvin pitkäaikaissairauksia, ennustavan terveyden kehittymistä sekä antavan viitteitä terveyspalvelujen tulevasta käytöstä (Lahelma 1992).

Terveyden yhteydessä puhutaan usein *toimintakyvystä*. Toimintakyvyllä tarkoitetaan päivittäisessä toiminnassa tarvittavia ominaisuuksia, joista osa liittyy yksilöön ja osa ympäristöön (Heikkinen 1995). Toimintakyvyn tärkein kriteeri on suoriutuminen arjen tehtävistä niin kotona, työssä kuin vapaa-ajallakin (Blair 1995). Joskus puhutaan myös *terveyskunnosta* tarkoittaen ihmisen toimintakykyä terveyden kannalta (Oja 1995). *Kunto* liitetään usein terveyteen ja toimintakykyyn, vaikka yleisimmin kunnolla tarkoitetaan liikuntaan liittyvää fyysistä suorituskykyä.

*Terveyden edistäminen* on toimintaa, joka lisää ihmisten mahdollisuuksia terveytensä hallintaan ja sen parantamiseen (Ottawan asiakirja 1986). Terveyden edistäminen ei ole ainoastaan terveydenhuollon aluetta vaan monialaista yhteistyötä. Ottawan asiakirjan (1986) mukaan terveyden edistämiseen kuuluvat terveellisen yhteiskuntapolitiikan kehittäminen, terveellisen ympäristön aikaansaaminen, yhteisöjen toiminnan tehostaminen, henkilökohtaisten taitojen

kehittäminen sekä toimivien terveystalvelujen rakentaminen.

*Terveyskasvatus* on osa terveyden edistämistä. Terveyskasvatuksessa keskeistä on oppiminen, puhutaan terveysoppimisesta. Terveysoppimista voi tapahtua tietojen, taitojen, ymmärtämisen, käyttäytymisen, arvojen sekä asenteiden alueella (Tones ym. 1990). Suomalaisessa terveyskasvatuksessa on puhuttu terveyskasvatuksen neljästä tehtävästä, jotka ovat sivistävä, virittävä, arkiterapeutittinen sekä muutosta avustava tehtävä (Kannas 1994).

Terveydenedistämistyössä on voitu havaita, että kokonaisvaltaiset lähestymistavat ovat tehokkaimpia. Arkielämän areenat kuten kaupungit, kunnat, paikalliset yhteisöt, koulut, työpaikat ja terveydenhuollon laitokset tarjoavat parhaat mahdollisuudet kokonaisvaltaisille terveyden edistämisen strategioille. Terveyden edistämässä olennaista on myös koulutus ja tiedon saatavuus sekä toimiminen ihmisten kanssa (Terveyden edistämisen keskus, www-sivu 1998).

Liikunnalla ja riittäväällä fyysisellä aktiivisuudella on mahdollista vaikuttaa ihmisen terveyteen, toimintakykyyn ja sitä kautta edelleen työkykyyn (Blair ym. 1989). Olemassaolevat tutkimustiedot liikunnan terveysvaikutuksista ovat vakuuttavia. Laajin yksimielisyys vallitsee liikunnan positiivisista vaikutuksista sydän- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimistön terveydelle (USDHHS 1996).

Työpaikkojen terveydenedistämishjelmissä liikuntaa on käytetty laajemmin vasta 1970-luvulta alkaen (Oja 1994). Eniten kokemuksia työpaikkojen liikuntaohjelmista on USA:ssa. Vuonna 1985 Yhdysvalloissa yli 50 työntekijän yrityksistä 22 % oli järjestänyt työntekijöilleen liikuntapalveluja ja vuonna 1992 liikuntapalvelusta tarjoavien yritysten määrä oli 42 % (USDHHS 1996). Suomessa työpaikkojen liikuntaohjelmat terveydenedistämisen osana ovat melko uusi ilmiö, mutta niiden arvellaan lisääntyvän koko ajan (Järvinen 1998).

### **3.1. Työpaikkaliikunnan terveysvaikutukset**

Työpaikkojen terveydenedistämishjelmien lopullisia terveysvaikutuksia on lähes mahdo-

tonta tutkia. Työntekijöiden kuntoa, terveyden riskitekijöitä ja terveystyösuorituksissa tapahtuneita muutoksia sen sijaan voidaan mitata (Blair 1995). Shephard (1996) on tarkastellut vuosien 1972-1994 aikana 52 englanniksi raportoidun työpaikkaliikuntaohjelman terveysvaikutuksia ja havainnut, että hyvin suunniteltu työpaikkaliikuntaohjelma voi parantaa ohjelmaan osallistuvien kuntoa sekä ohjata työntekijöiden käyttäytymistä terveellisempään suuntaan.

Yksilötason hyötyjen lisäksi työntekijöiden liikunnan tukemisen on havaittu olevan yrityksille taloudellisesti kannattavaa. Taloushyötyjä on perusteltu mm. sairauskulujen pienenemisellä, poissaolojen ja tapaturmien vähenemisellä sekä tuottavuuden paranemisella (Shephard 1992).

### ***3.1.1. Kuntomuutokset***

Shephardin (1996) kartoitukseen kuuluneissa liikuntaohjelmissä painopiste oli aerobisen kunnan kohottamisessa ja seuraamisessa. Säännöllinen liikuntaharjoittelu parantaa nykytiedon mukaan aiemmin harjoitteleemattoman henkilön hapenottokykyä vähintään 15 % vuodessa (ACSM 1990). Shephardin raportissa jo muutaman kuukauden harjoitusjakso paransi hapenottokykyä ahkerimmilla harjoittelijoilla parhaimmillaan jopa 20 %. Pienempiä kuntomuutoksia ovat raportoineet myös Blair (1986) sekä Soininen (1995).

Lihaskuntomuutoksia on Shephardin (1996) raportin ohjelmissä painotettu vähemmän. Raportoiduissa lihaskunto-ohjelmissä voima lisääntyi kuitenkin selvästi. Lihaskunto-ohjelmilla havaittiin myönteisiä vaikutuksia käytännön työhön lihasvoimaa vaativissa tehtävissä. Työtehtävien pohjalta laaditut kunto-ohjelmat myös helpottivat työntekijöiden työstä suoriutumisesta sekä paransivat lihaskuntoa, progressiivinen vastusharjoittelu yhdistettynä venytysharjoitteluun lihaskestävyttä peräti 124 % (Genaidy ym. 1994).

Suomessa lihaskuntoharjoittelu on kuulunut useimpiin työyhteisöjen liikuntaohjelmiin (Kukkonen ym. 1995, Soininen 1995, Eranti 1996). Kuntosaliharjoittelua tai painoharjoittelua kotona on käytetty yleisesti mm. niska-hartiaseudun oireista kärsivillä työntekijöillä eri tutkimuksissa (Levoska 1993, Karppi ym. 1994, Koskimies & Linnava 1996). Tulosten mukaan lihasvoima on lisääntynyt ja vaivat sekä niiden aiheuttamat haitat vähentyneet. Työterveys-



laitoksen tutkimuksissa lihasten voimakestävyys on lisääntynyt eri tapauksissa 7-136 % (Louhevaara ym. 1995).

### *3.1.2. Terveys ja terveyskäyttäytyminen*

Työpaikkojen liikuntatoiminnan tavoitteena on ensisijaisesti työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja sitä kautta edelleen terveyden parantaminen. Tutkimusten mukaan liikuntaohjelmat ja tarjolla olevat liikuntapalvelut vaikuttavat työntekijöiden liikuntakäyttäytymiseen ja terveyteen. Mikä osuus muutoksista kuuluu liikunnalle, kuinka pysyviä muutokset ovat ja kuinka saada mukaan myös passiiviset työntekijät ovat kuitenkin kysymyksiä, jotka kaipaavat lisäselvityksiä.

Shephardin (1996) työpaikkojen liikuntaohjelmia tarkastellut yhteenveto tukee vahvasti sitä käsitystä, että työpaikan liikuntaohjelmilla voidaan vaikuttaa sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksien riskitekijöihin. Raportin mukaan useat ohjelmat ovat alentaneet verenpainetta ja veren kolesteroliarvoja sekä vähentäneet tupakointia ohjelmiin osallistuneiden keskuudessa. Sydän- ja verisuonisairauksien riskitekijöiden yhteenlaskettu kokonaismäärän on niinkään havaittu pienentyneen liikunta-ohjelmien jälkeen (Soininen 1995, Shephard 1996).

Suomessa työyhteisöjen terveydenedistämishjelmat ovat useimmiten olleet kokonaisvaltaisia ohjelmia. Parhaita tuloksia on saatu fyysisen kunnon ja liikuntamotivaation osalta (Kukkonen ym. 1995, Louhevaara ym. 1995, Soininen 1995, Sandsund 1996, Talvi ym. 1996). Samoin Japanissa työpaikalla toteutettu pitkäkestoinen kunto-ohjelma vaikutti eniten työntekijöiden fyysiseen kuntoon (Okada 1991). Monipuolinen terveysseminaareja ja liikuntaohjelmia sisältänyt työpaikan terveydenedistämishjelma lisäsi myös Blairin (1986) tutkimusten mukaan työntekijöiden liikuntaharrastusta kokeiluyksiköissä huomattavasti enemmän kuin ulkopuolelle jääneillä työpaikoilla.

Shephardin (1996) raportissa on tarkasteltu työpaikan liikuntaohjelmien vaikutuksia myös elämänlaatuun ja yleiseen hyvinvointiin. Arvioitujen ohjelmien on raportoitu parantaneen työilmapiiriä, lisänneen hyvää oloa (well-being) sekä vähentäneen stressiä ja sen oireita. Hyvinvoinnin lisääntyminen voi johtua liikuntaohjelmasta, mutta myös osallistujien henkilökohtaisista ominaisuuksista. Työtyytyväisyys puolestaan voi parantua myös siksi, että liikun-

tapalvelujen tarjoaminen kohentaa yrityksen imagoa työntekijöiden silmissä (Shephard 1996). Työpaikan liikuntapalvelujen vaikutuksia työssä pärjäämiseen ja siihen liittyviin seikkoihin ovat tutkineet myös Pavett & Whitney (1990), jotka havaitsivat, että aktiivisilla työpaikkaliikuntapalvelujen käyttäjillä on keskitasoa parempi stressinsietokyky, parantunut itsetunto, energisyys ja suorituskky.

Terveystiedonohjelmat saattavat joskus vaikuttaa terveystietoisuuteen yllätyksellilläkin tavalla. Kun Tampereella haluttiin lisätä teollisuuslaitoksen työntekijöiden työmatkaliikuntaa, ilmoitti valtaosa kohderyhmästä havainneensa ohjelman. Kuitenkin puolen vuoden kuluttua vain pieni osa työntekijöistä oli lisännyt työmatkaliikuntaa. Sen sijaan noin viidennes työntekijöistä ilmoitti lisänneensä yleensä vapaa-ajan liikuntaa. (Miihlunpalo 1995b)

### *3.1.3. Työkyky*

Suomessa työpaikkojen terveysohjelmissa on pyritty tarkastelemaan myös niiden vaikutuksia työkykyyn. Mittarina on usein käytetty työkykyindeksiä. Poliisien liikuntainterventiossa ei havaittu merkitseviä muutoksia työkykyindeksien keskiarvoissa (Soininen 1995), mutta metallityöntekijöillä työkykyindeksi parantui kuuden kuukauden liikuntaohjelmalla yli 6 % (Smolander ym. 1992). Yksilötasolla eri ammattiryhmissä on raportoitu koettua työ- ja toimintakyvyn parantumista (Laitila 1996). Työpaikan tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin osallistumisen on myös havaittu lisänneen työtehtävistään keskimääräistä paremmin selviytyvien työntekijöiden määrää (Bernacki & Baun 1984).

Yhtenä työntekijöiden terveyden ja työkykyisyyden kuvaajana voidaan pitää myös sairauspoissaolojen määrää. Useat tutkimukset osoittavat, että säännöllisesti liikuntaa harrastavilla ja hyväkuntoisilla työntekijöillä esiintyy vähemmän sairauspoissaoloja kuin huonokuntoisilla ja vähän liikuntaa harrastavilla työntekijöillä (Pavett & Whitney 1990, Tucker ym. 1990, Lechner ym. 1997). Suomessa työpaikkojen liikuntaohjelmien on osoitettu vähentäneen ainakin tuki- ja liikuntaelinten vaivoista aiheutuvia sairauspoissaoloja (Karpansalo ym. 1993, Metso 1996).

Joidenkin tutkimustulosten mukaan fyysinen kunto ennustaa kuitenkin vain heikosti työntekijöiden sairauspoissaoloja. Kunto-ohjelmien voidaankin olettaa vaikuttavan eri tavoin eri-

laisissa ammateissa ja työtehtävissä. Esimerkiksi kahdessa poliisien fyysiseen kuntoon ja liikuntainterventioon perustuneessa tutkimuksessa molemmilla havaittiin vain vähäistä yhteyttä sairauspoissaoloihin (Boyce ym. 1991, Soininen 1995).

### 3.2. Tutkimuksen työpaikkaliikunnan teoreettinen viitekehys

Työpaikkaliikunta voidaan ymmärtää työntekijöiden terveyden edistämisenä ja osana työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työpaikkaliikuntaan osallistumista ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä voidaan siten tarkastella terveyskäyttäytymisteorioiden näkökulmasta.

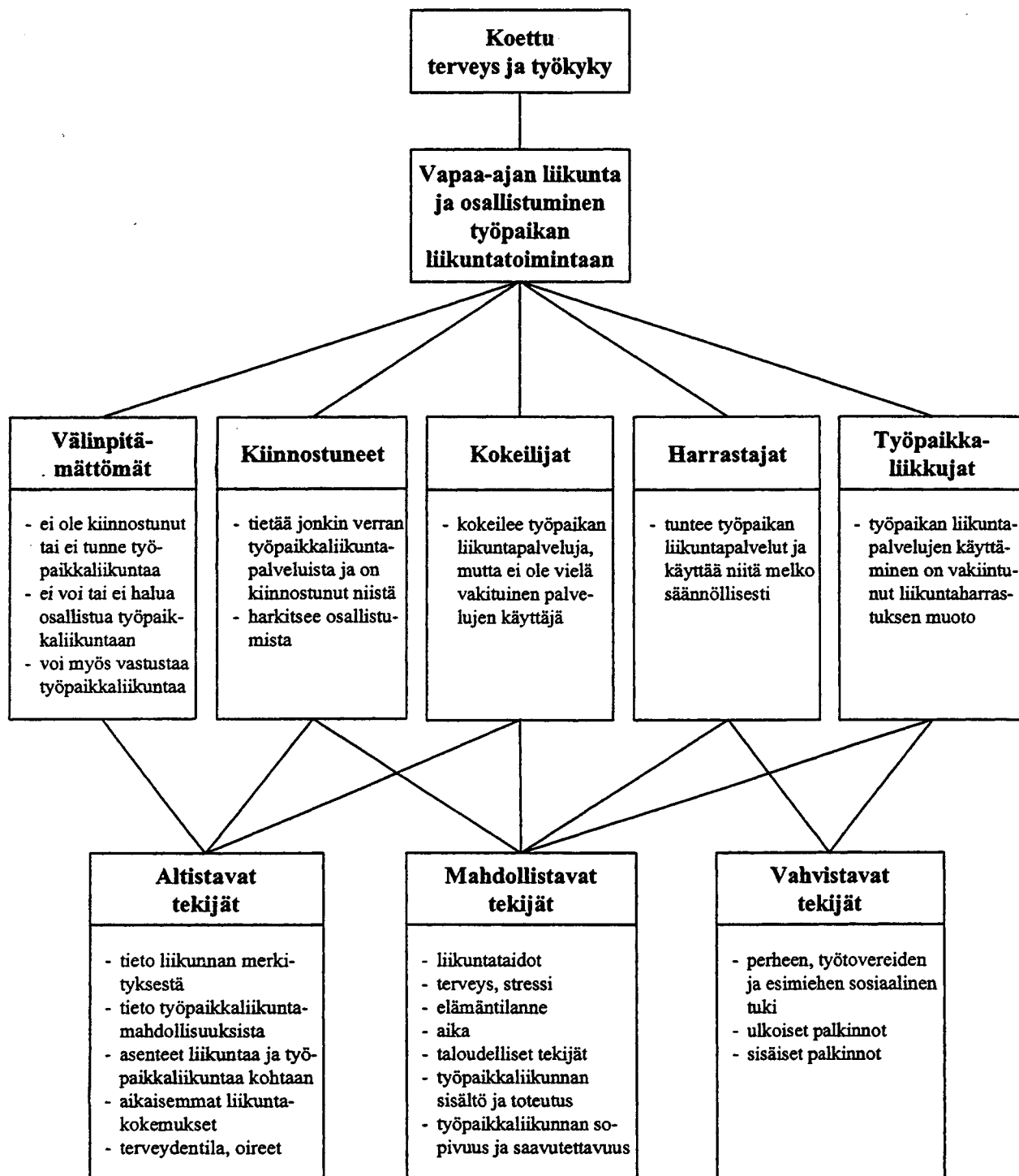
Terveyskäyttäytymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on mahdollista kuvata mm. PRECEDE-PROCEED- mallin avulla (Green & Kreuter 1991). Mallin mukaan yksilön käyttäytymiseen vaikuttavat erilaiset altistavat, mahdollistavat ja vahvistavat tekijät. Näiden tekijöiden tunteminen auttaa terveydenedistämisen suunnittelua ja toteuttamista. Nykykäsityksen mukaan ihmisen käyttäytyminen myös muuttuu vaiheittain. Puhutaan ns. muutosvaihemallista (Prochaska ym. 1994). Prochaska ym. (1994) ovat tunnistaneet käyttäytymisen muuttumisessa kuusi eri vaihetta, jotka ovat esiharkinta (precontemplation), harkinta (contemplation), valmistautuminen (preparation), toiminta (action), ylläpito (maintenance) sekä lopulta päättyminen (termination) eli uuden käyttäytymismallin pysyvä vakiintuminen.

Laitakari & Miilunpalo (1998) ovat soveltaneet PRECEDE-PROCEED-mallia liikuntatutkimuksessa. Liikuntakäyttäytymiseen altistavat tekijät voivat olla joko ulkoisia ärsykeitä kuten liikuntapalvelujen havaitseminen - tai sisäisiä kuten odotukset, asenteet sekä tietoisuus liikunnasta ja sen merkityksestä. Liikuntaan mahdollistavina tekijöinä Laitakari & Miilunpalo pitävät taitoja, riittävää terveyttä ja fyysisiä kykyjä, mahdollisuuksia sekä kiireettömyyttä ja stressittömyyttä. Mahdollisuuksia ovat mm. käytettävissä oleva aika, palvelut ja välineet sekä niiden sopivuus ja käyttökelpoisuus. Liikuntakäyttäytymistä vahvistavia tekijöitä Laitakari & Miilunpalon mukaan ovat sosiaalinen tuki, edistymisestä kertova palaute sekä ulkoiset ja sisäiset palkinnot. Ulkoiset palkinnot voivat olla konkreettisia palkintoja tai palkkioita ja sisäiset palkinnot puolestaan aineettomia kokemuksia kuten koettu tyytyväisyys ja ilo sekä parempi terveys.

Laitakari & Miilunpalo (1998) ovat soveltaneet myös muutosvaihemallia liikuntakäyttäytymiseen. He käyttävät muutosvaiheista nimityksiä *pre-intentio*, *intentio*, *aloittaminen ja jatkaminen*. Pre-intentiovaiheessa ihminen ei ole tietoinen omasta fyysisen aktiivisuuden tarpeestaan. Hän saattaa myös vastustaa liikuntaa tai liikunta voi jostakin syystä olla yksilölle mahdotonta. Intentiovaiheessa yksilö kiinnostuu liikunnasta, huomioi kanssaihmiesten liikuntatottumuksia ja ympäristön tarjoamia liikuntamahdollisuuksia sekä arvioi liikuntaharrastukseen liittyviä etuja ja haittoja. Aloittamisen vaiheessa yksilö vihdoinkin kokeilee liikuntaa ja tekee aloittamispäätöksiä, mutta hän voi vielä myös luopua päätöksestään tai repsahtaa. Jatkamisen vaiheen yksilö on saavuttanut silloin, kun liikuntaharrastus on kestänyt jo jonkin aikaa ja yksilö on löytänyt keinoja ylläpitää liikuntaharrastusta. Jatkamisen vaiheessa liikuntaharrastuksesta on tullut arkielämään kuuluva tapa.

Myös Lechner & De Vries (1995) ovat tutkineet työpaikkaliikuntaa ja sen aloittamiseen liittyviä asenteita, sosiaalisia vaikutustekijöitä sekä itsetuntokysymyksiä käyttämällä muutosvaihemallia. Tutkijoiden mielestä muutosvaihemalli on toimiva teoria ja soveltuu käytettäväksi, kun halutaan tutkia työpaikkaliikuntaan osallistumiseen yhteydessä olevia tekijöitä.

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä on PRECEDE-PROCEED-malli (Green & Kreuter 1991). Käyttäytymisen altistavia, mahdollistavia ja vahvistavia tekijöitä lähestytään Laitakari & Miilunpalon (1998) esittämien liikuntakäyttäytymiseen yhteydessä olevien tekijöiden näkökulmasta. Työpaikkaliikunnan kannalta käyttäytymisen eri vaiheissa olevien työntekijöiden käsityksiä tarkastellaan muutosvaihemallin pohjalta. Työpaikkaliikuntakäyttäytymisen eri vaiheista käytetään nimityksiä *välinpitämättömät* (precontemplation), *kiinnostuneet* (contemplation), *kokeilijat* (preparation), *harrastajat* (action) ja *työpaikkaliikkujat* (maintenance).



