



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Sandra Soutolahti

”Jotta kestää stressiä, pitää olla hyvässä kunnossa”:

Diskurssianalyysi liikunnan merkityksistä työelämässä

Johtamisen akateeminen yksikkö
Kauppatieteiden pro gradu -tutkielma
Liiketoiminnan kehittäminen

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Sandra Soutolahti		
Tutkielman nimi:	”Jotta kestää stressiä, pitää olla hyvässä kunnossa”: Diskurssianalyysi liikunnan merkityksistä työelämässä		
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri		
Oppiaine:	Liiketoiminnan kehittäminen		
Työn ohjaaja:	Jenni Kantola		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	82

TIIVISTELMÄ :

Suomalaisten vähäinen liikkuminen on puhuttanut jo pidemmän aikaa. Etenkin työurien lyhenemisestä ollaan huolissaan. Liikunnan puute työikäisillä on yhdistetty muun muassa työssä jaksamiseen ja uupumistapauksiin. Tarkastelen ilmiötä yksilön näkökulmasta, työkyvyn johtamista sivuten. Tähän laadulliseen tutkimukseen valikoitui diskurssianalyysi, jossa perehdytään median tuottamiin ilmiöihin liikunnan ja työelämän yhteydestä. Aineisto koostuu 30 lehtiartikkelista Kauppalehdestä, Kauppalehti Optiosta ja Talouselämästä karsittuna. Tarkoituksena on tutkia, miten aiheesta puhutaan ja mistä näkökulmista. Aiempia diskurssianalyysyjä ei ole tehty ja tutkimuksia etenkin johtamiseen liittyen on hyvin vähän. Kuitenkin eri vaikuttavien tekijöiden (esim. stressi ja liikunta) välisiä yhteyksiä on tutkittu muun muassa mittauksen ja henkilöstöliikunnan lisäämiskokeilujen avulla.

Medialla on iso rooli tiedon ja merkitysten rakentumisessa nykypäivän yhteiskunnassa. Lähtöoletuksena on, että puhutun ja kirjoitetun kielen avulla sosiaalinen maailma rakentuu ja kehittyy. Se määrittelee suuresti, mitä ihmiset uskovat globaalisti käsiteltävistä asioista. Usein uutisten taustalla on syvempi merkitys, jolla pyritään esimerkiksi syyllistämään tai herättämään tiettyntyyppisiä tunteita, kuten iloa tai surua. Analyysissä korostuu teoreettisilta lähtökohdilta vapautettua tekstin tulkintaa, sillä diskurssit ovat aina tutkijan omia tulkintoja. Sosiaalisen konstruktion kautta kehittyvät tulkinnat sitoutuvat aikaan ja paikkaan, mutta niistä voidaan silti tehdä johtopäätelmiä. Ymmärtämällä paremmin median käsittelemiä työelämän ja liikunnan välisiä käsityksiä, voidaan huomata sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Työelämän ja liikunnan välistä uutisointia on enemmän kuin aiemmin, mutta silti vielä verrattain vähän.

Aineiston löydöt jakaantuvat kahteen: diskursiiviseen legitimointiin ja fokalisointiin. Ensimmäisessä osiossa diskurssit jakaantuvat neljään eri artikkelityyppiin, jotka ovat vaikuttava, ohjaava, kannustava ja huolestuttava diskurssi. Nämä selittävät aiheesta saatavaa uutiskuvaa. Tyypeistä vahvimmin esiin nousevat ohjaava ja kannustava. Ohjaavassa tyypissä rakentuu neuvova kuva, jolla pyritään kertomaan lukijalle tutkimuspohjaisia faktoja ja tilastoja liikunnan hyödyistä. Kannustavassa tyypissä rakentuu taas ideoiden ja mahdollisuuksien kirjo liikunnan harrastamiseen. Isossa roolissa ovat eri henkilöiden oman elämän esimerkit. Vaikuttavassa tyypissä esimerkit näkyvät organisaatioiden oman toiminnan esille tuomisena. Huolestuttavassa tyypissä luodaan varjostavia kuvia liikkumattomuudesta. Toisessa osiossa diskurssit on eritelty kolmeen eri näkökulmadiskurssiin: kansalliseen, organisatoriseen ja individualisoivaan diskurssiin. Ne kertovat, kenen ääni kuuluu. Kansallisessa diskurssissa yhteiskunta on huolissaan, organisatorisessa diskurssissa yritykset näkevät liikunnan taloudellisesti hyödyllisenä ja individualisoivassa diskurssissa liikunta nähdään yksilön ominaisuutena. Tutkimuksessa havaittiin, että jokainen liikuntaa ja työelämää käsittelevä artikkeli kannustaa liikunnan harrastamiseen, turvallisuuden unohtaen. Työikäiset voivat hyödyntää analyysistä saatuja tulkintoja liikunnallisuuden kehittämiseen organisaation sisällä.

