

**”KYLLÄ LIIKUNTA ON IHAN OLENNAINEN JUTTU TYÖSSÄJAKSAMISESSA”
Henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi**

Anne Muhonen

Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma
Liikuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2019

TIIVISTELMÄ

Muhonen, A. 2019. ”Kyllä liikunta on ihan olennainen juttu työssäjaksamisessa”. Henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, terveystieteiden pro gradu -tutkielma, 55 s., 5 liitettä.

Liikunnan edistäminen työpaikalla voi parantaa henkilöstön terveyttä ja työhyvinvointia. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata keskisuuren suomalaisyhtiön henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi työpaikalla. Tutkimuksen kohdejoukko muodostui yhtiön henkilöstöstä. Tutkimuksen aineisto kerättiin elokuussa 2018 Webropol-kyselyjärjestelmää hyödyntäen. Tutkimuksen osallistujat (N=61, 26 naista, 34 miestä) edustivat eri ikä- ja henkilöstöryhmiä. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Henkilöstöstä suurin osa toi esille liikuntaan pehmeitä aktivointikeinoja työhyvinvointia korostaen. Organisaation kokonaisvaltaisella tuella koettiin olevan henkilöstön liikuntaintoa edistävä vaikutus. Henkilöstö kohdisti työterveyshuollon ohjaukseen ja tukeen runsaasti odotuksia, esimerkiksi ohjauksen yksilöllisyys koettiin tärkeäksi.

Erityisesti liikunnan yleishyödyllisyydestä ja positiivisista vaikutuksista hyvinvointiin sekä työssäjaksamiseen tulisi henkilöstön mukaan viestiä. Liikuntaan kannustamisen ja asenneilmapiirin henkilöstö mielsi hyvin oleelliseksi. Henkilöstö näki, että eritasoisten liikkujien huomiointi on tärkeää liikunnan edistämässä.

Suosituimmaksi viestintäkeinoksi nähtiin erilaisten sähköisten medioiden hyödyntäminen. Koko organisaation ja erityisesti johdon suhtautuminen liikuntaan ylipäätään nähtiin tärkeäksi. Henkilöstö kaipasi valistusta ja neuvontaa, ja liikunnan rahallinen tuki koettiin hyväksi. Työmatkaliikunnan tukeminen nähtiin yhdeksi keinoksi ohjata liikkumaan ja yli puolet osallistujista toivoi liikuntamahdollisuutta työajalla.

Työolosuhteiden nähtiin olevan liikunnan edistämässä monella tapaa avainasemassa. Työajan lyhentämistä ja joustavaa työaikaa ehdotettiin yleisesti. Toimipisteisiin pohdittiin erilaisia liikuntavälineitä ja oman työpisteen kehittämistä liikunnallista käyttäytymistä tukevaksi toivottiin. Liikuntapalveluiden ajateltiin edistävän henkilöstön liikunta-aktiivisuutta monin tavoin; henkilöstö toivoi esimerkiksi personal trainer -tyyppistä palvelua, jonka koettiin motivoivan liikuntaan. Työpaikoilla voidaankin systemaattisilla toteutuksilla saavuttaa merkityksellisiä muutoksia henkilöstön fyysisessä kunnossa ja terveystietoisyydessä.

Asiasanat: liikunnan edistäminen, työhyvinvointi, työpaikat

ABSTRACT

Muhonen, A. 2019. "Yes, exercise is quite essential for coping at work". Personnel views on the company's measures to promote physical activity. Faculty of Sport Sciences, University of Jyväskylä, Master's thesis in Health Education, 55 pages, 5 appendices.

Promoting physical activity in the workplace can improve staff health and well-being. The purpose of this Master's thesis was to describe the views of the employees of a medium-sized Finnish company about the company's measures to promote physical activity in the workplace. The target group of the study consisted of company personnel. The research material was collected in August 2018 using the Webropol survey system. The study participants (N=61, 26 women, 34 men) represented different age and personnel groups. The data was analyzed by theory-guided content analysis.

The majority of the staff highlighted soft activation techniques for exercise, emphasizing well-being at work. The overall support of the organization was seen to have an impact on the physical fitness of the staff. The staff set high expectations for guidance and support in occupational health care, for example the individuality of guidance was considered important.

In particular, according to the staff, the benefits of physical activity in general and the positive effects on well-being and working life should be communicated. The staff felt the sports incentive and attitude atmosphere very important. The staff saw the importance of taking different levels of exercise into account in promoting physical activity.

The use of various electronic media was seen as the most popular means of communication. The overall attitude of the whole organization and especially the management towards the support of the exercise was well received. Supporting commuting was seen as one way of guidance exercise, and more than half of the participants wished to be able to exercise during working hours.

Working conditions were seen to play a key role in promoting physical activity in many ways. Shortening of working hours and flexible working hours were generally suggested. Various sports equipment was considered at the office and the development of a workstation to support physical behavior was encouraged. Exercise services were thought to promote staff activity in many ways; staff wanted, for example, a personnel trainer-type service that was perceived to motivate them to exercise. Therefore, systematic implementations can bring about significant changes in the physical condition and health behavior of the workplace.

Key words: promoting of physical activity, well-being at work, jobs

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	1
2 LIIKUNNAN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA	2
2.1 Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen	2
2.2 Liikunta työkyvyn ja työhyvinvoinnin osana	2
2.3 Liikuntasuositukset työikäisille	6
2.4 Vaikuttavat keinot liikunnan edistämiseksi työpaikalla	6
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
4.1 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat	13
4.2 Aineiston analyysi	14
5 TULOKSET	17
5.1 Henkilöstön näkemyksiä liikuntaan ohjaamisesta	17
5.1.1 Työterveyshuollon ohjaus ja tuki	17
5.1.2 Liikunnasta viestiminen	19
5.1.3 Aktivointikeinot	20
5.2 Henkilöstön liikunta-aktiivisuutta edistävä organisaation tuki	25
5.2.1 Näkemyksiä yhtiöstä henkilöstön liikunnan edistäjänä	25
5.2.2 Työolosuhteet	27
5.2.3 Liikuntapalvelut	29
5.2.4 Liikunnan edistämistyö yhtiössä	32
6 POHDINTA	35
6.1 Tutkimustulosten tarkastelua	35
6.1.1 Työterveyshuolto voisi ohjata liikkumaan – yhtiössä olennaista kannustaminen	35
6.1.2 Henkilöstön liikunta-aktiivisuutta tuetaan jo monin tavoin – työolosuhteet liikunnan edistämässä avainasemassa	38
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	39
6.3 Tutkimuksen eettisyys	42
6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita	43
6.5 Toimenpide-ehdotukset	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työikäisten huono kunto on Suomessa merkittävä kansanterveydellinen haaste (LIKES-tutkimuskeskus 2011). Liikkumattomuus lisää monien sairauksien riskiä (UKK-instituutti 2011) ja aiheuttaa Suomessa vähintään 3,2 miljardin kustannukset vuosittain (Vasankari & Kolu 2018).

län ja työn vaikutuksista fyysiseen aktiivisuuteen ja työkykyyn on olemassa tutkimusnäyttöä (Wilke ym. 2015). Fyysisen aktiivisuuden on todistettu olevan johtava terveystekijä ja työpaikat ovat avainasemassa liikunnan edistämässä (Iwasaki ym. 2017). Työpaikkojen terveyttä edistävillä ohjelmilla (workplace health promotion programs, WHPP) pyritään parantamaan työntekijöiden elämäntapoja ja siten kehittämään terveyttä, työkykyä ja tuottavuutta (Rongen ym. 2013). Suomessa hallitus onkin panostanut terveyden edistämiseen työikäisen väestön keskuudessa; Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) on julkaissut valtakunnalliset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävälle liikunnalle, joiden tavoitteisiin sisältyy organisaatioiden, kuten työpaikkojen, toimintakulttuurin muuttaminen liikuntaa tukevammaksi. Suomessa henkilöstön liikuntaa tuetaan myös useimmilla työpaikoilla jollakin tavalla (Henkilöstöliikuntabarometri 2017, 6).

Tutkielman tarkoituksena on kuvata erään suomalaisyhtiön henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa yhtiön liikunnan kehittämiseen. Henkilöstöjohtamisen osa-alueista työ liittyy työhyvinvoinnin edistämiseen ja tuo esille erityisesti työntekijän näkökulmaa henkilöstöjohtamiseen. Työhyvinvointi voisi kuitenkin olla merkittävä tuottavuustekijä niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan näkökulmasta (liite 2).

2 LIIKUNNAN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA

2.1 Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yhden määritelmän mukaan työntekijän kykyä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2017). Työhyvinvointi muodostuu tekijöistä, jotka liittyvät henkilöön itseensä (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kunto) ja työympäristöön liittyvistä tekijöistä (esimerkiksi johtaminen ja työpaikan ilmapiiri) (Työterveyslaitos). Tässä tutkielmassa on positiivinen näkökulma työhyvinvointiin; tutkimuksessa ei tarkastella pahoinvointia, vaan liikuntaa eli osaltaan sitä, mikä tuottaa voimaantumista työssä.

Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu organisaatioissa henkilöstöjohtamisen kenttään, osana johtajuutta ja esimiestyötä (Crane & Matten 2010). Esimiesten tuki korostuu työhyvinvoinnissa (Ravanti & Pääkkönen 2012). Hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat myös yhteydessä laajemmin elämänlaatuun (Järvensivu ym. 2011) ja työkykyyn (Ilmarinen 2009). Työsuojelua määrittävät erilaiset lait, kuten työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelun valvontalaki (Työsuojeluhallinto 2019). Työpaikoilla tulee muun muassa tarjota työterveyshuoltoa ja ylläpitää työkykyä (Viitala 2014).

Työhyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä käytetään henkilöstöjohtamisen mittaristoa, jolloin hyvinvointia koskevia tietoja saadaan työhyvinvointi- ja ilmapiirikyselyistä, työterveyshuollosta ja tapaturmatilastoista (Viitala 2014). Yleisiä työhyvinvoinnin mittareita ovat muun muassa sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, työn kuormittavuus, työtyytyväisyys, koetut kehittämistarpeet ja erilaiset johtajuusarvioinnit (Brown ym. 2011; Viitala 2014). Työkykyindeksin (Work Ability Index, WAI) ja työkykypistemäärän käyttö ovat kansainvälisesti paljon käytettyjä menetelmiä (El Fassi ym. 2013).

2.2 Liikunta työkyvyn ja työhyvinvoinnin osana

Työpaikoilla työkyvyn edistämisen osapuolina ovat työntekijät ja työnantaja (Crane & Matten 2010). Työkyvyn edistämisessä tavoitteena on terveyden ja tuottavuuden lisääminen (Iwasaki ym. 2017). Työkyky muodostuu Telan sanoin ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen

ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta, mutta ihmisen työkyky on kaiken kaikkiaan monien asioiden summa.

Liikunta vaikuttaa tutkimusnäytön mukaan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Esimerkiksi Biallas ja kollegat (2014) ovat tehneet analyysia keskikokoisessa yrityksessä. Johtotehtävissä toimivilla ja inaktiivisilla henkilöillä parani liikuntaohjelman aikana terveyteen yhteydessä oleva elämänlaatu, fyysinen ja psyykinen kunto sekä työkyky. Merkillepantavaa on, että fyysisesti aktiivisilla työntekijöillä parani ainoastaan työkyky (Biallas ym. 2014). Toisaalta myös työn on todettu vaikuttavan elintottumuksiin: Heikkilän (2013) ja kumppaneiden meta-analyysin perusteella työstressistä kärsivillä on muita työntekijöitä todennäköisemmin epäterveelliset elämäntavat. Tutkimuksessa ilmeni lisäksi, että terveellisten elintapojen omaksuminen oli vähäisempää tutkimusjaksojen aikana niillä henkilöillä, jotka kokivat työvaatimukset koviksi. Toisin sanoen työperäinen stressi oli yhteydessä epäterveellisiin elintapoihin ja stressin puute terveellisiin elintottumuksiin. Toisaalta pitkäaikaisvaikutukset huomioiden näiden asioiden välillä ei ole suoraa syy-seuraus-vaikutusta (Heikkilä ym. 2013). Schell ryhmineen (2013) puolestaan tutki Ruotsissa työterveyden määrittäjiä henkilöillä, joilla ei ollut sairauspoissaoloja; nämä henkilöt kokivat terveytensä kaiken kaikkiaan muita paremmaksi, ja muun muassa harjoittivat liikuntaa vapaa-ajallaan muita säännöllisemmin.

Toisinaan liikunnan edistämällä työpaikalla on tavoiteltu suppeammin fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia vaikutuksia työkykyyn. Esimerkiksi Etelä-Koreassa toteutettiin 8-viikkoinen liikuntainterventio lentoyhtiön toimistotyöntekijöille askeleiden lisäämiseksi, jolloin osallistujien askelmäärä lisääntyi merkittävästi ja vastaavasti rasvaprosentti, vyötärönympäryys ja BMI laskivat merkittävästi (Chae ym. 2015). Liikuntaintervention vaikutusta työntekijöiden alaselän kipujen ennaltaehkäisyssä on myös tutkittu. Ranskalaisella viinitilalla interventio sisälsi 15 minuutin päivittäisen lämmittelyn ja kaksi viikottaista tunnin kestäväää liikuntatuntia, jolloin ryhmän keskivartalon lihaskunto ja liikkuvuus paranivat merkittävästi ja samaan aikaan staattisista työasennoista johtuvat kivut vähenivät (Balaguier ym. 2017). Liikuntaharjoittelu voi olla tehokas lääke niin ikään työuupumuksessa ja lisätä kokonaisvaltaista hyvinvointia (de Vries ym. 2017), samoin brasilialaistutkimuksessa säännöllisesti liikkuvat henkilöt kokivat elämänlaatunsa ja työkykynsä vähänliikkuvia paremmaksi ja olivat energisempiä päivittäisissä toiminnoissaan (Maciel ym. 2013). Malińska (2017) on analysoinut työpaikkojen liikuntainterventioiden tehokkuutta kaiken kaikkiaan kirjallisuuskatsauksessaan, missä keskityttiin pääasiassa osallistujien keskivartalon oireyhtymiin, poissaoloihin, työkykyyn,

fyysiseen kapasiteettiin ja painoon, joihin työpaikkojen liikuntainterventioiden on todettu vaikuttavan positiivisesti.

Suomalaisen työikäisen väestön fyysistä kuntoa on arvioitu ja mitattu ammattiryhmittäin Valkeisen ja kumppanien (2013) tutkimuksessa, jonka taustalla vaikutti tiedon vähäisyys koulutuksen ja fyysisen kunnan välisestä yhteydestä. Liikuntaintervention vaikutuksia työkykyyn sekä sydän- ja verenkiertoelimistön kuntoon terveillä työikäisillä aikuisilla on myös Suomessa tutkittu (Kettunen ym. 2014). Vuoden kestäneen intervention aikana harjoitusryhmän vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus kasvoi 71 %. Ryhmän työkyky parani keskimäärin 3 % ja sydän- ja verenkiertoelimistön kunto 7 %; samaan aikaan työkyky ja sydän- ja verenkiertoelimistön kunto heikkeni kontrolliryhmässä. Työkyky koheni interventioryhmässä eniten huonosta työkyvystä kärsineillä (13 %) (Kettunen ym. 2014).

Samansuuntaista näyttöä liikunnan vaikutuksista työkykyyn eri väestöryhmissä on saatu. Esimerkiksi Wilke ryhmineen (2015) selvitti Saksassa keskikokoisessa yrityksessä työn ja iän yhteyttä työkykyyn ja fyysiseen aktiivisuuteen. Tutkimuksessa työkykyä mitattiin työkykyindeksin avulla ja fyysistä aktiivisuutta puolestaan kansainvälistä luokitusta (Global Physical Activity Questionnaire) käyttäen. Työkyky vaihteli työntekijöillä merkittävästi ammatista riippuen, mutta ikä itsessään ei vaikuttanut työkykyyn. Myös fyysinen aktiivisuus vaihteli ammatista riippuen merkittävästi, mutta tässäkin ikä ei ollut ratkaiseva tekijä. Yrityksen työntekijöistä kaiken kaikkiaan yli puolet liikkui terveyden kannalta riittävästi. Tutkijat esittivätkin, että erityistä huomiota tulisi kiinnittää nuorien ja vanhojen työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden edistämiseen. Työikäisten fyysiselle aktiivisuudelle tulisi määrittää myös ajantasaiset suositukset (Wilke ym. 2015). Lähes kolmetuhatta henkilöä kattaneessa ruotsalaistutkimuksessa vapaa-ajan liikunnan todettiin parantavan työkykyä puolestaan erityisesti niillä henkilöillä, jotka olivat kokeneet työkykynsä huonoksi tai alentuneeksi (Arvidson ym. 2013).

Toisaalta liikunnan edistämisellä työpaikalla on haettu kokonaisvaltaisempia vaikutuksia työkykyyn ja työhyvinvointiin. Muun muassa Japanissa (Michishita ym. 2017) on selvitetty laajemmin fyysisesti aktiivisen lepotauon vaikutuksia työpaikan ihmissuhteisiin, psyykkiseen jaksamiseen sekä fyysiseen aktiivisuuteen ylipäättään, ja pääpaino oli lyhytaikaisessa ryhmäliikuntaharjoittelussa työpaikalla. Kymmenen viikon interventio sisälsi lounastaukoon sijoitettavaa lämmittelyä, kognitiivista ja aerobista harjoittelua, lihaskuntoharjoittelua ja

verryttelyä 10 minuuttia kolmena päivänä viikossa. Intervention aikana fyysinen aktiivisuus lisääntyi ryhmässä selvästi (Michishita ym. 2017). Myös Freak-Poli kollegoineen (2014) on tutkinut työpaikan neljä kuukautta kestäneen, tiimeittäin toteutetun ja askelmittarin käyttöön perustuvan ohjelman yhteyttä laajemmin työntekijöiden hyvinvointiin. Intervention alussa 75 % osallistujista koki hyvinvointinsa hyväksi ja 25 % huonoksi. Viimeksi mainituista 49,5 % koki ohjelman loputtua ja kahdeksan kuukauden seuranta-ajan päätyttyä hyvinvointinsa hyväksi (Freak-Poli ym. 2014).

Kanadalaistutkijoiden (White ym. 2016) meta-analyysissä selvitettiin liikuntainterventioiden vaikutuksia muun muassa työpoissaoloihin ja tuottavuuteen. Meta-analyysin mukaan vahvin tutkimusnäyttö tukee lyhyiden, yksinkertaisten harjoitusten tai liikuntaohjelmien käyttöä tavoiteltaessa positiivisia vaikutuksia työsuoritukseen. Yhteen tai kahteen harjoittelun osaluueeseen keskittyvät ohjelmat näyttävät tuovan samat hyödyt kuin monimuotoisemmat interventiot (White ym. 2016). Toisaalta Calatayud kollegoineen (2015) on tuonut esille, että säännöllinen fyysinen aktiivisuus on tärkeää elinvoimaisuudelle ja terveydelle, mutta tieto optimaalisesta liikunta-annoksesta parhaan mahdollisen työkyvyn saavuttamiseksi on yhä tuntematon. Calatayud ja kollegat pyrkivät selvittämään sopivan vapaa-ajan liikunnan ja työkyvyn välistä yhteyttä kolmetuhatta työkäistä kattavassa poikittaistutkimuksessa. Vapaa-ajalla tapahtuva korkeaintensiteettinen ja pitkäkestoinen fyysinen aktiivisuus oli positiivisesti yhteydessä työkykyyn. Matalaintensiteettisen vapaa-ajan liikunnan kesto ei puolestaan vaikuttanut tutkittavien työkykyyn (Calatayud ym. 2015).

Kaiken kaikkiaan kattavassa meta-analyysissä vuodelta 2013 (Rongen ym.) on selvitetty osallistujien taustojen ja interventiotutkimusten laadun vaikutusta työpaikkojen terveyttä edistävien ohjelmien tehokkuuteen. 21 interventiota ja 18 muuta tutkimusta käsittävässä synteesissä todetaan, että työpaikkojen terveyttä edistävien ohjelmien vaikuttavuus on ollut pieni. Ohjelmien vaikuttavuus on ollut laajempaa nuoremmissa ikäryhmissä ja ohjelmissa, jotka ovat pitäneet sisällään viikoittaisia kontakteja. Ylipäätään metodologisesti laadukkaissa interventiotutkimuksissa vaikuttavuus on ollut 2–3 kertaa pienempää verrattuna metodologisesti huonolaatuisiin tutkimuksiin. Meta-analyysin mukaan työpaikkojen terveyttä edistävien interventioiden vaikuttavuus perustuukin osittain tutkimusmetodologisiin tekijöihin (Rongen ym. 2013).

2.3 Liikuntasuositukset työkäisille

Suomessa UKK-instituutti on johtava terveystieteiden edistäjä. UKK-instituutin (2017) kehittämään liikuntapiirakkaan kiteytyy nykyiset terveystieteiden suositukset 18–64-vuotiaille:

- *kestävyyskuntoa* voi parantaa liikkumalla viikoittain vähintään 2 t 30 minuuttia reippaalla tai 1 t 15 minuuttia rasittavalla tasolla
- *lihaskuntoa ja liikehallintaa* tulisi harjoittaa vähintään 2 kertaa viikossa
- terveyttä edistää liikunta, joka vastaa teholtaan reipasta kävelyä ja kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan
- suositellun liikunnan vähimmäismäärän voi koota useista vähintään 10 minuutin yhtäjaksoisista liikuntakerroista.

Liikuntapiirakan esittämä terveystieteiden suositus perustuu Yhdysvaltain terveystieteiden julkaisemiin suosituksiin, jotka on koottu tieteellisen kirjallisuuskatsauksen pohjalta. Ensimmäinen liikuntapiirakka ilmestyi vuonna 2004. Neljäsosa suomalaisista ei kuitenkaan harrasta lainkaan vapaa-ajan liikuntaa (Murto ym. 2017). Paras fyysinen kunto on keskimäärin korkeasti koulutetuilla suomalaisilla (Valkeinen ym. 2013).

2.4 Vaikuttavat keinot liikunnan edistämiseksi työpaikalla

Työpaikoilla pyritään edistämään henkilöstön liikuntaa työaikaisilla toimenpiteillä ja vapaa-ajan liikkumista tukemalla. Työpaikoilla liikunnan edistämisen tavoitteena on parantaa työntekijöiden terveyttä (Arrogi ym. 2017) ja sen myötä myös organisaation tuottavuus voi parantua (Tobin ym. 2016). Tässä tutkielmassa keskitytään vaikuttaviin keinoihin, joilla liikuntaa voidaan työpaikoilla edistää.