**Kuvio 1.** Työpaikkaliikuntaan osallistuminen ja sen yhteydet liikuntakäyttämiseen, koettuun terveyteen ja työkykyyn.

## 4. TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS

### 4.1. Kela, suomalaisten sosiaalivakuutuslaitos

Kela (Kansaneläkelaitos) on vuonna 1937 perustettu eduskunnanvalvonnan alainen julkisoikeudellinen sosiaalivakuutuslaitos, jonka tehtävänä on huolehtia Suomessa asuvien perusturvasta eri elämäntilanteissa. Laitoksen päätoimialat ovat peruseläketurva, sairausvakuutus, kuntoutus, työttömän perusturva, äitiysavustus, pienten lasten hoidon tuki, lapsilisät, yleinen asumistuki, sotilasavustus, opintotuki ja vammaisetuudet. Kela maksoi vuonna 1997 eri etuuksia yhteensä 54 miljardia markkaa. Keskeiset toimintaperiaatteet ovat palveluhenkisyys, oikeellisuus ja taloudellisuus. (Kela 1997)

Vuoden 1997 lopussa Kelalla oli 360 palvelupistettä, joista kolme neljäsosaa on suuruudeltaan enintään kymmenen työntekijän toimipaikkoja. Toimistojen työskentelyä tukevat ja ohjaavat vakuutusalueiden aluekeskukset Oulussa, Kuopiossa, Seinäjoella, Turussa ja Lahdessa sekä Helsingissä sijaitseva pääkonttori (Kela 1997).

Kelan palveluksessa oli vuoden 1997 lopussa 5 718 henkilöä, joista valtaosa eli 83 % oli naisia. Helsingin alueella naisten osuus oli 75 %. Kaksi kolmasosaa toimihenkilöistä oli yli 40-vuotiaita ja keski-ikä oli 45 vuotta. Puolet henkilökunnasta oli työskennellyt saman työnantajan palveluksessa yli 20 vuotta. Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 1997 oli 2,4 % ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä 60,2 vuotta. Sairauspoissaolopäiviä työntekijöillä oli vuonna 1997 keskimäärin 8,3 eli saman verran kuin koko työllisessä väestössä, mutta hieman enemmän kun hallinto- ja toimistotyössä yleensä (Työ ja terveys Suomessa v. 1997).

Kaksi kolmasosaa Kelan toimihenkilöistä työskentelee asiakaspalvelutehtävissä tai sitä tukevissa taustatehtävissä. Työ on tyypillistä istuen tehtävää toimistotyötä, joka perustuu tietotekniikan hyväksikäyttöön ja rationalisoiituihin työmenetelmiin. Yleisimmät terveysongelmat ovat tuki- ja liikuntaelimestön, erityisesti niska-hartiaseudun rasitus- tai kulumisoireita ja sairauksia.

#### **4.2. Terveyden edistäminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta Kelassa**

Työkykyä ylläpitävä toiminta kuuluu Kelassa henkilöstölinjan toimialaan ja sen tavoitteena on toimihenkilöiden työssä selviytymisen edistäminen sekä työkyvyn säilyminen ja parantaminen. Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on sovittu toimiehtosopimuksessa ja yhteistointasopimuksessa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ymmärretään kaikkien työpaikan tahojen yhteistyönä. Tykytoiminta koskee koko henkilöstöä ja on jatkuvaa, jokapäiväistä työrutiinia. (Ahtiainen ym. 1996)

Varhaiskuntoutustyöryhmän ohjaaman tykytoiminnan muotoja ovat yksilö- ja ryhmäkohtainen toiminta sekä työyhteisöprojektit. Yksilötoimenpiteitä käytetään silloin, kun yksilön työkyvyn alenemisen uhka on ilmeinen, ja kun tarvitaan yksilöllisiä toimenpiteitä työkyvyn turvaamiseksi. Ryhmätoimintaa työyhteisöt ideoivat itse tarpeiden mukaan ja toiminta suunnitellaan yleensä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisöprojektit ovat monipuolisesti työkykyä ja työyhteisöä kehittäviä työpaikkakohtaisia hankkeita. (Ahtiainen ym. 1996)

Liikunta ymmärretään Kelassa osana työkykyä ylläpitävää toimintaa ja siksi sitä myös tuetaan. Liikuntapalvelujen sekä muun harrastustoiminnan tukemisen lähtökohta on työkyvyn ja työpaikkaviihtyvyyden säilyttäminen ja parantaminen. Harrastustoiminnan uskotaan myös lisäävän henkilökunnan yhteenkuuluvuutta ja luovan myönteistä ilmapiiriä työpaikoille.

#### **4.3. Työpaikkaliikunta Kelassa**

Kelan työpaikkaliikunnalla on yhtä pitkä historia kuin koko laitoksella eli noin 60 vuotta. Liikuntatoimintaa on alusta asti toteutettu pääasiassa työntekijöiden itse organisoimana ja työnantajan rahoittamana. Vuodesta 1961 liikunta-asioista on huolehtinut Kelan Liikuntaseura-niminen rekisteröimätön yhdistys, joka toimii tiiviissä yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa.

Kelan Liikuntaseuran toiminta-ajatuksena on vuoden 1998 toiminta- ja taloussuunnitelman

mukaan ”vaalia kelalaisten fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä edistää yhteishenkeä Kansaneläkelaitoksen henkilöstön keskuudessa yksilön ja työyhteisön yhteiseksi eduksi”. Liikuntaseura järjestää työntekijöille säännöllisiä liikuntaharjoituksia, tapahtumia sekä avustaa osallistumista muiden järjestämiin tilaisuuksiin.

Liikuntatoimintaa järjestetään kuudella alueella. Viisi vakuutusaluetta muodostavat kukin oman alueensa ja pääkonttori yhdessä Helsingin toimiston kanssa kuudennen alueen. Työpaikkaliikunta tapahtuu paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla. Suosituimmat paikallistason liikuntalajit ovat kuntosaliharjoittelu ja kuntovoimistelu. Alueellisia liikuntatapahtumia järjestetään vuosittain kymmenkunta ja valtakunnallisia tapahtumia muutama. Valtakunnalliseen toimintaan kuuluvat myös kuntokampanjat, joista kuntokorttikisaan osallistuu työntekijöistä noin viidesosa ja kuntoviikkoon yli puolet koko henkilökunnasta.

Vapaa-ajan liikuntatoiminnan lisäksi työyksiköt järjestävät vuosittain liikuntailtapäiviä ja voivat tarjota työntekijöille liikuntatoimintaa työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällä. Henkilöstölle on tehty kuntotestejä omilla kuntosaleilla sekä kävelytestejä eri puolilla maata.

Kelan liikuntatoiminnasta on tehty kolme aikaisempaa selvitystä. Osallistumisaktiivisuutta selvitettiin vuosina 1973 ja 1977 ja liikuntatoiminnan imagoa vuonna 1992. Vuonna 1973 työpaikkaliikuntaan osallistui neljäsosa ja vuonna 1977 kolmasosa kyselyihin vastanneista. Nykyisin työpaikkaliikuntaan osallistumista seurataan vuositilastojen avulla, joiden mukaan vuonna 1997 työpaikan liikuntapalveluja käytti noin puolet koko henkilökunnasta.

Imagotutkimuksessa henkilökunta piti työpaikkaliikuntapalveluja tarpeellisina, oikeansuuntaisina ja vartenotettavana vaihtoehtona liikunnan harrastamiseksi. Henkilökunta tunsikin liikuntatoimintaa melko hyvin ja liikuntapalveluista myös tiedotettiin henkilöstön mielestä riittävästi. Liikuntapalvelujen käyttäminen koettiin jonkin verran hankalaksi. Työpaikkaliikuntapalvelut eivät työntekijöiden mielestä olleet selvästi perinteisiä tai nykyaikaisia, mutta jonkin verran yksipuolisia. Kuntokampanjoita työntekijät pitivät mukavina ja työpaikkaliikuntaan osallistumista edullisena (Svärd 1992).



## 5. TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää isohkon pääkaupunkiseudulla sijaitsevan työyhteisön liikuntapalvelujen käyttöä ja työpaikan liikuntatoimintaan osallistumiseen liittyviä tekijöitä terveystieteiden näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan muutosvaihemallia (Prochaska 1994) soveltaen erilaisten työpaikkaliikuntaryhmien osallistumiseen vaikuttavia altistavia, mahdollistavia ja vahvistavia tekijöitä PRECEDE-PROCEED-mallin avulla (Green & Kreuter 1991). Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa sekä työpaikkojen liikuntatoimintaa valaisevaa yleisen tason tietoa että käytännön terveystieteiden työtä palvelevaa informaatiota työpaikkojen liikuntapalvelujen kehittämiseksi ja palvelujen käytön edistämiseksi.

Tutkimusongelmat ovat

- 1) Minkä verran ja mitä liikuntaa työntekijät harrastavat vapaa-ajalla?
- 2) Minkä verran ja mitä työpaikan liikuntapalveluja työntekijät käyttävät?
- 3) Minkälaisilla tekijöillä on vaikutusta työpaikan liikuntapalvelujen käyttöön yleensä, ja mikä on näiden tekijöiden merkitys osallistumisaktiivisuuden perusteella muodostetuissa erilaisissa työpaikkaliikuntaryhmissä ?
- 4) Minkälaiset seikat työntekijöiden mielestä potentiaalisesti lisäisivät työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä?

## 6. AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

### 6.1. Aineisto ja sen kerääminen

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat Kansaneläkelaitoksen (Kela) Helsingin liikuntatoiminnan alueella tutkimusajankohtana työskennelleet toimihenkilöt (n=1 332). Otos poimittiin lokakuun 1998 palkkarekisteristä systemaattisella satunnaisotannalla siten, että valituksi tuli joka viides listan henkilöistä (n=267).

Aineisto kerättiin kyselylomakkeella (liite 1) postikyselyä käyttäen Kelan sisäistä postia. Kysely toteutettiin marras-joulukuun vaihteessa 1998. Vastauksen sai palauttaa joko nimettömänä tai omalla nimellä varustettuna. Viimeksi mainituilla oli mahdollisuus osallistua kolmen ulkoilupuvun arvontaan. Viikon kuluttua kyselylomakkeen postituksesta lähetettiin muistutuskirje niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet tai olivat vastanneet nimettömänä. Kyselylomakkeen palautti kaikkiaan 213 vastaajaa eli 80 % kyselyn saaneista. Kaikille otokseen valituille lähetettiin lopuksi kirje, jossa kerrottiin arvonnin voittajien nimet ja kiitettiin tutkimukseen osallistumisesta.

### 6.2. Mittari

Tutkimuksen mittarina käytettiin tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta. Kysymyksillä selvitettiin vastaajien demografisia taustatietoja, koettua terveyttä, kuntoa ja työkykyä, vapaa-ajan liikuntakäyttytymistä, osallistumista työpaikan liikuntatoimintaan sekä siihen liittyviä toiveita.

Kyselylomakkeessa käytettiin dikotomisias (kyllä/ei) kysymyksiä, strukturoituja monivalintakysymyksiä (3-5 vaihtoehtoa) sekä avoimia kysymyksiä. Työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoittavia tekijöitä kysyttiin kolmiportaisella arviointiasteikolla ( 1= ei lainkaan, 2=jonkin

verran, 3=melko paljon). Kysymyksiä oli yhteensä 23.

Vastaajien *taustatietoja* kysyttiin samalla tavalla kuin tutkimuksen kohteena olevan työyhteisön työolobarometritutkimuksessa on tehty (Kelan sisäinen tutkimus, julkaisematon 1998).

*Koettua terveyttä, kuntoa ja työkykyä* koskevat kysymykset pohjautuivat Kansanterveyslaitoksen vuotuisen kyselyyn suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytymisestä. Kysymykset koskivat terveydentilaa, sairauspäivien lukumäärää, fyysistä kuntoa ja työkykyä (Helakorpi ym. 1997).

*Vapaa-ajan liikuntaa* koskevien kysymysten laadinnassa käytettiin avuksi eri vapaa-ajan liikuntatutkimuksissa käytettyjä kyselylomakkeita (Vuolle ym. 1986, Helakorpi ym. 1997, Piirainen ym. 1997, Liikuntagallup 1997-1998). *Liikunta-aktiivisuutta* selvitetään yleensä kysymällä erikseen liikunnan useutta ja intensiteettiä. Tässä tutkimuksessa liikunnaksi ymmärretään sekä varsinainen liikuntaharrastus että arkielämään liittyvä fyysinen aktiivisuus kuten työmatkojen käveleminen, piha- ja puutarhatyöt, marjastus jne. Siksi liikunnan useus- ja intensiteettiosiot yhdistettiin ja vastaajia pyydettiin itse arvioimaan, mihin liikuntaryhmään he mielestään kuuluvat. Kysymyksen mallina käytettiin UKK-instituutin Liikunta eri vuodenaikoina-tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta (UKK-instituutti 1996).

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös kohderyhmän *tavallisimpia fyysisen aktiivisuuden muotoja*. Eri liikuntalajien harrastamista kysyttiin samalla tavalla kuin Liikunta eri vuodenaikoina-tutkimuksessa (UKK-instituutti 1996) on tehty. Vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme tavallisinta lajia tai liikuntamuotoa, joista heidän liikuntansa koostuu.

Vapaa-ajan liikunnasta kysyttiin myös *keiden kanssa* vastaajat tavallisimmin harrastavat liikuntaa sekä liikuntaan liittyviä *tulosodotuksia*. Molempien kysymysten laadinnassa käytettiin avuksi tutkimuksia suomalaisten liikuntakäyttäytymisestä (Vuolle ym. 1986, Liikuntagallup 1997-1998) sekä työpaikkaliikunnasta tehtyjä selvityksiä (Puranen 1997, Liikuntamittari 1998).

*Työpaikkaliikuntaa* koskeviin kysymyksiin ei ollut saatavilla tähän tutkimukseen sopivia

valmiita mittareita. Työpaikkaliikuntaa koskevat kysymykset rakennettiin tutkimuskohteena olevan yhteisön liikuntatoiminnan pohjalta käyttäen apuna mm. aiemmin mainittujen liikuntatutkimusten mittareita. *Työpaikkaliikuntaan osallistumista* koskeva kysymys laadittiin lähtien liikkeelle tutkimuskohteena olevan työyhteisön liikuntatarjonnasta. Kysymykseen otettiin mukaan kaikki työpaikkaliikunnan toiminnat yhdistäen niitä samalla tavalla kuin työyhteisössä tehdään seurattaessa henkilökunnan osallistumista liikuntatoimintoihin. Osio 'ohjattu jumppa' esimerkiksi sisältää kaikki ohjatut voimistelu- ja aerobicryhmät. Työpaikan liikuntatoiminnoista muodostettiin kaikkiaan 14 osiota.

*Työpaikkaliikuntaan osallistumisen useutta* kysyttiin samalla tavalla kuin vapaa-ajan liikunta-aktiivisuutta. Vastaajia pyydettiin sijoittamaan itsensä sopivaan työpaikkaliikuntaryhmään. Vastaajia myös pyydettiin arvioimaan työpaikkaliikunnan vaikutusta omaan liikuntatottumuksiinsa. *Työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoittavia tekijöitä* koskeva osio koottiin eri tutkimuksissa mainituista suomalaisten liikuntaa rajoittavista tekijöistä (Vuolle ym. 1986, Liikunta eri vuodenaikoina 1996, Liikuntagallup 1997-1998) sekä työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoittavista tekijöistä (Karhu 1986, Puranen 1997, Liikuntamittari 1998).

Tutkimuksen kohteena olevan työyhteisön *työpaikkaliikuntatoimintaa koskevien kehittämissuhteiden* kartoittamiseksi vastaajia pyydettiin arvioimaan aikataulujen, kustannusten, varusteiden ja välineiden, sosiaalisuuden, liikuntatilojen, liikuntaryhmien sekä liikunnan sisällön ja toteutuksen vaikutusta omaan osallistumiseensa. Markkinointitutkimuksissa käytetään samantapaista menetelmää mm. yritys- ja tuotekuvatutkimuksissa (Lotti 1994). Liikuntatutkimuksen alueella menetelmää on käytetty Suomalaisten Liikunta 1989-tutkimuksessa.

### 6.3. Mittarin luotettavuus

Mittarin toimivuutta testattiin ennen kyselyn toteuttamista. Esitestissä lomakkeen täytti 18 perusjoukkoon kuuluvaa henkilöä. Esitettiin osallistuneet pitivät lomaketta selkeänä ja vastaamista helppona. Kysymyksiin n:o 16 ja 23 vastaaminen oli kuitenkin ollut jonkin verran hankalaa ja niiden vastausohjetta täydennettiin esitestauksen jälkeen.

Mittaustulosten pysyvyyttä kuvataan *reliabiliteetilla*, johon vaikuttavat sekä mittariin että mittaamistapahtumaan liittyvät tekijät. Tämän tutkimuksen mittarin kysymyksistä osa oli sellaisia, joita oli käytetty samanmuotoisina useissa aikaisemmissa tutkimuksissa ja kysymykset oli siten jo valmiiksi testattuja. Tätä tutkimusta varten laadittujen kysymysten luotettavuus pyrittiin varmistamaan mittarin esitestauksella. Uuden mittarin luotettavuuden varmistamiseksi paras keino olisi uudelleenmittaus tai rinnakkaismittaus (Alkula ym. 1994), mutta tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta kumpaankaan. Tutkimuksessa käytetyn mittarin reliaabeliutta tukee kuitenkin hyvä vastausprosentti kaikissa kysymyksissä. Puuttuvien vastausten osuus jäi kaikissa osioissa alle 2 %.

Mittarin *validiteetilla* tarkoitetaan tutkimuksesta tehtävien päätelmien sopivuutta, mielekkyyttä ja käyttökelpoisuutta. Validius on tutkijan ajatusprosessin tulos ja siksi mittari saattaa sisältää myös systemaattisia virheitä, jotka liittyvät joko mittarin sisältöön tai rakenteeseen. Tässä tutkimuksessa operationalisointivaiheessa paneuduttiin validiteetikysymykseen huolellisesti. Mittarin sisältövaliditeetti pyrittiin varmistamaan siten, että kysymyksissä annettiin useita vastausmahdollisuuksia ja -vaihtoehtoja. Tutkimuksen mitta-asteikkoina käytettiin luokittelu- ja järjestysasteikkoa, jotka ovat helppokäyttöisiä, mutta joiden erottelukyky saattaa jäädä heikoksi. Luokitteluasteikkoa käytetään kuitenkin melko yleisesti käyttäytymistapojen selvittämisessä (Alkula ym. 1994).

#### 6.4. Analyysimenetelmät

Tutkimuksen tilastollinen käsittely suoritettiin SPSS-ohjelmalla (SPSS for Windows, Release 7.5 -versio).

Tutkimuksen ensisijaisena kiinnostuksen kohteena oli havaintojen lukumäärät sekä niiden suhteellinen osuus muuttujien eri luokissa. Aineiston muuttujia on mitattu pääasiassa luokittelu- tai järjestysasteikolla ja muuttujia tarkasteltu frekvenssijakaumien sekä ristiintaulukoinnin avulla. Muuttujien ristiintaulukoinnissa tulosten luotettavuutta on testattu  $\chi^2$ -testillä.

Tutkimuksen tuloksia pidettiin tilastollisesti merkitsevinä, kun  $p < 0,05$ . Tekstin, taulukoiden ja kuvioiden yhteydessä p-arvot on ilmoitettu seuraavasti: ns = ei merkitsevä, \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$  ja \*\*\* =  $p < 0,001$ .

## 7. TULOKSET

### 7.1. Tutkimusaineiston kuvailu

#### 7.1.1. Taustatiedot

Tutkimusaineiston muodosti 213 kyselyyn vastannutta henkilöä. Osallistuneista 75 % oli naisia ja 25 % miehiä. Vastaajien iät vaihtelivat 19 vuodesta 62 ikävuoteen mediaanin ollessa 48 vuotta. Vastaajista 60 % oli yli 45-vuotiaita tai sitä vanhempia (taulukko 1). Nuoremmissa ikäryhmissä oli miehiä suhteellisesti enemmän kuin varttuneemmissa ikäryhmissä. Vastaajista 70 % eli avo- tai avioliitossa.

Kyselyn vastaajista 52 % oli ollut tutkimuskohteena olevan työyhteisön palveluksessa yli 20 vuotta, 20 % välillä 10 - 20 vuotta ja 28 % alle 10 vuotta. Vastaajista kolmasosa työskenteli päätoimiallossa, kolmasosa Pitäjänmäellä ja kolmasosa myös Helsingin toimistoissa, eli vastaajia oli kaikista toimipaikoista suhteessa saman verran kuin niissä on työntekijöitäkin. Tutkimuksen osallistujista 14 % ilmoitti työhönsä kuuluvan työnjohdollisia tehtäviä.

**Taulukko 1.** Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma.

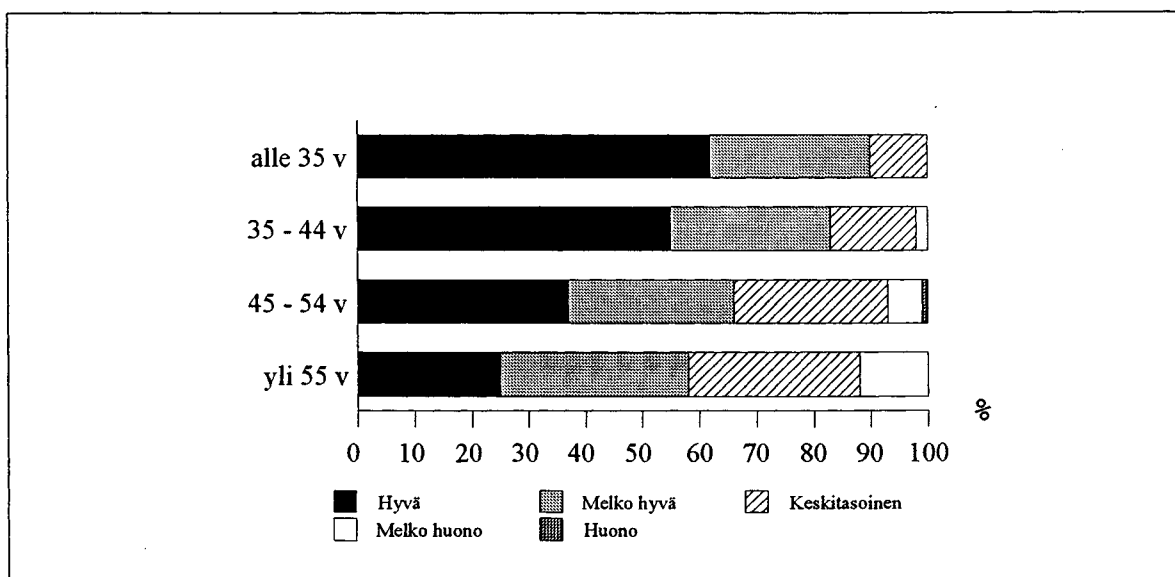
Sukupuoli	alle 35 v	35 - 44 v	45 - 54 v	yli 55 v	Yhteensä
Nainen	15 % (24)	20 % (32)	43 % (68)	22 % (36)	100 % (160)
Mies	29 % (15)	26 % (13)	37 % (19)	8 % (4)	100 % (51)
Yhteensä	19 % (39)	21 % (45)	41 % (87)	19 % (40)	100 % (211)

### 7.1.2. Koettu terveys ja työkyky

Tutkimuksen osallistujia pyydettiin arvioimaan terveyttään viisiportaisella asteikolla. Vastaajista 43 % piti terveyttään hyvänä, 29 % melko hyvänä, 23 % keskitasoisena ja joko melko huonona tai huonona yhteensä 5 % .