AVAINSANAT: fyysinen aktiivisuus, johtaminen, liikunta, työhyvinvointi, työkyky

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Keskeiset käsitteet	8
1.2	Tutkimuksen rakenne	10
2	Teoreettiset lähtökohdat	12
2.1	Työhyvinvoinnin taustaa	12
2.2	Strateginen hyvinvointi	14
2.3	Liikunnan taustaa	16
2.4	Työkyvyn johtaminen	19
2.4.1	Liikunta yksilön työssäjaksamisessa	21
2.4.2	Liikunta yksilön ongelmakohtana	24
2.4.3	Liikunta työtehokkuuden mahdollistajana	25
2.5	Terveyttä edistävät strategiat	29
2.5.1	Kohdennettu strategia	29
2.5.2	Viestintä ja koulutus	31
2.5.3	Sitouttaminen ja palkitseminen	32
3	Metodologia	34
3.1	Diskurssianalyysi	34
3.2	Sosiaalinen konstruktionismi	37
3.3	Aineisto	38
3.4	Media aineiston lähteenä	40
3.5	Tutkimuksen luotettavuus	41
4	Analyysi	43
4.1	Diskursiivinen legitimointi uutisoinnissa	44
4.1.1	Vaikuttava diskurssi	45
4.1.2	Ohjaava diskurssi	46
4.1.3	Kannustava diskurssi	47
4.1.4	Huolestuttava diskurssi	49

4.2	Diskursiivinen fokalisointi	50
4.2.1	Kansallinen diskurssi	50
4.2.2	Organisatorinen diskurssi	52
4.2.3	Individualisoiva diskurssi	53
4.3	Yhteenveto	56
5	Johtopäätökset	59
5.1	Keskeiset tulokset	59
5.2	Pohdinta	61
5.2.1	Liikunnan johtamisella parempaa työkykyä	61
5.2.2	Fyysinen terveys jyrää henkisen terveyden	63
5.2.3	Liiallinen positiivisuus uutisissa	64
5.3	Jatkotutkimukset	66
	Lähteet	69
	Artikkelit	78
Kuvat		
Kuva 1.	Liikuntapyramidi.	17
Kuva 2.	Työkykytalo.	19
Kuviot		
Kuvio 1.	Tutkielman kehys.	10
Kuvio 2.	Strategisen hyvinvoinnin johtamisen ketju.	15
Kuvio 3.	Artikkelityypit.	44
Taulukot		
Taulukko 1.	Aineiston artikkelimäärät.	38
Taulukko 2.	Diskursiivinen legitimointi uutisissa.	57
Taulukko 3.	Diskursiivinen fokalisointi.	58

1 Johdanto

Työurien pidentämisen ja sairauksien ehkäisy vaatimuksena on tutkitusti hyvä fyysinen kunto (Husu ja muut, 2022). Liikunta nähdään elintärkeänä edellytyksenä väestön terveydelle ja se kohdistuu jo kasvuikäisiin (Husu ja muut, 2014). Yliopiston lehtori ja kuntoutuksen dosentti Tuulikki Sjögren kertoo, että peruskunto on edellytys myös työelämässä pärjäämiselle ja koetulle hyvinvoinnille (Sjögren, 2021). Huomioonotettavaa on, että suomalaisista vain 30 prosenttia naisista ja 40 prosenttia miehistä ovat normaalipainoisia (Koskinen ja muut, 2012, s.217). Organisaatioiden toivotaan siis keskittyvän työntekijöidensä yleisen hyvinvoinnin ohella erityisesti heidän liikkumiseensa.