Työpaikoilla toteutettujen liikkumista edistävien interventioiden ja muiden ohjelmien vaikutuksia terveyteen on tutkittu paljon (Rongen ym. 2013), mutta vaikuttavista keinoista liikunnan edistämiseksi löydettiin edelleen yllättävän niukasti tutkimustietoa. Tehokkaiksi työpaikkaliikunnan edistämisen keinoiksi on havaittu erityisesti tiedottaminen sekä yksilöllinen ohjaus ja tuki (Arrogi ym. 2017; Merrill & Merrill 2014; Procter ym. 2014). Esimerkiksi Arrogin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa interventoryhmän työntekijät saivat tukea,

joka koostui kahdesta tunnin kestävästä kasvokkain tapaamisesta ja kolmesta seuranta-aikana tapahtuvasta kontaktista sähköpostitse tai puhelimitse. Merrill ja Merrill (2014) puolestaan tutkivat elämäntapaohjauksen tehokkuutta työpaikan hyvinvointiohjelmassa ja heidän selvityksessä osallistuminen oli noussut tasaisesti läpi tutkimusjakson kaikissa neljässä yrityksessä. Tutkimusjakson aikana miehet tosin jostain syystä osallistuivat hyvinvointiohjelmaan hieman naisia enemmän ja osallistuneet olivat merkittävästi osallistumattomia vanhempia (Merrill & Merrill 2014). Samansuuntaista näyttöä työpaikan liikuntaintervention ja terveystiedon yhdistämisen tehokkuudesta on saatu myös Schallerin ja kollegoiden (2016) tutkimuksesta, joka keskittyi työikäisten pitkäaikaissairauksien ehkäisyyn ja sisälsi käyttäytymiseen perustuvan elämäntapaintervention ja terveystalvonnusta. Toisaalta neuvonnan puute voi heikentää interventiossa työntekijöiden liikkumisintoa (Evans ym. 2016).

Kasvavaa näyttöä on saatu tarveperusteisen, yksilöidyn liikuntaintervention tehokkuudesta (Arrogi ym. 2017). Ohjelmissa olisi ensiarvoista huomioida työntekijät yksilöinä ja yrityksen kannalta tärkeinä (Bruton ym. 2012). Kenny ja kollegat (2016) ovat arvioineet katsauksessaan erilaisten yksilöllisten ja ammattiin liittyvien tekijöiden vaikutuksia ikääntyneiden työntekijöiden fyysiseen toimintakykyyn ja myös kyseinen tutkimus osaltaan painottaa erilaisten kohderyhmien huomioimista työpaikan hyvinvointia ja liikuntaa mietittäessä.

Vaikuttavissa työpaikkojen liikuntainterventioissa ja muissa liikuntaohjelmissa on toteutettu liikkumisen omaseurantaa ja itsearviointia (Arrogi ym. 2017). Henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja minäpystyvyyden tukeminen ovat myös johtaneet myönteisiin tuloksiin. Esimerkiksi Iwasaki ryhmineen (2017) selvitti tavoitteenasettelun vaikutusta minäpystyvyyteen työpaikan liikuntainterventiossa. Lähtötilanteessa 45,2 % työntekijöistä liikkui suositusten mukaisesti ja 65,5 % asetti itselleen jonkinlaisen konkreettisen tavoitteen. Minäpystyvyys ennusti tavoitteiden asettamista sekä lisäsi fyysistä aktiivisuutta ja Iwasaki ryhmänsä kanssa esittikin, että työpaikan liikuntainterventioissa työntekijöiden itsevarmuutta ja minäpystyvyyttä tulisi lisätä. Minäpystyvyyden merkitys korostui myös Edmundsin ja kollegoiden (2013) haastattelututkimuksessa, jossa vastaavasti interventioon osallistumattomuuden syiksi kerrottiin niin ikään muun muassa minäpystyvyyden ja sosiaalisen tuen puute.

Liikuntaa voidaan toteuttaa menestyksekkäästi työajalla varsinaisena taukoliikuntana (Balaguier ym. 2017), mutta jo pelkkä työn tauottaminen (Michishita ym. 2017) voi lisätä

liikuntaa. Monissa työpaikkaliikuntaa edistävässä tutkimuksissa onkin keskitytty istumisen vähentämiseen ja liikunnan lisääminen on ollut toissijainen tavoite (Puig-Ribera ym. 2017). Istumista voidaan vähentää – ja liikuntaa lisätä – esimerkiksi säädettävällä työpöydällä ja uusilla käytännöillä (Tobin ym. 2016). Australialaistutkimuksessa Tobin ja kumppanit (2016) totesivat, että seisomisen mahdollistava työpiste vähensi interventoryhmän työpäivänaikaista istumista 100 minuutilla, lisäsi seisomisaikaa 99 minuutilla ja myös työntekijöiden työkyky parani.

Menestyksenkäs työpaikan liikuntainterventio tulisi toteuttaa yhteistyössä työterveyshuollon osaajien kanssa (Chae ym. 2015; Dallat ym. 2013). Merrill ja Merrill (2014) havaitsivat, että laaja elämäntapaohjaus on tehokas keino edistää terveyttä työpaikan hyvinvointiohjelmassa. Terveystieteiden tutkimukset olivat heidän tutkimuksessaan hyvinvointiohjelmaan osallistuvilla osallistumattomia matalammalla tasolla ja laskivat yhä matalammalle tasolle ohjelman edetessä, kaiken kaikkiaan kustannukset olivat 2–3-kertaiset hyvinvointiohjelmaan osallistumattomilla (Merrill & Merrill 2014). Viester ja kumppanit (2015) alleviivasivat niin ikään työpaikkojen interventioiden monialaisuutta. Hollantilais tutkimuksessa rakennustyöntekijät saivat henkilökohtaista valmennusta, terveystietoa ja -materiaalia ja kontrolliryhmä normaalia terveydenhoitoa. Interventio ei suoraan vaikuttanut työperäisiin muuttujiin, mutta se paransi fyysistä aktiivisuutta, ruokavaliota ja muita painoon yhteydessä olevia terveystietoja (Viester ym. 2015). Henkilöstön liikkuminen on ylipäättään lisääntynyt interventioissa, joissa terveysriskejä on arvioitu ja niistä palautetta annettaessa on annettu koulutusta (Soler ym. 2010).

Myös työpaikkojen liikuntainterventioihin osallistumisen taustoja ja syitä on selvitetty.

Osallistumisluvut ovat olleet korkeampia niillä työntekijöillä, jotka ovat intervention alkaessa saaneet tukea muilta työtovereilta ja esimiehiltään, ja jotka ovat kokeneet osallistumisen tärkeäksi (Bardus ym. 2014; Procter ym. 2014; Quick ym. 2015). Vastaavasti esimerkiksi Rongenin ja kumppaneiden (2014) selvityksessä osallistumista selkeästi vähentäviä tekijöitä olivat yksityiselämän huolet, heikot liikuntaolosuhteet, vääränlaiset uskomukset terveyden vaikutuksista työkykyyn, sosiaali-kognitiiviset tekijät ja huono terveydentila. Barduksen ja kollegoiden (2014) tutkimuksessa raportoituja syitä osallistumattomuudelle olivat puolestaan ajanpuute, kiinnostumattomuus liikuntaohjelmaa kohtaan ja tuen puute ohjelman saattamisesta loppuun (Bardus ym. 2014). Johtajien osallistuminen ohjelmiin ja sosiaalinen tuki niin johtajilta

kuin muilta työtovereilta on ylipäättään koettu tärkeäksi työpaikkojen fyysisen aktiivisuuden ohjelmissa (Bruton ym. 2012).

Työntekijät ovat kokeneet hyödylliseksi myös ohjelman helppouden ja ulkopuolisen tahon muistuttelut liikkumisen tärkeydestä (Bardus ym. 2014). Samoin työpaikan liikuntamyönteisen ilmapiirin (Bruton ym. 2012) sekä työntekijöiden kokemuksen hyvästä työilmapiiristä (Huddleston ym. 2012) on todettu olevan positiivisesti yhteydessä kiinnostuneisuuteen liikuntaa kohtaan ja lisäävän työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta. Kilpailu ja yhdessä liikkuminen motivoivat useimpia osallistumaan liikuntainterventioon, mutta ryhmäliikunta ja tiimien välinen kilpailu voi myös saada jotkut työntekijät kyseenalaistamaan oman panoksensa työpaikalla (Evans ym. 2016).

Työpaikan toteuttaman liikuntafilosofian tulisi tukea nimenomaan vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa virkistystarkoituksessa (Bruton ym. 2012). Yleisesti ottaen vaikuttavimmat interventiot ovat sisältäneet useita komponentteja, kuten askelten laskemista, työmatkaliikuntaa ja organisaatiomuutoksia (Schröer ym. 2014). Myös käyttäytymisen muutostekniikoiden (BCT) ja yhdeksänportaisen muutosvaihemallin hyödyntämisen vaikuttavuudesta on saatu näyttöä muun muassa 10-viikkoisessa kävelyinterventiossa, jossa pyrittiin lisäämään työmatkaliikuntaa (Procter ym. 2014). Lisäksi henkilöstöliikunnan rahallinen tukeminen on lisännyt liikkumista (Soler ym. 2010).

Tehokasta näyttäisi olevan myös arkiaktiivisuuden tukeminen (Procter ym. 2014) sekä erilaisten terveyskampanjoiden toteuttaminen. Esimerkiksi Quick kumppaneineen (2015) toteutti työntekijöille 6-viikkoisen portaiden käyttöön keskittyvän kampanjan, jonka tarkoituksena oli rohkaista portaiden nousuun hissien käytön sijasta, ja tutkijat toivat esille, että terveyskampanjalla voidaan saavuttaa nopeasti ja yksinkertaisesti välittömiä tuloksia. Samoin erilaiset aktiivisuuden omaseurantaan kehitetyt mittarit ja muut objektiiviset mittaukset on koettu hyödyllisiksi (Aittasalo ym. 2017; Arroggi ym. 2017; Dallat ym. 2013; MacNiven ym. 2015; Merrill & Merrill 2014).

Joissakin tutkimuksissa työpaikkojen liikuntainterventiot ovat kuitenkin vetäneet puoleensa pääasiassa työntekijöitä, jotka ovat jo valmiiksi liikunnallisesti aktiivisia. Esimerkiksi MacNiven ja kumppanit (2015) ovat todenneet, että inaktiivisten työntekijöiden saavuttamiseen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota terveysriskien vähentämiseksi (MacNiven ym. 2015). Van

Wormerin ja kumppaneiden (2012) tutkimuksessa lähtökohtainen fyysinen aktiivisuus ei toisaalta merkittäväällä tavalla ennustanut liikuntaan osallistumista ja tutkijat esittivätkin, että kaiken kaikkiaan työntekijöiden saavutettavuuteen tulisi kiinnittää toimeenpanoissa nykyistä enemmän huomiota. Liikuntainterventioihin osallistumiseen vaikuttavat ylipäättään panostukset suunnittelussa ja intervention jalkauttamisessa (Evans ym. 2016).

Systemaattisilla interventioilla työpaikoilla voidaan saavuttaa merkityksellisiä muutoksia työntekijöiden fyysisessä kunnossa ja terveyskäyttäytymisessä (Aittasalo ym. 2017). Varsinaista terveydellistä riskikäyttäytymistä voidaan myös ennaltaehkäistä työpaikoilla toimeenpanemalla näyttöön perustuvia terveyttä edistäviä ohjelmia (Laing ym. 2012). Liikunnan edistämisen kuuluisi työpaikalla olla suunnitelmallista, säännöllistä ja systemaattista toimintaa osana henkilöstöjohtamista (Biallas ym. 2014). Näyttöä työpaikkaliikunnan vaikuttavuudesta tarvitaan kuitenkin nykyistä enemmän (Aittasalo ym. 2017). Useiden työpaikkojen liikuntaa koskevien tutkimusten laatu on ollut heikko, ja nämä tutkimukset ovat tuottaneet parempia tuloksia kuin metodologisesti laadukkaammat satunnaistetut ja kontrolloidut RCT-tutkimukset (Rongen ym. 2013).

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry (nykyinen Valo ry) on kehittänyt yhdessä alan ja yritysten asiantuntijoiden kanssa Henkilöstöliikunnan hyvät käytännöt (Henkilöstöliikuntabarometri 2015), joiden avulla keskitytään henkilöstöliikunnan suunnitteluun ja toteuttamiseen siten, että liikunnasta tulee tärkeä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Kuntoliikuntaliitto (nykyinen Valo ry) on ohjeistuksessaan määritellyt yhdeksän askeleen toimintatavan, joita pitkäjänteisesti soveltamalla voidaan lisätä henkilöstön liikunta-aktiivisuutta ja saavuttaa sitä kautta positiivisia tuloksia työkyvyn, -terveyden, hyvinvoinnin ja työpaikan yhteisöllisyyden kannalta. Suomessa on myös toteutettu viime vuosina työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen ja terveyskäyttäytymiseen kohdistuvia interventioita. Esimerkiksi Aittasalo kollegoineen (2017) tutki monialaisen intervention vaikutuksia pienillä ja keskikokoisilla työpaikoilla. Kyseisessä vuoden kestäneessä interventiossa oli mukana kaiken kaikkiaan 12 työpaikkaa, ja jokaiselle työpaikalle muodostettiin oma tiimi edistämään fyysistä aktiivisuutta ja muuta terveyskäyttäytymistä niin organisaatio-, työyksikkö- kuin työntekijätasolla. Tiimit saivat ohjausta säännöllisissä tapaamisissa ja työpajoissa, sekä tuekseen materiaalia. Intervention aikana työntekijöiden fyysinen aktiivisuus kasvoi ja haitallinen terveyskäyttäytyminen väheni. Samaan aikaan varsinainen vapaa-ajan liikunta tosin väheni hieman.

Työpaikkojen liikuntainterventioiden tulisi olla aktiivisesti kiinnitetty organisaatioiden strategioihin (Lindsay ym. 2016; Procter ym. 2014; Quick ym. 2015). Esimerkiksi Lindsayn ja kollegoiden (2016) tutkimuksesta ilmenee, että seuranta-aikana työntekijöiden vapaa-ajan liikunta, päivittäinen askelten määrä ja kokonaisliikunta vähenivät merkittävästi. Samaan aikaan työntekijöiden fyysinen terveys ja elämänlaatu laskivat merkittävästi ja heidän raportoimansa viikoittainen istuminen lisääntyi. Neljän vuoden aikana ilman keskitettyä liikuntainterventiota työntekijöiden kokonaisliikunta siis väheni ja istuminen lisääntyi kaksinkertaiseksi, mikä voi jatkuessaan vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden tuottavuuteen ja terveyteen (Lindsay ym. 2016). Seurannassa ja tuloksellisuudessa on tärkeää huomioida myös suoraan henkilöstöltä saatu palaute, missä voidaan hyödyntää erilaisia mittareita (Santos ym. 2014).

Systemaattisissa katsauksissa työpaikkojen terveyttä edistävästä interventiotutkimuksista on raportoitu vain vähän vaikuttavuutta ja ylipäätään vaikuttavuuden arviointi on ollut vaikeaa interventioihin osallistuneiden työntekijöiden heterogeenisuudesta johtuen (Rongen ym. 2013). Näyttöä pitkän seuranta-ajan järkevyydestä on toisaalta olemassa. Esimerkiksi hollantilaisessa kuusi kuukautta kestäneessä elämäntapainterventiossa (Strijk ym. 2013) liikunnan aikaansaamia positiivisia tuloksia nähtiin vasta vuoden kuluttua intervention aloituksesta. Alleviivattu on myös pitkäaikaisten vaikutusten huomioimista työpaikan liikuntaohjelmaa suunniteltaessa ja vaikuttavuutta arvioitaessa (Hangsheng ym. 2013; Kettunen ym. 2014). Esimerkiksi Hangsheng kollegoineen (2013) pohti yrityksen toteuttaman terveysohjelman vaikutuksia terveydenhoitokuluihin, jolloin toimeenpanon seurauksena yrityksen kokonaiskulut kasvoivat ohjelman ensimmäisen vuoden aikana, mutta laskivat toisena vuonna.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata keskisuuren suomalaisyhtiön henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi työpaikalla. Tavoitteena on tuottaa tietoa yhtiön liikunnan kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia näkemyksiä yhtiön henkilöstöllä on liikuntaan ohjaamisesta?
2. Millainen yhtiön tuki edistää henkilöstön liikunta-aktiivisuutta?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksen yhteistyökumppani on keskisuuri energia-alan yritys. Tutkija tapasi organisaation henkilöstöjohtajan kesäkuussa 2018, jolloin sovittiin tutkimuksen toteuttamisesta ja sen aikatauluista. Osallistujajoukkoon haluttiin mukaan erilaisissa työtehtävissä toimivia henkilöitä ja näkemyksiä haluttiin kysyä tasapuolisesti kaikilta, jonka vuoksi osallistumismahdollisuus haluttiin antaa koko henkilöstölle. Sähköpostiosoitteet tutkija sai yhtiön henkilöstösihteeriltä salattuna tiedostona.

Aineisto kerättiin elokuussa 2018 Webropol-kyselyjärjestelmää hyödyntäen. Saatetekstinä kyselyn sähköpostikentässä käytettiin Webropoliin luotua omaa sähköpostipohjaa (liite 3). Kysely sisälsi strukturoituja taustakysymyksiä ja teoriasta nousevia avoimia kysymyksiä (liite 4). Kyselylomaketta työstettiin yhteistyössä yhtiön henkilöstöpäällikön kanssa ja ennen lähettämistä kyselylomake esiteltiin viidellä keskisuuren kaupungin työntekijällä.

Tutkimuksen kohdejoukko oli yhtiön koko henkilöstö, noin 240 henkeä. Kysely lähetettiin henkilöstölle sähköpostilla; otsikkona oli Liikunnan edistäminen työpaikalla ja lähettäjänä näkyi työorganisaatio. Varsinaiseen kyselyyn (liite 4) oli sähköpostissa suora linkki. Sähköpostissa oli liitteenä myös tutkimustiedote (liite 5). Ennen kyselyn lähettämistä oli tutkimuksesta tiedotettu lisäksi yhtiön intranetissä.

Sähköpostilista kattoi yhteensä 234 henkilön osoitteen, joista kyselyyn vastasi 61 henkilöä (26,1 %). Osallistujista 26 oli naisia (43 %) ja 34 miehiä (57 %). Yksi osallistuja ei vastannut sukupuolta koskevaan kysymykseen. Kyselyyn vastanneet edustivat melko tasaisesti eri ikäryhmiä (taulukko 1). Alle 25-vuotiaita tai yli 65-vuotiaita ei ollut vastaajissa yhtään. Suurin osa (25 %) vastaajista kuului ikäryhmään 40–44-vuotiaat. Osallistujista 15 oli suorittanut ylioppilastutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon, 25 ammattikorkeakoulututkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon ja 19 ylemmän AMK-tutkinnon tai maisteritutkinnon. Työvuosien osalta vastaajat edustivat hyvin eri ryhmiä. Eniten (28 %) oli 15–19 vuotta työelämässä olleita. Suurimmalla osalla vastaajista oli työvuosia yhtiössä/konsernissa puolestaan takana alle kymmenen. Osallistujista seitsemän toimi työntekijänä, 35 toimihenkilönä ja 18 ylempänä toimihenkilönä. Ylimpään johtoon ei ilmoittanut kuuluvansa

kukaan. Yksi osallistuja jätti vastaamatta henkilöstöryhmää koskevaan kysymykseen. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen sukupuolen, iän, koulutusasteen, työvuosien (ylipäättään ja yhtiössä/konsernissa) ja henkilöstöryhmän osalta kuvataan tarkemmin taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden kuvaus

Sukupuoli	nainen	26	43 %
	mies	34	57 %
	muu	0	0 %
Ikä	Alle 25 v.	0	0 %
	25–29	6	10 %
	30–34	11	18 %
	35–39	9	15 %
	40–44	15	25 %
	45–49	5	8 %
	50–54	7	11 %
	55–59	4	6 %
	60–64	4	7 %
	65–69	0	0 %
Korkein suoritettu koulutusaste	kansakoulu, keskikoulu tai peruskoulu	1	2 %
	ylioppilastutkinto tai ammatillinen perustutkinto	15	24 %
	ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto	25	41 %
	ylempi AMK-tutkinto tai maisteritutkinto	19	31 %
	lisenssiaatin tai tohtoriin tutkinto	1	2 %
Työvuodet yhteensä	0–14	20	33 %
	15–29	28	46 %
	30–40–	13	21 %
Työskentelyvuodet yhtiössä/konsernissa	0–14	45	73 %
	15–29	8	13 %
	30–40–	8	14 %
Henkilöstöryhmä	työntekijä	7	12 %
	toimihenkilö	35	58 %
	ylempi toimihenkilö	18	30 %
	yllin johto	0	0 %

Kyselyssä (liite 4) oli kahdeksan avointa kysymystä (kysymykset 1–8) ja kuusi taustakysymystä (kysymykset 9–14). Analyysia varten kaikki kysymykset vastauksineen kopioitiin Webropol-järjestelmästä tekstinkäsittelyohjelmaan. Aineistoa kertyi yhteensä 37 sivua (Times New Roman 12 pt, riviväli 1).

4.2 Aineiston analyysi

Tutkimuksen analyysi suoritettiin marras-joulukuussa 2018. Matalahkosta vastausprosentista huolimatta aineisto ei kuitenkaan ollut niukka. Tutkija luki aineistoa ja perehtyi sen sisältöön.

Sisällönanalyysi on kvalitatiivisten aineistojen perusanalyysimenetelmä, jolla tavoitetaan merkityksiä, seurauksia ja sisältöjä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 163–166). Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, ja sisällönanalyysissä pyrittiin ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan läpi analyysin, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 113) ohjeistavat.

Analyysi aloitettiin analyysiyksikön määrittämisellä. Tässä tutkimuksessa olennaista oli määrittellä, millaisia näkemyksiä yhtiön henkilöstöllä on liikunnan edistämisestä työpaikalla. Analyysiyksikkö oli siis ajatuskokonaisuus, joka on yksi analyysiyksikön muoto (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110) ja kuvaa tässä tutkimuksessa henkilöstön näkemyksiä. Tämän jälkeen vastauksista etsittiin alkuperäiset ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Sama tehtiin viisi kertaa viikon välein ja merkintöjä verrattiin – ne olivat pitkälti yhdenmukaisia.

Aineiston pelkistämisvaiheessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109) aineistoa voidaan pilkkoa. Aineistosta käytiin läpi yhden tutkimuskysymyksen vastaukset kerrallaan muodostaen merkityksellisistä alkuperäisistä ilmauksista pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistyksessä etsittiin siis henkilöstön vastauksista kysymyskohtaisesti kaikki relevantit ilmaukset. Alkuperäisistä vastauksista kuuluu Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan karsia tutkimuksen kannalta epäolennaiset ilmaisut ja nämä poistettiin. Tämän jälkeen koko materiaali tulostettiin ja leikattiin pieniin osioihin siten, että jokaisella lapulla oli yksi alkuperäinen ilmaus ja sen pelkistetty ilmaus. Kaiken kaikkiaan sisällönanalyysia tehtiin tutkimuskysymysten pohjalta (Schreier 2013, 4), mutta analyysiin otettiin mukaan käytännössä melkein koko tekstimäärä, koska vastaukset käsittelivät oleellisesti tutkimuskysymysten aiheita. Analyysin ulkopuolelle jätettiin siis käytännössä hyvin vähän materiaalia.