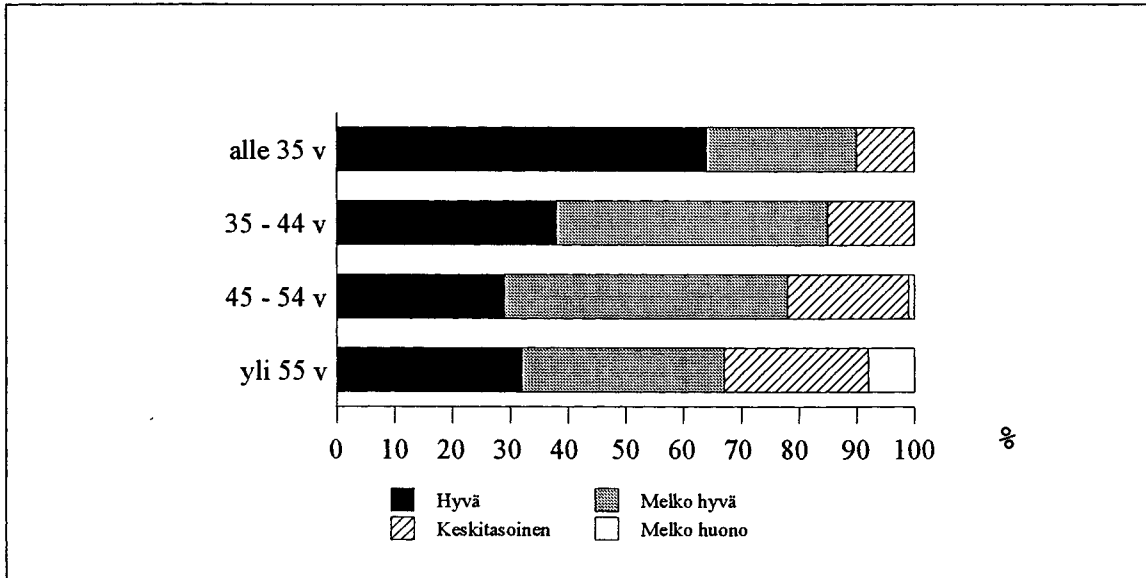
Nuoremmat ikäluokat kokivat terveytensä paremmaksi kuin vanhemmat. Valtaosa tutkimuksen alle 35-vuotiaista vastaajista piti terveyttään joko hyvänä tai melko hyvänä, kun vastaava osuus yli 55-vuotiailla oli jonkin verran yli puolet (kuvio 2). Tutkimusaineiston miehet kaikissa ikäryhmissä pitivät terveyttään yleisemmin hyvänä kuin naiset. Naiset määrittelivät terveytensä miehiä yleisemmin melko hyväksi. Hyväksi tai melko hyväksi terveytensä kokevien yhteenlaskettu osuus oli kuitenkin molemmilla sukupuolilla samaa suuruusluokkaa (naiset 73 %, miehet 69 %).

Tutkimukseen osallistuneista runsaalla neljäsosalla (28 %) ei ollut viimeksi kuluneen vuoden aikana oman ilmoituksensa mukaan lainkaan sairauspoissaoloja. Alle puolet vastaajista (44 %) oli ollut pois työstä sairauden vuoksi enintään yhden viikon. Sairauspäiviä vastaajilla oli oman ilmoituksensa mukaan keskimäärin 5,5 päivää mediaanin ollessa kolme päivää.



**Kuvio 2.** Koettu terveys eri ikäisillä vastaajilla.





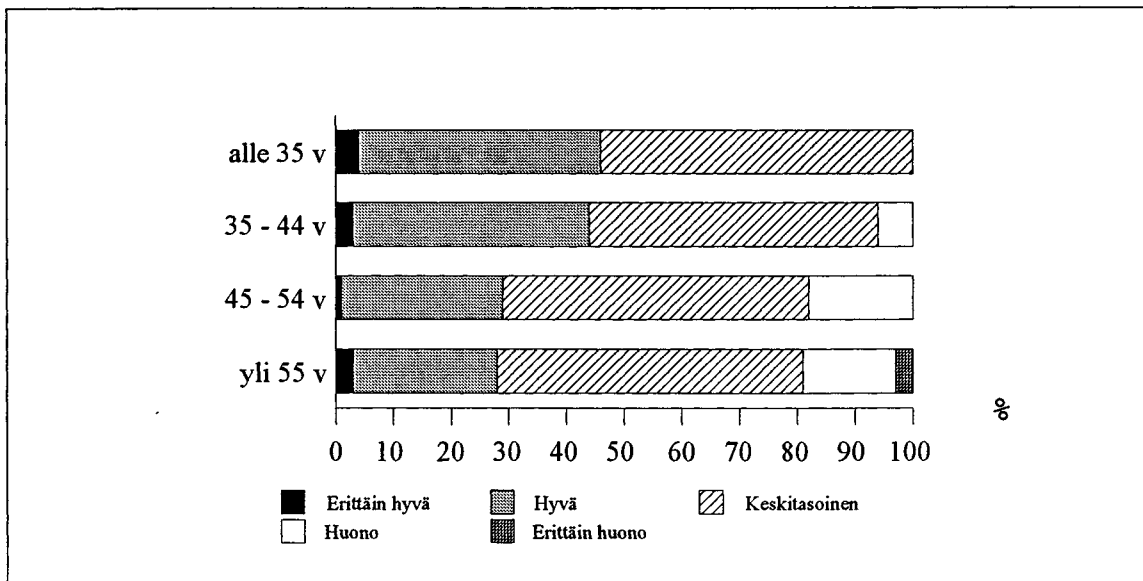
**Kuvio 3.** Koettu työkyky eri ikäisillä vastaajilla.

Osallistujat arvioivat työkykyään viisiportaisella asteikolla. Hyvänä työkykyään piti vastaajista 38 %, melko hyvänä 42 %, keskitasoisena 18 % ja melko huonona 2 %. Huonona työkykyään ei pitänyt kukaan. Nuoremmat kokivat työkykynsä yleensä paremmaksi kuin vanhemmat (kuvio 3). Kaikissa ikäryhmissä miehet pitivät työkykyään parempana kuin naiset. Hyväksi tai melko hyväksi työkykynsä arvioi miehistä 89 % ja naisista 77 %.

### 7.1.3 *Fyysinen kunto oman arvion mukaan*

Tutkimuksen osallistujia pyydettiin arvioimaan omaa fyysistä kuntoa viisiportaisella asteikolla. Vastaajista 5 % piti kuntoaan erittäin hyvänä ja 35 % hyvänä. Keskitasoisesti kuntosensa arvioi 47 %, huonoksi 12 % ja erittäin huonoksi 1 % vastaajista.

Hyväkuntoisena itseään pitävien osuus oli nuoremmissa ikäryhmissä suurempi kuin vanhemmissa ikäryhmissä (kuvio 4). Alle 45-vuotiaista piti kuntoaan hyvänä tai erittäin hyvänä puolet, yli 45-vuotiaista kolmasosa ( $p < 0,01$ ,  $\chi^2$ -testi). Alle 45-vuotiaiden joukossa huonokuntoisia oli vain muutama ja erittäin huonokuntoisia ei ollenkaan, yli 45-vuotiaista viidesosa



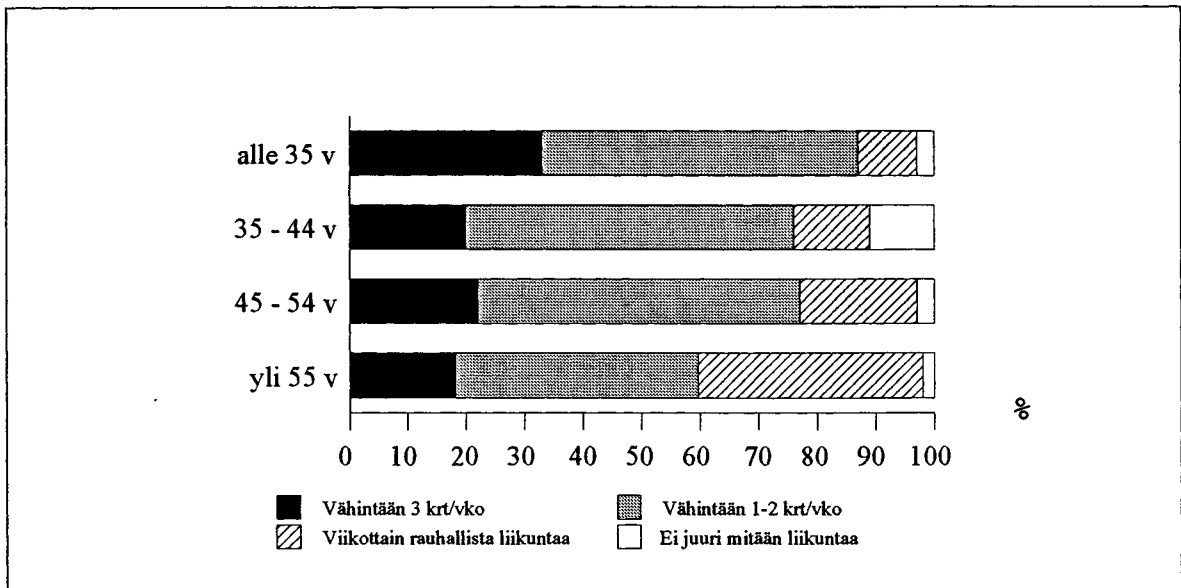
**Kuvio 4.** Koettu fyysinen kunto oman arvion mukaan eri ikäryhmissä

( $p < 0,01$ ,  $\chi^2$ -testi). Miehet arvioivat kuntonsa kaikissa ikäryhmissä jonkin verran paremmaksi kuin naiset. Huonokuntoisten tai erittäin huonokuntoisten vastaajien yhteenlaskettu osuus oli mies- ja naisvastaajien joukossa oli kuitenkin yhtä suuri (13 %).

## 7.2. Vapaa-ajan liikunta

Tutkimuksen osallistujien liikuntaharrastuksen useutta ja intensiteettiä kysyttiin neliportaisella asteikolla. Vastaajista 52 % ilmoitti harrastavansa reipasta liikuntaa 1-2 kertaa viikossa. Vähintään kolme kertaa viikossa liikuntaa harrastavia oli 23 %. Viikottain jotain rauhallista liikuntaa ilmoitti harrastavansa 20 % ja 5 % vastaajista ei harrastanut juuri mitään liikuntaa.

Yleisin liikuntaryhmä kaikissa ikäluokissa ja molemmilla sukupuolilla oli 1-2 kertaa viikossa liikuntaa harrastavat (kuvio 5). Nuoremmat ikäryhmät harrastivat liikuntaa useammin kuin vanhemmat ( $p < 0,05$   $\chi^2$ ). Miehet liikkuvat kaikissa ikäryhmissä useammin kuin naiset; miehistä kolme kertaa viikossa liikkuvia oli 33 % ja naisista 20 %.

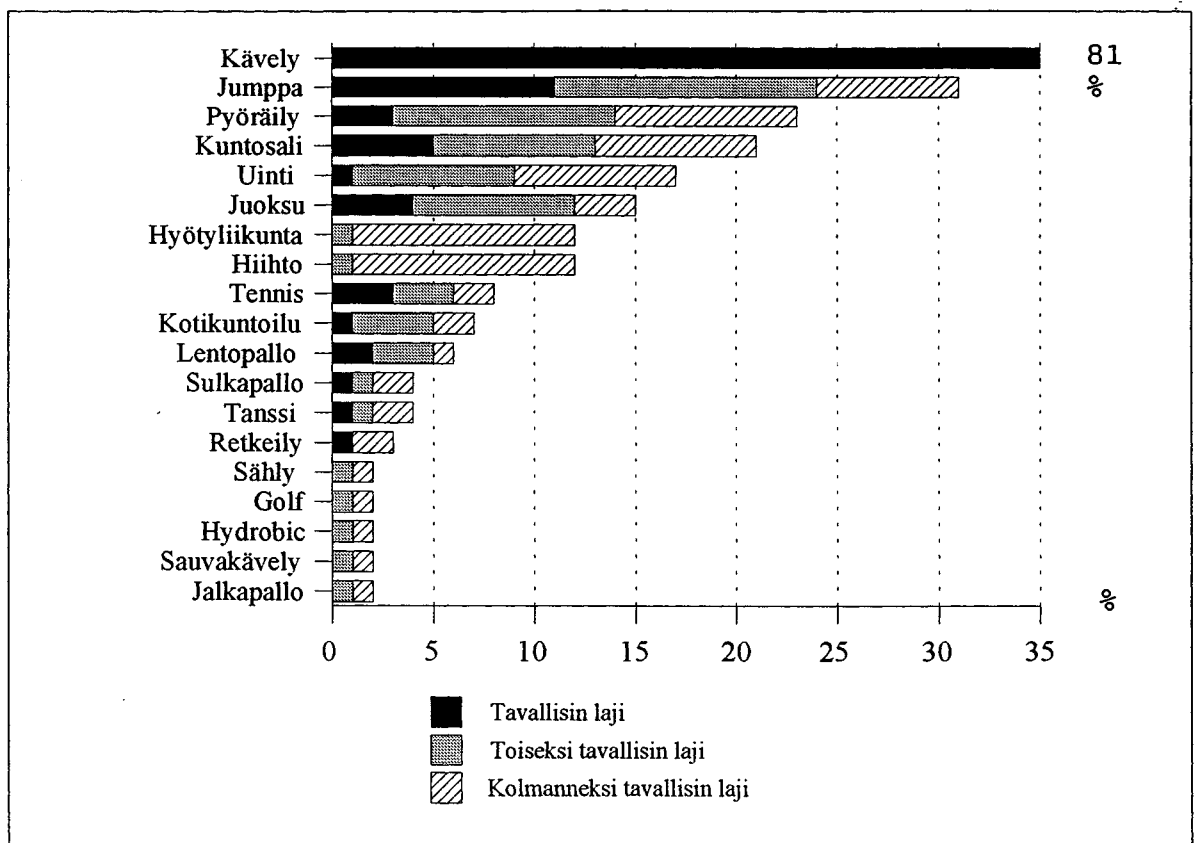


**Kuvio 5.** Liikuntaharrastus ikäryhmittäin.

Vastaajista 40 % oli omista liikuntatottumuksistaan sitä mieltä, että ne eivät olleet terveyden kannalta aivan riittävät. Lähes riittäviksi liikuntatottumuksensa arvioi 32 % vastaajista ja täysin riittäviksi 15 %. Terveyden kannalta täysin riittämättömänä oman liikuntaharrastuksensa määrää piti 13 % tutkimukseen osallistuneista.

Tutkimuksessa tiedusteltiin myös osanottajien tavallisimmin harrastamia liikuntamuotoja tai -lajeja. Vastauksissa mainittiin kaikkiaan 45 eri liikuntalajia. Kun samat tai melkein samat lajit yhdistettiin, jäi eri liikuntalajeja vielä 33. Yleisimmin harrastetut lajit olivat *kävely, voimistelu, pyöräily, kuntosaliharjoittelu ja uinti* (kuvio 6).

Tavallisimmin harrastettu liikuntalaji oli kävely, jota harrasti 81 % kaikista vastaajista. Kävely oli yleisintä sekä tavallisimpana että toiseksi tavallisimpana liikuntalajina. Kuviossa 5 mainittujen liikuntalajien lisäksi yksi prosentti vastaajista ilmoitti harrastavansa seuraavia liikuntalajeja: itämainen tanssi, jooga, kaukalopallo, koripallo, laskettelu, luistelu, melonta, patikointi, purjelautailu, ratsastus, salibandy, squash, suunnistus ja vesipallo.



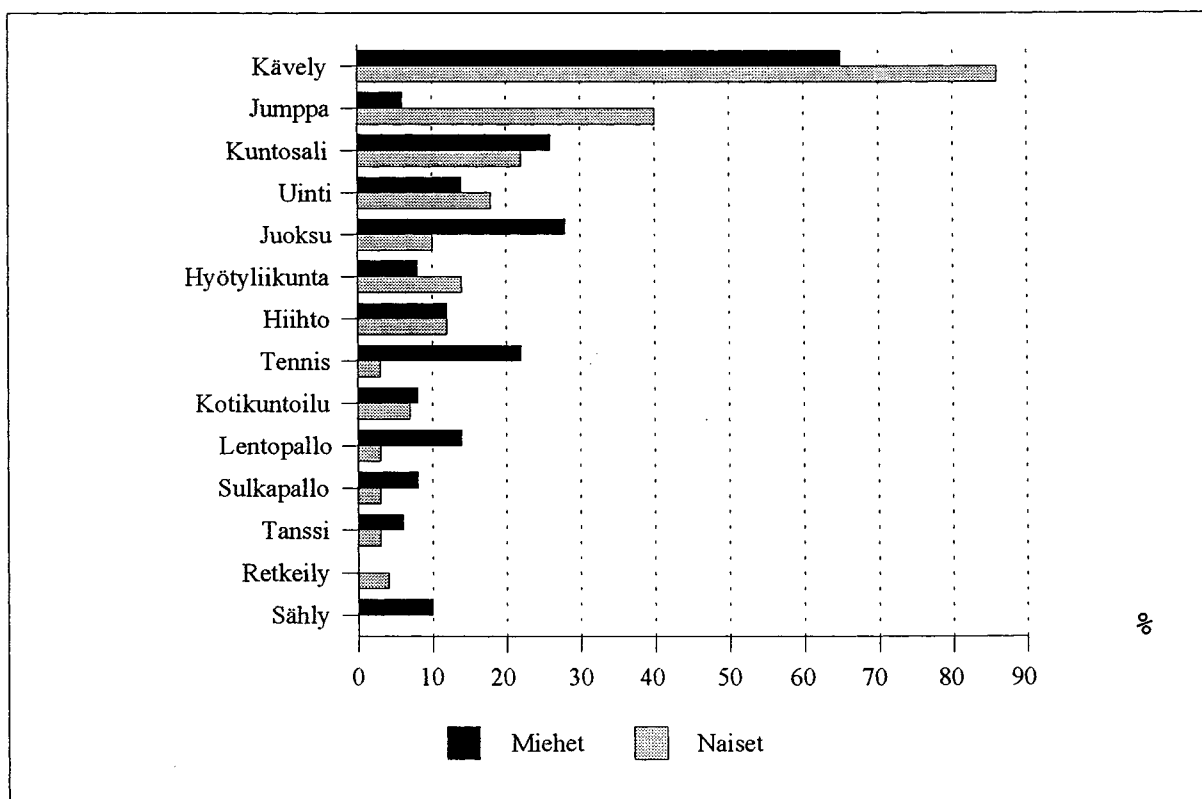
**Kuvio 6.** Vastaajien tavallisimmin harrastamien liikuntalajien prosenttiosuudet.

Vastaajien mainitsemat yleisimmät liikuntalajit vaihtelivat iän (taulukko 2) ja sukupuolen (kuviokuva 7) mukaan. Yleisimmin harrastetut liikuntalajit jumppaa lukuun ottamatta esiintyivät kuitenkin suosituimpien lajien joukossa kaikissa ikäryhmissä sekä myös naisilla että miehillä. Yleisyysjärjestys sen sijaan vaihteli. Nuoremmilla ikäryhmillä kahdeksan suosituimman lajin joukossa oli mm. palloilulajeja ja vanhemmissa ikäryhmissä puolestaan kotikuntoilua kuntolaitteilla sekä hyötyliikuntaa (taulukko 2).

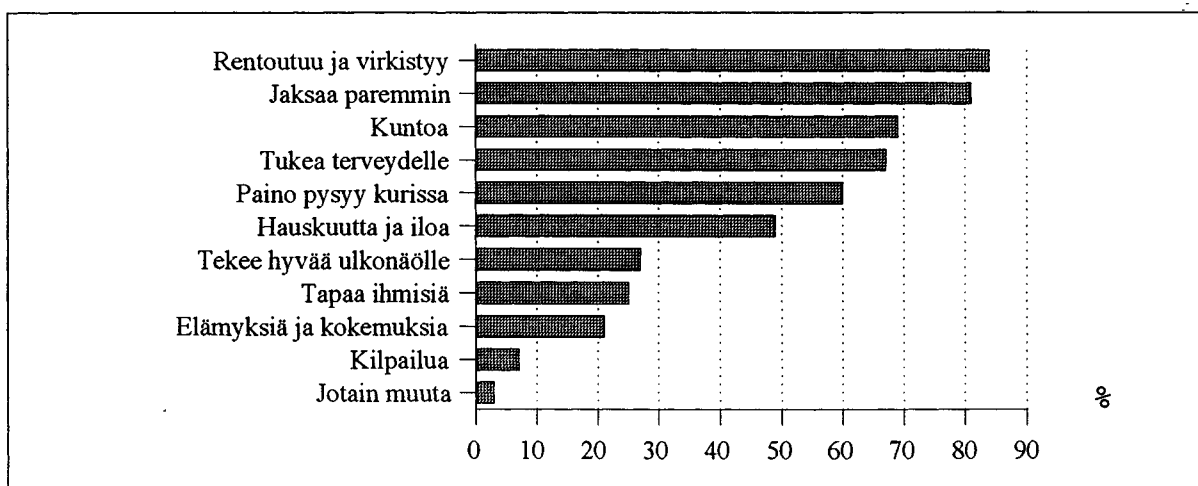
Tutkimuksen vastaajat harrastivat liikuntaa yleisimmin ystävien tai perheenjäsenten kanssa (74 %). Toiseksi yleisimmin liikuntaa harrastettiin yksin (67 %) ja kolmanneksi yleisesti työkavereiden kanssa (41 %). Selvästi pienempi osuus vastaajista harrasti liikuntaa urheiluseurassa (7 %) tai jonkun muun tahon kanssa (9 %). Miehet harrastivat kaikissa ikäryhmissä jonkin verran naisia enemmän liikuntaa urheiluseuroissa.