Liikuntaa on tutkittu työelämän kontekstissa monin eri tavoin ympäri maailmaa. Sen on todettu tuovan positiivisia vaikutuksia työn tekemiseen (vrt. esim. Arslan ja muut, 2019; Coulson ja muut, 2008; Edmund, 2011; Miragaia & Aleixo, 2021; Sjøgaard ja muut, 2016). Liikunnan hyvinvointivaikutusten myötä myös työnantajat pyrkivät tukemaan työntekijöidensä liikkumista. Työntekijöiden työvireen ja tehokkuuden vahvistamisessa alkaa näkyä liikuntaan painottaminen. Työpaikoilla on nykyään paljon liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöä ja usein järjestetään erilaisia kilpailuja ja tempauksia liikkumiseen liittyen. Tästä esimerkkinä Suomen Aktiivisin Työpaikka (SAT) kilpailu. Kyseisen kilpailun tavoitteena on henkilöstöliikunnan lisääminen, siihen innostaminen ja kannustaminen (Vahtila, n.d.). Tutkimusta liikunnasta on kuitenkin verrattain vähän johtamisen näkökulmasta, vaikka liikuntaa pidetään merkittävänä tekijänä yksilön jaksamisessa. Sanotaan, että liikkumisen merkitystä tulisi painottaa jo työuran alussa oleville. Esimerkiksi henkilöstötuottavuuden tutkija ja kehittäjä Ossi Aura on kertonut liikunnan tukemisen olevan usein yksi tärkeimmistä henkilöstöeduista, sillä siihen panostettu investointi saadaan takaisin useimmiten moninkertaisena (Aura ja muut, 2016, s.71–73). Silti harvan organisaation strategia pohjautuu kuitenkaan esimerkiksi henkilöstöliikuntaan. Työnantajat saattavat tosin kokea olevansa vaikeassa asemassa puuttuakseen työntekijöidensä liikkumiseen, sillä sitä saatetaan pitää yksityisasiana. Tästäkin aiheesta löytyy vain vähän tietoa johtamisen ja liiketoimintamallien

tarkasteluun. Kuitenkin on tarjolla yrityksille suunnattua liikuntaneuvontaa, jonka hyödyntämisen kerrotaan olevan helppoa (Husu ja muut, 2022, s.115–116). Aiempien tutkimusten puute hankaloittaa osin tämän tutkielman tekemistä, sillä aiemmista tutkimuksista voisi saada apua tai ideoita aiheen rajaukseen tai näkökulmaan.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui empiirinen laadullinen tutkimus, tarkemmin ottaen diskurssianalyysi. Se on ”väljä, tieteenalarajat ylittävä tutkimusalue” (Pälli & Lillqvist, 2020, s.374) pyrkimyksenään kielellisten merkitysten tulkinta. Esimerkiksi työhyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta liikunnan vaikutusta siihen ei ole vielä tuotu tarpeeksi esille. Siksi tutkimuksessa haetaan rikastuttavaa näkökulmaa kauppatieteellisen puolen lisäksi liikuntatieteellisten alalta. Tutkielma toteutetaan analysoimalla ainoastaan median tuottamaa valmista aineistoa, joka on koottu taloussanomalehtien artikkeleista. Diskurssianalyysi valittiin siksi, että se sopii tutkimusasetelmaan, ja koska aihetta ei ole tutkittu mediatutkimuksena tai diskurssianalyysinä aiemmin. Se on myös hyvä keino pohtia aihetta ja ilmaista sitä, miten suomalainen media aiheesta kirjoittaa. Tutkimuksen analyysissä perehdytään erityisesti kirjoitettuun kieleen. Diskurssianalyysin keskeinen tarkoitus on saada tietoa liikunnan ja työelämän yhteiskunnallisesta ja kulttuurillisesta ymmärryksestä sekä siitä, mikä rooli kielellä on tämän ymmärryksen tuottajana (Pälli & Lillqvist, 2020, s.376). Mielenkiintoista on selvittää kirjoitetun kielen ja vuorovaikutusten seurauksena syntyviä sosiaalisia konstruktioita. Näistä saatujen tulkintojen tarkoituksena on tuoda oikeutta aineiston luonteelle ja moniäänisyydelle (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.113).

Medialla ja yhteiskunnalla on intensiivinen yhteys, sillä julkinen media muovaa jokaisen ihmisen ajatuksia ja asenteita jokapäiväisessä elämässä toisin kuin tieteellinen kirjallisuus. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää:

1. Miten mediassa kerrotaan liikunnan merkityksistä työelämässä: miten valituissa laajalevikkisissä lehdissä puhutaan?
2. Mistä näkökulmista aiheesta puhutaan?