Seuraavaksi aineistoa alettiin ryhmitellä. Aineiston ryhmittelyssä etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, ja aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden muodostaminen tapahtuvat samanaikaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111). Teoreettisia käsitteitä luotaessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111) ryhmittelyssä muodostettiin aluksi alaluokat samaa asiaa tarkoittavia pelkistettyjä ilmauksia yhdistelemällä ja nimeämällä luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Alaluokat yhdistettiin yhteensä seitsemäksi yläluokaksi; yläluokat puolestaan sijoituivat pääluokkien alle. Yhdistävä luokka (henkilöstön näkemykset yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi) saatiin tutkielman aiheesta.

Kaikkien kahdeksan avoimen kysymyksen vastauksista sijoitettiin pelkistykseen jälkeen alkuperäisiä ilmauksia myös muiden kysymysten/kehikoiden alle, esimerkiksi 4. kysymyksen vastauksissa käsiteltiin jonkin verran tauko- ja työajan liikuntaa, jotka liitettiin osaksi 3. kysymyksen kehikkoa ryhmittelyvaiheessa. Analyysia ohjasivat eritoten teoriassa ja sitä kautta kyselyn kysymyksissä ilmenevät käsitteet. Alaluokat nimettiin aineistolähtöisesti ja yläluokat sekä niitä ylempät luokat teorian pohjalta. Taulukossa 2 esitetään esimerkki analyysin etenemisestä.

TAULUKKO 2. Esimerkkiä analyysiprosessista

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Hyvät peseytymistilat, aamulla on kiva käydä suihkussa pyöräilyn jälkeen.	hyvät peseytymistilat suotavia	Suihkutilat	Liikunnallista käyttäytymistä tukevat työolosuhteet
Peseytymis-/pukeutumistilat toimipisteessä ovat heikot. Ei kaappeja, ei kuivatustiloja, jne.	toimipisteessä heikot peseytymis- ja pukeutumistilat		
Pukukaappiinkuivauskaappi.	toiveena kuivauskaappi		
Suihku puuttuu työtilojen lähetyviltä.	toiveena suihku työtilojen lähetyville		
Kunnon suihkutilat mahdollistaisivat työmatka liikunnan.	kunnon suihkutilat mahdollistaisivat työmatkaliikunnan		
Suihkussa käynti mahdollisuus aamuisin.	toiveena mahdollisuus käydä aamuisin suihkussa		
Suihku- ja pukkaritilat ovat tällä hetkellä säälittävät. Kulkisin työmatkoja enemmän pyöräillen, mutta käytännössä peseytyminen urakan päätteeksi on aika surkeasti järjestettävissä. Suihkuja on vain pari eikä pukkareita käytännössä ollenkaan.	peseytymistilat nykyisellään heikot		

5 TULOKSET

5.1 Henkilöstön näkemyksiä liikuntaan ohjaamisesta

Tässä aineistossa henkilöstö esitti runsaasti erilaisia näkemyksiä liikuntaan ohjaamisesta. Henkilöstö kertoi näkemyksistään koskien työterveyshuollon ohjausta ja tukea, liikunnasta viestimistä sekä niitä keinoja, millä henkilöstöä voisi aktivoida liikkumaan.

5.1.1 Työterveyshuollon ohjaus ja tuki

Kyselyyn vastaajat toivoivat terveystarkastusten ja kuntotestien järjestämistä. Testien ja kokeiden pohjalta kaivattiin kunto-ohjelmia ja kunnon seuraamista. Mainituiksi tulivat erilaiset terveys- kuten laboratoriokokeet sekä muun muassa hapenottotestit. Tärkeäksi näihin testeihin osallistumisessa koettiin yleisesti säännöllisyys/seuranta, ohjaus ja vapaaehtoisuus.

Työntekijöiden kunnon ja terveyden tarkempi seuranta ja ohjaus. Näiden pohjalta kehittyminen on motivoivampaa.

Henkilöstö esitti myös, että liikunnan edistämiseksi ja työterveyshuollossa on tärkeää ohjauksen yksilöllisyys. Ohjauksen – ja muunkin työterveyshuollon palvelun – toivottiin olevan henkilökohtaista ja räätälöityä. Sopivia liikuntamuotoja tulisi suositella, mutta asiakasta kuunnellen. Erityisesti toivottiin erilaisista sairauksista kärsiville asianmukaista opastusta liikuntaan. Samoin hyväksi nähtiin niin kutsuttu omahoitaja-järjestelmä, jolloin asiakkaan tausta ja tarpeet tulevat parhaiten huomioiduiksi. Yksilöllisen ohjauksen koettiin lisäksi motivoivan liikuntaan parhaiten.

Muun terveydenhuollon ohessa voisi muistuttaa liikunnan tärkeydestä ja kertoa millaista liikuntaa esimerkiksi olisi hyvä harrastaa. Esimerkiksi polvivaivaiselle voi suositella uintia, hartiajumeista kärsivälle lihahuoltoa.

Ravitsemusneuvonnan ajateltiin lisäävän liikkumisintoa.

Esim. tapaaminen ravitsemusasiantuntijan kanssa, ruokapäiväkirjan pitäminen jonkun aikaa ja toinen tapaaminen asiantuntijan kanssa. Ruokavalion kuntoon saattaminen kannustaisi ehkä myös parantamaan liikuntatottumuksia?

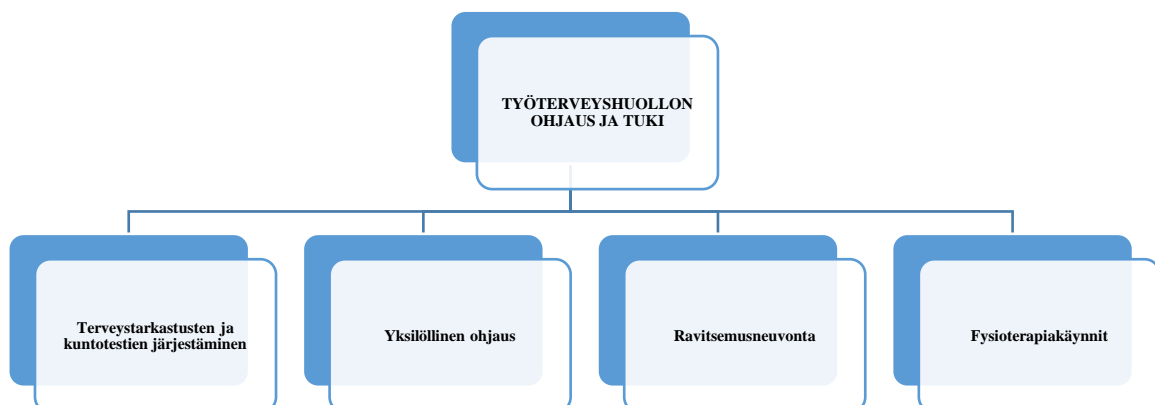
Osallistujat toivat esille, että fysioterapeutin säännölliset konsultaatiot tukisivat liikunnan harrastamista. Fysioterapeutilta toivottiin henkilökohtaisia jumppavinkkejä – etenkin niskahartiaseudun ongelmiin puuttumista. Aivan erityisesti painotettiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyä ja niiden hoitamista liikunnan avulla.

Mahdollisuus neuvotella fysioterapeutin kanssa liikkumiseen liittyvistä esteistä/ongelmista (vanhat vammat yms) ja muokata omaa treeniohjelmaa yhdessä fysioterapeutin kanssa. Ja tähän pitäisi nimenomaan olla mahdollisuus ennaltaehkäisyyn kannalta, ei niin että fysioterapeutin kanssa jutellaan vasta, kun joku paikka on jo rikki ja kipeä.

Osa henkilöstöstä näki, ettei liikunnan edistäminen ole työterveyshuollon asia tai ettei työterveyshuolto pysty juuri vaikuttamaan henkilöstön liikunta-aktiivisuuteen: työterveyshuollon ohjaus ja tuki liikunnan osalta todettiin epärelevantiksi. Näin vastanneet kertoivat olevansa liikunnallisesti aktiivisia, eivätkä kokeneet siksi tarvetta ohjaukselle tai tuelle.

Oma mielipiteeni on, että ne jotka liikkuvat, tekevät sitä muutenkin huolimatta ohjaako sitä kukaan tai mikään taho. Kaikki on kiinni korvien välistä. Työnantajan tuki on hieno lisä. Omalla kohdallani työterveydellä ei oikein ole mitään tekemistä liikkumiseni kanssa.

Lisäksi osa vastaajista ilmoitti, että työterveyshuollon nykyinen ohjaus ja tuki liikuntaan on riittävää.



KUVIO 1. Työterveyshuollon ohjaus ja tuki

5.1.2 Liikunnasta viestiminen

Kyselyyn vastaajat esittivät erilaisia näkemyksiä siitä, millaisella tyylillä ja millaisilla keinoilla (kanavat) liikunnasta tulisi työpaikalla viestiä. Suurin osa kyselyyn vastaajista näki, että liikunnasta viestiminen on ylipäätään tärkeää. Liikunnan yleishyödyllisyydestä ja positiivisista vaikutuksista hyvinvointiin sekä työssäjaksamiseen tulisi kaiken kaikkiaan viestiä. Liikunnan asemaa yhtiössä tulisi näin nostaa.

Korostaa sen merkitystä ja ennen kaikkea nostaa sen imagoa. Nykyään tulee liian usein syyllinen olo, jos on ollut työajalla raittiissa ilmassa, kävellyt tai ajanut polkupyörällä.

Vastaajat toivat esille liikunnan riemun. Liikunta tulisi määritellä yhtiössä positiivisena, yhteisenä haasteena, josta voisi viestiä ilon kautta ja ilman stressiä. Liikunta koettiin mielen virkistäjänä ja työpäivän tauottajana.

Innostavasti, positiivisesti, konkreettisesti ja säännöllisesti. (5. kysymyksen vastaus)

Liikuntaan kannustaminen miellettiin laajasti tärkeäksi. Moni vastasi kysymykseen ”Miten liikunnasta tulisi mielestäsi viestiä työpaikalla?” vain lyhyesti, että ”kannustamalla” tai ”kannustaen”. Asenneilmapiiri ilmoitettiin tärkeäksi.

Kannustavaa viestintää.

Liikunnasta viestimiseen pohdittiin manuaalisia keinoja. Näitä olivat ilmoitustaulujen hyödyntäminen ja laajemminkin liikuntaan liittyvät mainokset. Myös liikuntaan liittyviä mainoslahjoja ja oheistuotteita, kuten juomapulloja tai avaimenperiä, ehdotettiin jaettavaksi kampanjoiden yhteydessä.

(Työpaikan) alakerrassa olevan kuntosalin mainosten jakaminen kahvihuoneessa on hyvä idea.

Samoin suulliset viestintäkeinot nostettiin esiin. Liikunnasta tiedottamista mietittiin osaksi henkilöstöinfoja, tyky-tilaisuuksia ja palavereita. Liikuntaan liittyviä tietoiskuja ja asiantuntijaluentoja toivottiin.

Ylivoimaisesti suosituimmaksi viestintäkeinoksi nousi erilaisten sähköisten medioiden hyödyntäminen. Mainittuja kanavia olivat intranet, sisäiset tiedotteet, sähköpostiviestit,

Yammer, Einari, videot, tekstiviestit ja WhatsApp-ryhmä. Niin ikään sähköistä aloitelaatikkoa, jonne voisi jättää lajikokeilutoiveita, ehdotettiin.

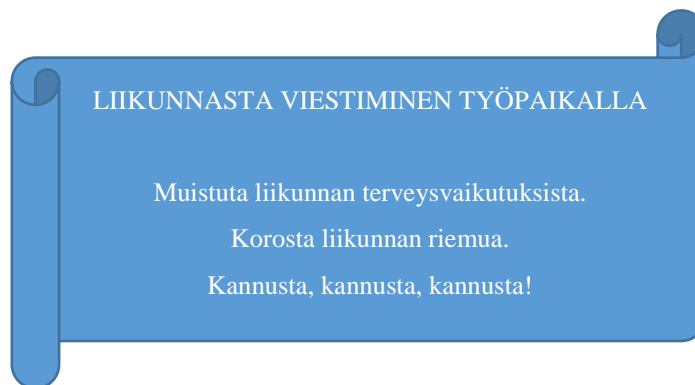
Esim. WhatsApp-ryhmä, jossa kaikki firman jäsenet. Täällä voi huudella, kun tarvitsee vaikka lenkkiseuraa.

Viestimisen ajankohtaakin käsiteltiin vastauksissa.

viestintä on tehtävä ajoissa, koska osa porukasta tekee vuorotyötä

Kaiken kaikkiaan liikunnasta tulisi henkilöstön mukaan viestiä kaikin mahdollisin keinoin ja useita kanavia hyödyntäen. Toisaalta osa suosi selkeää ja yhtä kanavaa, jonka kautta löytyisi listaus kaikista yhtiön liikunnan yhteistyöpaikoista. Osan mielestä nykyinen tiedottaminen oli toimivin viestintäratkaisu.

KUVIO 2. Liikunnasta viestiminen työpaikalla



5.1.3 Aktivointikeinot

Tärkeäksi tekijäksi henkilöstön aktivoimisessa liikuntaan nähtiin ensinnäkin eritasoisten liikkujien huomiointi toiminnassa.

eri tasoisille liikkujille erilaisia juttuja, jolloin jokainen kokisi liikunnan riemun ”omalla tasollaan”. Aloitteleva liikkuja ei saa kiksejä joutuessaan samaan ryhmään ultramaratoonarin kanssa ja himoliikkujat tsemppaisivat toinen toistaan etiäpäin.

Joidenkin mielestä tärkeintä on koko organisaation ja erityisesti johdon suhtautuminen liikuntaan ylipäätään. Liikunnasta tulisi luoda positiivia mielikuvia – väkisin ei saada ketään liikkeelle.

Henkinen ilmapiiri on kuitenkin tärkein, ja esimiesten esimerkki.

Henkilöstö kaipasi myös suoranaista valistusta ja neuvontaa, luentoja liikunnan positiivisista vaikutuksista terveyteen. Organisaatioon ehdotettiin omaa liikuntavalmentajaa, joka tiedottaisi ja opastaisi. Liikuntaa voisi nykyistäkin enemmän tuputtaa etenkin keski-ikäisille ja istumatyötä tekeville.

Liikunta- ja ravitsemusluentoja vaikkapa tiimipäivän yhteydessä

Liikunnan tukeminen rahallisesti koettiin tärkeäksi. Nykyisen tason toivottiin säilyvän entisellään. Virikekortti kuvattiin yleisesti ottaen hyvänä liikuntamotivaattorina. Rahallista tukea toivottiin kuitenkin myös muulle kuin henkilöstöklubin järjestämälle liikunnalle. Henkilöstö esitti erilaisten lajikokeilujen kustantamista ja tutustumishintoja erilaisiin liikuntapaikkoihin. Henkilöstölle ehdotettiin myös kyselyä, jonka pohjalta voisi neuvotella alennuksia toivottuihin paikkoihin.

Lisäksi työnantaja voisi pohtia, voisiko se tarjota pysyvää etua esimerkiksi pilatekseen tai muuhun lihaskuntoa parantavaan toimintaan. Vuodessa 150 € on mahdollista käyttää esim. liikuntaan, mutta itselläni tuo kuluu jo n. 2 kk:ssa pilatekseen. Koska sen avulla kuitenkin pysyn tolpillani, kaivan loppuvuoden pilatesrahat vaikka kiven alta.

Yhdessä liikkumista ehdotettiin eri muodoissaan. Henkilöstön liikuntapäivät nousivat esille ja niitä toivottiin myös erikseen eri kohderyhmille. Liikuntaa sisältävistä tyky-päivistäkin kerrottiin, samoin henkilöstöaktiivien työtä yhteisön liikuttajana arvostettiin. Yhdessä voitaisiin vastaajien mukaan liikkua erilaisissa yhteisissä liikuntatapahtumissa sekä tiimeittäin, myös liikuntaryhmien perustamista ehdotettiin. Yhteisiä taukojumppia esitettiin jokaiselle toimipisteelle. Osallistuminen yhdessä erilaisiin yritysten välisiin tapahtumiin olisi myös mahdollisesti tehokas keino lisätä liikuntainnostusta henkilöstön keskuudessa. Samoin ehdotettiin erilaisia yhteisiä lajiesittelyjä tai suoranaista erilaisten liikuntamuotojen opettamista yhteisesti.

yhteenvetona enemmän jonkun organisoimia liikkumismahdollisuuksia yhdessä työkavereiden kanssa

Työmatkaliikunnan tukemisesta ja siihen kannustamisesta kirjoitettiin paljon.

Pyöräily olisi hyvä keino liikkua, autoilua parempi. Sitä voisi tukea.

Myös yhtiön epäsuorasti liikuntatottumuksiin vaikuttavia negatiiviseksi koettuja toimintatapoja hämmästeltiin.

Merkillistä että istumatyöläisiä kehoitetaan syömään terveellisesti, mutta firman tilaisuuksissa tarjolla vain pullaa tai sokerikakkuja ilman terveellisempää vaihtoehtoa.

Liikunnan edistämiseksi toivottiinkin painonhallintaryhmän tai -pudotuskilpailun järjestämistä.

Vastaajat ehdottivat myös organisaation järjestämiä erilaisia liikuntahaasteita tai -kisoja, joista voisi saada pieniä palkintoja. Osallistumista ”Pyöräile töihin!” -kampanjaan ja muihin liikkumiseen kannustaviin kampanjoihin, esitettiin.

Leikkimielinen kilpailu tiimien kesken, mikä tiimi harrastaa eniten liikuntaa esim. kuukauden aikana. Perustuu tietenkin rehelliseen ilmoittamiseen, tai käytetäänkö esim. jotain sovellusta joka mittaa suoritusta... Voittajatiimi saisi jonkun liikunnallisen palkinnon. Esimiehet voisivat palkita hyvistä suorituksista alaisiaan antamalla vaikkapa keilailuun tai sulkapalloon ”vapaalippuja”.

Yli puolet vastanneista toivoi liikuntamahdollisuutta työajalla. Osa toivoi tätä mahdollisuutta säännölliseksi käytännöksi, osa toteutettavaksi silloin tällöin. Tässä yhteydessä kerrottiin taannoisista kiky-tunneista ja niiden käyttämisestä liikuntaan. Ajatusta työajalla liikkumisesta perusteltiin vetoamalla muihin organisaatioihin, joissa liikkuminen työajalla on mahdollistettu sekä liikunnan positiivisilla vaikutuksilla työtehoon. Liikkumismahdollisuutta työajalla ei niinkään vaatimalla vaadittu, vaan sitä tuotiin hyvin hienoeleisesti konditionaalia käyttäen esille. Liikunta työajalla voisi olla myös yhteistä taukojumppaa, palloilua tai kävelyitä toimipisteiden läheisyydessä. Yleisimmin toivottiin, että työaika voisi käyttää liikuntaan tunnin viikossa.

Jos saisi vaikka tunnin viikossa käyttää työajasta liikuntaan niin uskon, että moni oikeasti niin tekisi.

Joidenkin kyselyyn vastanneiden mielestä liikunnasta pitäisi suoraan palkita. Tässäkin yhteydessä vedottiin niihin työnantajiin, joissa liikunnan harrastamisesta palkitaan. Joidenkin mielestä liikunnasta voisi palkita suoraan rahalla, joidenkin mielestä erilaisilla liikuntaan liittyvillä palveluilla, kuten ilmaisilla hieronnoilla, kuntosalikortilla, ryhmäliikuntatunneilla tai pääsylipuilla urheilutapahtumiin sekä elokuviin.

Bonusta liikunnasta ja hyvästä yleiskunnosta.

Myös istumisen tauottamista – ja samalla liikunnan lisäämistä – toivottiin erittäin paljon. Erityisesti istuma-asennossa pidettävissä palavereissa tulisi olla taukoja, jolloin liikuttaisiin jollain tapaa. Ylipäätään istumatyössä pitäisi kiinnittää huomiota istumisen tauottamiseen ja liikuntaan. Kaiken kaikkiaan ehdotettiin liikunnan harrastamista osana palavereita. Erityisesti kävelypalavereita haluttaisiin toteuttaa nykyistä laajemmin.

Siirtymällä kävelypalavereihin. Neukkarissa voisi myös olla tasapainoilulautoja ym. pienvälineitä, joiden käyttö ei häiritse palaveria.

Vastaajat toivoivat liikunnan massatapahtumiin osallistumisen kustantamista. Henkilöstö voisi tällöin osallistua organisaation nimissä. Mainittuja massatapahtumia olivat maraton-, triathlon-, suunnistus- ja soutu- sekä hiihtotapahtumat.

Massaurheilutapahtumiin (esim. maraton-kisat jne) voisi yritys hoitaa kohtuulliset osallistumiskustannukset jos merkitään joukkueeksi tmv. tiedoksi yrityksen nimi.

Yhtiöön kaivattiin nykyistä tasavertaisempia liikuntamahdollisuuksia ja yhteisiä pelisääntöjä sekä linjauksia liikunnan harrastamiseen työajalla. Johdon nähtiin olevan tässä suhteessa avainasemassa.

No, (yhteen toimipisteeseen) ainakin pelottaa pyöräillä firman hullujen autoilijoiden takia. Kuntosali löytyy myös päärakennuksen alakerrasta, mutta joku simpanssi aina jättää siellä painot laitteisiin. Ei kovasti motivoi käyttää työpaikan salia kun siellä pitää aina ensimmäisenä järjestää paikat. Yhteisiä pelisääntöjä meillä kyllä pitäisi olla

Myös perheliikunta nousi esille. Vastaajat kokivat, että henkilökohtainen liikkumisaika on pois perheeltä. Jotkut ehdottivatkin perheliikunnan tukemista.

Hyvä olisi myös suuntaus, jossa tuettaisiin myös perheenjäsenten liikkumista.. Pienten lasten äitinä liikuntaan käytetty aika on poissa perheeltä, jos liikuntaa pystyisi tekemään lasten kanssa, tämä auttaisi aikaongelmaan ja jos liikunta olisi edes hieman tuettua, niin kustannustenkin puolesta liikkuminen onnistuisi paremmin. Esimerkkinä Laajavuorenkylpylä, kortilla pääsee kaksi sisään.

Vastaajat muistuttivat, että työpaikalla tai -ajalla mahdollisesti tapahtuvan liikunnan pitäisi olla tilanteeseen sopivaa eli yhtiölähtöistä.

Jos ajatus on että kaikki tai edes suurin osa saataisiin liikkumaan, liikunnan pitää olla sellaista että se sopii myös heikkokuntoisille, eikä sotke keskittymistä. En mä ainakaan

kaipaa mitään kehittämispäivien adhd-taukojumppatäitejä, jotka opastaa ravistelemaan olkapäitä ja koskettelemaan varpaita. Ei siinä ole mitään järkeä. Sillä pitää olla joku työntekemiseen liittyvä funktio, esimerkiksi vaikka jalkautuminen työkohteeseen.

Lisäksi ehdotettiin aktiivisuusrannekkeiden käyttöä ja tuotiin esille, että työpaikalle tarvittaisiin lukittu sisätila pyörille. Kaiken kaikkiaan ajateltiin, että nykyisiä liikuntamahdollisuuksia pitäisi tuoda enemmän esille ja uusiakin ideoita voisi kehitellä. Henkilöstö oli myös sitä mieltä, että liikunta lähtee omasta motivaatiosta, mutta organisaatio voi tarjota mahdollisuuksia.

Liikunta lähtee omasta halusta. Lähinnä, että on mahdollisuus liikkumiseen.