**Taulukko 2.** Tavallisimmin harrastettujen liikuntalajien yleisyysjärjestys ikäryhmittäin.

alle 35 v		35-44 v		45-55 v		yli 55 v	
Kävely	63 %	Kävely	81 %	Kävely	86 %	Kävely	85 %
Jumppa	42 %	Jumppa	33 %	Jumppa	25 %	Pyöräily	35 %
Kuntosali	40 %	Kuntosali	21 %	Pyöräily	25 %	Jumppa	33 %
Juoksu	26 %	Pyöräily	21 %	Kuntosali.	24 %	Hyötyliikunta	25 %
Uinti	24 %	Uinti	16 %	Hiihto	18 %	Kotikuntoilu	20 %
Pyöräily	16 %	Juoksu	16 %	Hyötyliikunta	16 %	Uinti	18 %
Sulkapallo	13 %	Tennis	12 %	Uinti	14 %	Hiihto	13 %
Jalkapallo	5 %	Hiihto	9 %	Juoksu	13 %	Kuntosali	8 %



**Kuvio 7.** Tavallisimmin harrastetut liikuntalajit naisilla ja miehillä

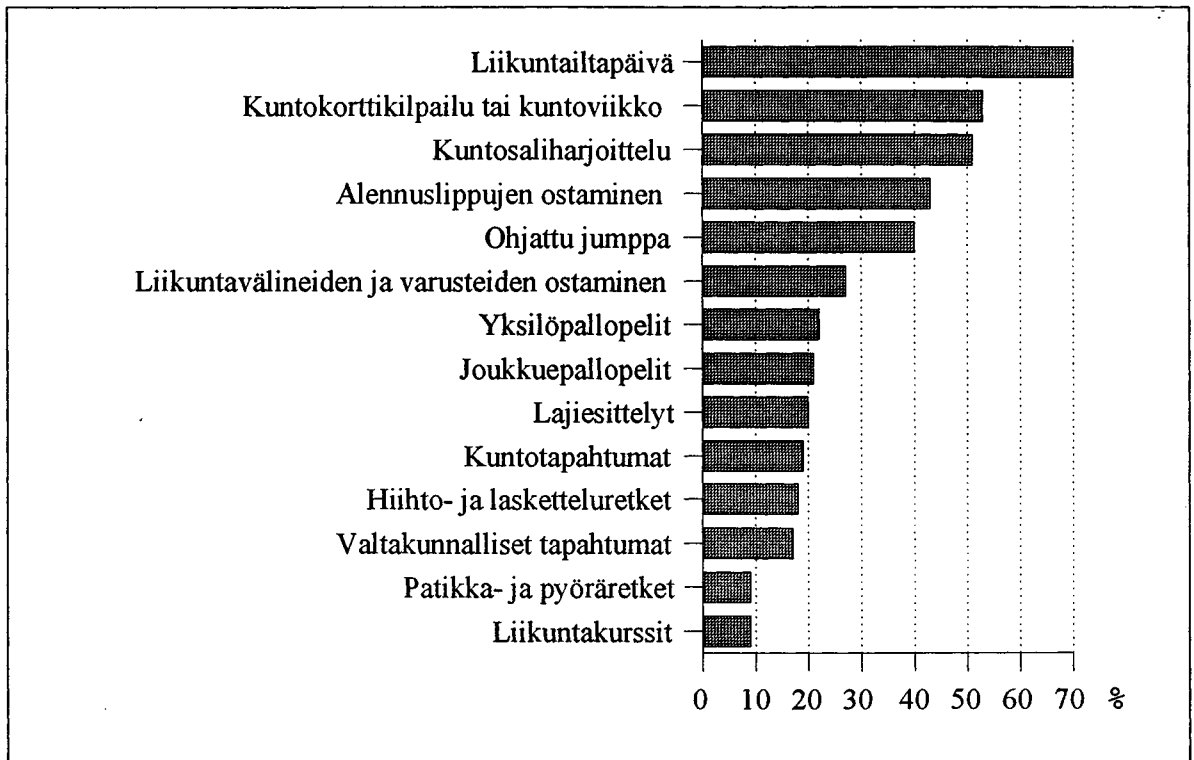


**Kuvio 8.** Vastaajien liikuntaan liittämät toiveet ja odotukset.

Tutkimuksen osanottajilta tiedusteltiin, mitä he toivovat tai kokevat saavansa liikunnasta. Vastaajien yleisimmät liikuntaan liittämät toiveet ja kokemukset olivat *rentoutuminen ja virkistyminen, jaksaa paremmin, kunto, tuki terveydelle sekä painon kurissa pitäminen* (kuvio 8). Eri ikäryhmien tulosodotukset eivät poikenneet merkittävästi toisistaan. Selvin ero eri ikäisillä vastaajilla oli kunto-tulosodotuksen kohdalla. Yleisin kunto-tulosodotus oli alle 35-vuotiailla vastaajilla (87 %) ja vähiten yleinen yli 55-vuotiailla (53 %). Miesten ja naisten tulosodotukset olivat useimpien odotusten kohdalla samanlaisia. Jaksaminen-tulosodotus oli kuitenkin yleisempi naisilla (86 %) kuin miehillä (64 %). Miehet (21 %) sen sijaan ilmoittivat kilpailun liikunnan tulosodotukseksi useammin kuin naiset (3 %). Miehet mainitsivat kaikissa ikäryhmissä naisia yleisemmin toivovansa liikunnalta kilpailua.

### 7.3. Osallistuminen työpaikan liikuntatoimintaan

Lähes kaikki tutkimuksen vastaajat (92 %) olivat joskus osallistuneet johonkin työpaikan liikuntatoimintaan. Kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista oli osallistunut liikuntailtapäivään ja puolet kuntokilpailuihin. Varsinaisista liikuntaharrastuksista eniten oli osallistuttu kuntosaliharjoitteluun, alennuslippujen ostamiseen, ohjattuun jumppaan sekä yksilö- ja joukkuepalloilulajeihin (kuvio 9).



**Kuvio 9.** Vastaajien osallistuminen työpaikan liikuntatoimintoihin.

Naisten ja miesten välillä oli eroja joihinkin työpaikan liikuntatoimintoihin osallistumisessa. Miehet olivat osallistuneet naisia yleisemmin sekä joukkue- (miehet 49 %, naiset 9 %) että yksilöpalloilulajeihin (miehet 36 %, naiset 14 %) ja valtakunnallisiin tapahtumiin (miehet 26 %, naiset 13 %). Naiset puolestaan olivat osallistuneet enemmän ohjattuun jumppaan (naiset 46 %, miehet 8 %) ja eri lajien esittelytilaisuuksiin (naiset 22 %, miehet 8 %).

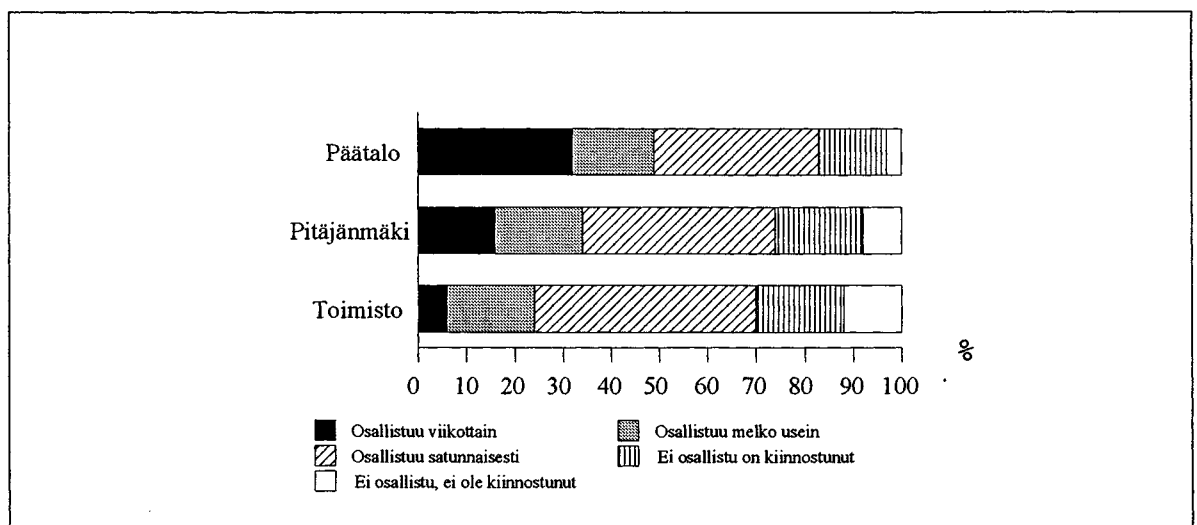
Liikuntalajeihin osallistumisessa oli eroja myös ikäryhmien välillä. Nuoret olivat osallistuneet joukkuepalloilulajeihin yleisemmin kuin vanhemmat. Eniten joukkuepalloilijoita oli 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä (33 %) ja vähiten ikäryhmässä yli 55-vuotiaat (3 %). Vanhemmat ikäryhmät osallistuivat ahkerimmin ohjattuun jumppaan. Yli 45-vuotiaista jumppaan oli osallistunut tasan puolet, alle 45-vuotiaista neljäsosa.

**Taulukko 3.** Työpaikkaliikuntaan osallistuminen vastaajien oman ilmoituksen mukaan.

Työpaikkaliikuntaryhmä	%	n
Osallistuu työpaikan liikuntatoimintaan säännöllisesti	18	38
Osallistuu työpaikan liikuntatoimintaan melko usein	17	37
Osallistuu työpaikan liikuntatoimintaan satunnaisesti	40	86
Ei osallistu työpaikan liikuntatoimintaan, mutta on kiinnostunut siitä	17	37
Ei osallistu työpaikan liikuntatoimintaan eikä ole kiinnostunut siitä	8	17

Tutkimuksen osallistujia pyydettiin arvioimaan työpaikkaliikuntakäyttämistään ni-  
meämällä annetuista osallistumisuseutta kuvaavista vaihtoehdoista se ryhmä, johon he kat-  
soivat kuuluvansa. Yleisimmin vastaajat valitsivat ryhmän *osallistuu satunnaisesti* (taulukko  
3). Sukupuolten ja eri ikäryhmien kuuluminen työpaikkaliikuntaryhmiin oli samansuuntaista.

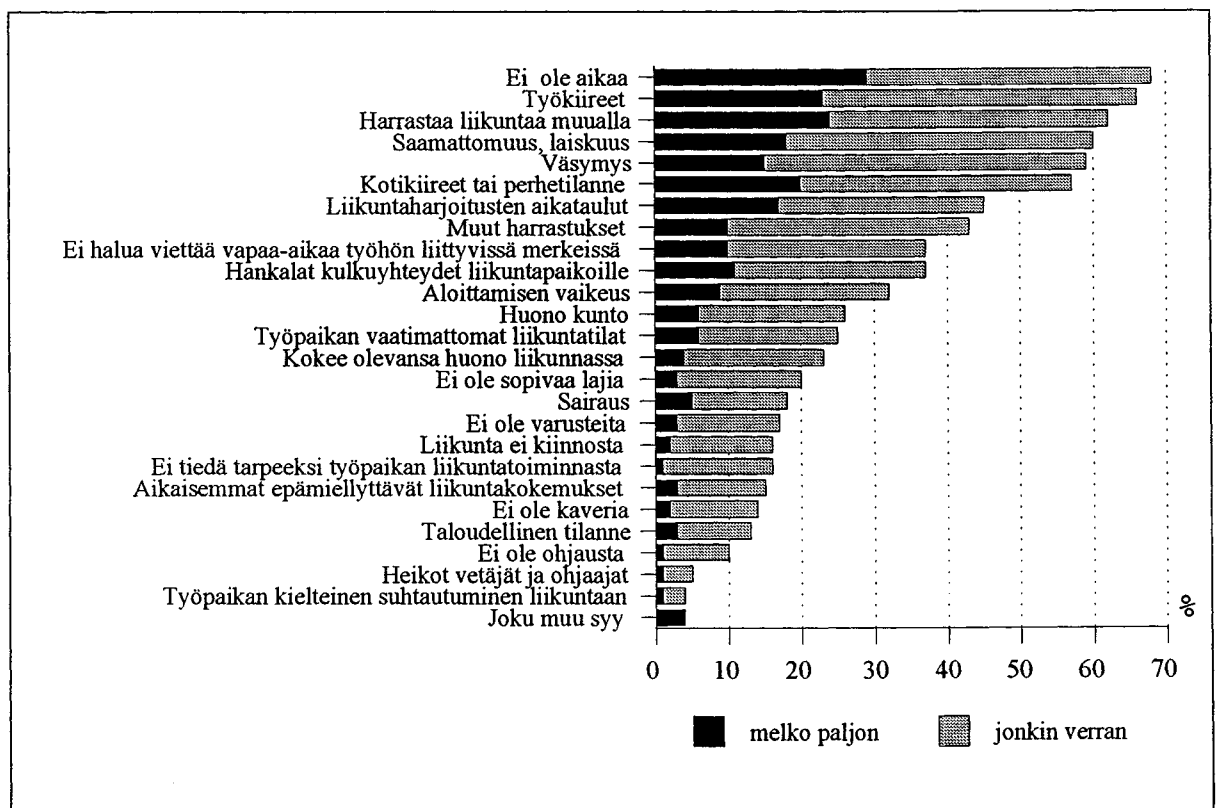
Työpaikan sijainnilla oli yhteyttä työpaikkaliikuntaan osallistumiseen (kuvio 10). Päätalossa  
eli samassa rakennuksessa, missä liikuntatilat sijaitsevat, työskentelevät osallistuivat työpai-  
kan liikuntatoimintoihin säännöllisemmin kuin muut ryhmät ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2$ -testi).

**Kuvio 10.** Eri toimipaikoissa työskentelevien osallistuminen työpaikkaliikuntaan.



Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin myös työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoittavia tekijöitä. Yleisimmiksi rajoittaviksi tekijöiksi vastaajat nimesivät aikaan sekä omaan saamattomuuteen ja laiskuuteen liittyvät tekijät sekä sen, että harrastaa liikuntaa jossain muualla (kuvio 11).

Naisten ja miesten osallistumista rajoittavat tekijät olivat lähes samanlaiset. Naiset pitivät kuitenkin jonkin verran miehiä yleisemmin osallistumisen esteinä väsymystä ( $p < 0,01$ ,  $\chi^2$ -testi), saamattomuutta ja laiskuutta ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2$ -testi) sekä sitä, että tuntee olevansa huono liikunnassa ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2$ -testi). Eri ikäisillä vastaajilla osallistumisesteiden yleisyys vaihteli niinikään vain vähän. Alle 45-vuotiaat vastaajat mainitsivat aikaan liittyvät seikat osallistumista rajoittaviksi tekijöiksi useammin kuin yli 45-vuotiaat ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2$ -testi). Ikäryhmässä 35-44 vuotiaat mainittiin yleisimmin kotikiireet tai perhetilanne ( $p < 0,01$ ,  $\chi^2$ -testi) sekä myös rahatilanne palvelujen käyttöä rajoittavina tekijöinä ( $p < 0,05$ ,  $\chi^2$ -testi).



**Kuvio 11.** Työpaikkaliikuntaan osallistumista rajoittavat tekijät

#### 7.4. Työpaikkaliikuntaryhmiä erottelevat tekijät

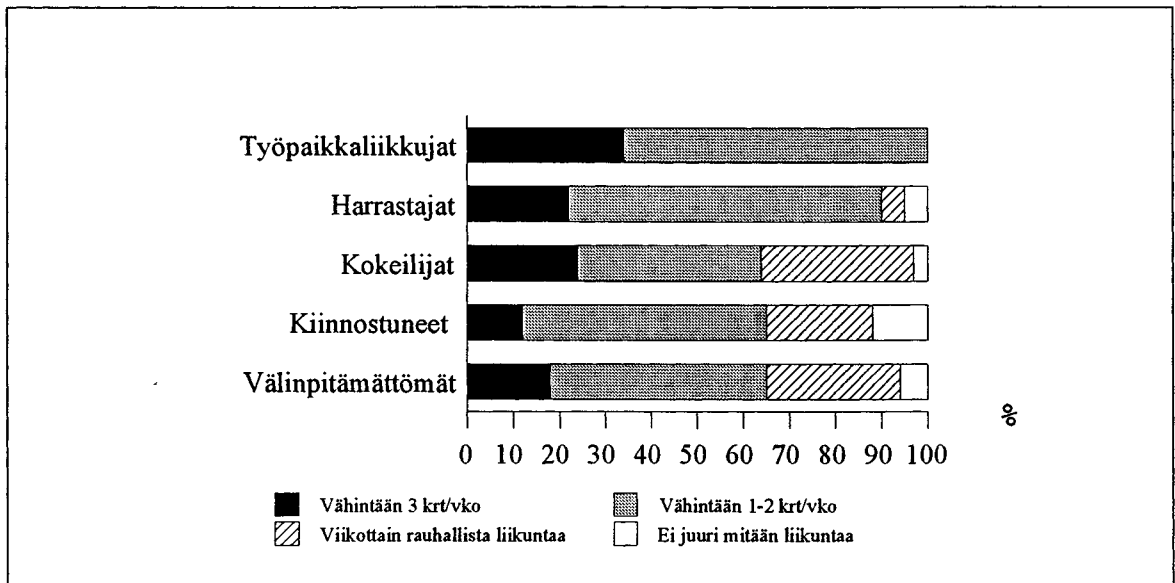
Tässä kappaleessa tarkastellaan työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista erilaisten työpaikkaliikuntaryhmien näkökulmasta. Ryhmät on muodostettu vastaajien kyselylomakkeessa itse valitsemien työpaikkaliikuntaryhmien mukaisesti. Ryhmistä käytetään muutosvaihemallia karkeasti mukailevia (Prochaska ym 1994), teoreettisessa viitekehyksessä annettuja nimityksiä

työpaikkaliikkuja	;	osallistuu viikottain
harrastaja	;	osallistuu melko usein
kokeilija	;	osallistuu satunnaisesti
kiinnostunut	;	ei osallistu, on kiinnostunut
välinpitämätön	;	ei osallistu eikä ole kiinnostunut

##### 7.4.1. Koettu terveys, työkyky ja fyysinen kunto sekä vapaa-ajan liikunta työpaikkaliikuntaryhmissä

Työpaikkaliikuntaryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroja koetun terveyden, työkyvyn tai arvioidun fyysisen kunnon suhteen. Vapaa-ajan liikuntaharrastuksen osalta työpaikkaliikuntaryhmät sen sijaan olivat erilaisia ( $p < 0,001$ ,  $\chi^2$ -testi).

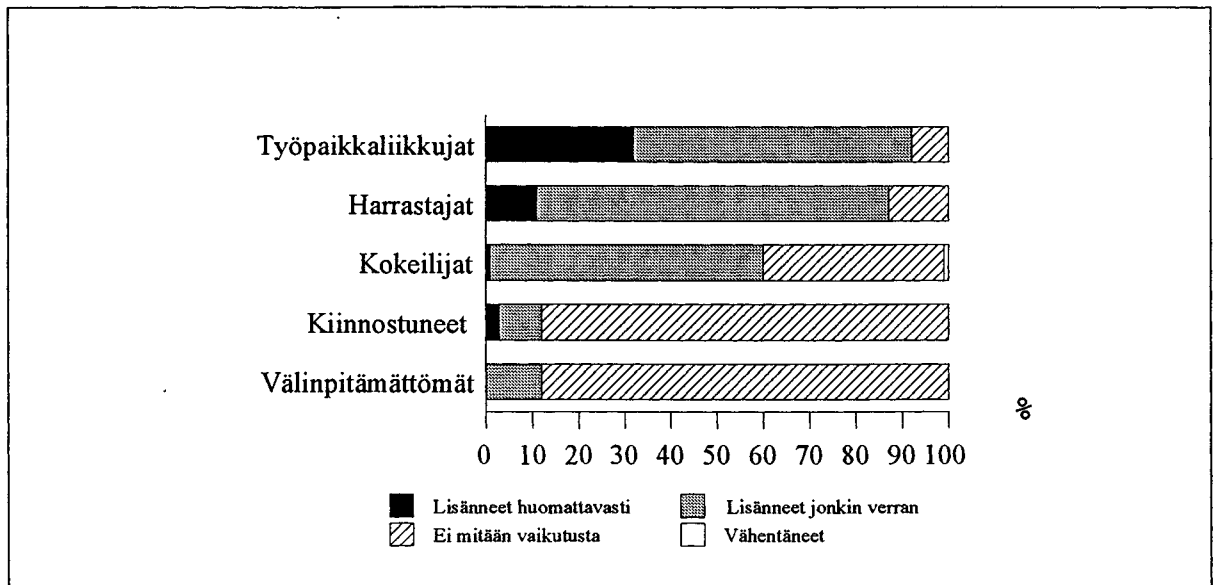
Työpaikkaliikkuajat ja harrastajat olivat aktiivisempia liikkujia kuin muut ryhmät (kuvio 12). Työpaikkaliikkujista kaikki ja harrastajista 89 % ilmoitti harrastavansa reipasta liikuntaa vähintään kerran viikossa. Kokeilijoista, kiinnostuneista ja välinpitämättömistä sen sijaan useampi kuin joka kolmas ei mielestään harrastanut liikuntaa lainkaan tai harrasti enintään viikottain jotain rauhallista liikuntaa. Työpaikan liikuntapalvelujen käyttäjiä oli kaikissa ryhmissä, myös ei juuri mitään liikuntaa harrastavien joukossa. Samoin säännöllisesti liikuntaa harrastavia oli kaikissa työpaikkaliikuntaryhmissä.