Olen valinnut lehdistä Kauppalehden, Kauppalehti Option ja Talouselämän, joista olen karsinut 30 kappaletta artikkeleita tutkimusaineistoksi. Valitsin nämä lehdet etenkin niiden laajan lukijakunnan vuoksi. Artikkelit on julkaistu vuosien 2009–2022 välisenä aikana, koska tarkoituksena on perehtyä nykypäivän uutisointiin. Teknologia muuttuu ja uutisten määrä on kasvussa etenkin nyt, kun digitaalisuus on keskipisteenä. Tiedon saaminen on tänä päivänä paljon helpompaa kuin 13 vuotta sitten. Vertailu kolmentoista vuoden ajalta on oleellista, sillä se antaa kuvan, miten ja mitkä asiat ovat mahdollisesti muuttuneet. Osana analyysia voidaan tarkasteluajanjaksolta löytää myös yhtäläisyyksiä median tuottamassa sisällössä. Taloussanomalehdet keskittyvät nimenomaan taloudellisten ja teollisten rakenteiden kehitykseen ja julkaisevat paljon myös innovaatioihin liittyvää aineistoa (Wiio, 2016, s.22). Tämä herättää tärkeää yhteiskunnallista keskustelua johtamisesta. Opetusministeriön (2009, s.26) mukaan ihminen käyttää aikaa eri medioiden parissa noin kahdeksan tuntia päivässä. Tämä tarkoittaa sitä, että medially on entistä suurempi vaikutus väestön liikuntaa koskeviin asenteisiin (Lämsä, 2004). Vaikka mediatutkimus liitetään usein viestinnän alaan, sen voidaan sanoa kiinnostavan myös muita johtamistieteilijöitä.

Tutkimus on tärkeä, sillä ihmisten tulisi tiedostaa, mikä hyvinvoinnissa on tärkeää ja mihin fyysisen aktiivisuuden määrän lisäämisellä pyritään. Liikunnan harrastaminen voi olla merkittävä tekijä esimerkiksi sairauspoissaolojen tai työkyvyttömyyksiä vähentämisessä. Näiden toimien toteutukseen tarvitaan entistä enemmän organisaatioiden aktiivisuutta ja kiinnostusta. Tehokkaat työntekijät ovat tuottavia ja vievät organisaatiota eteenpäin. Kuormittuneiden työntekijöiden työvire on matala: tästä kärsii kehon lisäksi mielenterveys. Tutkimuksella on merkitystä jokaiselle työelämää aloittelevalle nuorelle ja jo työelämässä olevalle, koska se käsittelee aihepiiriä, jolla on vaikutusta etenkin pitkäaikaiseen työ- ja toimintakykyyn. Työ- ja toimintakyky liittyy itsessään moneen osa-alueeseen ja osa niistä tulee työpaikan ulkopuolelta. Osa-alueista esimerkkeinä ovat työn kuormittavuus, työn merkityksellisyys, motivaatio, liikkuminen, elämäntilanne, työyhteisön ilmapiiri, palkitseminen ja suorituksen johtaminen. Tässä

tutkimuksessa tarkastellaan syvemmin nimenomaan liikunnasta löytyviä merkityksiä. Liikunnan ja työelämän välinen yhteys voi tuoda uusia näkemyksiä ja polkuja tulevaan.

1.1 Keskeiset käsitteet

Tutkimukseen valikoitui kolme keskeistä käsitettä, jotka ovat tutkielmalle ominaisia. Ne sitoutuvat yhteen tutkielman viitekehityksessä. Koska tutkimuksessa tarkastellaan liikunnan ja työelämän välisiä merkityksiä, on pääkäsitteenä liikunta. Sen sanotaan vaikuttavan työhyvinvointiin, joka kuuluu organisaation vastuuseen, ja työviireeseen, joka kertoo yleisesti ottaen millaisen työpanoksen yksilö, saa töissä aikaan. Työhyvinvoinnin merkitystä on tärkeä avata, sillä se on laaja käsite ja kätkee alleen monta eri merkitystä ja tekijää. Liikkumiseen voidaan viitata myös muilla käsitteillä, joita tutkielmassakin käytetään. Jokainen käsite saa suurimman roolin tutkielman teoriaosiossa. Ne tulevat esille myös aineiston analyysissä, mutta on hyvä muistaa, että diskurssianalyysi on mahdollisimman paljon teoreettisilta lähtökohdilta vapautettua tulkintaa.