KUVIO 3. Henkilöstön aktivointi liikuntaan

5.2 Henkilöstön liikunta-aktiivisuutta edistävä organisaation tuki

Henkilöstö esitti myös näkemyksiä yhtiöstä henkilöstön liikunnan edistäjänä tällä hetkellä. Lisäksi henkilöstö toi esille ajatuksiaan liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavista työolosuhteista ja yhtiön liikuntapalveluista sekä liikunnan edistämistyöstä organisaatiossa.

5.2.1 Näkemyksiä yhtiöstä henkilöstön liikunnan edistäjänä

Kerätyssä aineistossa henkilöstö kuvasi yhtiötä liikunnan edistäjänä laajasti. Henkilöstö kuvasi sekä yhtiön tämänhetkistä tilannetta liikunnan edistäjänä lähinnä toteavaan sävyyn että yhtiötä erilaisin adjektiivein arvottaen toimintaa. Myös ennen-nykyään -ajattelua oli havaittavissa.

Henkilöstön vastauksista nousi esille osaltaan toiminnan sisältö, jota kuvattiin neutraalisti. Yhtiön kerrottiin tukevan henkilöstön liikuntaa vuosittaisella liikuntarahalla/-kortilla sekä erilaisilla alennuksilla. Yhtiön mainittiin tukevan kaiken kaikkiaan vapaa-ajan liikuntaa. Vastaajat muistuttivat, että yhtiöllä on kolmessa toimipisteessä henkilöstön käytössä oleva ilmainen kuntosali sekä lisäksi alennuksia talon ulkopuolisille kuntosaleille. Vastauksista ilmenivät niin ikään laskettelumahdollisuus, Rukan-matkat, kylpyläedut, frisbeegolfin tukeminen sekä kaukalopallo- ja salibandyvuorot. Eräässä yhtiön toimipisteessä porrastreeniä tulee huomaamatta. Samoin sähköpyöristä tiedettiin. Yhtiön nähtiin ylipäätään pyrkivän lisäämään työhyvinvointia.

(Organisaatio) edistää henkilöstönsä liikuntaa esim. kylpyläkortilla, laskettelulipuilla ja tukee henkilöstöä Edenred-virikekortilla, jolla voi myös maksaa liikuntapalveluja.

(Organisaatiolla) on käytössä polkupyöriä pienten matkojen liikkumiseen toimipaikkojen välillä.

Puolet vastaajista kertoi kokevansa yhtiön erinomaiseksi henkilöstön liikunnan edistäjäksi. Valtaosan mukaan yhtiö suhtautuu liikunnan harrastamiseen ylipäätään positiivisesti. Henkilöstöklubin toimintaakin kiiteltiin. Yhtiön riemuuttiin kiinnittävän hienosti huomiota liikuntaan kannustamiseen. Toisaalta osoitettiin kiinnostusta salibandyvuoroihin, mutta harmiteltiin niiden myöhäistä ajankohtaa. Osallistujat kokivat, että liikuntaa voi harrastaa myös työpäivän lomassa, työtilanne huomioiden. Iloa herätti vanhojen unohtuneiden harrastusten tukeminen, mutta toisaalta oli saatu myös uusia liikuntakokemuksia. Esille tuotiin niin ikään, että myös työturvallisuudesta on huolehdittu, eikä esimerkiksi raskaita nostoja tehdä ilman

apuvälineitä. Suorasti tai epäsuorasti kuitenkin pelättiin, että liikuntaetuja saatetaan tulevaisuudessa heikentää.

(Organisaatio) edistää mielestäni henkilöstön liikuntaa erittäin hyvin ja monella tavalla. Meille on käytössä liikuntasetelit (nykyään kortti) ja meillä on oma klubi joka järjestää erilaisia liikuntatapahtumia ja -etuja. Niin kesä- kuin talvikaudellakin.

Toisaalta noin kolmannes näki liikunnan yhtiön heikkona lenkkinä. Yhtiön kuvailtiin edistävän henkilöstön liikuntaa vain heikosti. Toiminnan esitettiin olevan pienimuotoista ja vähimmäisvaatimukset täyttävää, eikä ”mitään erityistä ole tehty muutamaan vuoteen”. Liikunta on kuulunut juhlapuheissa, mutta vähän itse toiminnassa. Erikoiseksi niin ikään koettiin, ettei määräaikaisessa työsuhteessa oleville tarjota talon liikuntaetuja – tämän koettiin heikentävän työnantajamielikuvaa. Myös ainoastaan vapaa-ajan liikunnan tukeminen nähtiin huonona asiana ja todettiin, että työpäivien aikainen liikkuminen eri toimipisteiden välillä tapahtuu autoilla. Samoin liikunnan yhdistäminen ylipäättään työpäivään miellettiin haasteelliseksi. Lisäksi ajateltiin, ettei yksilölajeihin välttämättä kannusteta ja yhtiön omien kuntosalien poistamista moitittiin. Vastaajat ihmettelivät, että henkilöstöedut ovat yksipuolisia ja tukevat jo valmiiksi aktiivisia: kaikkia eivät kuntosalit ja pelivuorot kiinnosta.

Tällä hetkellä yhtiö tekee todella vähän terveyden ja liikunnan edistämisen suhteen. Monissa työyhteisöissä liikunta ja terveysasiat ovat tärkeässä asiassa, mutta meillä se on jäänyt todella huonolle jamalle.

Viidesosa vastaajista kuvaili yhtiötä liikunnan edistäjänä melko neutraalisti ja toimintaa tavanomaiseksi. Yhtiön ajateltiin olevan liikunnan edistäjänä ”ihan ok”. Vastauksissa mainittiin, että myös henkilöstöklubin ulkopuolella voisi olla toimintaa, joka edistäisi liikuntaa työpaikalla. Toiminnan kerrottiin lisäksi olevan enemmän jaksottaista kuin jatkuvaa. Toisaalta koettiin, että klubi järjestää hyvin toimintaa, mutta arkiliikunnan lisäämiseen olisi kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota.

Uskon, että (organisaatio) on hyvin tavallinen yritys liikunnan edistäjänä.

Henkilöstön näkemyksistä kumpusi myös jonkin verran kaipuuta menneisiin hyviin aikoihin. Smartum-setelien vaihtaminen Enenred-korttiin oli koettu huonoksi muutokseksi, koska nykyistä korttia ei pysty hyödyntämään pienimmissä järjestöissä. Samoin kerrottiin vuonna 2012 alkaneesta työhyvinvointiprojektista, jonka yhteydessä henkilöstö oli päässyt kuntotesteihin ja kehonkoostumusmittauksiin – silloin oli kannustettu liikkumaan. Lisäksi

järjestetyn liikuntatoiminnan perään haikailtiin ja entistä liikuntahallia sekä yhteisiä aamujumppatuokioita ikävöitiin. Esiin nousi siis se, ettei hyviä käytäntöjä saisi purkaa.

(Organisaatiolla) oli oma liikunta- ja kuntosali, jotka tuhottiin myymällä kiinteistö pois, aivan järjestön teko ja samalla henkilöstön omaehtoisia liikuntamahdollisuuksia heikennettiin huomattavasti, samalla alettiin tuhoamaan myös eri porukkaliikunnan kautta aikaansaattua yhteishenkeä.

5.2.2 Työolosuhteet

Vastaajat pohtivat, että kunnan suihkutilat mahdollistaisivat nykyistä paremmin työmatkaliikunnan. Toisaalta ilmaistiin, että niiden puute työtilojen lähetyviltä tällä hetkellä on kokonaan esteenä työmatkaliikunnalle, toisaalta kerrottiin, että työpaikalla on kyllä suihku, joka mahdollistaisi työmatkaliikunnan – toisin sanoen henkilöt kokivat olevansa tässä asiassa eriarvoisessa asemassa. Peseytymis- ja pukeutumistilat nähtiin kaiken kaikkiaan keskimäärin heikoiksi. Mahdollisuutta suihkussakäyntiin toivottiin etenkin aamuihin.

Suihku- ja pukkaritilat ovat tällä hetkellä säällittävät. Kulkisin työmatkoja enemmän pyöräillen, mutta käytännössä peseytyminen urakan päätteeksi on aika surkeasti järjestettävissä. Suihkuja on vain pari eikä pukkariteita käytännössä ollenkaan.

Työajan lyhentämistä ja joustavaa työaikaä ehdotettiin myös yleisesti. Toimistokeskeisestä työntekeksen kulttuurista olisi henkilöstön mukaan päästävää eroon. Etätöön ajateltiin mahdollistavan liikuntaä nykyistä enemmän ja joustavan työajan lisäävän työn tauottamista liikunnan avulla.

Työaika 40h/viikko (ruokatuntien kanssa 42,5h) ilman TES:in mukaisia työajanlyhennysvapaita vie aikaa harrastusmahdollisuuksilta. Koska esim. lapsiperheissä aika on muutenkin kortilla on luovuttava jostain seuraavista a) aika töissä, b) aika perheen parissa, c) aika liikunnan parissa tai d) lepoon käytetty aika (=uni). Helpoimpia valintoja näistä usein ovat kolme viimeistä, ne ovat tosin 3 tärkeintä henkilön hyvinvoinnin kannalta.

Toimipisteissä arvostettaisiin lisäksi erilaisia virikkeellisiä liikuntavälineitä, kuten leuanvetotankoa, joita voisi käyttää työajalla. Liikkumiselle varattu tila vaikka parin kuntopyörän ja käsipainojen ynnä muiden kanssa ei myöskään olisi pahitteeksi.

liikuntavälineitä toimistolle ja toimintaympäristö sellaiseksi että niitä kehtaa käyttää

Taukojumppaa ja ylipäätään jonkinlaista ohjattua taukoliikuntaa harrastettaisiin mielellään. Esimiehiä haastettiin mukaan jumppaamaan ja esitettiin, että tiimien viikkopalaverit voitaisiin aloittaa pienellä verryttelyllä. Tosin pohdittiin, olisiko toimipisteissä tähän tarkoitukseen soveltuvia tiloja.

mielestäni koko yritykseen tulisi ottaa käyttöön taukojumppatoiminto. Tämä käytössä monilla tutuillani ja on havaittu hyväksi. Esim. kerran viikkoon ohjaaja pitäisi taukojumppaa eri toimipisteissä.

Oman työpisteen kehittämistä liikunnallista käyttäytymistä tukevaksi määriteltiin niin ikään. Työpisteille haluttaisiin esimerkiksi roikuntatankoja, jumppapalloja ja -keppejä sekä kuminauhoja. Sähkötyöpöytien miellettiin epäsuorasti edistävän liikuntaa ja niiden hankintaa kaikille odotettiin erittäin paljon.

Käsipainoja ja tasapainolautoja ja selätin työpisteisiin.

Esiin nostettiin toive siitä, että lyhyet matkat kesken työpäivän eri toimipisteiden välillä voisi kulkea lihasvoimin kävellen tai pyörällä. Tämä vastaajien mukaan mahdollistuisi, jos palavereihin varattaisiin riittävästi siirtymäaikaa. Asiaa mitattiin imagokysymyksenä.

Jokaisen toimipisteen edustalla tulisi olla riittävästi polkupyöräparkkeja. Niiden tulisi olla korostetun lähellä pääovea ja korostetun hienoja, jotta tulisi vaikutelma fossiilivapaan liikkumisen arvostamisesta yhtiössä.

Yksilöllisiä, liikkumista mahdollistavia työvaatteitakin toivottiin.



KUVIO 5. Työolosuhteiden kehittäminen liikuntaa edistäviksi

5.2.3 Liikuntapalvelut

Henkilöstö toivoi personal trainer -tyyppistä palvelua, joka sisältäisi kehonkoostumusmittauksia. Näiden koettiin motivoivan liikuntaan. Osa toivoi PT-palvelua pitempiaikaisesti, osa ikään kuin kimmokkeeksi aloittaa liikunta. Vastauksista ilmeni, että joukossa oli jo palvelua käyttäneitä sekä niitä, jotka eivät kovin paljon liiku. Moni ilmaisi, että tarvitsisi asiantuntevaa ohjausta esimerkiksi siinä, miten liikkeitä tehdään kuntosalilla oikein ja miten ylipäätään kannattaisi salilla toimia. Kuntosaliharjoittelu sinällään kiinnosti suuressa määrin, mutta osa henkilöstöstä poti siis osaamattomuuttaan ja kaipasi jonkun osaavamman tekemää harjoitusohjelmaa. Myös ravitsemusneuvontaa sisältävää liikuntavalmennusta matkapuhelinversiona esitettiin.

Istumatyötä tekeville suunnattu treeniohjelma (punnit + aerobinen), ja mahdollisuus ohjastusti opetella kyseiset liikkeet kuntosalilla tms, yksin tai pienryhmissä.

Yhteiset liikuntavuorot ja ryhmäliikunta eri muodoissaan (muun muassa jumpat, salibandy, pesäpallo, jalkapallo) kiinnosti laajasti. Vastaajat esittivät myös toiveen siitä, että liikuntaa voisi harrastaa heti työpäivän päätteeksi tai alkuillasta. Porukkaliikunnan nähtiin olevan hyvä keino parantaa yhteishenkeä. Yksi vastaaja kertoi olevansa kiinnostunut juoksukoulusta ja mietti, voisiko sellaista järjestää.

Voisi kuvitella, että näin isossa porukassa olisi kiinnostusta yhteisille ohjatuille liikuntatunneille. Esimerkiksi kuntopiiri tai spinning jossain kuntokeskuksessa. Itselle esimerkiksi nyt tarjolla oleva sähly ei ole niin kiinnostava, enemmän taitaa olla noiden äijien juttu.

Henkilöstö pohti erilaisia lajikokeiluja. Tutustumista ja opastusta kaivattiin esimerkiksi hiihtoon, lasketteluun, golfiin, joogaan ja CrossFitiin.

Mahdollisuus mennä tutustumaan eri liikuntamuotoihin yhdessä muiden kanssa.

Vastaajat täydentäisivät sopimuksia erilaisten liikuntaa tarjoavien tahojen kanssa. Vapaaalippuja kylpylöihin ja kuntosaleille toivottiin.

Liikuntapalveluihin pääsy alennettuun hintaan tai jopa ilman maksua.

Samoin hierontapalveluiden tukemisesta vastaajat huolehtivat. Toimipisteille ehdotettiin kiertävää hierojaa.

Ihan täydellistä olisi, jos työpaikalla kävisi kohtuuhintainen hieroja, jolta voisi varata vaikkapa puolen tunnin ajan työpäivän lomaan.

Henkilöstö kaipasi liikuntapalveluihin ylipäättään nykyistä suurempaa rahallista panostusta, enemmän virikerahaa tai suurempia alennusprosentteja jumppiin ja kuntosaleille. Rahallisen tuen uskottiin myös aidosti tukevan liikuntaharrastusta, esimerkiksi kuntosaliharjoittelua. Taloudellista tukea mietittiin erityisesti uuden lajin aloittamiseen ja lihaskuntoa parantaviin lajeihin. Lisäksi henkilöstöklubille kaipailtiin lisää rahaa liikuntavuorojen järjestämiseen.

Tykkäisin myös kokeilla esim. pilatesta tai joogaa, jotka voisivat myös vaikuttaa työssä jaksamiseen niiden rauhoittavan/rentouttavan luonteen vuoksi. Jos kyseisiä lajeja pääsisi jollain tapaa kokeilemaan edullisemmin yhtiön kautta, niin kokeilisin ilman muuta.

Henkilöstö kirjoitti siitä, että yhtiön liikuntapalveluiden pitäisi olla monipuolisia. Tukea kannatettiin siis mahdollisimman monelle liikuntamuodolle riippuen sekä henkilön kuntotasosta ja terveydentilasta että kiinnostuksista.

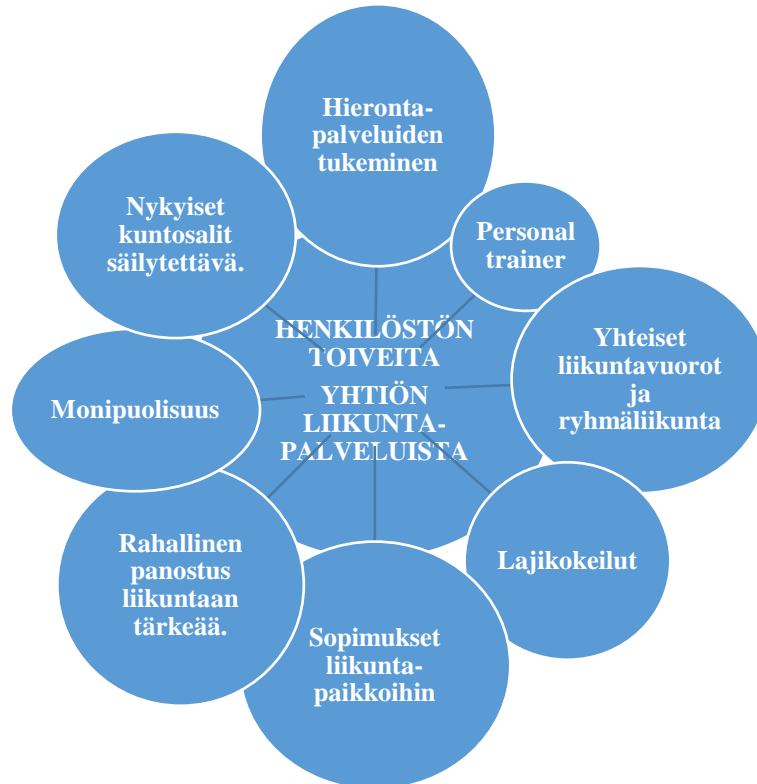
Tietysti mahdollisimman monipuoliset. Tulisi olla mielekästä liikuntaa johon mielellään lähtisi (jotain uutta trendikästä ja myös tuttua turvallista)

Osa vastaajista selitti suoraan, että nykyiset liikuntapalvelut (vuosittainen liikuntaraha ym.) ovat hyviä ja riittävät.

Nämä nykyiset riittävät minulle täysin.

Nykyiset kuntosalit miellettiin erittäin merkittäviksi työkykyä ja hyvinvointia edistäviksi palveluiksi. Erityisesti toimistotyöläiset kertoivat, että kuntosalimahdollisuus on loistava etu. Ilmaista kuntosalia toivottiin kahden toimipisteen lisäksi myös päätoimipisteeseen. Osa vastaajista moitti kuitenkin nykyisten kuntosalien olevan huonossa kunnossa ja tahtoi niiden kunnostusta sekä ilmeen kohennusta tälle vuosikymmenelle.

Omat nykyiset kuntosalit säilytettävä koska niissä kynnys lähteä salille on kaikille matala.



KUVIO 6. Henkilöstön toiveita yhtiön liikuntapalveluista

5.2.4 Liikunnan edistämistyö yhtiössä

Osa henkilöstöstä painotti nykyisiä, jo olemassa olevia toiminnan muotoja. Osan mielestä toimintaa kannattaisi toteuttaa henkilöstöklubin kautta, mutta muita halukkaita voitaisiin toki kysyä mukaan toimintaan.

Meillä toimii jo klubi, joka on oikeastaan se ainoa ryhmä, joka suunnittelee ja järjestää liikunnallista toimintaa. Se on paljon näiden henkilöiden aktiivisuudesta ja tarmosta kiinni... siis tämä liikunnan edistäminen työpaikalla.

Henkilöstön mielestä omat työt saattavat hankaloittaa toimintaan osallistumista; työt jäävät odottamaan, jos on mukana liikunnan suunnittelussa työajalla. Tärkeäksi nähtiin, että liikunnan edistämiseen käytetty aika määriteltäisiin työajaksi. Jotkut epäilivät, ettei organisaatiossa ole nykyisellään resursseja ja/tai kiinnostusta osallistua liikunnan edistämiseen. Tiimipäiviin ehdotettiin liikuntaan liittyvää suunnittelua ja toteutusta. Toisaalta pohdittiin, että asian tiimoilta voisi järjestää jonkinlaisia työpajoja ja liikunnan toteuttaminen voisi tapahtua sitten tiimeittäin.

Suunnittelutyölle tulisi varata osallistujille selkeä aikaresurssi, jottei osallistuminen kuormita liikaa oman työn ohessa sekä jää näkymättömäksi työksi.

Vastaajat ilmaisivat, että tämänkaltaiseen toimintaan osallistumisesta tulisi tai voisi palkita. Jonkinlainen palkinto tai pieni porkkana olisi asia, johon kannattaisi panostaa. Palkkio voisi olla kertaluontoinen korvaus siitä, että on saanut aktivoitua porukkaa ja järjestettyä liikuntavuoron tai jonkin muun liikunta-aktiviteetin, johon osallistuu henkilöstöä säännöllisesti. Myös hyvistä ehdotuksista voisi palkita.

Joku pikku porkkana, varmasti löytyy aina joku porukka, joka haluaa osallistua tällaiseen touhuun.

Vastaajat esittivät, että toimintaa voisi suunnitella pienemmissä ryhmissä vapaaehtoisten voimin. Liikunnan edistämisyhmän perustamista ehdotettiin. Näissä tapaamisissa voisi yhdessä pohtia liikkumisen erilaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. Hyvä olisi mainostaa, mitä työ pitää sisällään – sitä kautta löytyisi asiasta kiinnostuneita henkilöitä.

Itse ainakin voisin osallistua työryhmään, joka järjestää liikunnallisia tapahtumia
Toisaalta joidenkin mielestä liikunnasta ja sen edistämisestä voisi vastata yksi tai muutama henkilö. Esimiehiä esitettiin liikunnan sanansaattajiksi, samoin aktivaattoreita / liikunnan

lähettiläitä. Lisäksi muistutettiin, että liikuntaa voi edistää yhdessä työsuojelutoimikunnan ja henkilöstökerhon kanssa.

Myös vertaistuki eri muodoissaan nousi esille. Innokkaat harrastajat voisivat esitellä omaa harrastustaan, jolloin kynnys tarttua uuteen liikuntamuotoon helpottuisi.

Ryhmä henkilöitä saa ensin käyttää pari tuntia viikossa kesken työpäivän liikuntaan.

Tämän jälkeen tarinoita Yammeriin/Einariin, että miltä se nyt tuntui.

Keinoksi henkilöstön aktivoimiseksi liikunnan edistämistyöhön ehdotettiin myös erilaisten tapahtumien järjestämistä.

Vastaajat muistuttivat vaikutusmahdollisuudesta – jokainen henkilö voi olla potentiaalinen ideanikkari. Jokainen voisi halutessaan tehdä liikuntaan liittyviä ehdotuksia tai avauksia ja uusien ideoiden ehdottamiselle tulisi olla matala kynnys. Esiin nostettiin, että työntekijöiden harrastuksia olisi hyvä kartoittaa ja suunnitella toimintaa tältä pohjalta. Henkilöstöä voisi yksinkertaisesti kysyä mukaan toimintaan ja toimipisteisiin voitaisiin laittaa ideatauluja. Asiasta voisi puhua missä tahansa: yhteisissä kokouksissa, palaverissa, henkilökohtaisissa keskusteluissa.

Kerrotaan ihmisille mahdollisuudesta osallistua tällaisiin tilaisuuksiin, ei rajata osallistujajoukkoa ennalta, vaan otetaan koko henkilöstö mukaan.