**Kuvio 12.** Vapaa-ajan liikunta erilaisissa työpaikkaliikkujaryhmissä.

Työpaikkaliikkujat harrastivat liikuntaa yleisimmin työkavereiden kanssa (92 %), harrastajat yleisimmin ystävien tai perheenjäsenten kanssa ja seuraavaksi yleisesti työkavereiden kanssa (78 %). Kokeilijat harrastivat liikuntaa yleisimmin ystävien kanssa tai yksin ja kolmanneksi yleisesti työkavereiden kanssa (26 %). Kiinnostuneet ja välinpitämättömät harrastivat liikuntaa yleisimmin ystävien ja perheenjäsenten kanssa tai yksin ja välinpitämättömät yleisimmin yksin.

Tutkimuksen vastaajia pyydettiin arvioimaan, oliko työpaikan liikuntapalveluilla ollut vaikutusta heidän omiin liikuntatottumuksiinsa. Kaikista vastaajista runsas puolet ja työpaikkaliikuntaan osallistuvista useampi kuin joka kolmas oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet heidän liikuntaharrastustaan joko jonkin verran tai huomattavasti. Työpaikkaliikuntapalvelujen liikuntaa lisäävä vaikutus oli yleisintä työpaikkaliikkujilla (kuvio 13), toiseksi yleisintä harrastajilla ja kolmanneksi yleisintä kokeilijoilla ( $p < 0,001$ ,  $\chi^2$ -testi). Myös kiinnostuneiden ja välinpitämättömien mielestä työpaikan liikuntatoiminnalla oli vähäinen liikunta-aktiivisuutta lisäävä vaikutus.



**Kuvio 13.** Eri työpaikkaliikkujaryhmien käsitykset työpaikan liikuntapalvelujen vaikutuksesta omaan liikuntatottumuksiin.

#### 7.4.2. Työpaikkaliikuntaryhmien osallistuminen työpaikan liikuntatoimintoihin

Kaikissa työpaikkaliikuntaryhmissä osallistuminen työpaikan liikuntatoiminnan eri muotoihin oli samansuuntaista (taulukko 4). Liikuntapalvelujen suosituimmuusjärjestys oli kuitenkin eri ryhmissä erilainen.

Työpaikkaliikkujat osallistuivat muita ryhmiä yleisemmin kuntosaliharjoitteluun, kuntokisoihin ja ohjattuun jumppaan sekä ostivat liikuntavälineitä ja varusteita yleisemmin kuin muut ryhmät. Harrastajat ostivat puolestaan muita ryhmiä yleisemmin liikuntapalvelujen alennuslippuja. Yli puolet harrastajista osallistui myös kuntokisoihin, kuntosaliharjoitteluun sekä ohjattuun jumppaan. Kokeilijoista lähes puolet oli osallistunut kuntosaliharjoitteluun ja kuntokisoihin sekä ostanut alennuslippuja. Kiinnostuneiden ja välinpitämättömien ryhmissä yleisimpiinkin työpaikan liikuntatoimintoihin oli osallistunut vain muutamia. Liikuntailtapäivän ja kuntokisojen lisäksi ei-osallistujat olivat käyttäneet yleisimmin alennuslippujen ostomahdollisuutta.

**Taulukko 4.** Työpaikan liikuntapalveluihin osallistuminen työpaikkaliikuntaryhmittäin. Osallistujien %-osuudet.

Työpaikan liikuntapalvelu	Työpaikka- liikkujat %	Harras- tajat %	Kokei- lijat %	Kiinnos- tuneet %	Välin- pitämättömät %
Liikuntailtapäivä	79	84	67	37	35
Kuntokorttikilpailu tai kuntoviikko	71	54	48	34	29
Kuntosaliharjoittelu	79	57	49	14	12
Alennuslippujen ostaminen	37	60	44	17	24
Ohjattu jumppa	61	54	35	14	0
Liikuntavälineiden ja -varusteiden ostaminen	50	27	26	6	6
Yksilöpallopelit	42	38	13	0	12
Lajiesittelyt	29	30	20	0	0
Kuntotapahtumat	24	32	18	0	6
Hiihto- ja lasketteluretket	26	30	16	0	0
Valtakunnalliset tapahtumat	29	24	14	3	6
Patikka- ja pyöräretket	21	8	6	3	6
Liikuntakurssit	16	8	8	0	6
(n)	(38)	(37)	(86)	(35)	(17)

#### 7.4.3. Liikunnan tulosodotukset eri työpaikkaliikuntaryhmillä

Tutkimuksen koko aineistossa yleisin liikunnan tulosodotus oli *rentoutuu ja virkistyy* (taulukko 5). Se oli yleisin tulosodotus myös kaikilla muilla työpaikkaliikuntaryhmillä paitsi kiinnostuneilla, joiden keskuudessa yleisin tulosodotus oli *jaksaa paremmin*. Harrastajien ryhmässä *jaksaminen* oli *rentoutuu ja virkistyy*-tulosodotuksen kanssa yhtä yleinen.

**Taulukko 5.** Liikunnan tulosodotukset työpaikkaliikuntaryhmittäin.

Tulosodotus	Työpaikka- liikkujat	Harras- tajat	Kokei- lijat	Kiinnos- tuneet	Välin- pitämättömät
	%	%	%	%	%
Rentoutuu ja virkistyy	92	86	85	74	77
Jaksaa paremmin	82	86	79	91	65
Kuntoa	71	78	67	69	59
Tukea terveydelle	71	83	61	74	41
Paino pysyy kurissa	55	70	56	71	41
Hauskuutta ja iloa	74	56	41	46	29
Tekee hyvää ulkonäölle	21	25	30	31	24
Tapaa ihmisiä	34	31	20	20	24
Elämyksiä, kokemuksia	24	28	21	20	6
Kilpailua	1	2	2	1	1
Jotain muuta	1	1	1	1	1
(n)	(38)	(37)	(86)	(35)	(17)

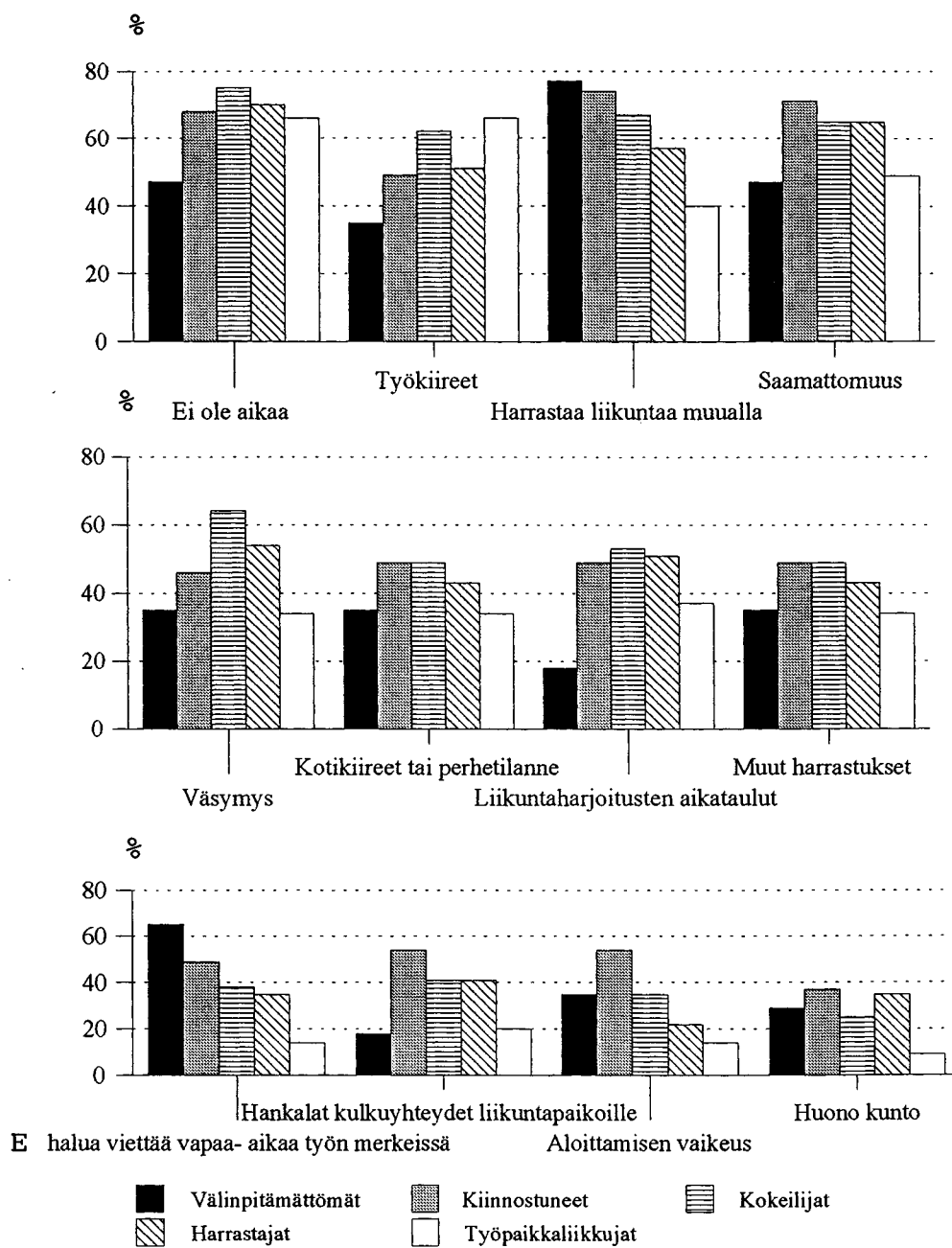
Työpaikkaliikkujat pitivät muita ryhmiä yleisemmin merkittävänä liikunnan tulosodotuksena *hauskuutta ja iloa*. Harrastajat puolestaan vastasivat muita ryhmiä yleisemmin toivovansa liikunnalta *tukea terveydelle*. *Painon kurissa pitäminen* oli yleisempi tulosodotus harrastajien ja kiinnostuneiden ryhmässä kuin muilla vastaajilla. *Tekee hyvää ulkonäölle* - tulosodotus oli hieman yleisempi kokeilijoilla ja kiinnostuneilla kuin muilla ryhmillä. *Ihmisten tapaaminen* oli puolestaan hieman yleisempi työpaikkaliikkujilla ja harrastajilla kuin muilla. Välinpitämättömät odottivat kaikkia muita ryhmiä selvästi vähemmän liikunnalta *elämyksiä ja kokemuksia*.

#### 7.4.4. Työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä rajoittavat tekijät

Tutkimuksen osallistujilta kysyttiin heidän käsitystään työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista rajoittavista tekijöistä. Vastaaajia pyydettiin arvioimaan annettujen 25 tekijän rajoittavuutta valitsemalla vastausvaihtoehdoista joko ei lainkaan, jonkin verran tai melko paljon. Kaikissa työpaikkaliikuntaryhmissä aikaan liittyviä tekijöitä (ei ole aikaa, työkiireet, kotikiireet tai perhetilanne, liikuntaharjoitusten aikataulut) sekä saamattomuutta ja laiskuutta pidettiin yleisimmin työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä rajoittavina tekijöinä (kuvio 14). Välinpitämättömät ja kiinnostuneet pitivät muita yleisemmin aikatekijöitä melko paljon rajoittavina tekijöinä, kokeilijat ja harrastajat sen sijaan jonkin verran rajoittavina tekijöinä.

Työpaikkaliikkujista enemmistö piti vain aikatekijöitä osallistumista rajoittavina tekijöitä. Harrastajista aikatekijöiden, saamattomuuden ja laiskuuden lisäksi myös väsymys sekä muualla tapahtuva liikunnan harrastaminen rajoitti enemmistön työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä. Kiinnostuneista enemmistön osallistumista häiritsi liikunnan harrastaminen muualla, hankalat kulkuyhteydet ja aloittamisen vaikeus. Välinpitämättömien keskuudessa liikunnan harrastaminen muualla ja haluttomuus viettää vapaa-aikaa työhön liittyvissä merkeissä rajoittivat enemmistön osallistumista työpaikan liikuntatoimintaan.

Kuviossa 14 esitettyjen rajoittavien tekijöiden lisäksi sellaiset seikat kuin *kokee olevansa huono liikunnassa, ei ole sopivaa lajia, varusteiden puute ja aikaisemmat epämiellyttävät liikuntakokemukset* rajoittivat ainakin jonkin verran liikuntapalvelujen käyttöä kaikissa muissa vastaajaryhmissä paitsi työpaikkaliikkujien keskuudessa. Kiinnostuneiden osallistumista rajoitti muita ryhmiä yleisemmin jonkin verran tai melko paljon *tiedon puute* (29 %, muut ryhmät 8-15 %) ja välinpitämättömiä *kiinnostuksen puute* (41%, muut ryhmät 5-18 %).



**Kuvio 14.** Työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä rajoittavat tekijät erilaisilla työpaikkaliikuntaryhmillä. Yleisimmin mainittujen 12 tekijän prosenttijakaumat ryhmittäin (jonkin verran ja melko paljon yhteenlaskettu %-osuus).



### 7.5. Osallistuminen työpaikan liikuntatoimintaan tulevaisuudessa ja liikuntapalvelujen käyttöä potentiaalisesti lisäävät tekijät

Tutkimuksen osallistujilta kysyttiin osallistuisivatko he tulevaisuudessa työpaikan liikuntatoimintoihin nykyistä useammin, mikäli liikuntapalvelut vastaisivat paremmin heidän toiveitaan. Kaikista vastaajista yli kolmasosa arvioi osallistuvansa nykyistä useammin, viidesosa ei osallistuisi. Muut eivät osanneet sanoa lisäisivätkö toiveita vastaavat liikuntapalvelut omaa osallistumista (taulukko 6).

Eri työpaikkaliikuntaryhmien käsitykset osallistumisesta toiveita paremmin vastaavaan liikuntaan erosivat toisistaan jonkin verran (taulukko 6). Eniten kyllä-vastaajia oli kokeilijoiden ja harrastajien keskuudessa, seuraavaksi eniten työpaikkaliikkujien ja kiinnostuneiden joukossa, vähiten välinpitämättömien keskuudessa.

**Taulukko 6.** Osallistuminen toiveita vastaavaan liikuntaan tulevaisuudessa. Prosenttiosuudet työpaikkaliikuntaryhmittäin.

Työpaikkaliikuntaryhmä	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Välinpitämättömät	12	53	35
Kiinnostuneet	32	14	54
Kokeilijat	45	15	40
Harrastajat	43	19	38
Työpaikkaliikkujat	32	18	50
Yhteensä (n 212)	37 (79)	19 (41)	44 (92)

Vastaajia pyydettiin seuraavaksi arvioimaan joidenkin työpaikan liikuntapalveluihin liittyvien seikkojen vaikutusta liikuntapalvelujen käyttöön. Kysymyslomakkeessa esitettiin 35 eri tekijää, joista vastaajia pyydettiin valitsemaan kaikki sellaiset, jotka lisäisivät heidän osallistumistaan työpaikan liikuntatoimintaan. Yleisimmin työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä

potentiaalisesti lisääviksi tekijöiksi mainittiin *liikuntatilojen sijainti työpaikalla tai lähellä sitä, lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla, liikuntatilojen sijainti lähellä kotia, liikuntapalvelut heti työpäivän jälkeen* sekä *liikuntalomat ja -retket kotimaassa* (taulukko 7).

**Taulukko 7.** Kyllä-, ei- ja ei osaa sanoa-vastaaajien käsitykset työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä edistävästä tekijöistä.

Potentiaaliset käyttöä edistävät tekijät	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Kaikki
	%	%	%	%
Liikuntatilat työpaikalla tai lähellä sitä	72	41	62	62
Lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla	65	53	59	60
Liikuntatilat lähellä kotia	52	29	42	44
Liikunta heti työpäivän jälkeen	49	38	41	44
Liikuntalomat ja -retket kotimaassa	46	35	38	40
Osallistumispalkinto vuosittain	51	32	27	37
Eri tasoiset liikuntaryhmät	41	24	39	37
Kannustuslisä palkkaan	46	24	29	35
Säännöllinen kuntotesti	38	27	34	34
Teemaryhmät	27	29	35	31
Pienet liikuntamaksut	32	12	31	28
Leikkimielinen ja iloinen liikunta	28	21	32	28
Työtovereiden osallistuminen liikuntaan	24	9	37	27
Mahdollisuus ostaa liikuntavälineitä alennuksella	28	15	27	25
Ilmainen liikunta	28	21	18	22
Tehokas liikunta	27	12	8	20
Yhdessäolon korostaminen	18	9	24	19
Perheenjäsenet voisivat osallistua	23	6	19	18
Yksilöllinen ohjaus	23	12	13	17
Liikuntamatkat ulkomaille	19	15	15	17
Kevyt ja helppo liikunta	13	6	26	17
Tutustuminen uusiin lajeihin	19	9	15	16
Työpaikan myönteinen asenne liikuntaan	20	12	7	13
Työyksikön oma liikuntaryhmä	11	6	15	12
Helppo lainata välineitä	14	9	11	12
Pienryhmät (max 10 henkilöä)	13	6	11	11
Kuljetus liikuntapaikoille	14	9	8	11
Liikuntapalvelut aamulla	9	12	9	10
Eri ryhmät naisille ja miehille	10	6	11	10
Liikunta keskellä työpäivää	9	0	12	9
Lastenhoito liikunnan aikana	8	0	9	7
Hyvät ohjaajat	11	0	4	6
Esimiehen kannustus	9	0	2	5
Perheen kannustus	5	3	1	3

(n)

(199)

Kyllä-, ei- ja ei osaa sanoa- vastaajien käsitykset liikuntapalvelujen käyttöä potentiaalisesti lisäävistä tekijöistä erosivat toisistaan selvästi (taulukko 7). Kyllä-vastaajat pitivät muita ryhmiä yleisemmin palvelujen käyttöä lisäävinä tekijöinä *liikuntatilojen sijaitsemista työpaikalla tai lähellä sitä, liikuntatilojen sijaitsemista lähellä kotia, lupaa kuntoilla tunti viikossa työajalla* sekä *osallistumispalkintoa*. Kyllä-vastaajat mainitsivat muita ryhmiä yleisemmin liikuntaa potentiaalisesti lisääviksi tekijöiksi myös sellaiset seikat kuin *työpaikan myönteinen suhtautuminen, esimiehen kannustus* sekä *yksilöllinen ohjaus*.

Ei osaa sanoa-vastaajista enemmistön mielestä *liikuntatilojen sijaitseminen työpaikalla tai lähellä sitä* sekä *lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla* olivat yleisimmät liikuntapalvelujen käyttöä lisääviä tekijöitä. Ei osaa sanoa-vastaajat valitsivat muita ryhmiä yleisemmin sellaisia tekijöitä kuin *työtovereiden osallistuminen, teemaryhmät* sekä *kevyt ja helppo liikunta*.

Ei-vastaajien yleisimmin valitsema liikuntapalvelujen käyttöä potentiaalisesti lisäävä tekijä oli *lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla*.

Vertailtaessa eri työpaikkaliikuntaryhmien käsityksiä liikuntapalvelujen käyttöön potentiaalisesti vaikuttavista tekijöistä, havaittiin niiden eroavan toisistaan selvästi (taulukko 8).

Työpaikkaliikkujuista yli puolet oli sitä mieltä, että *liikuntatilojen sijainti työpaikalla tai lähellä sitä, liikuntapalvelut heti työpäivän jälkeen* sekä *lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla* lisäisivät työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista. Harrastajista valtaosa piti *lupaa kuntoilla tunti viikossa työajalla* potentiaalisena palvelujen käyttöä lisäävänä tekijänä. Yli puolet harrastajista piti myös *liikuntatilojen sijaintia työpaikalla tai lähellä sitä, liikuntapalveluja heti työpäivän jälkeen* sekä *osallistumispalkintoa* osallistumista lisäävänä tekijänä. Harrastajien joukossa oli suhteellisesti eniten myös niitä, joiden mielestä *kannustuslisä palkkaan* sekä *iloinen ja leikkimielinen liikunta* lisäsivät työpaikkaliikuntapalvelujen käyttöä.

**Taulukko 8.** Työpaikkaliikuntaryhmien käsitykset työpaikan liikuntatoimintaan osallistumista lisäävistä tekijöistä. Eri tekijöiden ryhmäkohtaiset prosenttiosuudet ja järjestysluvut 15 yleisimmin mainitun seikan osalta.