Liikunta on fyysistä aktiivisuutta, joka toteutetaan useimmiten jonkin syyn tai vaikutuksen takia. Tästä esimerkkinä harrastukset, joilla pyritään erilaisiin lopputuloksiin, kuten kunnon kohotukseen tai muihin terveysvaikutuksiin. (Duodecim, 2015). Liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä, hoitaa ja kuntouttaa useita eri vaivoja ja sairauksia (UKK-instituutti, 2019). Käsitteenä fyysinen inaktiivisuus tarkoittaa lihasten vähäistä tai täydellistä käyttämättömyyttä toisin kuin fyysinen aktiivisuus, jolloin lihakset ovat tahdonalaisessa, energiankulutusta lisäävässä tilassa ja johtamassa liikettä (Sjögren, 2021). Tämä tarkoittaa kaikkea toimintaa, joka kuluttaa enemmän kuin paikallaanolo. Fyysinen inaktiivisuus on neljänneksi suurin kuolleisuuden riskitekijä maailmassa ja syyllinen moniin eri sairauksiin kuten sydäntauteihin, diabetekseen ja dementiaan (Brown ja muut, 2016, s.191).

Työhyvinvoinnilla on useita määritelmiä ja se on useimmiten lukuisten tekijöiden summa. Työhyvinvoinnin johtamisen perusta lähtee Hyppäsen (2010, s.11–14) mukaan liikkeelle siitä, kun työntekijät kokevat, että työpaikalla on tehty mieluisia valintoja ja päätöksiä. Nämä valinnat ja päätökset syntyvät, kun yksilölliset tekijät ja työolotekijät ovat tasapainossa. Työ sujuu mielekkäästi turvallisessa ympäristössä ja työyhteisössä. Jos edellä mainitut asiat eivät toteudu, työhyvinvointi on vaakalaudalla ja epätasapainossa. Vaikutukset näkyvät tällöin yksilön voimavaroissa (Hyppänen, 2010, s.11–14). Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa vastuu omista teoista (itsensä johtaminen), sitoutuminen, osallistuminen sekä omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen (Karttunen ja muut, 2017, s.16–17).

Työvire kertoo yksilön fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta jaksamisesta, mikä on usein yhdistetty tuottavuuteen, sairauspoissaoloihin ja yllättäviin uupumistapauksiin (Aura ja muut, 2021). Yksilön työvireen kerrotaan lähtevän työssä viihtymisestä, jaksamisesta ja osaamisesta, terveellisistä elämäntavoista, iästä, vaikuttamismahdollisuuksista ja ajankäytön hallinnasta (Hyppänen, 2010, s.43–44). Organisaatioissa se liitetään sitouttamiseen. Esihenkilöiden näkökulmasta siihen tarvitaan sosiaalisen työyhteisön tuki, negatiivisten tunteiden välttäminen ja työnhallinnan tunne (Parpei, 2018).

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne pohjautuu suoraan teoreettiseen viitekehykseen. Olen käyttänyt lähteenä sekä työhyvinvointiin vaikuttavia että fyysiseen aktiivisuuteen esitettyjä väitteitä ja tutkimuksia. Tässä tutkielmassa yksilön työhyvinvoinnilla tarkoitan minäkuvaa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Nämä minäkuvan neljä aihepiiriä: voimavarat, kasvumotivaatio, elämänhallinta ja terveys ja työkyky, ovat suorassa yhteydessä työvireyteen (Manka, 2011).



Kuvio 1. Tutkielman kehys (Itsetoteutettu, 2022).

Ensimmäiseksi tutkielmassa kerrotaan tutkimuksesta ja sen tavoitteista sekä keskeisistä käsitteistä. Tämän jälkeen tutkielma käsittelee kehykseen (kuvio 1.) liittyviä aihepiirejä, joiden avulla voidaan ymmärtää tutkimuksen perustaa, tarkoitusta ja tärkeyttä. Lähestyn aihetta tarkemmin yksilön näkökulmasta ja työkyvyn johtamista sivuten. Liikunnan merkitys saa niissä keskeisen sijan. Yleistä teoriaa ja tutkimustietoa liittyy aiheeseen paljon, mutta ei itse mediasta tai uutisoinnista tehtyjä tutkimuksia. Tämän vuoksi kappaleet kaksi ja kolme voivat poiketa normaalista pro gradu -tutkielman sisällöstä. Ensin avataan liikuntatieteellisen ja kauppatieteellisen tiedekuntien välistä yhteistyötä ja työhyvinvoinnin taustaa, jonka jälkeen siirrytään erityyppisiin ja eri aihepiirejä käsitteleviin tutkimuksiin, joita työelämän ja liikunnan välillä on tehty. Näiden osioiden jälkeen analyysiosiossa selviää, miten media kertoo aiheesta. Viimeisenä esittelen näistä

saadut tärkeimmät johtopäätökset. Loppuun on koottu vielä näkökulmia mahdollisiin jatkotutkimuksiin.