Osa vastaajista kuitenkin kyseenalaisti toiminnan tavoitavuutta ja näki omatoimisen liikkumisen parhaaksi henkilöstöliikunnan muodoksi.

Tarvitseeko henkilöstöä aktivoida? Kaikki eivät halua kumminkaan harrastaa samaa liikuntaa, joten ei siitä pidä ainakaan tehdä mitään pakkopullaa. Kannustetaan mieluummin vaikka tupakoinnin lopettamiseen tai yleisesti terveellisiin elämäntapoihin.



KUVIO 7. Liikunnan edistäminen yrityksessä

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata erään suomalaisyhtiön henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Henkilöstö kertoikin kattavasti liikuntaan ohjaamiseen ja liikunta-aktiivisuutta edistävään organisaation tukeen liittyvistä näkemyksistään. Liikuntaan ohjaamiseen liittyi osaltaan ristiriitaisia näkemyksiä, mutta henkilöstöstä suurin osa toi esille pehmeitä aktivointikeinoja työhyvinvointia korostaen. Organisaation kokonaisvaltaisella tuella koettiin olevan henkilöstön liikuntaa edistävä vaikutus.

6.1.1 Työterveyshuolto voisi ohjata liikkumaan – yhtiössä olennaista kannustaminen

Henkilöstö kohdisti tässä tutkimuksessa työterveyshuollon ohjaukseen ja tukeen runsaasti odotuksia. Henkilöstö toivoi terveystarkastusten ja kuntotestien järjestämistä. Myös ohjauksen yksilöllisyys koettiin tärkeäksi. Henkilöstö näki, että sopivia liikuntamuotoja tulisi suositella asiakaslähtöisesti, ja liikuntaohjelmassa työntekijän huomioimen yksilönä onkin todettu ensiarvoiseksi (Bruton 2012). Aiemmissa tutkimuksissa (Rongen ym. 2014) on niin ikään havaittu, että työntekijän huono terveydentila voi heikentää osallistumisinnostusta työpaikan liikuntaan ja tässä tutkimuksessa toivottiinkin erilaisten sairauksien huomioimista liikuntaohjauksessa. Lisäksi esitettiin ravitsemusneuvontaa liikkumisinnon edistämiseksi ja fysioterapeutin tapaamisten nähtiin tukevan liikunnan harrastamista; vaikuttavimmat interventiot ovatkin sisältäneet useita komponentteja (Schröer ym. 2014).

Osa vastaajista koki, ettei liikunnan edistäminen ole työterveyshuollon asia tai ettei työterveyshuolto pysty juuri vaikuttamaan henkilöstön liikunta-aktiivisuuteen. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on noussut esiin tärkeänä työpaikkojen liikunnan edistämiseen vaikuttavana tekijänä kaiken kaikkiaan aiemmissa tutkimuksissa (Chae ym. 2015; Merrill & Merrill 2014; Viester ym. 2015). Laaja elämäntapaohjaus on todettu tehokkaaksi keinoksi edistää terveyttä työpaikan hyvinvointiohjelmassa (Merrill & Merrill 2014).

Tässä tutkimuksessa henkilöstö esitti myös selkeitä näkemyksiä siitä, millaisella tyylillä ja millaisilla keinoilla (kanavat) liikunnasta tulisi yhtiössä viestiä. Erityisesti liikunnan

yleishyödyllisyydestä ja positiivisista vaikutuksista hyvinvointiin sekä työssäjaksamiseen tulisi henkilöstön mukaan viestiä. Liikunnan riemukin tuli esille, samoin liikuntaan kannustamisen ja asenneilmapiirin henkilöstö mielsi hyvin oleelliseksi. Henkilöstö nosti esiin liikunnasta viestimiseen manuaalisia ja suullisia keinoja, mutta suosituimmaksi viestintäkeinoksi nähtiin erilaisten sähköisten medioiden hyödyntäminen. Henkilöstön näkemykset liikunnasta viestimisestä eivät ole aiemmissa selvityksissä nousseet juurikaan esiin. Esimerkiksi Quick ja kumppanit (2015) ovat kuitenkin toteuttaneet terveyskampanjan, jossa hyödynnettiin manuaalisia keinoja, kuten postereita ja tämän seurauksena entistä useampi työntekijä alkoi käyttää portaita hissien sijasta. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden saavutettavuuteen tulisi aiempien tutkimusten mukaan kiinnittää toimeenpanoissa nykyistä enemmän huomiota (van Wormer ym. 2012).

Henkilöstö esitti tutkimuksessa erilaisia aktivointikeinoja liikuntaan ohjaamiseksi. Henkilöstö näki, että eritasoisten liikkujien huomiointi on tärkeää liikunnan edistämässä ja myös Kennyn ja kollegoiden (2016) katsauksessa painottuu osaltaan erilaisten kohderyhmien huomiointi työpaikan liikuntaa mietittäessä. Johtajien tuki ja osallistuminen ohjelmiin on koettu tärkeäksi Brutonin ja kumppanien (2012) katsauksessa ja tässä tutkimuksessa koko organisaation ja erityisesti johdon suhtautuminen liikuntaan ylipäättään niin ikään nähtiin tärkeäksi. Aiemmissa selvityksissä jo interventioon osallistuminen on ollut runsaampaa niillä osallistujilla, jotka intervention alkaessa saivat tukea esimiehiltään (Bardus ym. 2014; Procter ym. 2014; Rongen ym. 2014). Samoin työntekijöiden kokemus hyvästä työilmapiiristä on ollut positiivisesti yhteydessä kiinnostuneisuuteen liikuntaa kohtaan ja lisännyt työntekijöiden liikuntaaktiivisuutta (Huddleston ym. 2012).

Tässä tutkimuksessa henkilöstö kaipasi paljon valistusta ja neuvontaa, mikä on ollut suosittua aiemmissakin tutkimuksissa (Schaller ym. 2016). Henkilöstön liikkuminen on niin ikään lisääntynyt interventioissa, joissa liikuntaa on tuettu rahallisesti (Soler ym. 2010) ja rahallinen tuki koettiin tärkeäksi myös tässä tutkimuksessa. Yhdessä liikkumista työtovereiden kanssa ehdotettiin; virkistystarkoituksessa tapahtuvan liikunnan onkin todettu lisäävän työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta (Bruton ym. 2012). Samoin Rongenin ja kollegoiden (2014) tutkimuksessa työtoverien tuki lisäsi työpaikkaliikuntaan osallistumista.

Työmatkaliikunnan edistämässä on hyödynnetty muun muassa käyttäytymisen muutostekniikoita (Procter ym. 2014). Kaiken kaikkiaan vaikuttavimmat interventiot ovat

sisältäneet yhtenä komponenttina työmatkaliikuntaa (Schröer ym. 2014) ja tässäkin tutkimuksessa työmatkaliikunnan tukeminen nähtiin yhdeksi keinoksi ohjata liikkumaan. Myös yhtiön epäsuorasti liikuntatottumuksiin vaikuttavia negatiiviseksi koettuja toimintatapoja hämmästeltiin. Pescud ryhmineen (2015) onkin todennut, että työnantajien näkemyksiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä työpaikalla vaikuttavat ensisijaisesti muun muassa työnantajien ymmärrys työpaikan terveyteen vaikuttavista tekijöistä. Toisaalta työpaikkojen liikuntainterventioissa moni osallistuja on raportoinut osallistumissyiksi juuri painonhallinnan (Bardus ym. 2014) ja tässäkin tutkimuksessa liikunnan edistämiseksi toivottiin painonhallintaryhmän tai -pudotuskilpailun järjestämistä. Myös organisaation järjestämiä erilaisia liikuntahaasteita tai -kisoja ehdotettiin, kun taas Evansin ja kollegoiden (2016) selvityksessä tiimien välinen kilpailu on saanut jotkut työntekijät kyseenalaistamaan oman panoksensa työpaikalla, vaikkakin kilpailu tutkimuksen mukaan motivoi useimpia osallistumaan liikuntainterventioon.

Yli puolet tähän tutkimukseen osallistuneista toivoi liikuntamahdollisuutta työajalla. Joidenkin mielestä liikkumisesta pitäisi myös palkita. Istumisen tauottamistakin – ja samalla liikunnan lisäämistä – toivottiin erittäin paljon. Aiemmissä tutkimuksissa (Puig-Ribera ym. 2017) työpäivänaikaisen istumisen vähenemisen on todettu vaikuttavan muun muassa työsuorituksen. Tässä tutkimuksessa toivottiin niin ikään liikunnan massatapahtumiin osallistumisen kustantamista, yhtiöön nykyistä tasavertaisempia liikuntamahdollisuuksia sekä perheliikunnan tukemista. Aiemman näytön perusteella (Bruton ym. 2012) työpaikkojen tulisikin tukea nimenomaan vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa. Katsauksissa yhtenä syynä työpaikan liikuntainterventioon osallistumattomuudelle on ollut myös ajanpuute (Edmunds ym. 2013; Marco ym. 2014). Tässä tutkimuksessa muistutettiin, että työpaikalla tai -ajalla mahdollisesti tapahtuvan liikunnan pitäisi olla tilanteeseen sopivaa eli yhtiölähtöistä, mistä ei löydetty aiempia tutkimuksia, mutta mikä tosin painottuu johtamiseen liittyvässä muussa kirjallisuudessa (Crane & Matten 2010). Henkilöstöstä osa oli myös sitä mieltä, että liikunta lähtee omasta motivaatiosta, mutta organisaatio voi tarjota mahdollisuuksia. Kuitenkin metodologisesti laadukkaissa tutkimuksissa (Laing ym. 2012) on tuotu esille, että terveydellistä riskikäyttäytymistä voidaan ennaltaehkäistä työpaikoilla toimeenpanemalla näyttöön perustuvia terveyttä edistäviä ohjelmia.

6.1.2 Henkilöstön liikunta-aktiivisuutta tuetaan jo monin tavoin – työolosuhteet liikunnan edistämisessä avainasemassa

Henkilöstö esitti selkeitä näkemyksiä yhtiöstä henkilöstön liikunnan edistäjänä. Kaiken kaikkiaan puolet vastaajista kertoi kokevansa yhtiön erinomaiseksi henkilöstön liikunnan edistäjäksi. Toisaalta osa näki liikunnan yhtiön heikkona lenkinä; muun muassa ihmeteltiin, että henkilöstöedut tukevat lähinnä jo valmiiksi aktiivisia. Viidesosa vastaajista kuvaili yhtiötä liikunnan edistäjänä melko neutraalisti ja toimintaa tavanomaiseksi. Toiminnan kerrottiin olevan enemmän jaksottaista kuin jatkuvaa. Esiin nousivat myös hyvät käytännöt – tai niiden purkaminen. Edmundsin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa ennen muuta aiemmat negatiiviset liikuntakokemukset olivat syynä siihen, että työpaikan liikuntakulttuuri koettiin kielteisenä, mikä ei tässä tutkimuksessa noussut esille.

Työolosuhteiden nähtiin olevan liikunnan edistämisessä monella tapaa avainasemassa, esimerkiksi suihkutilojen sopivuutta pohdittiin. Myös Rongenin ja kumppanien (2014) analyysissä muun muassa heikot liikuntaolosuhteet vähensivät työpaikan liikuntainterventioon osallistumista selkeästi. Tässä tutkimuksessa työajan lyhentämistä ja joustavaa työaikaähdotettiin yleisesti. Toimipisteisiin pohdittiin lisäksi erilaisia liikuntavälineitä, joita voisi käyttää työajalla sekä taukojumppaa tai muuta ohjattua taukoliikuntaa. Oman työpisteen kehittämistä liikunnallista käyttäytymistä tukevaksi toivottiin niin ikään; vastaavasti Tobinin ja kumppaneiden (2016) interventiotutkimuksessa havaittiinkin seisomisen mahdollistavan työaseman vähentävän istumista merkittävästi ja parantavan työkykyä. Esiin nostettiin tässä tutkimuksessa myös toive kesken työpäivän tapahtuvien lyhyiden matkojen kulkemisesta kävellen tai pyörällä, mutta aiemmin (Thomas ym. 2015) on ilmennyt, että muun muassa aikataulutus voi vaikuttaa siirtymätilanteissa liikkumistavan valintaan, mikä nousi esille epäsuorasti myös tässä tutkimuksessa.

Liikuntapalveluiden ajateltiin edistävän henkilöstön liikunta-aktiivisuutta monin tavoin. Henkilöstöstä moni toivoi personal trainer -tyyppistä palvelua, jonka koettiin motivoivan liikuntaan. Kuntosaliharjoittelu sinällään kiinnosti suuresti määrin, mutta moni poti osaamattomuuttaan. Vastaavasti Iwasakin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa minäpystyvyys ennusti tavoitteiden asettamista sekä lisäsi fyysistä aktiivisuutta ja Edmundsin ja kollegoiden (2013) selvityksessä vähensi osallistumista interventioon. Tässä tutkimuksessa henkilöstö esitti kiinnostustaan yhteisiin liikuntavuoroihin ja ryhmäliikuntaan sekä pohti

lajikokeiluja. Osa esimerkiksi täydentäisi sopimuksia erilaisten liikuntaa tarjoavien tahojen kanssa. Jotkut kaipasivat liikuntapalveluihin ylipäättään nykyistä suurempaa rahallista panostusta. Nykyiset kuntosalit miellettiin erittäin merkittäviksi työkykyä ja hyvinvointia edistäviksi palveluiksi, mutta yhtiön liikuntapalveluilta kaivattiin myös monipuolisuutta. Aiemmin onkin todettu (Edmunds ym. 2013), että liikuntapalveluiden heikkous ja fyysisen ympäristön houkuttelemattomuus voivat vähentää liikkumisintoa.

Henkilöstö näki, että työt saattaisivat hankaloittaa työpaikalla liikunnan edistämistyöhön osallistumista. Henkilöstö esitti monenkirjavia näkemyksiä siitä, miten liikunnan edistämistyötä voisi yhtiössä toteuttaa. Joidenkin mukaan toimintaa voisi suunnitella pienemmissä ryhmissä vapaaehtoisten voimin, toisaalta joidenkin mielestä liikunnasta ja sen edistämisestä voisi vastata yksi tai muutama henkilö. Myös vertaistuki nousi liikunnan edistämistyön yhteydessä esille.

Aittasalon ja kollegoiden (2017) monialaiseen vuoden kestäneeseen interventioon osallistui kaiken kaikkiaan 12 työpaikkaa ja jokaiselle työpaikalle muodostettiin oma tiimi edistämään fyysistä aktiivisuutta ja muuta terveyskäyttäytymistä niin organisaatio-, työyksikkö- kuin työntekijätasolla. Tiimit saivat ohjausta säännöllisissä tapaamisissa ja työpajoissa, sekä tuekseen materiaalia. Aittasalon ja kumppanien tutkimus osaltaan alleviivaakin sitä näkemystä, että työpaikoilla voidaan systemaattisilla toteutuksilla saavuttaa merkityksellisiä muutoksia työntekijöiden fyysisessä kunnossa ja terveyskäyttäytymisessä. Tässä tutkimuksessa henkilöstö muistutti lisäksi ylipäättään vaikutusmahdollisuudesta liikunnan edistämistyössä, mikä on jo lähtökohtaisesti terveyden edistämisessä tärkeää (Fertman & Allensworth 2016).

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa on pyritty puntaroimaan luotettavuutta jokaisen valinnan kohdalla: suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, tulkintaan ja johtopäätöksiin, kuten muun muassa Tuomi ja Sarajärvi (2009, 134–139) ohjeistavat. Myös tutkijan ennakkoluuloja ja arvoja on pohdittu tutkimusta toteutettaessa.

Tutkimuksen toteuttaminen on kestänyt vajaan vuoden, mikä on sopinut hyvin tutkijan elämäntilanteeseen ja mahdollistanut täsmällisen työskentelyn. Tutkielman aihe on monin

tavoin ajankohtainen: liikunnalla voidaan monen tässä työssä esitetyn tutkimuksen mukaan ehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä.

Tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä on käytetty lähteinä pääasiassa kansainvälisiä, vertaisarvioituja ja tuorehkoja alkuperäisartikkeleita. Systemaattisessa tiedonhaussa on pyritty valikoimaan tutkielman lähteiksi laadukkaita katsauksia ja meta-analyyseja. Eniten haasteita on aiheuttanut työlainsäädännön ja sitä kautta terveydenedistämiskäytänteiden erilaisuus eri puolilla maailmaa, mikä näkyy myös tämän tutkielman taustakirjallisuudessa.

Tutkimusmenetelmät valikoituivat tutkimuksen tarkoituksen pohjalta. Halutessamme tietää mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat on kysely yksi tiedonkeruumenetelmän vaihtoehto (Hirsjärvi ym. 2009, 185). Strukturoimaton, avoimiin kysymyksiin perustuva kysely soveltui hyvin aineistonkeruumenetelmäksi, koska osallistumismahdollisuus haluttiin antaa koko henkilöstölle. Koko henkilöstöä ei olisi ollut mahdollista haastatella ja toisaalta strukturoitu kysely olisi antanut liian vähän tilaa vastaajille tilanteessa, jossa asiasta (henkilöstön näkemyksistä) tiedettiin vähän. Aineistonhankinnassa tulee myös suosia metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille (Hirsjärvi ym. 2009, 164, 181). Lisäksi, jos yhtiössä halutaan jatkossa kehittää ja edistää henkilöstön liikuntaa, on koko henkilöstöllä oltava alusta lähtien mahdollisuus olla mukana projektissa, mikä puoltaa kyselyn ja avointen kysymysten käyttämistä tutkielmassa. Kohdejoukolla eli tutkittavilla henkilöillä tulee olla mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–87), ja tästäkin syystä vastaamismahdollisuus haluttiin antaa koko henkilöstölle. Kyselyn kysymykset niin ikään rajasivat aiheen olennaisiin asioihin ja toisaalta avoimet kysymykset antoivat vastaajille kuitenkin mahdollisuuden kertoa näkemyksistään väljästi. Kyselylomake siis laadittiin huolellisesti ja ennen kyselylomakkeen laatimista perehdyttiin tutkimusilmiöön. Kyselylomake myös testattiin.

Hirsjärven ja kollegoiden (2009, 198–201) mukaan tutkimuksen aihe on tärkein vastaamiseen vaikuttava seikka, samoin lomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista. Aineiston laadusta päätellen yhtiön henkilöstö koki aiheen ja vastaamisen tärkeäksi. Toisaalta tutkimuksen kysymykset olivat jossain määrin johdattelevia: henkilöstöltä kysyttiin ohjauksesta ja tuesta ikään kuin oletuksena, että ohjaus ja tuki nähdään tarpeelliseksi. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää aineiston laatua, vaikka tekstiä kertyi määrällisesti vain 37 sivua ja kyselyn vastaus-% oli matalahko. Kyselyyn

vastanneet olivat myös taustaltaan heterogeeninen joukko, mikä ilmenee taulukosta 1 (kysymykset 9–14). Osallistujien vastaamiseen käyttämä aika ei ole selvillä. Henkilöstön vastatessa kyselyyn mahdollisia häiriötekijöitä on voinut ilmetä, kirjoittaminen on voinut keskeytyä esimerkiksi töiden vuoksi.

Voisi lisäksi olettaa, että kyselyyn vastanneet suhtautuvat liikuntaan pääsääntöisesti myönteisesti, mikä saattaisi heikentää tulosten luotettavuutta. Aineistosta ja tuloksista kuitenkin ilmenee, että kyselyyn on vastannut myös henkilöitä, jotka eivät miellä itseään liikunnallisesti aktiiviseksi. Työyhteisöt eri toimialoilla ja sektoreilla ovat Suomessakin hyvin erilaisia, eikä tuloksia siksi voitane suoraan yleistää muihin työyhteisöihin.

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla koko tutkimusprosessi mahdollisimman tarkasti. Aineiston keruu sujui kokonaisuudessaan hyvin, mutta haasteita aiheutti aineiston analyysi. Tutkimuksen vahvistettavuuden parantamiseksi analyysiprosessi on pyritty kuvaamaan tarkasti. Tuloksia ei kuitenkaan pystytty esittämään niin selkeästi kuin olisi haluttu. Sisällönanalyysin valinta aineiston analyysimenetelmiksi perustuu tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin.

Sisällönanalyysia käytettäessä luokittelussa menetetään aina tiedon tarkkuutta ja konkreettisuutta, mutta luokittelu mahdollistaa tietojen vertailun (Schreier 2013, 7–8). Tämän tutkimuksen luotettavuutta parantaa toisaalta luokittelun tarkistaminen ja uudelleenarviointi taukojen jälkeen. Analyysiprosessin ongelmat liittyivät ennen muuta luokkien välisiin suhteisiin ja osittaiseen päällekkäisyyteen. Aineiston pelkistäminen ja kategoriointi on tehty siten, että lopputulos kuvaisi mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Luokittelun syntyminen ja luokittelujen perusteet on kerrottu. Tulosten tulkinnassa on pohdittu vastauksia suhteessa teoriaan. Tutkimuslauseissa käytetään suoria otteita aineistosta Hirsjärven ynnä muiden (2009, 233) ohjeiden mukaisesti.

Tutkimuksessa ei ole juurikaan kerrottu lähtökohtatilanteesta, mikä saattaa heikentää tutkimustulosten pitävyyttä muissa tapauksissa ja yhteyksissä. Osallistujien valintaa ja heidän taustojaan on kuitenkin selvitetty. Tulokset on pyritty kuvaamaan niin selkeästi, että myös tutkimuksen kohteena ollut henkilöstö ymmärtää, miten analyysi on tehty ja mitkä ovat tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.

Luotettavuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään Tuomen ja Sarajärven (2009, 133) mukaan myös puolueettomuuteen, mutta tutkijalla ei ole lähtökohtaisesti sidonnaisuutta yhtiöön. Tutkimusentekijän esiyymmärrystä aiheesta pohjautui puhtaasti kirjallisuuteen, mikä voidaan nähdä sekä luotettavuutta lisäävänä että heikentävänä tekijänä. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 197) muistuttavat, että laadullista tutkimusta tekevä työskentelee usein yksin, jolloin hän saattaa tulla sokeaksi omalle työlleen. Yksintyöskentely onkin osoittanut inhimillisyyden rajat. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa ja sen raportoinnissa perusasiat on kuitenkin selvitetty ja tulkinnat ovat raportista selvästi luettavissa, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 134–139) opettavat.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimustyössä on oltu rehellisiä ja huolellisia. Tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteellisesti, kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 23–24) opastavat. Eettisesti kestäviin ratkaisuihin on pyritty tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Jo tutkimusaihe on pyritty valikoimaan siten, että tutkimus voi lisätä hyvinvointia.

Yhtiön henkilöstöä lähestyttiin sähköpostilla yhtiön nimissä. Sähköpostilista saatiin henkilöstösihteeriltä salatussa viestissä, jossa tutkija sai tietoonsa henkilöstön nimet ja sähköpostiosoitteet. Sähköpostiviestissä (liite 3) – samoin kuin jo sitä edeltäneessä tiedotteessa intranetissa – kerrottiin henkilöstölle, mikä on tutkimuksen tarkoitus.