Edistävä tekijä	Työpaikkaliik- kujat	Harras- tajat	Kokei- lijat	Kiinnos- tuneet	Välin- pitämät- ömät
	% (järj.)	% (järj.)	% (järj.)	% (järj.)	% (järj.)
Liikuntatilat työpaikalla tai lähellä sitä	54 (2)	65 (2)	65 (1)	71 (1)	36 (2)
Lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla	51 (3)	84 (1)	55 (2)	65 (2)	27 (3)
Liikuntatilat lähellä kotia	32 (8)	43 (6)	48 (3)	50 (3)	46 (1)
Liikuntapalvelut heti työpäivän jälkeen	57 (1)	65 (6)	44 (4)	41(5)	9 (11)
Liikuntaloma tai -retki kotimaassa	49 (4)	46 (4)	40 (5)	38 (9)	0
Osallistumispalkinto	30 (9)	57 (3)	35 (8)	29 (11)	36 (2)
Eri tasoiset liikuntaryhmät	27 (11)	41 (9)	36 (7)	44 (4)	36 (2)
Kannustuslisä palkkaan	41 (5)	43 (6)	30 (11)	32 (11)	27 (3)
Säännöllinen kuntotesti	32 (7)	38 (11)	35 (9)	38 (9)	9 (11)
Teemaryhmät	24 (12)	41 (10)	32 (10)	32 (10)	9 (11)
Iloinen ja leikkimielinen liikunta	8 (22)	40 (5)	36 (6)	27 (12)	0
Pienet liikuntamaksut	24 (12)	38 (15)	29 (12)	38 (6)	18 (4)
Työtoverien osallistuminen	19 (14)	27 (13)	26 (13)	35 (8)	27 (3)
Voi ostaa välineitä ja varusteita alennuksella	30 (10)	30 (12)	24 (15)	27 (12)	0
Ilmainen liikunta	11 (16)	27 (13)	25 (14)	27 (12)	9 (11)
(n)	(38)	(37)	(86)	(35)	(17)

Kokeilijoista yli puolet piti liikuntapalvelujen käyttöä lisäävinä tekijöinä liikuntatilojen sijaintia työpaikalla tai lähellä sitä sekä *lupaa kuntoilla tunti viikossa työajalla*. Lähes puolet

kokeilijoista piti myös *liikuntatilojen sijainta lähellä kotia ja liikuntapalveluja heti työpäivän jälkeen* osallistumista lisäävinä tekijöinä. Kiinnostuneiden keskuudessa oli suhteellisesti eniten niitä, joiden mielestä *liikuntatilojen sijainti työpaikalla tai lähellä sitä* lisäisi osallistumista ja toiseksi eniten niitä, joiden mielestä *lupa kuntoilla tunti viikossa työajalla* lisäisi osallistumista. Kiinnostuneiden ryhmässä mainittiin muita ryhmiä yleisemmin *eri tasoiset liikuntaryhmät, työtovereiden osallistuminen, pienet liikuntamaksut sekä säännöllinen kuntotesti* palvelujen käyttöä lisääviksi tekijöiksi.

Välinpitämättömien ryhmän vastaukset poikkesivat muiden työpaikkaliikuntaryhmien vastauksista. Annetuista vaihtoehdoista yleisimmin osallistumista lisäävänä tekijänä välinpitämättömät pitivät *liikuntatilojen sijaitsemista lähellä kotia. Liikuntapalvelut heti työpäivän jälkeen, kuntotesti ja teemaryhmät* mainittiin huomattavasti harvemmin kuin muissa ryhmissä. *Kannustuslisä palkkaan, eri tasoiset liikuntaryhmät sekä osallistumispalkinto* sen sijaan mainittiin välinpitämättömien ryhmässä lähes yhtä yleisesti liikuntaa lisääväksi tekijäksi kuin muissakin työpaikkaliikuntaryhmissä.

## 8. POHDINTA

Työpaikkojen liikuntapalvelut ovat osa aikuisväestölle tarkoitettujen liikuntapalvelujen kokonaisuutta. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yhden suurehkon työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä sekä palvelujen käyttöön liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa sekä työpaikkojen liikuntatoimintaa koskevaa yleisen tason tietoa että ko. työpaikan käytännön terveyskasvatustyötä palvelevaa informaatiota. Tutkimuksessa selvitettiin ketkä työpaikan liikuntapalveluja käyttävät ja minkälaiset tekijät ovat yhteydessä palvelujen käyttöön. Työntekijät jaettiin ns. muutosvaihemallia (Prochaska ym. 1994) hyväksi käyttäen ryhmiin, joiden liikunta- ja työpaikkaliikuntakäyttäjyyden determinantteja tarkasteltiin PRECEDE-PROCEED-mallin mukaisten muuttujien (Green & Kreuter 1991) avulla. Tutkimus on poikileikkaustutkimus ja sen pääanti on kyselyn toteuttamishetken tilanteen kuvaamisessa. Vaikka PRECEDE-PROCEED-malli on syy- ja seurausmalli, voidaan työpaikkaliikuntaan yhteydessä olevista tekijöistä tämän tutkimuksen perusteella tehdä vain varovaisia johtopäätöksiä.

### 8.1. Tutkimuksen edustavuus ja luotettavuus

Tutkimuksen aineistona oli otos isohkon työpaikan henkilökunnasta, jonka määrä tutkimushetkellä oli 1 332 henkilöä. Otanta tehtiin systemaattisella satunnaisotannalla. Valituista vastaajista 80 % osallistui tutkimukseen. Tutkimuksen vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Vastaajien joukossa oli samassa suhteessa naisia ja miehiä, eri ikäryhmiin kuuluvia, eri toimipaikoissa työskenteleviä sekä esimiesasemassa olevia kuin tutkimuskohteena olevassa työyhteisössäkin. Tutkimusaineiston voidaan siten katsoa edustavan hyvin tutkimuksen perusjoukkoa.

Tutkimustulosten yleistettävyyteen on kuitenkin suhtauduttava varauksella. Tutkimuskohteena olevan työyhteisön henkilöstörakenne on huomattavan naisvoittainen ja ikäjakauma pai-

nottunut vanhempiin ikäryhmiin. Lisäksi sukupuolijakauma on eri ikäryhmissä erilainen. Vinoutunut ikä- ja sukupuolijakauma ei kuitenkaan ole tämän hetken työelämässä poikkeuksellista, joten tutkimuksen tuloksia voitaneen pitää myös jossain määrin yleistettävänä, ainakin samantyyppisillä toimialoilla ja samanlaisissa työyhteisöissä.

Tutkimusaineiston sisäistä luotettavuutta voidaan arvioida vertaamalla tuloksia aikaisempien tutkimusten tuloksiin sekä tarkastelemalla tutkimuksen sisällä muuttujien loogisia yhteyksiä. Tutkimuksen sisältövaliditeettia vahvistaa se, että tutkittavien liikuntaan ja terveyteen liittyvät tulokset olivat samansuuntaisia muiden samoja asioita selvittäneiden tutkimusten kanssa (Vuolle ym. 1986, Helakorpi ym. 1997, Piirainen ym. 1997, Liikuntagallup 1997-98). Työpaikan liikuntapalvelujen käyttöä koskevat tulokset olivat myös samansuuntaisia tutkimuskohteena olevan työyhteisön liikuntatoiminnan seurantatietojen kanssa. Havaintoaineiston sisäistä luotettavuutta vahvistavat niinkään muuttujien väliset loogiset yhteydet. Työpaikkaliikuntaryhmien ja työpaikan liikuntapalveluihin osallistumiseen liittyvien muuttujien jakaumat (taulukot 4 ja 5) tukevat toisiaan kuten myös liikuntalajien harrastamista ja työpaikalla eri lajeihin osallistumista kuvaavat tulokset (kuviot 6 ja 8).

Tutkimuksen mittarina käytettiin tätä tutkimusta varten laadittua kyselylomaketta. Osa lomakkeen kysymyksistä oli sellaisia, joita oli käytetty aikaisemmin samanmuotoisina useissa eri tutkimuksissa. Niiden lisäksi tutkimusongelmat edellyttivät myös täysin uusien kysymysten käyttämistä. Tutkimuksen mitta-asteikkona käytettiin pääasiassa luokittelu- ja järjestyksasteikkoja, joiden avulla havaintoaineisto voitiin ryhmitellä kategorioihin sekä tarkastella niitä edelleen ristiintaulukointien avulla. Käytetty mittari soveltui hyvin yhden työpaikan henkilöstön liikuntakäyttäytymisen kartoittamiseen sekä työpaikan liikuntapalvelujen käyttämiseen liittyvien seikkojen tarkasteluun. Työpaikkaliikunnan ja koetun terveyden, fyysisen kunnan ja työkyvyn välisiä yhteyksiä koskevat tulokset sen sijaan ovat vain suuntaa-antavia. Tarkempien tietojen saaminen muuttujien yhteyksistä edellyttäisi kehittyneempiä mitta-asteikkoja sekä monipuolisia, mahdollisesti erilaisia tutkimusmenetelmiä yhdistäviä tutkimusasetelmia.

## 8.2. Tutkimukseen osallistuneiden liikuntakäyttättyminen

Tutkimusaineiston liikunta-aktiivisuus näyttää ensisilmäykseltä jonkin verran alhaisemmalta kuin muissa työikäisen väestön liikuntakäyttätymistä koskeneissa tutkimuksissa (Vuolle ym. 1986, Suomalaisten Liikunta 1989, Helakorpi ym. 1997, Piirainen ym. 1997, Liikuntagallup 1997-98). Aineistossa oli kolme kertaa viikossa tai useammin liikkuvia noin neljännes, kerran-kaksi viikossa liikkuvia puolet ja loput harrastivat liikuntaa vain vähän tai eivät ollenkaan. Työ- ja terveys-kyselytutkimuksessa (Piirainen ym. 1998) lähes samalla tavalla muodostettuihin ryhmiin kuului kolmasosa kuhunkin. Muiden tutkimusten tuloksiin nyt saatuja tuloksia ei suoraan voi verrata, koska tutkimuksen mittari sisälsi tässä kysymyksessä tavallista vähemmän luokkia. Mittari ei erotellut ryhmiä riittävästi, vaan yli puolet tutkimuksen vastaajista sijoittui 1-2 kertaa viikossa liikuntaan harrastavien ryhmään.

Säännöllinen liikunta on terveydelle tärkeää ja sitä tulisi harjoittaa usein, mieluiten useimpina viikon päivinä (USDHHS 1996, Vuori 1998). Toisaalta jo vähäinenkin liikunta voi saada aikaan positiivisia terveysvaikutuksia (Vuori 1998). Suomalaisista aikuisista noin joka kolmannen arvellaan liikkuvan terveytensä kannalta riittävästi (Kunnossa Kaiken Ikää-ohjelma 1998). Tässä tutkimuksessa oman arvionsa mukaan terveytensä kannalta täysin tai lähes riittävästi liikkuvia oli vähän alle puolet osallistujista. Saatujen tulosten perusteella voidaan varovaisesti päätellä, että tutkimuskohteena olevan työyhteisön työntekijöiden liikuntatottumukset ovat samankaltaiset kuin työikäisessä väestössä yleensäkin. Tässä tutkimusaineistossa terveytensä kannalta riittävästi liikkuvina voidaan varmimmin pitää vähintään kolme kertaa viikossa liikuntaa harrastavia, joita työntekijöistä oli noin neljäsosa.

Liikunta-aktiivisuuden lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin eri liikuntamuotojen harrastuksen yleisyyttä. Lajien harrastusyleisyys oli samansuuntaista kuin perusväestössä (Vuolle ym. 1986, Suomalaisten Liikunta 1989, Liikuntagallup 1997-98). Lajien suosituimmuusjärjestyksen sijaan oli erilainen. Yleisimmin harrastetut lajit olivat kävely, voimistelu, pyöräily ja kuntosaliharjoittelu. Voimistelua harrasti joka kolmas työntekijä, naisista vielä useampi. Vastaava luku koko väestössä on noin 10 % (Suomalaisten Liikunta 1989, Liikuntagallup 1997-98). Myös kuntosaliharjoittelu oli tutkimusaineistossa kaksi kertaa niin yleistä kuin muussa väestössä (Liikuntagallup 1997-98).



Voimistelun ja kuntosaliharjoittelun suosio on ollut myös muissa työpaikkojen liikuntatoimintaa koskeneissa selvityksissä yleisempää kuin koko väestössä (Työpaikkaliikunta 1994b, Liikuntamittari 1996). Molemmat lajit ovat suhteellisen helposti toteutettavia ryhmäliikuntamuotoja, jotka eivät vaadi suuria taloudellisia panostuksia tai tilaresursseja. Siksi ne ovat myös yleisimpiä työpaikkojen tarjoamia liikuntaharjoittelun muotoja (Työpaikkaliikunta 1994b). Tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä voimistelun ja kuntosaliharjoittelun yleisyydelle löytyy myös luonnollisia selityksiä. Työpaikan naisvaltaisuus, työntekijöiden oma kuntosali, pitkät voimisteluperinteet sekä monipuolinen voimisteluryhmätarjonta ovat omalta osaltaan edistäneet sekä voimistelun että kuntosaliharjoittelun suosiota.

Tutkimuskohteena olleessa työyhteisössä kaiken ikäiset työntekijät harrastivat eniten kävelyä ja voimistelua. Niiden lisäksi nuoret harrastivat tehokkaita ja rajuja liikuntalajeja (sulkapallo, jalkapallo), vanhemmat puolestaan rauhallista kestävyysliikuntaa. Muutokset eri lajien suosiossa tulivat esiin selvimmin 45-ikävuoden kohdalla. Hyötyliikunta esimerkiksi ilmaantui yleisimpien lajien joukkoon vasta yli 45-vuotiailla, kotikuntoilu vasta yli 55-vuotiailla.

### 8.3. Työpaikan liikuntapalvelujen käyttö

Työpaikan liikuntatoimintaan osallistuminen oli tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä yleistä. Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat osallistuneensa joskus johonkin työpaikan liikuntatoimintaan. Osallistuminen varmennettiin antamalla vastaajien sijoittaa itse itsensä työpaikkaliikuntaryhmiin. Kolme neljästä vastasi osallistuvansa työpaikkaliikuntaan joko säännöllisesti, melko usein tai satunnaisesti. Muissa tutkimuksissa työpaikan järjestämään liikuntatoimintaan on osallistunut enimmillään vähän yli puolet työntekijöistä (Karhu 1986, Vuorinen 1988, Työpaikkaliikunta 1994b, Liikuntamittari 1996, Puranen 1997).

Työpaikan liikuntapalvelujen käyttäjien on aikaisempien selvitysten ja yhteenvedojen perusteella arveltu (Vuorinen 1988, Oja 1994) olevan pääasiassa aktiivisia liikunnanharrastajia. Tässä tutkimuksessa tulokset ovat erilaiset. Työpaikan liikuntapalveluihin osallistui myös vähän liikkuvia, jopa ei juuri lainkaan liikuntaa harrastavia työntekijöitä. On itsestään selvää, että ahkerasti työpaikan liikuntapalveluja käyttävien kokonaisliikunta-aktiivisuus on korkea.

Voidaan kuitenkin kysyä, ovatko liikuntapalvelujen käyttäjät ennestään aktiivisia vai onko työpaikan liikuntapalveluilla ollut vaikutusta liikunta-aktiivisuuteen. Tässä tutkimuksessa työpaikan liikuntapalveluja käyttävistä suurin osa oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet heidän liikuntaansa. Liikuntatoimintoihin osallistumattomistakin useampi kuin joka kymmenes oli sitä mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olivat lisänneet heidän liikuntaansa. Työpaikan liikuntatoiminnalla näyttäisi siten olevan myös välillisiä vaikutuksia työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämisessä.

Aikaisempien työpaikkaliikuntaselvitysten mukaan miehet, nuoret työntekijät sekä lähellä liikuntapalveluja työskentelevät osallistuvat työpaikkaliikuntaan aktiivisesti (Karhu 1986, Vuorinen 1988, Työpaikkaliikunta 1994b, Liikuntamittari 1996). Tässä tutkimuksessa miehet ja naiset sekä eri ikäiset työntekijät käyttivät työpaikan liikuntapalveluja yhtä paljon. Liikuntatilojen sijainnilla oli sen sijaan oli tässäkin tutkimuksessa merkitystä. Työpaikkaliikkuja oli eniten sellaisten työntekijöiden keskuudessa, jotka työskentelivät samassa rakennuksessa, missä liikuntatilat sijaitsevat.

Työpaikan liikuntatoimintoihin osallistumista tarkasteltiin tutkimuskohteena olevan työyhteisön koko liikuntapalvelutarjonnan näkökulmasta. Eniten työpaikan liikuntapalveluista oli käytetty mahdollisuutta ostaa liikunnan alennuslippuja, joita käytetään eri lajeissa. Yksittäisistä työpaikkaliikuntalajeista suosituinta oli ohjattu jumppa, johon osallistui 40 % vastaajista. Vähän useampi oli kokeillut kuntosalisaliharjoittelua, mutta harrastukseksi saliharjoittelun ilmoitti kuitenkin vain viidesosa. Ristiriitaa selittänee työyhteisön melko uusi kuntosali, jonka myötä monet ovat kenties vain kokeilleet saliharjoittelua, mutta eivät ole jatkaneet sen parissa. Palloilulajeihin, kuntotapahtumiin, retkiin ja työyhteisön sisäisiin liikuntatapahtumiin työntekijöistä osallistui noin viidesosa kuhunkin. Kuntokampanjoihin ja liikuntailtapäiviin vastaajat osallistuivat varsinaisia liikuntalajeja yleisemmin..

#### **8.4. Työpaikkaliikuntaryhmät ja niiden kuvaus**

Tutkimusaineisto ryhmiteltiin työpaikan liikuntapalvelujen käytön perusteella ns. muutosvaihemallin teoriaa avuksi käyttäen työpaikkaliikuntaryhmiin. Muutosvaihemallissa oletetaan

uuden käyttäytymisen omaksumisen tapahtuvan vähitellen eri vaiheiden kautta (Prochaska ym. 1994). Muutosvaihemallia on sovellettu myös liikuntaan (esim. Laitakari & Miilunpalo 1998). Ryhmittelyn avulla haluttiin jakaa havaintoaineisto pienempiin osajoukkoihin ja kartoittaa muodostettujen ryhmien ominaispiirteitä käytännön liikuntaneuvonnan edistämiseksi ja työpaikkojen liikuntapalvelujen kehittämiseksi. Ryhmät nimettiin seuraavasti: *välinpitämättömät, kiinnostuneet, kokeilijat, harrastajat ja työpaikkaliikkujat*, ja ne vastaavat karkeasti ottaen muutosvaihemallin vaiheita *precontemplation, contemplation, preparation, action ja maintenance*.

Muutosvaihekäsitteen soveltaminen työpaikan liikuntapalvelujen käyttämisessä ei ollut ongelmatonta. Tutkimuksen ryhmät muodostettiin pelkästään työpaikkaliikuntaan osallistumisen pohjalta, jolloin ryhmiin sijoittui erilaisia liikunnan harrastajia. Täsmällisempää liikunnan edistämistä palvelevaa tietoa olisi saatu käsittelemällä aineistoa lisää; poimimalla esimerkiksi harvemmin tai ei ollenkaan työpaikan liikuntapalveluja käyttävien ryhmistä liikunnallisesti passiivisimmat vastaajat ja tarkastelemalla heidän vastauksiaan omina ryhminään. Myös vapaa-ajan liikuntaa ja työpaikkaliikuntaan osallistumista koskevien kysymysten erotaminen toisistaan selvästi jo mittarissa olisi saattanut antaa täsmällisempää tietoa työpaikan liikuntapalvelujen osuudesta työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden muotoutumisessa. Ryhmien muodostamisessa esiintyneistä ongelmista huolimatta tutkimuksessa onnistuttiin hahmottamaan erilaisia työpaikkaliikuntaryhmiä sekä löytämään näitä ryhmiä luonnehtivia ominaispiirteitä, joita on mahdollista hyödyntää työpaikkojen liikuntatoimintojen kehittämisessä. Vastaavia kuvauksia työpaikkaliikuntaan eri tavoin osallistuvista työntekijäryhmistä ei ole tehty aikaisemmin .

### ***Työpaikkaliikkujat***

Työpaikkaliikkujia tutkimusaineistossa oli 18 % ja he olivat tutkimuksen liikunnallisesti aktiivisin ryhmä. Työpaikkaliikkujista joka kolmas kuntoili vähintään kolme kertaa viikossa ja kaikki muutkin 1-2 kertaa viikossa. Työpaikkaliikkujat käyttivät kaikkia työpaikan liikuntapalveluja ja työpaikka oli ryhmälle tärkein liikunnan harrastamisen ympäristö. Palvelujen käyttöä rajoittavia tekijöitä työpaikkaliikkujilla esiintyi vähemmän kuin muilla tutkimuksen ryhmillä. Eniten heidän osallistumistaan rajoitti aikapula sekä työ- ja kotikiireet. Ajankäyttöön liittyivät myös työpaikkaliikkujien käsitykset liikuntapalvelujen käyttöä lisäävistä teki-

jöistä.

Työpaikkaliikkujien kohdalla PRECEDE-PROCEED-mallin mukaisten kaikkien kolmen determinanttiluokan tekijät olivat kunnossa (Green & Kreuter 1991, Laitakari & Miilunpalo 1998). Työpaikkaliikkujat käyttivät mielellään työpaikan liikuntapalveluja, heillä oli hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan liikuntatoimintaan ja osallistumista vahvistavat tekijät olivat voimakkaita. Vahvistavista tekijöistä työpaikkaliikkujien kohdalla korostuivat sisäiset palkinnot, joista he pitivät tärkeimpinä rentoutumista, jaksamista sekä hauskuutta ja iloa, jonka he yhdistivät liikuntaan huomattavasi yleisemmin kuin muut tutkimuksen ryhmät. Aktiivisten liikkujien mielihyväkokemuksista onkin havaittu, että kun liikuntaan liittyy voimakkaita myönteisiä kokemuksia ja tunteita, ei liikuntaolosuhteiden merkitys nouse yhtä tärkeäksi osallistumiseen vaikuttavaksi tekijäksi kuin muilla liikunnan harrastajilla (Marttila ym. 1998).

Tutkimuksessa ei selvitetty kuinka kauan työpaikkaliikkujat olivat olleet säännöllisiä työpaikan liikuntapalvelujen käyttäjiä, vaan tulokset perustuvat tutkimushetken tietoihin. Silti voidaan muutosvaihemallia mukaillen otaksua, että työpaikkaliikkujat olivat saavuttaneet työpaikkaliikuntaan osallistumisessa ylläpitovaiheen, jolloin työpaikan liikuntapalvelujen käyttämisestä on tullut työpaikkaliikkujille luonnollinen tapa harrastaa liikuntaa (Prochaska ym. 1994, Samuelson 1998).