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Työhyvinvoinnin taustaa

Työhyvinvointi ei aina ole ollut tärkeässä roolissa organisaatioissa. Sen tärkeyttä on nostettu viime vuosikymmeninä aikaisempaa enemmän: työhyvinvointikysymyksiä on lähes aina mukana johdon strategisella agendalla. Se on kokonaisvaltaista työelämän laadun parantamista ja rakentuu hyvien työyhteisötaitojen ja johtamisen varaan (Karttunen ja muut, 2017, s.15–20). Työnantajan vastuulla todetaan olevan tarpeellisten puitteiden, mahdollisuuksien ja resurssien luominen työhyvinvoinnille. Vahvat henkilöstöhallinnon järjestelmät asettavat työntekijöille selkeitä ja yhdenmukaisia käyttäytymisodotuksia. Bowen ja Ostroff (Hauff ja muut, 2017) ovat todenneet näiden vahvojen järjestelmien perustuvan sosiaalisen kognition ja Kelleyn attribuutioteorian kautta kolmeen pääelementtiin. Näitä ovat erottuvuus, johdonmukaisuus ja konsensus. Uudemmat lähestymistavat johtavassa ja positiivisessa henkilöstöhallinnossa on jaettu vieläkin pienempiin osiin: näkyvyys, selkeys, hyväksyttävyyys, johdonmukaisuus, tehokkuus ja validiteetti, sisäinen johdonmukaisuus ja intensiteetti. Esimerkiksi, tietävätkö työntekijät henkilöstöhallinnon tavoitteet, sovelletaanko käytäntöjä tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kesken, ja onko tieto helposti ymmärrettävää ja saatavilla. (Hauff ja muut, 2017, s.716–717)

Yksilön työhyvinvoinnin lähtökohdat Marja-Liisa Mankan (2010) mukaan ovat tämän tutkimuksen viitekehyksessäkin mainitut voimavarat, kasvumotivaatio, elämänhallinta ja terveys ja työkyky. Ihminen itse ja hänen ympäristönsä asettavat haasteita, joista selviytyminen luo elämänhallinnan tunnetta. Se tarkoittaa uskomista siihen, että omaan elämään voi vaikuttaa omilla teoilla eikä vain niin, että asiat ovat kohtalosta kiinni. Elämänhallinnan tunteeseen kuuluvat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat. Näiden avulla yksilön kerrotaan pystyvän käsittelemään ja ratkaisemaan ongelmansa itsenäisesti ja tavoitteellisesti (Manka, 2010, s.15–16). Hyvä itsearvostus ja terveys vaikuttavat positiivisesti tähän koherenssiksikin sanottuun tunteeseen, esimerkiksi

onnistumiset työssä tuottavat uusia voimavaroja, jotka auttavat selviytymään työn kuormituksesta (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 59–60). Tunteella on myös yhteys muun muassa terveyteen, sairauspoissaolojen määrään, työn hallintaan, stressin kokemiseen ja sosiaalisiin verkostoihin (Manka, 2010, s.15–16).