Tutkimuksen toteuttamisesta sovittiin yhtiön henkilöstöpäällikön kanssa, mutta aineiston analyysin ja tulosten raportoinnin tutkija on tehnyt itsenäisesti. Kaikki kyselyyn vastanneet osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Sähköpostin viestikentässä kerrottiin tutkimukseen osallistuville vastausten käsittelyn luottamuksellisuudesta ja siitä, että tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyys ei paljastu missään vaiheessa. Kyselyn lähettämisen yhteydessä liitteenä oli myös tutkimustiedote (liite 5). Varsinainen tutkimuslupa pyydettiin kyselyyn vastanneilta itse kyselylomakkeessa (liite 4).

Henkilöstö sai vastata kyselyyn anonymisti. Tutkimukseen osallistujien taustatiedot kuvataan niin ikään vain yleisluontoisesti taulukossa 1. Aineistostakin on valittu vain sellaisia lainauksia, joista tutkimukseen osallistujaa ei voida tunnistaa. Tutkimusaineisto ja siihen liittyvät tiedot ovat olleet koko prosessin ajan vain tekijän hallussa. Tarkalla sisällön analyysillä on varmistettu

tässä tutkimustyössä se, että tulokset vastaavat aineistoa. Tutkimustulokset tuodaan esille rehellisesti ilman aineiston vääristelyä. Tutkielman valmistuttua kaikki kerätty tutkimusmateriaali hävitetään asianmukaisesti.

Tutkimuksen tekijä on paneutunut omaan alaansa ja tutkimuskohteena olevaan aiheeseen. Tutkimus ei tuota vahinkoa kohdejoukolle tai yhtiölle laajemmassa mielessä. Tutkija tuntee vastuuta siitä, että tuotettua tietoa käytetään tarkoituksenmukaisesti; tutkimusta voidaan hyödyntää henkilöstötyössä. Tutkimuksen tekijä suhtautuu arvostavasti käyttämäänsä tutkimustietoon ja edustamansa alan asiantuntijoihin.

Tutkimukseen ei ole haettu tai myönnetty rahoitusta. Tutkimukseen osallistujien kesken arvottiin ylimääräistä virike-etua 3 x 30 euroa. Tutkimusta on tehty omakustanteisesti ilman palkkaa.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita

Työterveyshuollon ohjaus ja tuki nousi tärkeäksi työpaikan liikunnan edistämisen osatekijäksi. Työterveyshuollossa toteutettavat terveystarkastukset ovat etenkin riskiryhmien kohdalla olennainen osa liikunnan edistämistä työpaikalla, ja jokaisen työntekijän kohdalla on syytä ottaa huomioon yksilöllinen terveystilanne, jolloin voidaan toteuttaa asianmukaista liikuntaohjausta. Myös muut kuin liikuntaan liittyvät elintavat on hyvä huomioida neuvontatilanteissa. Tutkimuksessa nousi esille toive siitä, että liikuntaa edistävät aktiviteetit valittaisiin kohderyhmälähtöisesti ja myös organisaation henkilöstön liikuntaa edistävä tuki olisi kaiken kaikkiaan muodoltaan sellaista, että erilaiset kohderyhmät, kuten istumatyötä tekevät ja vähän liikkuvat tulisivat huomioiduiksi. Henkilöstöliikuntaa voitaisiinkin toteuttaa laajemmin kombinaationa siten, että mukana on sekä ennaltaehkäisevää että kuntouttavaa toimintaa.

Liikuntakeskustelua on tärkeää pitää työorganisaatiossa yllä. Liikunnan positiivisia terveysvaikutuksia on hyvä nostaa esille liikunnan riemua korostaen. Liikunta ei synny ”itsestään”. Viestinnässä on oltava kannustava asenne liikuntaan. Kokemus sopivista viestintäkanavista on yksilöllinen, joten erilaisten kanavien hyödyntäminen voisi olla tehokkain ratkaisu. Tässä ja aiemmissa tutkimuksissa myös vertaistuellä – yhdessä tekemisellä – on havaittu olevan positiivinen vaikutus liikkumiseen.

Liikunnan edistämistyössä on tärkeää huomioida eritasoiset liikkujat, kuten inaktiiviset ja aktiiviliikkujat. Olennaista edistämistyössä on johdon suhtautuminen liikuntaan. Liikuntavalistus on tehtävä taidolla. Liikunnan tukeminen rahallisesti koettiin tässä tutkimuksessa henkilöstön keskuudessa tärkeäksi, mutta henkilöstöä voidaan aktivoida liikuntaan ylipäättään monin vaikuttaviksi todetuin keinoin. Tässä tutkimuksessa muun muassa yhdessä liikkuminen, työmatkaliikunnan tukeminen, erilaiset liikuntahaasteet ja liikkumismahdollisuus työajalla nähtiin hyviksi aktivointikeinoiksi liikuntaan. Myös istumisen tauottaminen liikuntaa lisäämällä voisi käytäntönä lisätä yhtiössä työtehoa.

Työolosuhteet vaikuttivat kaikkienensa tässä tutkimuksessa suuressa määrin siihen, miten vastaajat kokivat työpaikan henkilöstön liikunnan edistäjänä. Myös tutkimuskirjallisuudesta löytyy näyttöä siitä, että työolosuhteilla on vaikutusta henkilöstön liikunta-aktiivisuuteen. Tässä suhteessa kyse on ennen muuta hyvistä käytännöistä, johdon tuesta ja riittävästä resursseista. Työpaikan liikuntatoiminta tulee olla kiinnitettynä organisaation strategioihin.

Tutkimuksessa henkilöstö näki, että liikuntakäyttäytymistä voidaan tukea panostamalla muun muassa toimitiloihin. Henkilöstöliikunta pitää ja se voidaan toteuttaa siten, että se sopii työpaikan muuhun toimintaan. Esimerkiksi työpäivään integroitujen fyysisen aktiivisuuden taukojen on todettu lisäävän työntekijöiden fyysisistä aktiivisuutta ja kokemusta organisaatiolta saadusta tuesta (Barr-Anderson ym. 2011). Henkilöstö toi tässä tutkimuksessa esille selkeitä työhön ja työympäristöön liittyviä kuormitustekijöitä sekä konkreettisia ehdotuksia siitä, miten työolosuhteita voisi kehittää liikuntaa edistäviksi.

Työpaikan liikuntapalvelut nähtiin tässä tutkimuksessa merkittävänä ja konkreettisena henkilöstön liikuntaa edistävänä tekijänä. Lähtökohtaisesti on tärkeää, että henkilöstö saa olla mukana edistämässä työpaikan liikuntaa: suunnittelemassa, toteuttamassa ja antamassa palautetta, jolloin voidaan arvioida toiminnan vaikuttavuutta. Olennaista on muistaa, että liikunnan edistäminen olisi jatkuvaa – tämä nousi esille myös tässä tutkimuksessa.

Työnantajan näkökulmasta isossa työorganisaatiossa suurimmat menot syntyvät henkilöstöön liittyvistä kuluista, jolloin on olennaista lisätä työkykyä ja tuottavuutta. Henkilöstöliikunta ei ole kuitenkaan automaattisesti kustannusvaikuttavaa. Esimerkiksi Rongenin ja kumppaneiden (2013) meta-analyysissä työpaikkojen terveydenedistämishjelmillä havaittiin olevan pieni,

mutta tilastollisesti merkittävä vaikutus työntekijöiden terveyteen, sairauspoissaoloihin, työkykyyn ja tuottavuuteen. Toisaalta White ryhmineen (2016) havaitsi työpaikoilla toteutettujen liikuntaa edistäneiden interventioiden vaikuttaneen myönteisesti sairauspoissaoloihin, mutta vaikutuksista tuottavuuteen ei saatu selvää näyttöä. Myöskään Pereiran ja kumppanien (2015) systemaattisessa katsauksessa ei löydetty aukotonta näyttöä liikuntaa edistävien työpaikkainterventioiden vaikutuksista sairauspoissaoloihin, mutta toisaalta monet interventiot oli toteutettu melko organisaatiolähtöisesti. Kaiken kaikkiaan työpaikkojen liikuntaa edistävien ohjelmien ja interventioiden kustannusvaikuttavuuden on todettu olevan parempi ei-satunnaistetuissa kuin satunnaistetuissa kontrolloiduissa tutkimuksissa (van Dongen ym. 2011).

Basu ja Kiernan (2016) ovat tuoneet esille, että runsas osallistuminen työpaikan liikuntainterventioon voi olla taloudellisesti kannattamatonta: jos osallistujissa on paljon fyysisesti aktiivisia henkilöitä, niin yrityksen kustannukset kasvavat hyötyä enemmän. Lähtökohtaisesti työpaikkojen hyvinvointiohjelmat voivat parantaa nimenomaan työntekijöiden terveyttä sekä toimintakykyä ja sitä kautta, ikään kuin seurauksena, vähentää kustannuksia, kuten poissaoloja, ennen aikaista eläköitymistä ja terveydenhuoltokuluja (van Wier ym. 2013). Esimerkiksi Zavanelan ja kumppanien (2012) 24 kuukautta kestäneessä interventiossa säännöllinen liikuntaharjoittelu paransi osallistujien terveyttä ja kuntoa, mikä voi tutkijoiden mukaan tuoda mukanaan muita työkykyyn liittyviä hyötyjä. Kohtuullista näyttöä (van Wier ym. 2013) on saatu siitä, että liikuntainterventiot lisäävät työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta ja kuntoa lyhyellä aikavälillä, mutta kovin pitkälle vietyjä johtopäätöksiä näiden ohjelmien kustannustehokkuudesta ei voida kuitenkaan tehdä. Yksittäisille työpaikkojen liikuntainterventioille ja näiden toimeenpanojen tehokkuudelle ei löydy tutkimuksista näyttöä. Tehokkaampaa ja taloudellisempaa on luultavasti laajempien interventioiden toimeenpaneminen (van Wier ym. 2013). Liikunnan edistämisestä työpaikalla voivat hyötyä kuitenkin sekä työnantaja että työntekijät (Biallas ym. 2014; Zavanela ym. 2012), mutta Strijk ja kumppanit (2013) ovat korostaneet tutkimuksessaan, että interventiot voivat olla hyödyllisiä työkyvyn edistämisen kannalta vain, jos toimeenpanoilla on työpaikalla laaja hyväksyntä.

Muun muassa Dallatín ja kumppaneiden (2013) tutkimus antaa viitteitä siitä, että liikunnan rahallinen tukeminen työpaikalla on kustannustehokasta, jos kyseessä on iso organisaatio ja toimeenpanossa kiinnitetään huomiota terveyden edistämiseen laajassa mittakaavassa. Reijonsaaren ja kollegoiden (2012) selvityksestä ilmenee lisäksi, että

kohderyhmälähtöisyydellä on selvä yhteys liikunnan vaikuttavuuteen. Isoissa työorganisaatioissa on lähtökohtaisesti myös erilaisia arvoja, minkä huomioimista Crane ja Matten (2010) painottavat yritysetiikan teoksessaan.

Parhaimmillaan työnteko voi olla sekä mukavaa että tuloksellista ja tukea samaan aikaan henkilöstön hyvinvointia. Viime vuosina ikääntyneiden työntekijöiden määrä on kuitenkin noussut rajusti, ja ikä tuo tutkitusti mukanaan monia haasteita sekä toimintakyvyn heikkenemistä. Fyysinen aktiivisuus ja työkyky ovatkin kasvavan kiinnostuksen kohteena modernissa työelämässä, sillä työnantajien olisi pystyttävä pitämään ihmiset työkykyisinä eläköitymiseen asti (Wilke ym. 2015). Liikunnan edistämisellä työpaikalla osana laajempaa terveyden edistämistä on positiivinen vaikutus työntekijöiden elämänlaatuun sekä työkykyyn (Biallas ym. 2014). Muun muassa työpaikkojen liikuntaa sisältäviä lepotaukoja tukevat käytännöt ovat tärkeitä työntekijöiden ihmissuhteiden kehittymisen, psyykkisen terveyden ja fyysisen aktiivisuuden kannalta (Michishita ym. 2017). Liikuntakäyttäytymistä tukevien ympäristöjen ja toimitilojen toimivuutta voidaan mitata esimerkiksi palvelun laadun mittaamiseen kehitetyn mallin (Santos ym. 2014) avulla.

Tässä tutkimuksessa on kysytty henkilöstön näkemyksiä liikunnan edistamisestä työpaikalla, jonka pohjalta liikuntaa voidaan työpaikalla kehittää. Suomessa ei voi ainakaan toistaiseksi suorittaa korkeakoulututkintoa henkilöstöjohtamisesta, minkä piiriin työhyvinvointityö ja sitä kautta liikunnan edistäminen työpaikalla kuuluvat. Tärkeää olisikin tehdä tutkimustyötä, jossa yhdistyvät johtaminen ja terveyden edistäminen. Olennaista olisi myös vaikuttavuuden kannalta tehdä tutkimusta ja työtä niin, että koko henkilöstön näkemykset ylintä johtoa myöten tulevat kuulluiksi.

6.5 Toimenpide-ehdotukset

Tämän tutkielman yhteistyökumppanina toiminut organisaatio kannustaa henkilöstöä liikuntaan jo monin tavoin, mutta liikunnan edistämisen vaikutuksia henkilöstön liikunnan määrään ja työkykyyn ei ole tutkittu, eikä toiminta näin ollen ole ollut kovin systemaattista. Henkilöstöjohtamisessa on käytössä monenlaisia mittareita, kuten tiedot sairauspoissaoloista, joita voitaisiin hyödyntää myös liikunnan edistämistyössä.

Hyvä fyysinen kunto edistää tutkitusti psyykkistä hyvinvointia ja työkykyä. Tämän tutkielman empiirisessä osiossa on kysytty henkilöstön näkemyksiä organisaation toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Tutkielman pohjalta esitetäänkin yhtiössä käynnistettäväksi näyttöön perustuvaa hyvinvointiohjelmaa, jossa kannustetaan henkilöstöä liikkumisen lisäämiseen ja jolla voidaan ehkäistä erilaisten työkyvyttömyyttä aiheuttavien ongelmien syntymistä. Olennaista on kehittää hyviä käytäntöjä entisestään ja luoda työkaluja liikunnan edistämiseen. Painopiste voisi olla ennaltaehkäisyssä, jolloin edistetään henkilöstön työkykyä yhdessä työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon kanssa.

Hyvinvointiohjelma voisi sisältää mm.

- työmatkaliikunnan tukemista
- terveysvalistusta ja -neuvontaa etenkin henkilöille, joille liikunnallinen elämäntapa on vieras
- taukoliikuntaa
- yhteisiä liikuntatapahtumia
- yksilö- ja ryhmäliikuntamahdollisuuksia eri kohderyhmille.

LÄHTEET

- Aittasalo, M., Livson, M., Lusa, S., Romo, A., Vähä-Ypyä, H., Tokola, K., Sievänen, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. 2017. Moving to business – changes in physical activity and sedentary behavior after multilevel intervention in small and medium-size workplaces. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4229-4>.
- Arrogi, A., Schotte, A., Bogaerts, A., Boen, F. & Seghers, J. 2017. Short- and long-term effectiveness of a three-month individualized need-supportive physical activity counseling intervention at the workplace. *BMC Public Health* 2017; 17 (52). DOI: 10.1186/s12889-016-3965-1.
- Arvidson, E., Börjesson, M., Ahlborg, G., Lindegård, A. & Jonsdottir, I. H. 2013. The level of leisure time physical activity is associated with work ability – a cross sectional and prospective study of health care workers. *BMC Public Health* 2013: 855. DOI: 10.1186/1471-2458-13-855.
- Balaguier, R., Madeleine, P., Rose-Dulcina, K. & Vuillerme, N. 2017. Effects of a Worksite Supervised Adapted Physical Activity Program on Trunk Muscle Endurance, Flexibility, and Pain Sensitivity Among Vineyard Workers. *Journal of Agromedicine* 2015; 22 (3), 200–214.
- Bardus, M., Blake, H., Lloyd, S. & Suzanne Suggs, L. 2014. Reasons for participating and not participating in a e-health workplace physical activity intervention: A qualitative analysis. *International Journal of Workplace Health Management* 2014; 7.4, 229–246.
- Barr-Anderson, D. J., AuYoung, M., Whitt-Glover, M. C., Glenn, B. A. & Yancey, A. K. 2011. Integration of Short Bouts of Physical Activity Into Organizational Routine: A Systematic Review of the Literature. *American Journal of Preventive Medicine* 40 (1), 7693.
- Basu, S. & Kiernan, M. 2016. A simulation modeling framework to optimize programs using financial incentives to motivate health behavior change. *Medical Decision Making* 2016; 36 (1), 48–58.
- Biallas, B., Froböse, I., Zöller, M. & Wilke, C. 2014. Analysis of workplace health promotion and its effect on work ability and health-related quality of life in a medium-sized business. *Gesundheitswesen* 2014; 77 (5), 357–361.
- Biallas, B., Ashton, P., Wilke, C., Elis, T. & Froböse, I. 2015. Job- and age-related analysis of

- work ability and physical activity. *Prävention und Gesundheitsförderung* 2015; 10 (3), 199–205.
- Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W. & Brown, W. J. 2011. Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? *Sports Medicine* 41 (3), 249–262.
- Bruton, C. M., Vurnakes, C., Martin, K., Perry, W. & Henderson K. A. 2012. A case study of a workplace recreation-based physical activity program. *Leisure/ Loisir* 2016; 36 (1), 1–16.
- Calatayud, J., Jakobsen, M. D., Sundstrup, E., Casana, J. & Andersen, L. L. 2015. Dose-response association between leisure time physical activity and work ability: Cross-sectional study among 3000 workers. *Scandinavian Journal of Public Health* 2015; 43 (8), 819–824.
- Chae, D., Kim, S., Park, Y. & Hwang, Y. 2015. The Effects of an Academic-Workplace Partnership Intervention to Promote Physical Activity in Sedentary Office Workers. *Workplace Health & Safety* 2015; 6.3, 259–266.
- Crane, A. & Matten, D. 2010. *Business Ethics*. Third edition. Oxford University Press.
- Dallat, M. A. T., Hunter, R. F., Tully, M. A., Cairns, K. J. & Kee, F. 2013. A lesson in business: cost-effectiveness analysis of a novel financial incentive intervention for increasing physical activity in the workplace. *BMC Public Health* 2013; 13, artikkelinro 953. DOI: 10.1186/1471-2458-13-953.
- De Vries, J. D., van Hoof, M. L. M., Geurts, S. A. E. & Kompier, M. A. J. 2017. Exercise to reduce work-related fatigue among employees: a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2017; 43 (4), 337–349. DOI: 10.5271/sjweh.3634.
- Edmunds, S., Hurst, L. & Harvey, K. 2013. Physical activity barriers in the workplace: An exploration of factors contributing to non-participation in a UK workplace physical activity intervention. *International Journal of Workplace Health Management* 2013; Bingley 6.3, 227–240.
- El Fassi, M., Bocquet, V., Maiery, N., Lair, M. L., Couffignal, S. & Mairiaux, P. 2013. Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health* 2013; 13, artikkeli nro 305. DOI: 10.1186/1471-2458-13-305.
- Evans, A. B., Carter, A., Middleton, G. & Bishop, D. C. 2016. Personal goals, group

- performance and ‘social’ networks: participants’ negotiation of virtual and embodied relationships in the ‘Workplace Challenge’ physical activity programme. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health* 2016; 8 (3), 301–318.
- Fertman, C. I. & Allensworth, D. D. 2016. *Health Promotion Programs: From Theory to Practice*, 2nd Edition. Society for Public Health Education (SOPHE): Jossey-Bass.
- Freak-Poli, R. L., Wolfe, R., Wong, E. & Peeters, A. 2014. Change in well-being amongst participants in a four-month pedometer-based workplace health program. *BMC Public Health* 2014; 14 (1), artikkeli nro 953.
- Hangsheng, L., Harris, K. M., Weinberger, S., Serxner, S., Mattke, S. & Exum, E. 2013. Effect of an Employer-Sponsored Health and Wellness Program on Medical Cost and Utilization. *Population Health Management* 2013, 16 (1), 1–6.
- Heikkilä, K., Fransson, E. I., Nyberg, S. T., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Suominen, S., Steptoe, A., Salo, P., Pentti, J., Oksanen, T. Nordin, M., Marmot, M. G. Lunau, T., Ladvig, K-H., Koskenvuo, M., Knutsson, A., Kittel, F., Jöckel, K-H., Goldberg, M., Erbel, R., Dragano, N., DeBacquer, D., Clays, E., Casini, A., Alfredsson, L., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Batty, G. D., Kivimäki, M. 2013. Job Strain and Health-Related Lifestyle: Findings From an Individual-Participant Meta-Analysis of 118 000 Working Adults. *American Journal of Public Health* 2013; 103(11), 2090–2097. doi: 10.2105/AJPH.2012.301090.
- Henkilöstöliikuntabarometri. 2015. Valon julkaisusarja 10/2015.
- Henkilöstöliikuntabarometri. 2017. Olympiakomitean julkaisusarja 9/2017.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-17. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Huddleston, H., Fry, M. D. & Brown, T. C. 2012. Corporate Fitness Members’ Perceptions of the Environment and Their Intrinsic Motivation. *Revista de Psicología del Deporte* 2012; 21 (1), 15–23.
- Ilmarinen, J. 2009. Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35 (1), 1–5.
- Iwasaki, Y., Honda, S., Kaneko, S., Kurishima, K., Honda, A., Kakinuma, A. & Jahng, D. 2017. Exercise Self-Efficacy as a Mediator between Goal-Setting and Physical Activity: Developing the Workplace as a Setting for Promoting Physical Activity. *Safety and Health at Work* 2017; 8 (1), 94–98. DOI: 10.1016/j.shaw.2016.08.004.

- Järvensivu, A., Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.
http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/index/Verkkoversio_esimiehentyöhyvinvointi_web.pdf.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3 uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kenny, G. P., Groeller, H., McGinn, R. & Flouris, A. D. 2016. Age, human performance, and physical employment standards. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism* 2016; 41 (6), 92–107. <https://doi.org/10.1139/apnm-2015-0483>.
- Kettunen, O., Vuorimaa, T. & Vasankari, T. 2014. 12-Mo intervention of physical exercise improved work ability, especially in subjects with low baseline work ability. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2014; 11(4), 3859–3869.
- Laing, S. S., Hannon, P. A., Talburt, A., Kimpe, S., Williams, B. & Harris, J. R. 2012. Increasing evidence-based workplace health promotion best practices in small and low-wage companies, Mason County, Washington. *Preventing Chronic Disease* 2012; 9 (4), artikkeli nro 110186.
- LIKES-tutkimuskeskus 2011. Suomalaisen työikäisen kestävyyskunto. Nykyhetken tilanne ja ennusteita. Työterveyslaitos. AinoActive Oy.
https://www.likes.fi/filebank/635-Suomalaisen_tyoikaisen_kestavyyskunto_-kirja.pdf.
- Lindsay, D. B., Devine, S., Sealey, R. M., Leicht, A. S. 2016. Time kinetics of physical activity, sitting, and quality of life measures within a regional workplace: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health* 2016; 16, artikkelinro 786. DOI: 10.1186/s12889-016-3487-x.
- Maciel, E. D., Vilarta, R., Modeneze, D. M., Sonati, J. G., Vasconcelos, J. S., Vilela, G. B. & Oetterer, M. 2013. The relationship between physical aspects of quality of life and extreme levels of regular physical activity in adults. *Cadernos de Saude Publica* 2013; 29 (11), 2251–2260. DOI: 10.1590/0102-311X00178512.
- MacNiven, R., Engelen, L., Kacen, M. J., Bauman, A. 2015. Does a corporate worksite physical activity program reach those who are inactive? Findings from an evaluation of the Global Corporate Challenge. *Health Promotion Journal of Australia* 2015; 26 (2), 142–145.
- Malińska, M. 2017. Effectiveness of physical activity intervention at workplace. *Medycyna Pracy* 2017; 68 (2), 227–301.