### *Harrastajat*

Harrastajia tutkimusaineistossa oli 17 % ja he liikkuivat työpaikkaliikuntaryhmistä toiseksi eniten. Vain joka kymmenes kuntoili harvemmin kuin 1-2 kertaa viikossa. Harrastajat liikkuivat yleisimmin ystävien ja perheenjäsenten kanssa, toiseksi yleisesti työkavereiden kanssa. Työpaikan liikuntapalveluista harrastajat käyttivät muita ryhmiä yleisemmin liikunnan alennuslippuja sekä osallistuivat yleisemmin myös massaliikuntatapahtumiin, retkille ja liikuntailtapäiviin. Harrastajien liikuntapalvelujen käyttöä rajoitti eniten aikapula, saamattomuus sekä liikunnan harrastaminen muualla. Melko paljon osallistumista rajoittivat myös harjoitusten aikataulut, hankalat kulkuyhteydet liikuntapaikoille, väsymys sekä huono kunto.

Harrastajien kohdalla PRECEDE-PROCEED-mallin (Green & Kreuter 1991, Laitakari &

Miilunpalo 1998) mukaisista osallistumisen determinanteista korostuivat palvelujen käytön mahdollistavat tekijät. Eniten harrastajien osallistumista haittasi aikaan ja liikuntapalvelujen saavutettavuuteen liittyvät seikat. Mahdollisuus kuntoilla tunti viikossa työajalla olisikin harrastajien mielestä parantanut osallistumismahdollisuuksia selvimmin. Mikään muu ryhmä ei pitänyt työajalla kuntoilua yhtä yleisesti (84 %) liikuntapalvelujen käyttöä edistävänä tekijänä. Jonkin verran harrastajien osallistumista rajoitti myös omiin kykyihin ja terveydentilaan liittyvät mahdollistavat tekijät; väsymys ja huono kunto. Vahvistavista determinanteista harrastajilla korostuivat muita ryhmiä enemmän ulkoiset palkinnot kuten kannustuslisä palkkaan sekä osallistumispalkinto. Sisäisistä palkinnoista harrastajat pitivät kaikki muita ryhmiä tärkeämpänä liikunnan terveysvaikutuksia.

Harrastajien kohdalla työpaikan liikuntapalveluihin liittyvät determinantit eivät vielä olleet riittävän monipuolisia eikä työpaikan liikuntapalveluihin osallistumisesta siksi ollut muodostunut heille arkista liikuntaan liittyvää tapaa. Harrastajien voidaan niin ollen ainakin joiltakin osin katsoa vastaavan muutosvaihteteorian toimintavaiheen ehtoja. Työpaikka on harrastajille varteenotettava liikuntavaihtoehto, mutta ei vielä vakiintunut liikuntaympäristö.

### *Kokeilijat*

Kokeilijat olivat tutkimuksen suurin ryhmä. Heitä oli osallistujista 40 %. Kokeilijoista neljäsosa liikkui vähintään kolme kertaa viikossa, yli kolmasosa 1-2 kertaa viikossa ja kolmasosa sitä harvemmin. Kokeilijat kuntoilivat ensisijaisesti ystävien ja perheenjäsenten kanssa, toiseksi yleisesti yksin ja kolmanneksi yleisesti työkavereiden kanssa. Kokeilijat käyttivät kaikkia työpaikan liikuntapalveluja, mutta selvästi vähemmän kuin työpaikkaliikkuja ja harrastajat.

Kokeilijoiden osallistumista työpaikan liikuntatoimintaan rajoitti muita tutkimuksen ryhmiä enemmän PRECEDE-PROCEED-mallin mukaiset ulkoiset mahdollistavat tekijät (Green & Kreuter 1991, Laitakari & Miilunpalo 1998) kuten aikapula ja liikuntapalvelujen aikatauluihin sekä kulkuyhteyksiin liittyvät seikat. Parannukset samoissa asioissa olisivat kokeilijoiden mielestä eniten myös lisänneet osallistumista. Mahdollistavista tekijöistä kokeilijoilla korostuivat myös mahdollistavat terveystekijät. Väsymys haittasi palvelujen käyttöä kokeilijoiden keskuudessa selvästi enemmän kuin muissa ryhmissä. Huomattavana osallistumisen esteenä

kokeilijat pitivät myös sisäisiin altistaviin tekijöihin kuuluvaa saamattomuutta. Vahvistavien tekijöiden merkitys ei noussut esille kokeilijoiden kohdalla yhtä voimakkaasti kuin työpaikkaliikkujilla ja harrastajilla. Vahvistavista tekijöistä tärkeimpinä kokeilijat pitivät sisäisiä palkintoja kuten rentoutumista ja jaksamista. Ulkoisilla palkinnoilla oli kokeilijoiden mielestä vain vähäistä merkitystä liikuntapalvelujen käytölle.

Kokeilijoita kuvailevissa tuloksissa voidaan havaita joitakin muutosvaihteorian valmistautumisvaiheen piirteitä, mm. käyttäytymismuutoksiin liittyviä kokeiluja sekä pieniä käyttäytymisen muutoksia (Samuelson 1998). Kokeilijat olivat osallistuneet työpaikan liikuntatoimintoihin, mutta eivät vielä olleet löytäneet itselleen sopivaa liikuntaharrastusta työpaikan tarjoamista vaihtoehdoista. Osa työpaikkaliikkunnon kokeilijoista on epäilemättä omatoimisia liikunnan harrastajia, jotka liikkuvatkin mieluummin muuten kuin työhön liittyvissä merkeissä ja käyttävät työpaikan liikuntapalveluja vain satunnaisesti. Osa kokeilijoista kuitenkin mitä ilmeisemmin on myös potentiaalisia työpaikkaliikkuntapalvelujen käyttäjiä.

### *Kiinnostuneet*

Kiinnostuneita tutkimusaineistossa oli 17 % ja he erottuivat liikuntaharrastuksen osalta muista ryhmistä selvästi. Kiinnostuneista vain noin joka kymmenes liikkui vähintään kolme kertaa viikossa ja täysin passiivisia oli yhtä suuri osuus. Kiinnostuneet harrastivat liikuntaa tavallisimmin ystävien tai perheenjäsenten kanssa. Työpaikalla he olivat osallistuneet pääasiassa vain liikuntailtapäivään sekä kuntokisoihin.

Kiinnostuneiden kohdalla PRECEDE-PROCEED-mallin mukaisista determinanteista korostuivat altistavat tekijät kuten tieto, asenteet sekä sisäisten yllykkeiden puute (Green & Kreuter 1991, Laitakari & Miilunpalo 1998). Lähes puolet kiinnostuneista ei halunnut viettää vapaa-aikaa työhön liittyvissä merkeissä ja noin kolmasosa ei tiennyt työpaikan liikuntapalveluista tarpeeksi. Kiinnostuneet ilmoittivat muita ryhmiä yleisemmin osallistumista rajoittaviksi tekijöiksi myös saamattomuuden ja aloittamisen vaikeuden. Mahdollistavista ulkoisista tekijöistä ajan puute ja harrastusten saavutettavuuteen liittyvät seikat - kulkuyhteydet ja aikataulut - olivat kiinnostuneiden keskuudessa yleisempiä esteitä kuin muissa ryhmissä. He olivat myös sitä mieltä, että niiden korjaaminen lisäisi palvelujen käyttöä eniten. Kiinnostuneille merkitsi muita ryhmiä enemmän liikunnan välilliset tavoitteet kuten jaksaminen ja tervey-

den koheneminen. Ulkoisilla palkinnoilla ei ollut kiinnostuneiden mielestä suurta merkitystä palvelujen käytölle.

Kiinnostuneiden kohdalla liikuntaan liittyi paljon sisäisiä odotuksia, altistavia tekijöitä, jotka voidaan tulkita myös merkiksi kiinnostuksen heräämisestä, motivoitumisesta kohti toimintaa. Kiinnostuneiden ryhmän voitaisiin siten katsoa vastaavan muutosvaihemallin harkintavaihetta (Prochaska ym. 1994, Samuelson 1998) ja ainakin osa kiinnostuneiden ryhmästä voisi olla potentiaalisia työpaikan liikuntapalvelujen käyttäjiä. Siirtyminen harkintavaiheesta valmistautumisvaiheeseen edellyttää kuitenkin työpaikan liikuntatoiminnalta harkintavaiheeseen sopivia lähestymistapoja ja liikunnan edistämisen keinoja.

### ***Välinpitämättömät***

Välinpitämättömiä tutkimusryhmässä oli 8 % ja he olivat liikunnallisesti tutkimuksen heterogeenisin ryhmä. Vähintään kolme kertaa viikossa liikkuvia oli noin viidesosa, 1-2 kertaa viikossa liikkuvia puolet ja loput liikkuivat vähän tai eivät ollenkaan. Välinpitämättömät kuntoilivat tavallisimmin yksin. Työpaikalla he olivat osallistuneet pääasiassa vain liikuntailtapäiviin sekä kuntokisoihin. Välinpitämättömien osallistumista rajoitti eniten se, että he liikkuivat muualla.

PRECEDE-PROCEED-mallin tekijöistä välinpitämättömillä korostuivat altistavat asennetekijät (Green & Kreuter 1991, Laitakari & Miilunpalo 1998): kaksi kolmasosaa ei halunnut viettää vapaa-aikaa työhön liittyvissä merkeissä. Tärkeimpänä osallistumista edistävänä tekijänä välinpitämättömät pitivätkin liikuntatilojen sijaitsemista lähellä kotia. Sisäisten impulssien puutteesta kertoo puolestaan saamattomuuden ja aloittamisen vaikeuden melko suuri merkitys. Mahdollistavista tekijöistä aika-, saavutettavuus- ja terveystekijät olivat välinpitämättömille lähes yhtä tärkeitä kuin muillekin ryhmille. Vahvistavista tekijöistä sosiaalinen tuki oli välinpitämättömille selvästi tärkeämpää kuin muille. Samoin erilaiset ulkoiset palkinnot. Välinpitämättömät arvioivat rahallisen kannustuslisän vaikuttavan työpaikan liikuntapalvelujen käyttöön selvästi enemmän kuin muut ryhmät. Sisäiset palkinnot sen sijaan merkitsivät välinpitämättömille vähemmän kuin muille ryhmille. Omaleimaisinta välinpitämättömien liikuntatoiveissa oli, että he eivät juuri lainkaan odottaneet liikunnalta elämyksiä ja kokemuksia.

Heterogeenisyytensä vuoksi välinpitämättömien ryhmää ei suoranaisesti voi rinnastaa muutosvaihteteorian esiharkintavaiheeseen (Prochaska ym. 1994). Osa välinpitämättömistä harrastaa liikuntaa riittävästi, mutta ei halua osallistua työpaikan tarjoamaan liikuntatoimintaan. Välinpitämättömien ryhmän sisällä kuitenkin mitä ilmeisimmin on myös muutosvaihteteorian esiharkinta-vaiheen ehdot täyttäviä henkilöitä (Samuelson 1998). Sopivin liikunnan edistämisen keinoin osa välinpitämättömistä olisi mitä ilmeisemmin mahdollista ohjata työpaikan liikuntapalvelujen käyttäjiksi.

#### **8.4. Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimuksen osallistujien omien arvioiden perusteella voidaan olettaa, että tutkimuskohtena olevan työyhteisön työntekijöistä yli puolet tarvitsee terveyden näkökulmasta katsottuna lisää liikuntaa. Liikunnallisesti passiivisimpien työntekijöiden tavoittamiseksi ei kuitenkaan näyttäisi riittävän pelkästään monipuolinen liikuntapalvelujen tarjonta. Oikeiden kohderyhmien löytäminen ja heidän liikuntamahdollisuuksiensa edistäminen edellyttää vaihtoehtoisia liikunnan edistämisen keinoja sekä työyhteisön eri tahojen yhteistyötä. Työpaikkaliikunnassa luontevimpia työyhteisön yhteistyötahoja ovat työterveyshuolto, henkilöstöhallinto sekä koko linjaorganisaatio.

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että työpaikan liikuntapalvelujen avulla on mahdollista edistää työntekijöiden liikuntaharrastusta. Työntekijät voidaan jakaa tutkimuksessa toteutetulla tavalla erilaisiin työpaikkaliikuntaryhmiin, jotka antavat mahdollisuuden lähestyä työntekijöitä erilaisina liikkujasegmentteinä. Kutakin segmenttiä varten tarvitaan omaleimaisia, erilaisten työpaikkaliikuntaryhmien tarpeet huomioonottavia liikunnan edistämisen strategioita. Tutkimustulokset edellyttävät, että liikunta ymmärretään monimuotoisena ilmiönä, johon liittyy sekä käytännöllisiä arjen ongelmia että erilaisia fyysisiä ja psykologisia tekijöitä. Työpaikkaliikuntaryhmien ominaispiirteiden tunnistaminen auttaa liikunnan järjestäjätahoja ohjaamaan kuhunkin ryhmään kuuluvat työntekijät heille parhaiten luontuvien liikuntamuotojen pariin sekä tukemaan työntekijöitä henkilökohtaisten liikuntatottumusten muuttamisessa.

Erilaisten työpaikkaliikkujaryhmien tunnistamiseksi ja heille sopivien liikunnan edistämisen



strategioiden löytämiseksi jatkotutkimukseksi voi suositella muutosvaihemallin teoriaan perustuvaa liikuntainterventiota. Kvalitatiivinen tutkimus palvelisi niinikään työpaikkojen liikuntatoiminnan kehittämistä tuomalla esiin eri ryhmien liikunta- ja työpaikkaliikuntakäyttämistä määrittäviä, mahdollistavia sekä vahvistavia seikkoja.

## LÄHTEET

*ACSM; American College of Sports Medicine.* 1990. The recommended quantity and quality of exercise for developing and maintaining cardiorespiratory and muscular fitness in healthy adults. *Med Sci Sports Exerc* 1990;22, 265-274.

*Ahtiainen H, Anttila P, Järvinen B, Pekkarinen M, Röberg M & Lindgren K.* 1996. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja sen kehittäminen Kelassa. Kela. Turku.

*Alkula T, Pöntinen S & Ylöstalo P.* 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.

*Bernacki E J, & Baun W B.* 1984. The relationship of job performance to exercise adherence in a corporate fitness program. *Journal of Occupational Medicine*, 30:949-952.

*Blair S N, Pirschia P V, Wilbur C S & Crowder J H.* 1986. A public-health intervention model for worksite health promotion: impact on exercise and physical fitness in a health promotion plan after 24 months. *JAMA*, 255:921-6

*Blair S N, Kohl H W III, Paffenberger R S Jr, Clark D G, Cooper K H, Gibbons L W.* 1989. Physical fitness and allcause mortality: a prospective study of healthy men and women. *Journal of the American Medical Association* 1989;262:2395-2401.

*Blair S N.* 1995. Noneconomic Benefits of Health Promotion. Teoksessa Kaman R L (ed.) *Worksite Health Promotion Economics. Consensus and Analysis.* A publication of the Association for Worksite Health Promotion. Human Kinetics. Champaign.

*Boyce R, Jones G & Hiatt A.* 1991. Physical fitness capacity and absenteeism of police officers. *Journal of Occupational Medicine*, 33:1137-1143.

*Eichberg, H.* 1987. Liikuntaa harjoittavat ruumiit. Vastapaino. Tampere.

*Eranti E.* 1996. Liikunnasta työkykyä ja elämänlaatua. Liikuntakokeilu itäisen sosiaalikeskuksen ja kaakkoisen sosiaalikeskuksen kotipalvelun henkilöstölle syksyllä 1995. Sosiaaliviraston julkaisusarja B 1/1996. Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Helsinki.

*Genaidy A, Davis N, Delgado E, Garcia S & Al-Herzella E.* 1994. Effects of a job-simulated exercise programme on employees performing manual handling operations. *Ergonomics* Jan:37 (1):95-106.

*Green L & Kreuter.* 1991. Health promotion planning ; an educational and environmental approach.

*Heikkinen E.* 1995. Keski-ikäisten ja iäkkäiden liikunta. Teoksessa Vuori I, Taimela S (toim.) *Liikuntalääketiede.* Duodecim. Helsinki.

*Heinilä K.* 1984. Liikuntakulttuurimme haasteet. Teoksessa Warsell L (toim.) Liikuntakulttuuri tänään ja huomenna. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 100. Lappeenranta.

*Heinrich M A., Foote A, Konopka B.* 1993. Work-site physical fitness programs. Comparing the impact of different program designs on cardiovascular risks. *J Occup Med* 1993; 35:510-7.

*Helakorpi S, Uutela A, Prättälä R, Berg A-M & Puska P.* 1997. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen, kevät 1997. Kansanterveyslaitos. Helsinki.

*Hentilä S.* 1992. Urheilu järjestäytyy ja politisoituu. Teoksessa Pyykkönen T (toim.) Suomi uskoi urheiluun. Suomen urheilun ja liikunnan historia. VAPK-kustannus. Liikuntatieteellinen seuran julkaisu nro 131. Helsinki.

*Ilmarinen J.* 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Jylhä M.* 1985. Oman terveyden kokeminen eläkeiässä. *Acta Universitas Tamperensis*, ser A vol 195. Tampere.

*Järvinen E.* 1998. Työpaikkaliikuntaa koskeva selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Monisteita 1998:37.

*Järvisalo J.* 1996. Työkyvyn ylläpitäminen terveyttä edistämällä. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toim.) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

*Kannas L.* 1994. Sairauksista valistaminen jättää terveystietäytyksen puolitiehen. *Liikunta & Tiede* 4/94, 62-64.

*Karhu T.* 1987. Työpaikkaliikunta Helsingin kaupungissa. Liikuntasosiologian pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Liikunnan sosiaalitieteiden laitos.

*Karpansalo P, Heikkinen P, Nyyssönen P, Jääskeläinen M & Pulkkinen J.* Kunnon Projekti Kuopiossa. Kunnon Projekti Kuopion kaupungin teknisessä virastossa 1987-1991. Työsuojelurahasto & Kuopion kaupunki. Painatuskeskus. Helsinki.

*Karppi S-L, Aunola S, Hinkka K, Lahtela K, Lind J, Matlar C-E, Pekkarinen M, Puukka P, Tamminen T.* 1994. Niskat kuntoon. Liikuntapainotteisten kuntoutusohjelmien vaikuttavuus niska-hartiaseudun oireista kärsivillä työntekijöillä. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML:130. Tutkimus- ja kehitysyksikkö. Turku.

*Kela* 1997. Kansaneläkelaitoksen vuosikertomus 1997, 60. toimintavuosi.

*Kelan Liikuntaseuran toiminta -ja taloussuunnitelma vuodelle 1998.*

*KomM.* 1975. Liikuntatieteellisen tutkimuksen kehittäminen vuosina 1975-1979. Komitean-

mietintö 1975: 83. Helsinki.

*KomM.* 1976. Liikuntalakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 1976:87. Helsinki.

*KomM.* 1990. Liikuntakomitea. Liikuntapolitiikan linjat 1990-luvulla. Komiteanmietintö 1990:24. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

*Koskimies K-L & Linnava K.* 1996. Tuki- ja liikuntaelinsairuauksen ehkäisy Tampereen poliisilaitoksella v. 198-91. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toimituskunta) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

*Kukkonen R.* 1995. Työntekijöiden ergonominen ohjaus. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Kukkonen R, Hanhinen H, Cedercreutz G, Rauas S.* 1995. Ryhmäliikunta toimistotyöntekijöiden työkyvyn tukena. Teoksessa Korhonen O, Kukkonen R, Louhevaara V & Smolander J (toimituskunta) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia -periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos. Helsinki.

*Kunnossa Kaiken Ikää-ohjelma.* 1998. Kunnossa Kaiken ikää-ohjelman www-sivut (viitattu 8.6.1998) Saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.kki.likes.fi/toiminta\_fr.shtml.

*Laine A.* 1996. Tyky-toiminta ja KELAn korvauskäytäntö. 43. Työterveyspäivät 23.-24.10. 1996 Marina Congress Center. Helsinki.

*Lahelma E.* 1992. Terveystila tutkimuksen kohteena. Teoksessa Karisto A, Lahelma E, Rahkonen O (toim.) Terveys sosiologia. WSOY. Juva.

*Laitakari J, Miilunpalo S.* 1998. How can physical activity be changed - basic concepts and general principles in the promotion of health-related physical activity. Patient Education and Counseling. VOL.33, Supl.1

*Laitila R.* 1996. Työkykyä ylläpitävää toimintaa sähkölaitoksen linja-asentajille. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toim.) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

*Lechner L & de Vries H.* 1995. Starting participation in an employee fitness program: attitude, social influence, and self-efficacy. Prev Med 1995 Nov;24(6):627-633.

*Lechner L, de Vries H, Adriaansen S & Drabbels L.* 1997. Effects of an employee fitness program on reduced absenteeism. J Occup Environ Med. 1997 Sep;39(9):827-831.

*Levoska S.* 1993. Toimistotyötä tekevien naisten niska-hartiaoireet. Esiintyvyys, oireisiin yhteydessä olevat tekijät ja kahden hoitomenetelmän vertailu. ACTA Universitatis Ouluensis. Series D. Medica 277. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Oulun Yliopisto. Oulu.

*Liikuntagallup 1997-98.* Aikuisten liikuntatutkimus. SLU-julkaisusarja 1/98. Suomen Liikunta ja Urheilu ry & Suomen Kuntourheiluliitto ry. Helsinki. 1998.

*Liikuntamittari.* 1996. Raportti. Helsingin yliopiston toimikuntien mietintöjä ja selvityksiä 63. Helsingin yliopiston liikuntayksikkö yhteistyössä Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Helsingin yliopisto 1996.

*Lotti L.* 1994. Markkinointitutkimuksen käsikirja. Weilin+Göös. Porvoo.

*Louhevaara V, Kukkonen R. & Smolander J.* 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Lynch W D & Main D S.* 1993. Frequency of exercise and dropouts in a work-site program. Correlates of 6-month activity patterns. *J Occup Med Nov*;35(11):1147-1151.