Hyvän työkyvyn kerrotaan lisäävän merkittävästi motivaatiota ja kiinnostusta työhön, mistä voidaan päätellä, että mieluista työtä tehdään positiivisella asenteella eli tehokkaammin. Yleisesti ottaen työmotivaatio säilyy, kunhan haasteita, tavoitteita ja kehittymishalua riittää (Kantolahti & Tikander, 2010, s.22). Mankan (2010) mukaan kasvumotivaatiota voi kutsua kehittymisen *haluksi ja tahdoksi*. Tämän kerrotaan olevan yksi jaksamisen edistäjistä ja lisäävän työniloa. Reipas, avoin ja rohkea asenne uusia asioita kohtaan rikastuttaa elämää kokonaisuudessaan. Oppiminen tapahtuu laajemmassa merkityksessä kuin vain jatkuva ammatillisen osaamisen kehittäminen ja hankkiminen. On tiedostettava, että ihminen ei kuitenkaan aina ajattele organisaatiotaan kaikissa tekemisissä. Voidaan sanoa, että useimmiten ihminen poistaa häiritsevät asiat ja näkee vain sen, mihin itse uskoo. Jotta työssä voidaan kasvaa ja oppia uutta, tarvitsee oppimisympäristön olla kunnossa. Erilaisten urakyselyiden avulla voidaan ymmärtää yksilöiden kasvumotivaatiota ja kuinka pitkälle työntekijät ovat valmiita menemään työssään. Heidän, joilla on korkeampi kasvumotivaatio, sanotaan näkevän oman työnsä, organisaation ja koko ryhmän toiminnan selkeästi positiivisemmaksi ja paremmaksi kuin ne, jolla motivaatio on heikkoa (Manka, 2010, s.197–199). Muun muassa yhteisen oppimisen suunta (visio, strategia ja arvot), kokeilemisen tukeminen ja edistäminen, vaikuttamisen mahdollisuus, keskusteleva yhteisö ja arviointitavat vaikuttavat positiivisesti oppimiseen. Ydinosaamisen tunnistamisen kerrotaan edistävän sekä työntekijää että työnantajaorganisaatiota. Se kehittyy toisaalta sattumanvaraisesti, mutta myös kokemusperäisen ja nähtävän tiedon vaikutuksesta. (Manka, 2010, s. 121–127 & 199–204)

Työhyvinvointiin on kehitetty lukemattomia mittareita ja keinoja, joilla työnantajat sekä -tekijät voivat seurata omaa ja työntekijöiden aktiivisuutta. *Quantified employee* on uusi

termi työntekijän mittaamiselle (Ylinen, 2021). Mitattavista asioista yleisimmät ovat sairauspoissaolot ja henkilöstötutkimus (Aura ja muut, 2016). Ylisen (2021) mukaan mitattavat asiat riippuvat aina alasta ja työtehtävistä. Esimerkiksi toimistotyöhön on kehitetty sovelluksia, jotka tarkkailevat muun muassa sähköpostien lähettelyä, tietokoneen ja näppäimistön käyttöaika, sekä saattavat ilmoittaa, kun on taukojumpan aika. Nykyään jopa työtuoli voi mitata istumisen pituuden ja asennon. Työelämäntutkija Satu Pakarinen kiteyttää kuitenkin, että ”työntekijän mittaamisen idea ei ole yksittäisen työntekijän valvominen vaan hyödyn hakeminen molemmille” (Ylinen, 2021).

2.2 Strateginen hyvinvointi

Kun työhyvinvointi nähdään strategisena asiana, sillä kerrotaan olevan tärkeä merkitys organisaation perustehtävän toteuttamisessa (Karttunen ja muut, 2017, s.35). Työhyvinvoinnilla sanotaan olevan suora yhteys yritysten tuloksellisuuteen ja sen voimavarojen systemaattisella kehityksellä on mahdollista parantaa yrityksen tuottavuutta (Kesti, 2007, s.20–124). Henkilöstön voimavarat kertovat työntekijöiden jaksamisesta ylläpitää motivaatiota ja työkykyä. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että psyykinen hyvinvointi, yleinen työn kokemisen toimiminen ja laatu todennäköisesti parantavat organisaation liiketoiminta-arvoa (Kesti ja muut, 2019).

Lapin yliopiston henkilöstötuottavuuden dosentti Marko Kesti on kertonut johtamisen tärkeimmäksi kaavaksi henkilöstövoimavarojen tuotantofunktion. Henkilöstövoimavarat sisältävät kaikkien organisaatiossa työskentelevien ihmisten kokonaisuuden, jolla on omat laadulliset ominaisuutensa (Laine, 2017, s.16–17). Näistä esimerkkeinä ovat ammattitaito ja osaaminen, energia, motivaatio ja muut hyvinvointiin liittyvät tekijät. Henkilöstötuottavuutta tulisi tutkijoiden mielestä tarkastella johtamisen näkökulmasta ja lähteä kehittämään yritykselle ominaisista lähtökohdista. Sitä varten on kehitetty erilaisia mittareita. Työterveyslaitoksen tutkijan Satu Pakarisen mukaan (Ylinen, 2021) ne pohjautuvat jo 1910- luvun alkuun, jolloin Frederick Taylor kehitti täysin uuden liikkeenjohto-opin tavoitteenaan teollisuustyön tehostaminen ja organisointi. Jo silloin

työaika ja työn suoritus tulivat mitattaviksi, ja tämä Taylorismiksi kutsuttu oppi lähti laajentumaan.