- Merrill, R. & Merrill, J. G. 2014. An evaluation of a comprehensive, incentivized worksite health promotion program with a health coaching component. *International Journal of Workplace Health Management* 2014; Bingley 7.2, 74–88.
- Michishita, R., Jiang, Y., Arivoshi, D., Yoshida, M., Morivama, H. & Yamato, H. 2017. The practice of active rest by workplace units improves personal relationships, mental health, and physical activity among workers. *Journal of Occupational Health* 2017; 59 (2), 122–130.
- Murto, J., Kaikkonen, R., Pentala-Nikulainen, O., Koskela, T., Virtala, E., Härkänen, T., Koskenniemi, T., Jussimäki, T., Vartiainen, E. & Koskinen, S. Aikuisten terveysterveystyön ja palvelututkimus ATH:n perustulokset 2010–2017.
- Pereira, M. J., Coombes, B. K., Comans, T. A. & Johnston, V. 2015. The impact of onsite workplace health-enhancing physical activity interventions on worker productivity: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine* 2015; 72 (6), 401–412. DOI: 10.1136/oemed-2014-102678.
- Pescud, M., Teal, R., Shilton, T., Slevin, T., Ledger, M., Waterworth, P. & Rosenberg, M. 2015. Employers' views on the promotion of workplace health and wellbeing: a qualitative study. *BMC Public Health* 2015; 15, artikkelinro 642. DOI: 10.1186/s12889-015-2029-2.
- Procter, S., Mutrie, N., Davis, A. & Audrey, S. 2014. Views and experiences of behaviour change techniques to encourage walking to work: a qualitative study. *BMC Public Health* 2014; 14, artikkelinro 868. DOI: 10.1186/1471-2458-14-868.
- Puig-Ribera, A., Bort-Roig, J., Gine-Garriga, M., Gonzalez-Suarez, A. M., Martinez-Lemos, I., Fortuno, J., Martori, J. C., Munoz-Ortiz, L., Mila, R., Gilson, N. D. & McKenna, J. 2017. Impact of a workplace 'sit less, move more' program on efficiency-related outcomes of office employees. *BMC Public Health* 2017; 17, artikkelinro 455. DOI: 10.1186/s12889-017-4367-8.
- Quick, M., Jones, R., Spengler, E. & Rugsaken, D. 2015. Transforming Elevator Riders into Stair Climbers: Impact of a "Take-the-Stairs" Campaign. *Academy of Educational Leadership Journal* 2015; 19 (3), 235.
- Ravanti, E. & Pääkkönen, R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – Työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Tampere: Työterveyslaitos.
- Reijonsaari, K., Vehtari, A., Kahilakoski, O. P., van Mechelen, W., Aro, T. &

- Taimela, S. 2012. The effectiveness of physical activity monitoring and distance counseling in an occupational setting - results from a randomized controlled trial (CoAct). *BMC Public Health* 2012; 12, 344. doi: 10.1186/1471-2458-12-344.
- Rongen, A., Robroek, S., van Ginkel, W., Lindeboom, D., Altink, B. & Burdorf, A. 2014. Barriers and facilitators for participation in health promotion programs among employees: a six-month follow-up study. *BMC Public Health* 2014; 14: 573. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-573>.
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., Van Lenthe, F. J. & Burdorf, A. 2013. Workplace health promotion: A meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine* 2013; 44 (4), 406–415.
- Santos, C. R., Contreras, A. M., Faundez, C. & Palomo-Vélez, G. F. 2014. Adapting the SERVQUAL model to a physical activity break satisfaction scale. *International Journal of Workplace Health Management* 2015; 8 (1), 34–45. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-05-2014-0018>.
- Schaller, A., Dejonghe, L., Alayli-Goebbels, A., Biallas, B. & Froboese, I. 2016. Promoting physical activity and health literacy: study protocol for a longitudinal, mixed methods evaluation of a cross-provider workplace-related intervention in Germany (The AtRisk study). *BMC Public Health* 2016; 16: 626. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3284-6>.
- Schell, E., Theorell, T., Nilsson, B. & Saraste, H. 2013. Work health determinants in employees without sickness absence. *Occupational Medicine | Oxford Academic* 2013; 63 (1), 17–22. DOI: 10.1093/occmed/kqs164.
- Schreier, M. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks (California): Sage Publishing.
- Schröer, S., Haupt, J. & Pieper, C. 2014. Evidence-based lifestyle interventions in the workplace – an overview. *Occupational Medicine* 64 (1), 8–12.
- Soler, R. E., Leeks, K. D., Razi, S., Hopkins, D. P., Griffith, M., Aten, A., Chattopadhyay, S. K., Smith, S. C., Habarta, N., Goetzel, R. Z., Pronk, N. P., Richling, D. E., Bauer, D. R., Buchanan, L. R., Florence, C. S., Koonin, L., MacLean, D., Rosenthal, A., Matson Koffman, D., Grizzell, J. V. & Walker, A. M. 2010. A Systematic Review of Selected Interventions for Worksite Health Promotion: The Assessment of Health Risks with Feedback. *American Journal of Preventive Medicine* 38 (2), Supplement, S237–S262.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013. *Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset*

- linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 10/2013.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 5.9.2017.
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Strijk, J. E., Proper, K. I., van Mechelen, W. & van der Beek, A. J. 2013. Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: results of a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2013; 39 (1), 66–75. DOI: 10.5271/sjweh.3311.
- Tela. Työkyky. Viitattu 28.4.2019. <https://www.tela.fi/tyokyky>.
- Thomas, E. L., Ribera, A. P., Senye-Mir, A., Greenfield, S. & Eves, F. 2015. Testing messages to promote stair climbing at work. *International Journal of Workplace Health Management* 2015; 8 (3), 189–205. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2014-0026>.
- Tobin, R., Leavy, J. & Jancey, J. 2016. Uprising: An examination of sit-stand workstations, mental health and work ability in sedentary office workers, in Western Australia. *Work* 2016; 55 (2), 359–371.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työsuojeluhallinto 2019. Tervettä ja turvallista työtä. Opas työnantajuuteen. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2019.
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tervetta_ja_turvallista_tyota_2019/e7d8425a-91c1-2876-9e53-22ef2b4a1050.
- Työterveyslaitos. Terveystieteiden edistäminen työpaikalla. Viitattu 3.9.2017.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>.
- UKK-instituutti 2011. Terveystieteiden edistäminen. Liikkumattomuus haasteena.
<http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/621-terveysliikunta-2011.pdf>.
- UKK-instituutti 2017. Ammattilaisille. Terveystieteiden edistäminen. Liikkumattomuus haasteena. Liikuntapiirakka. Viitattu 8.9.2017. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>.
- Valkeinen, H., Harald, K., Borodulin, K., Mäkinen, T. E., Heliövaara, M., Leino-Arias, P., Sainio, P., Kestilä, L., Kunst, A., Rahkonen, O., Tammelin, T., Härkänen, T. & Prattala, R. 2013. Educational differences in estimated and measured physical fitness. *European Journal of Public Health* 2013; 23 (6), 998–1002. DOI: 10.1093/eurpub/ckt049.

- Van Dongen, J. M., Proper, K. I., Van Wier, M. F., Van der Beek, A. J, Bongers, P. M., Van Mechelen, W. & Van Tulder, M. W. 2011. Systematic review on the financial return of worksite health promotion programmes aimed at improving nutrition and/or increasing physical activity. *Obesity Reviews* 12 (12), 1031–1049.
- Van Wier, M. F., van Dongen, J. M. & van Tulder, M. W. 2013. Worksite physical activity and nutrition programmes: beneficial to our health and wallet? *Nederlands tijdschrift voor geneeskunde* 2013; 157 (6), A4963.
- Van Wormer, J. J., Linde, J. A., Harnack, L. J., Stovitz, S. D. & Jeffery, R. W. 2012. Is baseline physical activity a determinant of participation in worksite walking clubs? data from the healthworks trial. *Journal of Physical Activity and Health* 2012; 9 (6), 849–856.
- Vasankari, T. & Kolu, P. 2018. Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa T. Vasankari & P. Kolu (toim.) *Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnan yhteiskunnalliset kustannukset*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018.
- Viester, L., Verhagen, E. A. L. M., Bongers, P. M. & van der Beek 2015. The effect of a health promotion intervention for construction workers on work-related outcomes: results from a randomized controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2015; 88 (6), 789–798.
- Viitala, R. 2014. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy.
- White, M. I., Dionne, C. E., Wärje, O., Koehoorn, M., Wagner, S. L., Schultz, I. Z., Koehn, C., Williams-Whitt, K., Harder, H. G., Pasca, R., Hsu, V., Mc Guire, L., Schulz, W, Kube, D. & Wright, M. D. 2016. Physical activity and exercise interventions in the workplace impacting work outcomes: A stakeholder-centred best evidence-synthesis of systematic reviews. *International Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2016; 7 (2), 61–74.
- Wilke, C., Ashton, P., Elis, T., Biallas, B. & Froböse, I. 2015. Analysis of work ability and work-related physical activity of employees in a medium-sized business. *BMC Research Notes* 2015; 8 (1), artikkeli nro 803.
- Zavanela, P. M., Crewther, B. T., Lodo, L., Florindo, A. A., Mivabara, E. H. & Aoki, M. S. 2012. Health and fitness benefits of a resistance training intervention performed in the workplace. *Journal of Strength and Conditioning Research* 2012; 26 (3), 811–817.

Liite 1. Tiedonhaku

Systemaattisen tiedonhaun toteuttaminen alkoi prosessin suunnittelusta, aiheen rajaamisesta ja hakusanojen valinnasta. Tämän tutkielman keskeistä aihepiiriä ovat terveys, liikunta, taloustieteet ja psykologia. Kirjallisuuskatsaus on toteutettu liikunnan edistämisestä työpaikalla ja aineisto on haettu Business Source Elite-, ABI/INFORM Complete-, Scopus-, Medline- ja Web of Science -tietokannasta sekä manuaalisesti. Lähdeaineisto koostuu tutkimusartikkeleista ja muista tieteellisistä alkuperäisjulkaisuista.

Hakusanojen kartoittamiseen on käytetty eri tietokantojen tieteenalakohtaisia, omia asiasanastoja (esim. Thesaurus). Hakusanoina on käytetty 1) physical activity AND work ability ja 2) physical activity program AND workplace. Hakulauseissa on käytetty Boolean operaattoreista AND -operaattoria ja tarvittaessa fraasimerkkejä. Aineiston valinta on toteutettu otsikoiden, tiivistelmien ja kokotekstien tarkastelun perusteella.

Sisäänottokriteerit:

- Julkaisukieli englanti
- Julkaisuvuosi 2012–2019
- Vertaisarvioitu alkuperäistutkimus

Tiivistelmän perusteella valitut tutkimukset:

- Tutkimustulokset käsittelevät liikunnan vaikutuksia työkykyyn/työhyvinvointiin

TAI

- Tutkimuksen kohderyhmässä työorganisaation tervettä henkilöstöä
- Työorganisaatiossa toteutetut tutkimukset liikunnan edistämisestä.

Aineiston poissulkukriteerit olivat käänteisiä sisäänottokriteereihin nähden. Katsaukseen otettiin mukaan sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla menetelmillä toteutettuja tutkimuksia. Systemaattinen tiedonhaku toteutettiin kahtena erillisenä osiona: liikunnan vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin (physical activity AND work ability) sekä vaikuttavista keinoista liikunnan edistämiseksi työpaikalla (physical activity program AND workplace).

Katsaukseen valittiin tutkimusasetelmiltaan erilaisia tutkimuksia. Osallistujamäärät vaihtelivat 16:sta tuhansiin. Kohderyhmissä ikä vaihteli 18–64 vuoden välillä, kaikissa tutkimuksissa

osallistujien ikää ei ilmoitettu. Lähes kaikkiin tutkimuksiin oli osallistunut sekä miehiä että naisia.

Osallistujissa oli sekä vähän että paljon liikkuvia. Osassa tutkimuksista oli intervention suunnittelussa huomioitu yksilöllisesti osallistujan liikunnallinen lähtötaso, mutta pääsääntöisesti sitä ei oltu huomioitu. Kohderyhmiin kuului erilaisissa työympäristöissä ja -tehtävissä toimivia työntekijöitä.

Liikuntainterventiot koostuivat intensiteetiltään, frekvenssiltään ja kestoltaan erityyppisestä liikunnasta enimmäkseen vapaa-ajalla. Mittarit sisälsivät kirjallista itseraportointia osallistujan liikuntasuorituksista sekä liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Osallistujien fyysistä kuntoa ja fyysistä aktiivisuutta mitattiin laaja-alaisesti erilaisilla mittareilla. Tietoa kerättiin laadullisissa tutkimuksissa myös haastattelemalla.

Tutkimuksissa mitattiin pitkälti liikunnan vaikutuksia työkykyyn ja tuottavuuteen. Kaiken kaikkiaan osallistujien pystyvyyden tunnetta ja itsetuntoa oli pyritty monissa interventioissa vahvistamaan ja liikunnalla oli positiivinen vaikutus näihin tekijöihin. Yksikään tutkimuksista ei käsitellyt laaja-alaisesti vaikuttavia keinoja liikunnan edistämiseksi työpaikalla, tämä tieto ja kokonaisuus on siis kasattu tässä tutkielmassa synteetiksi eri lähteistä.

Liite 2. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan valitut tutkimukset

TUTKIJAT, VUOSI JA MAA	TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJAT	TUTKIMUKSEN TARKOITUS	TIEDONKERUU JA AINEISTON ANALYYSI	MITÄ HAVAITTU OLI
				1) liikunnan vaikutuksista työkykyyn ja työhyvinvointiin 2) vaikuttavista keinoista liikunnan edistämiseksi työpaikalla
Satunnaistetut pretest-posttest -mittaukset				
Kettunen ym. 2014, Suomi	371 osallistujaa, joista 338 (212 naista, 126 miestä) kuului harjoitusryhmään ja 33 (17 naista, 16 miestä) kontrolliryhmään	Tutkia liikuntainterventio vaikutuksia työkykyyn. Interventio kesti 12 kk, jota seurasi 12 kk:n seurantajakso.	Työkykyindeksi ja biometriset mittaukset (sydän- ja verenkiertoelimistön kunto). SPSS-analyysi.	Hyvä fyysinen kunto parantaa/ylläpitää työkykyä. Liikuntainterventiolla voidaan edistää työkykyä.
Michishita ym. 2017, Japani	Osallistujat 11 eri työyksiköstä (40 miestä, 19 naista) satunnaistettiin interventio- (n = 29) tai kontrolliryhmiin (n = 30)	Tarkoituksena oli selvittää aktiivisen lepotauon vaikutuksia työpaikan ihmissuhteisiin, psyykkiseen jaksamiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen.	Antropometriset mittaukset. Mielialaa kartoittavat mittaukset, työstressiä koskeva kysely, fyysisen aktiivisuuden taso ja työkykyindeksi intervention alussa ja 10 viikon jälkeen. SPSS-analyysi.	10 viikon aikana fyysinen aktiivisuus lisääntyi ja työilmapiiri parani interventoryhmässä. Samaan aikaan stressi väheni, työtovereiden tuki sekä työtyytyväisyys parani.
Chae ym. 2015, Etelä-Korea	70 lentoyhtiön toimistotyöntekijää	Työpaikan liikuntainterventio askeleiden lisäämiseksi; pyrittiin kehittämään henkilöstön fyysistä aktiivisuutta ja kehonkoostumusta.	Tutkittavat rekrytoitiin yhtiön intranetin kautta. Kehonkoostumuksen mittaukset intervention (8 vk) alussa ja lopussa. SPSS-analyysi.	Liikuntainterventio lisäsi päivittäisten askeleiden määrää ja vaikutti positiivisesti kehonkoostumukseen. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa suotavaa.
Tobin ym. 2016, Australia	Interventioryhmä (n = 18) ja kontrolliryhmä (n = 19)	Kuukauden kestäneessä pilottitutkimuksessa selvitettiin seisomisen mahdollistavan työaseman vaikutusta toimistotyöntekijöiden käyttäytymiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen, työkykyyn ja itseraportoituun fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen.	Fyysistä aktiivisuutta mitattiin activPAL-monitorilla. Itsearvioitua työkykyä ja fyysistä ja psyykkistä terveyttä mitattiin nettikyselyinä.	Kontrolliryhmään verrattuna interventioryhmä vähensi merkittävästi istumistaan (100 minuutilla työpäivän aikana) ja lisäsi seisomisaikaa 99 minuutilla. Myös työkyky parani interventioryhmässä. Muissa muuttujissa ei havaittu seuranta-aikana merkittäviä eroja.
Viester ym. 2015, Hollanti	314 rakennustyöntekijää jaettiin interventio- (n = 162) ja kontrolliryhmään (n = 152)	Tutkittiin työpaikan terveyttä edistävän intervention (6 kk) vaikutuksia liikuntaelimistön oireisiin, fyysiseen suorituskäyttöön, työkykyyn ja työpoissaoloihin.	Poissaolotilastot. Kyselyt ennen interventiota, heti 6 kk:n intervention jälkeen ja 12 kk kuluttua aloituksesta. Lineaariset, logistiset regressioanalyytit.	Minkään tutkittavan muuttujan kohdalla ei havaittu merkittävää muutosta kuuden tai 12 kuukauden jälkeen intervention aloituksesta. Näin ollen interventio ei ollut tilastollisesti merkittävällä tavalla vaikuttava.

Balaguier ym. 2017, Ranska	17 viinitilan työntekijää (interventiossa n = 10 ja kontrolliryhmässä n = 7)	Tutkittiin työpaikalla tapahtuvan liikuntaintervention vaikutusta alaselän kipuihin, keskivartalon lihaskuntoon ja liikkuvuuteen.	Fyysistä kapasiteettia arvioitiin liikkuvuustesteillä ja lihaskuntotesteillä. Kipuherkkyyttä analysoitiin kehon 14 eri pisteestä.	12 viikon liikuntainterventio paransi osallistujien lihaskuntoa ja liikkuvuutta sekä vähensi alaselän kiputunteuksiaan.
Zavanela ym. 2012, Brasilia	Linja-autoyhtiön työntekijöitä, interventio- (n = 48) ja kontrolliryhmä (n = 48)	Tutkia työpaikan liikuntaintervention vaikutuksia terveyteen sekä fyysiseen kuntoon ja sitä kautta työkykyyn.	Mittaukset: kehonkoostumus, verenpaine, kipuherkkyys, lihasvoima ja liikkuvuus intervention alussa ja 24 vk kuluttua aloituksesta. Poissaolot tilastoitiin.	Interventio paransi osallistujien terveyttä ja kuntoa ja sitä kautta lisäsi työkykyä.
De Vries ym. 2017, Hollanti	Työuupumuksesta kärsineitä työntekijöitä, interventio- (n = 49) ja kontrolliryhmä (n = 47)	Tutkittiin liikunnan vaikutusta työuupumuksen hoidossa.	6 vk:n interventio. Työuupumusta mitattiin kaikilta osallistujilta ennen interventiota, heti sen loputtua ja 6 ja 12 vk intervention loppumisen jälkeen.	Liikunta on tehokas lääke työuupumuksen hoidossa.
Strijk ym. 2013, Hollanti	Interventio- (n = 367) ja kontrolliryhmä (n = 363)	Tutkittiin työpaikan elämäntapaintervention vaikutusta elinvoimaisuuteen, työkykyyn, tuottavuuteen ja sairauspoissaoloihin.	Kyselytutkimus. SPSS-analyysi.	Elämäntapainterventio ei vaikuttanut merkittäväällä tavalla tutkittavien elinvoimaisuuteen, työkykyyn, tuottavuuteen tai sairauspoissaoloihin.
Arrogi ym. 2017, Belgia	300 vähän liikkuvaa apteekkiyrityksen työntekijää, interventio- (n = 246) ja kontrolliryhmä (n = 54)	Tutkittiin lyhyt- ja pitempikestoisen intervention vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen.	Askelmittarit. Itsearviointi. Monimuuttuja-analyysit.	Interventioryhmässä päivittäisten askelten määrä lisääntyi ja istuminen vähentyi. Kontrolliryhmässä tulokset olivat päinvastaisia.
Dallat ym. 2013, USA	Interventio- (n = 199) ja kontrolliryhmä (n = 207)	Tutkittiin rahallisen palkitsemisen kustannustehokkuutta työpaikan liikuntainterventiossa.	Aktiivisuusmonitorit. Elämänlaatumittarit (QOL). Poissaolotilastot.	Liikunnan rahallinen tukeminen työpaikalla voi olla kustannustehokasta, jos kyseessä on iso organisaatio.
Puig-Ribera ym. 2017, Espanja	Yliopiston työntekijöitä kuudelta espanjalaiselta kampukselta, interventio- (n = 129) ja kontrolliryhmä (n = 264)	Tutkittiin vaikutuksia ja muutoksia sairauspoissaoloissa, mielenterveydessä ja työsuorituksessa 19 viikkoa kestäneessä työpaikan internetvälitteisessä liikuntainterventiossa.	Kyselytutkimus. Lineaarinen regressioanalyysi. Askelmittarit, päiväkirjat, itseraportoitu istumisaika.	Työpoissaolot vähenivät merkittävästi molemmissa ryhmissä läpi tutkimusjakson. Työsuoritus oli tutkimusjakson aikana yhteydessä fyysiseen aktiivisuuteen ja nuoreen ikään. Työsuoritukseen vaikutti myös istumisen väheneminen työpäivän aikana. Kaiken kaikkiaan interventio vähensi poissaoloja ja lisäsi siten tehokkuutta.
Reijonsaari ym. 2012, Suomi	Vakuutusyhtiön työntekijöitä, interventio- (n = 264) ja kontrolliryhmä (n = 257)	Tutkittiin vuoden kestäneen työpaikan liikuntaintervention vaikuttavuutta suhteessa tuottavuuteen.	Kuntotestaus. Askelmittarit, tulokset rekisteröitiin online-palveluun. QQ-indeksi.	Vuoden kuluttua intervention alkamisesta työntekijöiden fyysisessä aktiivisuudessa ei ilmennyt merkittäviä eroja interventio- ja