*Madlin N.* 1991. Wellness incentives: How well do they work? *Business and Health*, 9(9), 70-74.

*Manderbacka K.* 1998. Keski-ikäisten käsitykset terveydestään. Teoksessa Rahkonen O & Lahelma E (toim.) *Elämäntapa ja terveys*. Gaudeamus. Tampere.

*Marttila J, Laitakari J, Nupponen R, Miilunpalo S & Paronen O.* 1998. The Versatile Nature of Physical Activity - on The Psychological, Behavioural and Contextual Characteristics of Health-related Physical Activity. *Patient Education and Counseling*. VOL.33, Suppl.1

*Matikainen E.* 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpaikalla. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Metso A-L.* 1996. Terveys tavaksi - tartu tilaisuuteen. Tiedon lisäksi tarjotaan mahdollisuuksia harrastaa. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toimituskunta) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

*Miilunpalo S.* 1995a. Terveellisten elintapojen kehittäminen työyhteisössä. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Miilunpalo, S.* 1995b. Terveyskasvatuksen vaikuttavuus. *Suomen Lääkärilehti* 17/95 vsk 50.

*Mälkiä E.* 1988. Suomalaisten aikuisten fyysinen aktiivisuus. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML:80. Kansaneläkelaitoksen kuntoutustutkimuskeskus & Kansaneläkelaitoksen sosiaaliturvan tutkimuslaitos. Turku.

*Oja P.* 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Tieteellinen

katsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 90. Jyväskylä.

*Oja P.* 1995. Fyysinen ja terveystilasto sekä niiden mittaus. Teoksessa Vuori I & Taimela S (toim.) Liikuntalääketiede. Duodecim. Helsinki.

*Okada K.* 1991. Effects of long-term corporate fitness program on employees' health. *J Nutr Sci Vitaminol (Tokyo)* Dec;37 Suppl:S131-S138

*Ottawan asiakirja.* 1986. Muistio taustasta ja periaatteista. Folkhälsan, Terveyskasvatuksen keskus & Lääkintöhallitus. Helsinki.

*Pavett C & Whitney G G.* 1990. Exercise makes employees work better. *Human Resource Management*, 35 (12), 81-84.

*Piirainen H, Elo A-L, Kankaanpää E, Laitinen H, Lindström K, Luopajarvi T, Mäkelä P, Pohjanpää K & Riala R.* 1997. Työ ja terveys - haastattelututkimus v. 1997. Taulukko-raportti. Työterveyslaitos. Helsinki.

*Prochaska JO, Norcross JC, DiClemente CC.* 1994. Changing For Good. William Morrow and Company, inc. New York.

*Puranen J.* 1997. Henkilöstön liikuntakäyttäytyminen, työyhteisöliikunta ja sen edistämien Rautaruukki Raahen Steel Oy:n tersätehtaalla. Liikuntasuunnittelun ja -hallinnon pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Liikunnan sosiaalitieteiden laitos.

*Samuelson M.* 1998. Stages of Change: From Theory to Practise. *The Art of Health Promotion* 2 (5).

*Sandsund M.* 1996. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toim.) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

*Shephard R J.* 1992. A critical analysis of worksite fitness programs and their postulated economic benefits. *Medicine and Science in Sport and Exercise*. 24(3), 354-370.

*Shephard R J.* 1996. Worksite Fitness and Exercise Programs: A Review of Methodology and Health Impact. *American Journal of Health Promotion* 10 (6): 436-52.

*Sironen E.* 1988. Uuden liikuntakulttuurin visiot. Teoksessa Sironen E (toim.) Uuteen liikuntakulttuuriin. Vastapaino. Jyväskylä.

*Smolander J, Louhevaara V, Ilmarinen J ym.* 1992 Laatu liikunnasta. Kevyen liikuntaohjelman toteuttaminen ja vaikutukset ikääntyvien metallialan työntekijöiden työ- ja toimintakykyyn. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 6. Työterveyslaitos & Työsuojelurahasto. Helsinki.

*Soininen H.* 1995. Työterveyshuollon järjestämisen liikuntaohjelman toteutettavuus ja vaikutukset ikääntyvien poliisien terveyteen, fyysisen toimintakykyyn ja työkykyyn. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede 68. Kuopio.

*Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työterveyshuollon neuvottelukunta.* 1992. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa Laine A, Lamberg M, Parvi V, Rantanen J & Lehtinen S (toim.) Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 1992:15. Helsinki.

*Suomalaisten liikunta.* 1989. Haastattelututkimus 20-64 vuotiaiden suomalaisten liikunnasta ja sitä koskevista mielipiteistä tammi-helmikuussa 1989. M-Tietokeskus Oy. 1989.

*Svärd T.* 1994. Kelan työpaikkaliikuntapalvelut ja henkilöstön käsitykset niistä. Markkinointi-instituutin markkinointitutkimuksen koulutuslinjan diplomityö. Helsinki.

*Takala T.* 1994. Liikkeenjohdon kehityshistoria. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

*Talvi A, Järvisalo J, Knuts L-R, Kaitaniemi P & Kalimo R.* 1996. Työterveyshuollon toteuttama terveydenedistämistutkimus Neste Oy:ssä. Teoksessa Järvisalo J, Laine A, Lamberg M E, Matikainen E & Yrjänheikki E (toim.) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5-6.6.1995. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

*Terveyden edistämisen keskus.* 1998. Jakartan julistus suomeksi. Terveyden edistämisen keskuksen www-sivut (viitattu 9.1.1998) Saatavilla www-muodossa:  
<URL:<http://www.health.fi/tkk/tiedotus/jakarta1.html>>

*Tones K, Tilford S & Robinson Y.* 1990. Health Education. Effectiveness and Efficiency. Chapman and Hall. London.

*Tucker L A, Alfdana S G & Friedman G M.* 1990. Gardiovascular fitness and absebticism in 8,301 employed adults. American Journal of Health Promotion.5, 140-145.

*Työ ja terveys Suomessa v. 1997.* 1997. Toimituskunta Kauppinen T, Aaltonen M, Lehtinen S, Lindström K, Näyhä S, Riihimäki H, Toikkanen J, Tossavainen A. Työterveyslaitos. Helsinki.

*Työpaikkaliikunta.* 1994a. Henkilöstöhuollosta vastaavat. Suomen Kuntourheilun Edistämissäätiö. Helsinki.

*Työpaikkaliikunta.* 1994b. Työssä käyvä väestö. Suomen Kuntourheilun Edistämissäätiö. Helsinki.

*UKK-instituutti.* 1996. Liikunta eri vuodenaikoina -tutkimus. UKK-instituutti. Tampere.

*USDHHS; U.S. Department of Health and Human Services.* 1996. Physical Activity and Health. A Report of the Surgeon General. International Medical Publishing. McLean.

*Virolainen A.* 1997. Tämä on Suomen suurin punnerrus. Huippujohtajat näyttävät mallia liikunnassa. Ilta-Sanomat. 14.11.1997

*Vuolle P, Telama R. & Laakso L.* 1986. Näin suomalaiset liikkuvat. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 50. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

*Vuori I.* 1996. Tehokas ja turvallinen terveystoiminta. Terveystoiminnan opas (toim.) Ruuskanen E. UKK-instituutti. Tampere.

*Vuori I.* 1998. Does physical activity enhance health? Patient Education and Counseling. VOL.33, Suppl. 1.

*Vuorinen M.* 1988. Työpaikkaurheilun järjestäminen ja siihen osallistuminen Suomessa. Sosiologian Pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta.

*Waal J.* 1995. ASLAK ja TYK. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J & Torstila I (toimituskunta) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

*Wilson G, Crossman L, Davis D, McCarthy J.* 1994. Psychosocial and Organizational Characteristics of Fitness Program Participants. American Journal of Health Promotion. Vol, 8. No.6.





30.11.1998

72

LIITE 1

## HENKILÖSTÖLIIKUNTAA KOSKEVA SELVITYS

### ***Hyvä vastaanottaja!***

Kelassa on järjestetty henkilökunnan liikuntatoimintaa vuosikymmenten ajan. Toiminnan edelleen kehittämiseksi haluamme selvittää henkilökunnan käsityksiä liikuntapalveluista sekä mahdollisia liikuntaan liittyviä tarpeita ja toiveita.

Kysely koskee Helsingin alueen liikuntatoimintaa. Vastaajat on valittu satunnaisesti Helsingin vakuutuspiirin ja Helsingissä työskentelevien keskushallinnon toimihenkilöiden joukosta. Kyselylomake on lähetetty kaikkiaan 267 toimihenkilölle. Vastauslomakkeet käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ilman nimitietoja ja vastauksia käytetään vain tämän selvityksen tarkoituksiin. Jokaisen vastaajan mielipide on tärkeä ja arvokas.

Vastaamisen vaivanpalkaksi on mahdollisuus osallistua *kolmen ulkoilupuvun* arvontaan. Osallistut arvontaan, kun täytät sivun alareunassa olevan arpalipukkeen. Lipukkeet irrotetaan kyselylomakkeesta ennen vastausten käsittelyä. Lomakkeen voi palauttaa myös ilman arpalipukkeen täyttämistä.

Pyydän ystävällisesti, että palautat kyselylomakkeen *10.12. mennessä* oheisessa palautuskuoressa. Mikäli Sinulla on kysyttävää, voit soittaa tai memoilla liikunnanohjaaja Taina Svärdille puhelin (4) 1671 ja memotunnus UP29SV.

### ***Yhteistyöstä kiittäen***

Heikki Ahtiainen  
sosiaalipäällikkö

-----  
Nimi \_\_\_\_\_

Toimipaikan osoite \_\_\_\_\_

Ulkoilupuvun koko      XS      S      M      L      XL      XXL

## VASTAUSOHJE

Lue koko kysymys läpi ennen vastaamista. Valitse omaa tilannettasi tai käsitystäsi parhaiten vastaava vaihtoehto ja rengasta se. Joissakin kysymyksissä Sinulle tarjotaan mahdollisuutta valita useita vaihtoehtoja. Osaan kysymyksistä pyydetään vastaamaan myös sanallisesti.

---

### TAUSTATIEDOT

---

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1. Oletko</b></p> <p>1 nainen<br/>2 mies</p>  | <p><b>4. Kuinka monta vuotta olet ollut Kelassa töissä?</b></p> <p>_____ vuotta</p>                |
| <p><b>2. Minkä ikäinen olet?</b></p> <p>_____ vuotta</p>  | <p><b>5. Työskenteletkö</b></p> <p>1 paikallistoimistossa<br/>2 Pitäjänmäellä<br/>3 päätalossa</p> |
| <p><b>3. Oletko</b></p> <p>1 naimaton,<br/>2 naimisissa tai avoliitossa<br/>3 eronnut tai leski</p> | <p><b>6. Liittyykö työhösi esimiestehtäviä?</b></p> <p>1 ei<br/>2 kyllä</p>                        |

---

### TERVEYS JA KUNTO

---

- 7. Onko terveydentilasi**
- 1 hyvä  
2 melko hyvä  
3 keskitasoinen  
4 melko huono  
5 huono
- 8. Kuinka monta päivää olet arvioidesi mukaan ollut viimeisten 12 kk aikana pois töistä sairauden takia?**
- \_\_\_\_\_ päivää
- 9. Millaiseksi arvioit fyysisen kuntosi?**
- 1 erittäin hyvä  
2 hyvä  
3 keskitasoinen  
4 huono  
5 erittäin huono
- 10. Miten kuvailisit työkykyäsi?**
- 1 hyvä  
2 melko hyvä  
3 keskitasoinen  
4 melko huono  
5 huono

---

**VAPAA-AJAN LIIKUNTA** *Vapaa-ajan liikunnalla tarkoitetaan tässä kaikkea vapaa-ajalla tapahtuvaa fyysistä toimintaa. Liikunnaksi katsotaan sekä varsinainen kuntoliikunta että muu fyysinen aktiivisuus, kuten työmatkojen käveleminen, piha- ja puutarhatyöt, retkeily jne.*

---

**11. Mihin seuraavista liikuntaryhmistä katsot kuuluvasi? Valitse yksi vaihtoehto.**

- 1 en harrasta juuri mitään liikuntaa
- 2 harrastan viikottain jotain rauhallista liikuntaa, joka ei aiheuta hengästymistä eikä hikoilua
- 3 harrastan reipasta, ainakin jonkin verran hikoilua ja hengästymistä aiheuttavaa liikuntaa noin 1-2 kertaa viikossa
- 4 harrastan reipasta, ainakin jonkin verran hikoilua ja hengästymistä aiheuttavaa liikuntaa noin kolme kertaa viikossa tai useammin

**12. Mitkä ovat tavallisimmat liikuntamuodot tai lajit, joista liikuntasi koostuu?**

- 1 tavallisin \_\_\_\_\_
- 2 toiseksi tavallisin \_\_\_\_\_
- 3 kolmanneksi tavallisin \_\_\_\_\_

**13. Ovatko nykyiset liikuntatottumuksesi mielestäsi terveytesi kannalta riittävät?**

- 1 täysin riittävät
- 2 lähes riittävät
- 3 ei aivan riittävät
- 4 täysin riittämättömät

**14. Kenen tai keiden kanssa harrastat liikuntaa? Voit valita useita vaihtoehtoja.**

- 1 yksin
- 2 ystävien tai perheenjäsenten kanssa
- 3 työkavereiden kanssa
- 4 urheiluseurassa
- 5 jonkun muun kanssa, kenen \_\_\_\_\_

**15. Mitä toivot tai koet saavasi liikunnasta ja liikuntaharrastuksesta? Voit valita useita vaihtoehtoja.**

- 1 pysyn hyvässä kunnossa
- 2 saan tukea terveydelle
- 3 jaksan paremmin
- 4 rentoudun ja virkistyn
- 5 hauskuutta ja iloa
- 6 painoni pysyy kurissa
- 7 tekee hyvää ulkonäölleni
- 8 tapaan ihmisiä
- 9 voin kilpailla
- 10 saan uusia elämyksiä ja kokemuksia
- 11 jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

---

## TYÖPAIKKALIIKUNTA

---

**16. Mihin työpaikan liikuntatoimintoihin olet osallistunut? Rengasta kaikki toiminnot, joihin olet osallistunut.**

- 1 ohjattu jumppa
- 2 kuntosaliharjoittelu
- 3 joukkuepallot (lentopallo, jalkapallo, sähly, pesäpallo)
- 4 yksilöpallot (tennis, squash, sulkapallo, keilailu)
- 5 uimalippujen tms. liikunnan alennuslippujen ostaminen
- 6 hiihto- ja lasketteluretket
- 7 patikka- ja pyöräretket
- 8 liikuntakurssi (esim. sambic, uimakoulu tms)
- 9 lajesittelyt (esim. sauvakävely, keppijumppa tms)
- 10 kesä- ja talvipäivät, lentopalloturnaus
- 11 kuntokorttikilpailu tai kuntoviikko
- 12 kuntotapahtumat (Naisten Kymppi, Kesäyön juoksu tms.)
- 13 liikuntailtapäivä
- 14 liikuntavälineiden ja varusteiden ostaminen

**17. Haluaisitko työpaikkasi tarjoavan jotain muuta liikuntatoimintaa? Mitä?**

---

**18. Mihin seuraavista työpaikkaliikuntaryhmistä katsot kuuluvasi? Valitse yksi vaihtoehto.**

- 1 en osallistu työpaikan liikuntatoimintoihin enkä ole kiinnostunut niistä
- 2 en osallistu työpaikan liikuntatoimintoihin, mutta olen kiinnostunut niistä
- 3 osallistun satunnaisesti silloin tällöin työpaikan liikuntatoimintoihin
- 4 osallistun työpaikan liikuntatoimintoihin melko usein, mutta en ihan viikottain
- 5 osallistun työpaikan liikuntatoimintaan yleensä viikottain, joskus useitakin kertoja viikossa

**19. Onko työpaikan liikuntapalveluilla ollut vaikutusta liikuntatottumuksiisi?**

- 1 vähentänyt liikuntaa huomattavasti
- 2 vähentänyt liikuntaa jonkin verran
- 3 ei mitään vaikutusta
- 4 lisännyt liikuntaa jonkin verran
- 5 lisännyt liikuntaa huomattavasti

20. **Rajoittavatko seuraavat seikat mielestäsi osallistumistasi työpaikan liikuntatoimintaan?**  
Rengasta jokaiselta riviltä sopivin tai lähinnä sopivin vaihtoehto. Jos Sinulla ei jossakin kohdassa ole mielipidettä, valitse "ei lainkaan".

<b>Ei lain- kaan</b>	<b>Jonkin verran</b>	<b>Melko paljon</b>	
1	2	3	ei ole aikaa
1	2	3	liikunta ei kiinnosta
1	2	3	väsymys
1	2	3	saamattomuus, laiskuus
1	2	3	ei ole tarjolla minulle sopivia tai minua kiinnostavia lajeja
1	2	3	en tiedä tarpeeksi työpaikan liikuntatoiminnasta
1	2	3	en halua viettää vapaa-aikaani työn merkeissä
1	2	3	harrastan liikuntaa jo muualla
1	2	3	muut harrastukseni vievät niin paljon aikaa etten ehdi
1	2	3	työpaikan liikuntatilat ovat mielestäni vaatimattomat
1	2	3	liikuntaharjoitusten aikataulut sopivat minulle huonosti
1	2	3	oma huono kunto
1	2	3	oma sairaus
1	2	3	koen olevani huono liikunnassa
1	2	3	epämiellyttävät kokemukset liikunnasta
1	2	3	aloittaminen on vaikeaa, kun en ole ennen osallistunut
1	2	3	työkiireet
1	2	3	kotikiireet tai perhetilanne
1	2	3	rahatilanne
1	2	3	ei ole sopivia varusteita
1	2	3	hankalat kulkuyhteydet liikuntapaikoille
1	2	3	en pidä vetäjistä tai ohjaajista
1	2	3	liikuntaan osallistumista ei "katsota hyvällä" työpaikallani
1	2	3	haluaisin ohjausta, mutta sitä ei ole saatavilla
1	2	3	ei ole sopivaa liikuntakaveria
			muu syy, mikä _____

---

### OSALLISTUMINEN TYÖPAIKKALIIKUNTAAN TULEVAISUUDESSA

---

21. **Jos työpaikan liikuntapalvelut vastaisivat paremmin toiveitasi, osallistuisitko liikunta-toimintoihin nykyistä useammin?**

- 1 kyllä  
2 en  
3 en osaa sanoa

22. **Tässä kysymyksessä Sinua pyydetään arvioimaan, olisiko alla mainituilla seikoilla vaikutusta osallistumiseesi Kelan liikuntatoimintaan. Rengasta vain ne vaihtoehdot, jotka lisäisivät osallistumistasi. Valintoja voi olla useita tai ei yhtään.**

Aikataulut

- 1 voisit osallistua liikuntaan heti työpäivän jälkeen
- 2 liikuntapalveluja olisi saatavilla aamulla ennen työpäivän alkua
- 3 voisit osallistua liikuntaan keskellä työpäivää omalla ajalla
- 4 saisit käyttää tunnin viikossa työaikaa liikuntaan

Kustannukset, varusteet ja välineet

- 5 liikuntaan osallistuminen olisi sinulle täysin ilmaista
- 6 sinun pitäisi maksaa liikunnasta vain pieni osallistumismaksu
- 7 voisit helposti lainata tarvitsemiasi liikuntavälineitä
- 8 voisit ostaa liikuntavälineitä ja -varusteita yhteishankintana alennuksella

Sosiaalisuus

- 9 monet muutkin työyksiköstäsi osallistuisivat liikuntaan
- 10 perheenjäsenet voisivat osallistua kanssasi työpaikan liikuntatoimintaan
- 11 esimiehesi kannustaisi sinua liikuntaan
- 12 perhe kannustaisi Sinua osallistumaan työpaikkaliikuntaan
- 13 työpaikalla suhtauduttaisiin myönteisesti liikuntaan

Liikuntatilat ja niiden sijainti

- 14 liikuntatilat sijaitsisivat lähellä kotia
- 15 liikuntatilat olisivat työpaikalla tai lähellä työpaikkaa
- 16 liikuntapaikoille olisi järjestetty kuljetus

Liikuntaryhmät

- 17 olisi tarjolla liikuntaryhmiä eri tasoille harrastajille
- 18 naisille ja miehille olisi omat liikuntatunnit
- 19 voisit osallistua liikuntaan pienryhmässä (enintään 10 osanottajaa)
- 20 työyksikölläsi olisi oma liikuntaryhmä
- 21 olisi enemmän teemaryhmiä: esim. laihdutusryhmä, kävelykoulu (ehdotuksesi? \_\_\_\_\_)

Liikunnan sisältö

- 22 liikunta olisi kevyttä ja helppoa
- 23 liikunta olisi iloista ja leikkimielistä
- 24 liikunnassa olisi etusijalla mukava yhdessäolo
- 25 liikunta olisi rankkaa ja tehokasta

Liikunnan toteutus

- 26 voisit tutustua uusiin lajeihin, mihin? \_\_\_\_\_
- 27 olisi hyviä ohjaajia, minkälaisia? \_\_\_\_\_
- 28 voisit lähteä liikuntalomalle tai -retkelle kotimaassa (esim. urheiluopistot)
- 29 tehtäisiin liikuntamatkoja ulkomaille (esim. hiihto-, golf-, vaellusmatkat)
- 30 saisit yksilöllistä ohjausta ja neuvontaa

Muut seikat

- 31 voisit käydä säännöllisesti kuntotestissä
- 32 saisit osallistumisesta kannustuslisän palkkaan kerran vuodessa
- 33 saisit osallistumisesta jonkin palkinnon kerran vuodessa (esim. verkkarit, lenkkarit, matka)
- 34 lapsille olisi järjestetty hoito tai toimintaa liikunnan ajaksi
- 35 joku muu, mikä \_\_\_\_\_

25. **Mitä muuta haluaisit sanoa Kelan henkilökunnan liikuntatoiminnasta? Kirjoita terveisesi paperin kääntöpuolelle.**

**Kiitos vastauksistasi!**