			Sairauspoissaolot (SA-päivät). SPSS-analyysi.	kontrolliryhmän välillä. Myöskään tuottavuudessa tai sairauspoissaoloissa ei havaittu merkittäviä eroja ryhmien välillä.
Gram ym. 2012, Saksa	Yhteensä 67 työntekijää interventio- ja kontrolliryhmässä	Tutkittiin vaikuttaako kestävyyskuntoa parantava työpaikan liikuntainterventio muihin työhön yhteydessä oleviin tekijöihin.	Kyselytutkimus. SPSS-analyysi.	Liikuntainterventio ei vaikuttanut suoraan liikuntaelämisen sairauksiin, työkykyyn, työn tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin tai muihin työhön liittyviin tekijöihin.
Muut määrälliset tutkimukset				
Merrill & Merrill 2014, USA	Neljän keskikokoisen utahilaisen yrityksen työntekijöitä	Arvioida elämäntapaohjauksen tehokkuutta hyvinvointiohjelmassa.	Retrospektiivinen kohorttitutkimus.	Elämäntapaohjaus todettiin tehokkaaksi työkykyä edistäväksi keinoksi erityisesti terveysriskeistä kärsivillä työntekijöillä.
Santos ym. 2014, Chile	24–64-vuotiaita (n = 69) yliopiston hallinnon työntekijöitä	Kolmen kuukauden ohjelma, joka koostui 46:sta 30 minuutin harjoituskerrasta → tarkoituksena luoda ”fyysisesti aktiivinen tauko” – tyytyväisyysmittari.	Kyselyt: psykometriset indikaattorit. Eikokeellinen tutkimus, kuvailevat tilastolliset menetelmät.	Osallistujat kokivat hyötyneensä interventioista sekä psykologisesti että fyysisesti.
Hangsheng ym. 2013, USA	19–64-vuotiaita Pepsi-yhtiön työntekijöitä	Tutkia yrityksen kolmevuotisen terveysohjelman vaikutuksia terveydenhuoltokustannuksiin ja ohjelmaan osallistumista/vaikuttavuutta.	Kyselyt. Monimuuttuja-analysit.	Tutkimus alleviivaa seurannan ja pitkäaikaisten vaikutusten/kustannusten huomioimista.
Heikkilä ym. 2013, Suomi	n = 118 701 + 43 971	Tutkia yhteyttä työn vaatimusten ja työperäisen stressin sekä terveellisten ja epäterveellisten elintapojen välillä.	Meta-analyysi 11 eurooppalaisesta tutkimuksesta.	Työperäinen stressi on yhteydessä elintapoihin.
Quick ym. 2015, USA	Yliopiston työntekijöitä	Tutkimuksen tarkoituksena ymmärtää, kuinka terveyskampanja (”ota portaat”) voisi lisätä työpäivän fyysistä aktiivisuutta.	Kyselytutkimus.	Työntekijöiden fyysinen aktiivisuus lisääntyi kaiken kaikkiaan 6-viikkoisen kampanjan aikana.
Wilke ym. 2015, Saksa	Keskikokoisen yrityksen 148 työntekijää (116 miestä, 32 naista)	Tutkia työn ja iän yhteyttä työkykyyn ja fyysiseen aktiivisuuteen.	Kyselytutkimus.	Työkyky vaihteli työntekijöillä merkittävästi ammatista riippuen, mutta ikä itsessään ei vaikuttanut työkykyyn. Myös fyysinen aktiivisuus vaihteli ammatista riippuen merkittävästi, mutta tässä ikä ei ollut ratkaiseva tekijä. Yrityksen työntekijöistä (n = 148) kaiken kaikkiaan yli puolet liikkuvat terveyden kannalta riittävästi.
Calatayud ym. 2015, Espanja	Tanskalaisen työilmapiiriä koskevan kohorttitutkimuksen 2952 työntekijää,	Selvitettiin vapaa-ajalla tapahtuvan fyysisen aktiivisuuden intensiteetin ja keston vaikutusta työkykyyn.	Kyselytutkimus. Poikittaistutkimus.	Korkeaintensiteettinen, pitkäkestoinen vapaa-ajan liikunta paransi työkykyä.

	joilla oli fyysisesti raskas työ			
Rongen ym. 2013, Hollanti	18 tutkimusta, jotka käsittivät 21 interventiota	Selvittää työpaikkojen terveyttä edistävien interventioiden vaikuttavuutta.	Meta-analyysi.	Työpaikkojen laadukkaissa terveyttä edistävissä interventioissa vaikuttavuus on pieni.
Biallas ym. 2014, Saksa	75 työntekijää keskikokoisesta yrityksestä (55 miestä, 20 naista)	Tutkittiin työpaikan edistämisen liikunnan vaikutusta työntekijöiden elämänlaatuun ja työkykyyn.	Kyselytutkimus. SPSS-analyysi.	Liikunnan edistäminen työpaikalla osana terveyden edistämistä parantaa elämänlaatua ja työkykyä.
Basu & Kiernan 2016, USA	3000 liikuntainterventiota ympäri Yhdysvaltoja	Tutkia optimaalista rahallista palkitsemista liikuntainterventiassa.	Tilastolliset menetelmät.	Fyysisesti aktiivisten työntekijöiden palkitseminen liikunnasta ei ole rahallisesti kannattavaa.
Freak-Poli ym. 2014, Australia	762 työntekijää 10 australialaisesta työpaikasta	Tutkittiin askelmittarin käytön vaikutuksia hyvinvointiin tiimiperusteisessa interventiossa.	WHO:n hyvinvointi-indeksi (WHO-5). SPSS-analyysi.	Hyvinvointi koheni intervention aikana erityisesti niillä, jotka olivat kokeneet hyvinvointinsa huonoksi.
Laing ym. 2012, USA	23 pientä yhdysvaltalaista työnantajaa	Tutkia näyttöön perustuvien käytäntöjen vaikutusta työpaikkojen terveysohjelmien toimeenpanossa.	6 kk kestänyt post-interventio. Kysyttiin ja mitattiin työnantajien asenteita. SPSS-analyysi.	Asiantuntemus ja sitä kautta näyttöön perustuvat käytännöt lisäävät työpaikkojen terveysohjelmien toimeenpanoja.
MacNiven ym. 2015, Australia	Yliopiston työntekijöitä (n = 587)	Tutkia inaktiivisten työntekijöiden saavutettavuutta ja osallistumista työpaikan 16 vk kestäneessä tiimiperusteisessa liikuntainterventiassa.	Askelmittarit; tavoitteena saavuttaa 10 000 askelta/päivä. SPSS-analyysi.	Ohjelmaan osallistui pääasiassa jo tarpeeksi liikkuvia työntekijöitä.
Van Wormer ym. 2012, USA	642 työntekijää kolmesta työpaikasta	Tutkittiin jo fyysisesti aktiivisten työntekijöiden osallistumista työpaikan kävelyklubiin.	Kävelyklubiin osallistumista mitattiin 2 vuoden ajan. Logistinen regressioanalyysi.	Fyysinen aktiivisuus ei merkittäväällä tavalla ennustanut osallistumista kävelyklubitöimintään.
Arvidson ym. 2013, Ruotsi	Terveydenhuollon työntekijöitä (n = 2783)	Selvittää vapaa-ajan fyysisen aktiivisuuden yhteyttä työkykyyn.	Kyselytutkimus; postikysely. Seuranta- / pitkäaikainen tutkimus; poikittaisanalyysi.	Vapaa-ajan liikunta paransi työkykyä erityisesti niillä henkilöillä, jotka olivat kokeneet työkykynsä huonoksi tai alentuneeksi.
Maciel ym. 2013, Brasilia	Yliopiston työntekijöitä (n = 1966)	Tutkia elämänlaadun ja säännöllisen liikuntaharjoittelun yhteyttä aikuisilla.	Kyselytutkimus; International Physical Activity Questionnaire (IPAQ). Elämänlaatua koskien WHOQOL.	Paljon liikkuvat kokivat elämänlaadunsa ja työkykynsä vähänliikkuvia paremmaksi ja olivat energisempiä päivittäisissä toiminnoissaan ja liikkumisessaan.
Schell ym. 2013, Ruotsi	Työikäiset henkilöt (n = 1961)	Tutkittiin työterveyden määrittäjiä henkilöillä, joilla ei ollut sairauspoissaoloja.	Kyselytutkimus. SPSS-analyysi.	Vapaa-ajan liikunta on yhtenä tekijänä yhteydessä hyvään työterveyteen.
Valkeinen ym. 2013, Suomi	Terveys 2000 - tutkimuksen aineisto, 30–54 -vuotiaat miehet ja naiset (n = 3724)	Arvioida ja mitata koulutuksen yhteyttä suomalaisen työväestön fyysiseen kuntoon.	Taustalla Terveys 2000 - tutkimusaineisto. SPSS-analyysi.	Korkeasti koulutetuilla suomalaisilla on matalasti koulutettuja parempi fyysinen kunto.

Aittasalo ym. 2017, Suomi	12 pientä ja keskisuurta yritystä, interventio- ja kontrolliryhmä (n = 396)	Vuoden kestänyt interventio, jossa tutkittiin toimeenpanon vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen ja terveystietoisuuteen.	Kyselytutkimus. Askelmittarit. SPSS-analyysi.	Näyttöön perustuvilla käytännöillä ja asiantuntemuksella toimeenpantu interventio voi olla vaikuttava → työpaikan liikuntaintervention tehokkuus.
Iwasaki ym. 2017, Japani	281 japanilaista työkästä miestä ja naista	Tutkittiin, kuinka tavoitteen asettaminen ja minäpystyvyys vaikuttavat liikkumiseen työpaikan liikuntainterventiossa.	Poikkileikkaus- / kyselytutkimus. SPSS-analyysi.	Minäpystyvyys lisää tavoitteiden asettamista liikuntainterventiossa.
Lindsay ym. 2016, Australia	Yliopiston työntekijöitä, v. 2009 (n = 297) ja v. 2013 (n = 346)	Tutkia luonnollista liikkumista, istumista ja työntekijöiden elämänlaatua työpaikalla, missä varsinaista interventiota ei oltu vielä toteutettu.	Online-kyselytutkimus. Kovarianssianalyysi (ANCOVA).	Seuranta-aikana (4 v.) työntekijöiden vapaa-ajan liikunta, päivittäinen askelten määrä ja kokonaisliikunta vähenivät merkittävästi. Samaan aikaan fyysinen terveys ja elämänlaatu laskivat merkittävästi ja viikoittainen istuminen lisääntyi.
Rongen ym. 2014, Hollanti	Työntekijöitä (n = 744) kahdesta hollantilaisesta yrityksestä, muovi- (n = 279) ja maalitehdas (n = 465). Osallistujia oli eri työtehtävistä ja ammattiryhmistä	Tutkimuksessa eritellään tekijöitä, jotka ovat yhteydessä sekä aikomukseen osallistua liikuntainterventioon että todelliseen osallistumiseen.	Kyselytutkimus. Logistinen regressioanalyysi.	Työpaikan liikuntainterventioon osallistumista selkeästi vähentäviä tekijöitä olivat yksityiselämän huolet, heikot liikuntaolosuhteet, vääränlaiset uskomukset terveyden vaikutuksista työkykyyn, sosiaali-kognitiiviset tekijät ja huono terveydentila. Osallistumisluvut olivat korkeampia niillä osallistujilla, jotka intervention alkaessa saivat tukea muilta työtovereilta ja esimiehiltään ja jotka kokivat osallistumisen tärkeäksi.
Huddleston ym. 2012, USA	143 eri työtehtävissä toimivaa yrityksen työntekijää	Tutkia yrityksen kuntokeskusten kannustavan ilmapiirin ja harjoittelun sisäisen motivaation välistä yhteyttä sekä työntekijöiden käsityksiä työnantajan huolesta heidän terveystietoisuutensa.	Kyselyt. Kuvailevat tilastolliset menetelmät.	Tulosten mukaan työntekijöiden kokemus hyvästä työilmapiiristä oli positiivisesti yhteydessä kiinnostuneisuuteen liikuntaa kohtaan ja lisäsi työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta.
Laadulliset tutkimukset				
Bardus ym. 2014, Iso-Britannia	Interventioihin osallistuneet (n = 393) ja osallistumattomat (n = 76) yhteensä 17 työpaikalta	12 viikkoa käsittävä interventio (sähköpostit ja tekstiviestit), jossa tutkittiin sekä vapaa-ajan että työajan liikuntaa.	Teemahaastattelu. Laadullinen sisällönanalyysi.	Tutkittiin syitä osallistumiseen ja osallistumattomuuteen työpaikan internet-välitteisessä fyysisen aktiivisuuden interventiossa.
Edmunds ym. 2013, Iso-Britannia	16 inaktiivista (9 miestä, 7 naista) puhelinkeskukseen työntekijää	Tutkittiin syitä osallistumattomuudelle työpaikan liikuntainterventiossa.	Haastattelut. Teema-analyysi.	Liikuntaintervention suunnitteluun tulisi panostaa, huom. henkilöstön heterogeenisuus.

Degenhardt & Buchecker 2012, Sveitsi	18 työikäistä, aktiivista liikkujaa	Pyrkiä ymmärtämään päivittäisen liikkumisen määrittäjiä.	Haastattelut. Sisällönanalyysi.	Työntekijöiden liikkumiseen vaikuttavat työ, yksityiselämä, erilaiset velvoitteet ja olosuhteet.
Bruton ym. 2012, USA	Työntekijät, jotka saivat / olivat saaneet tai saamassa työnantajaltaan tukea vapaa-ajan liikuntaan	Tutkia työpaikan vapaa-aikaan sijoittuvan virkistävän liikunnan vaikutuksia terveyteen.	Erilaiset laadulliset aineistot, kuten dokumentit ja haastattelut. Sisällönanalyysi.	Johtajien osallistuminen ohjelmiin koettiin tärkeäksi. Sosiaalinen tuki niin johtajilta kuin muilta työtovereilta oli myös tärkeää. Ohjelmissa tulisi huomioida työntekijät yksilöinä ja nähdä heidät yrityksen kannalta tärkeinä ja toisaalta työpaikan toteuttaman liikuntafilosofian tulisi tukea vapaa-ajalla tapahtuvaa liikuntaa virkistystarkoituksessa.
Evans ym. 2016, Iso-Britannia	17 työntekijää yksityiseltä ja julkiselta sektorilta	Tutkittiin nettivälitteisen, tiimiperusteisen liikuntaintervention vaikutuksia.	Strukturoidut haastattelut. Sisällönanalyysi.	Nettityhteisö muutti ryhmien koostumusta työyhteisössä. Tiimien välinen kilpailu sai myös jotkut työntekijät kyseenalaistamaan oman panoksensa työpaikalla. Kilpailu motivoi useimpia kuitenkin osallistumaan liikuntaintervention.
Malińska 2017, Puola	Aineisto koostui 45 tutkimuksesta	Analysoida työpaikkojen liikuntainterventioiden tehokkuutta.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.	Työpaikkojen liikuntainterventioilla on keskimäärin positiivinen vaikutus osallistujien keskivartalon oireyhtymiin, poissaoloihin, työkykyyn, fyysiseen kapasiteettiin ja painoon.
Pereira ym. 2015, Australia	8 laadukasta tutkimusta	Tutkittiin työpaikkojen organisaatiolähtöisten, paikan päällä toteutettujen liikuntainterventioiden vaikutusta työntekijöiden tuottavuuteen.	Sisällönanalyysi, laadullinen synteesi 8 tutkimuksesta.	On olemassa tutkimusnäyttöä siitä, että työpaikalla toteutettava liikuntainterventio ei vähennä sairauspoissaoloja eikä siten lisää työntekijän tuottavuutta.
Pescud ym. 2015, Australia	Länsiaustralialaisia työnantajia (n = 79) eri aloilta	Tutkia työnantajien mielipiteitä ja näkemyksiä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä työpaikalla sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työnantajien näkemyksiin.	Fenomenologinen tutkimusstrategia.	Työnantajien näkemyksiin vaikuttavat 1) työnantajien ymmärrys työpaikan terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja hyvinvoinnista, 2) työnantajien mielipiteet epäterveellisesti ja terveellisesti elävistä työntekijöistä ja havainnot siitä, kuinka suuri merkitys ja vaikutus työpaikan terveesti elävillä työntekijöillä on työympäristöön sekä 3)

				työnantajien uskomukset siitä, kuinka paljon työnantajien tulisi pyrkiä vaikuttamaan työntekijöidensä terveyteen.
Procter ym. 2014, Iso-Britannia	22 työntekijää	Tutkittiin käyttäytymisen muutostekniikoita (BCT) 10-viikkoisessa kävelyinterventiossa, jossa pyrittiin lisäämään työmatkaliikuntaa.	Haastattelut. Teema-analyysi.	Osa työntekijöistä koki intervention hyödylliseksi ja kävelyään edistäväksi, osan käyttäytymiseen interventiolla ei ollut vaikutusta. Kävelyharjoitusten ohjaajien tuki ja rohkaisu koettiin intervention aikana motivoitumisen kannalta tärkeäksi.
White ym. 2016, Kanada	Yhteensä 115 artikkelia ja 46 systemaattista katsausta	Selvittää työpaikkojen liikuntainterventioiden vaikutuksia työsuoritukseen.	Meta-analyysi.	Vahvin tutkimusnäyttö tukee lyhyiden, yksinkertaisten harjoitusten tai liikuntaohjelmien käyttöä tavoiteltaessa positiivisia vaikutuksia työsuoritukseen. Yhteen tai kahteen harjoittelun osa-alueeseen keskittyvät ohjelmat näyttävät tuovan samat hyödyt kuin monimuotoisemmat interventiot.
Marco ym. 2014, Iso-Britannia	Interventioihin osallistuneet (n = 393) ja osallistumattomat (n = 76) yhteensä 17 työpaikalta	12 viikkoa käsittävä interventio (sähköpostit ja tekstiviestit), jossa tutkittiin sekä vapaa-ajan että työajan liikuntaa → tässä tutkimuksessa tutkittiin syitä osallistumiseen ja osallistumattomuuteen työpaikan internet-välitteisessä fyysisen aktiivisuuden interventiossa.	Teemahaastattelu. Laadullinen sisällönanalyysi.	Raportoituja syitä osallistumiselle työpaikan liikuntainterventiossa olivat tarve olla aktiivisempi, tarve kasvattaa motivaatiota liikkuu enemmän ja painonhallinta. Työntekijät kokivat myös hyödylliseksi ohjelman helppouden ja ulkopuolisen tahon muistuttelut liikumisen tärkeydestä. Monet olivat kokeneet tärkeäksi esimiehen tai työtoverin kannustamisen liikuntaan. Syitä osallistumattomuudelle olivat ajanpuute, kiinnostumattomuus liikuntaohjelmaa kohtaan ja tuen puute ohjelman saattamisesta loppuun.
Thomas ym. 2015, Iso-Britannia	10 ryhmää (n = 59) yliopiston ja sairaalan työntekijöitä	Tutkia keinoja, joilla voidaan edistää portaiden nousua työpaikoilla.	Teemahaastattelu. Grounded theory; jatkuvan vertailun menetelmä.	Ihmisen sisäiset tekijät, kuten terveys, motivaatio, sosiaaliset normit ja aikataulutus vaikuttavat siihen, käyttääkö työntekijä portaita vai hissiä.

Liite 3. Saateviesti

Arvoisa (työorganisaation nimi) työntekijä,

haluamme kuulla mielipiteesi.

Jyväskylän yliopisto on tekemässä tutkimusta, jonka tarkoituksena on kuvata (työorganisaation nimi) henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa yhtiön liikunnan kehittämiseen. Tutkimuksen toteuttaa Anne Muhonen, joka on terveystieteiden ja terveyden edistämisen opiskelija Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisestä tiedekunnasta. Tutkimuksen pohjalta valmistuu pro gradu -tutkielma. Yhteyshenkilönä (työorganisaation nimi) toimii henkilöstöpäällikkö (nimi).

Pyydämme, että vastaat oheiseen Webropol-kyselyyn (suora linkki alla) 26.8.2018 mennessä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Henkilöllisyytesi ei tule julki tutkimuksen missään vaiheessa (liitteenä tutkimustiedote).

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan viidelle 30 euron arvosta virike-etua. Kiitos vastaamisesta.

Lisätietoja saat halutessasi sähköpostilla.

Terveisin,

Anne Muhonen

anne.e.muhonen@student.jyu.fi

Henkilöstöpäällikön nimi

Henkilöstöpäällikön sähköpostiosoite

<https://link.webpolsurveys.com/R/9CB18D6609B780E8>

Liite 4. Kyselylomake

Liikunnan edistäminen työpaikalla -kysely

1. Kuvaile (organisaation nimi) henkilöstön liikunnan edistäjänä.

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

2. Millainen työterveyshuollon ohjaus ja tuki edistäisi liikkumistasi?

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

3. Miten työolosuhteitasi tulisi mielestäsi kehittää, jotta ne tukisivat liikunnallista käyttäytymistä?

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

4. Millaiset yhtiön liikuntapalvelut edistäisivät työkykyäsi ja hyvinvointiasi?

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

5. Miten liikunnasta tulisi mielestäsi viestiä työpaikalla?

An empty text input field with a light gray border and a scrollable area. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom.

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

6. Miten työpaikkasi henkilöstöä voitaisiin aktivoida liikkumaan?

An empty text input field with a light gray border and a scrollable area. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom.

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

7. Miten työpaikkasi henkilöstöä voitaisiin aktivoida osallistumaan liikunnan edistämiseen (suunnittelu, toteutus)?

An empty text input field with a light gray border and a scrollable area. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom.

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

8. Muita näkemyksiä liikunnan edistämisestä yhtiössä. Sana on vapaa!

An empty text input field with a light gray border and a scrollable area. It has a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom.

Vastauksen vähimmäispituus on 0 merkkiä

9. Sukupuoli

- nainen
- mies
- muu

10. Ikä

- Alle 25 v.
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65-69

11. Korkein suoritettu koulutusaste

- kansakoulu, keskikoulu tai peruskoulu
- ylioppilastutkinto tai ammatillinen perustutkinto
- ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto
- ylempi AMK-tutkinto tai maisteritutkinto
- lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

12. Työvuodet yhteensä

- 0-4
- 5-9

- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-

13. Työskentelyvuodet yhtiössä/konsernissa

- 0-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-

14. Henkilöstöryhmä

- työntekijä

- toimihenkilö
- ylempi toimihenkilö
- ylin johto

15. Tutkimuslupa

- Annan luvan siihen, että vastauksiani käytetään pro gradu -tutkielmaan.

Lähetä

TUTKIMUSTIEDOTE

Liikunnan edistäminen työpaikalla

Pyydämme teitä mukaan tutkimukseen, jossa selvitetään (organisaation nimi) henkilöstön näkemyksiä yhtiön toimenpiteistä liikunnan edistämiseksi. Tutkimuksen avulla voidaan yhtiössä kehittää uusia toimintamalleja. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän mahdollista osuutta siinä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Teistä kerättyä tietoa ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Lopulliset tulokset raportoidaan siten, että yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ei ole mahdollista.

Tutkimustiedostoja ja kyselylomakkeita säilytetään tietoturvasyistä. Tutkimustuloksista valmistuu pro gradu -tutkielma.

Tutkimuksesta vastaa henkilöstöpäällikkö (nimi ja organisaatio) ja opiskelija Anne Muhonen liikuntatieteellisestä tiedekunnasta. Terveystieteiden professori Tarja Kettunen on arvioinut tutkimussuunnitelman ja (organisaation nimi) johto on sitoutunut tutkimukseen.

Mahdolliset tutkimukseen liittyvät kysymykset:

Anne Muhonen

anne.e.muhoenen@student.jyu.fi