Strategisen hyvinvoinnin johtamisen kokonaisuuteen (vrt. Aura & muut, 2016) sanotaan kuuluvan tärkeimpänä suunnitelma: mitä kehitetään, mitkä ovat tavoitteet ja miten tätä mitataan. Tavoite tukee aina johtamisen peruselementtejä sekä tuottavuutta. Sen ymmärtäminen antaa suuntaa suoraan taloudellisten resurssien käyttöön. Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan (Aura ja muut, 2016, s.36–37) organisaatiot, jotka eivät asettaneet tavoitteita, kärsivät kustannussäästöissä ja tuottavuudessa.



Kuvio 2. Strategisen hyvinvoinnin johtamisen ketju (Aura & muut, 2016).

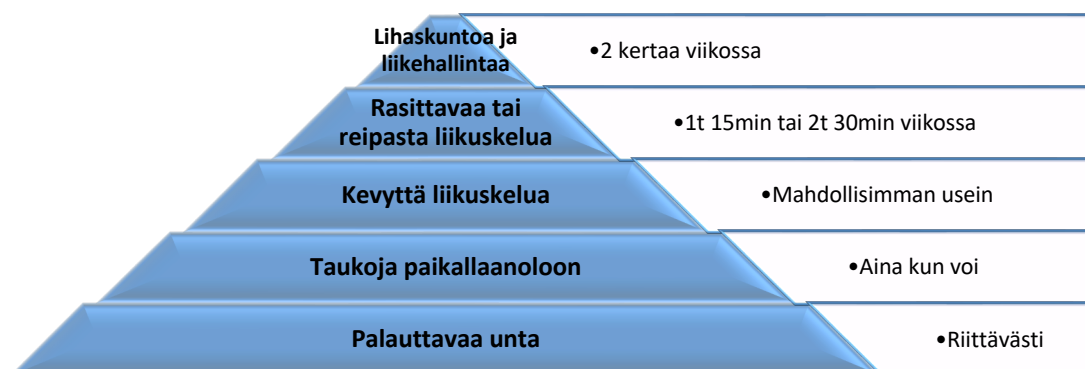
Kestin (2007) mukaan strategisen hyvinvoinnin johtamisen ytimen luovat esihenkilöt, sillä heidän tulee viedä ja esitellä johdon linjaukset omalle henkilöstölleen. Esihenkilöiden vastuu on lisääntynyt viime vuosien aikana. Heidän toimenkuvansa tulisi sisältää tukea sekä työntekijöiden motivaatiota, työkykyä ja osaamista, mutta myös ilmapiiriä. Tästä muodostuu henkilöstötuottavuuden indeksi (HTI) = motivaatio x osaaminen x työkyky (Kesti, 2007). Henkilöstöliikunnalla voidaan kehittää tätä indeksiä. Liikunnan sanotaan nostavan työvirettä ja kunnon työvireellä saadaan aikaan parhaimmat tulokset (Liikkuva Aikuinen, 2021). Oikeilla johtamistyleillä työvire saadaan säilymään. Kun työpaikalla on hyvä ja terve kulttuuri, on sen ympärille helppo rakentaa hyvä ilmapiiri. Matti Alahuhta (2015) kutsuu tätä vireen johtamiseksi. Virettä täytyy johtaa erikseen, eikä siihen riitä pelkästään esimerkiksi terve yrityskulttuuri, kyvykkyys tai diversiteetti.

Työvireen sanotaan näkyvän työntekijöiden energiasta ja halukkuudesta tehdä työtä. Työtehtäviä muokkaamalla ja rakentamalla täysin uusia työnkuvia saadaan työvoimaa aitoon tarpeeseen. Vireen johtaminen alkaa siitä, kun käydään kokonaisuuden kannalta yhdessä läpi, mikä on yksilön oman työn merkitys. Tämän kaiken pohjalla on kuitenkin oltava ihmisten johtamiseen kuuluvat viisi perusasiaa: luottamus, positiivinen asenne, kiinnostus ihmisten kehittämiseen, kyky nähdä olennainen ja aikaansaamisen halu. Luottamuksellisessa ilmapiirissä ihmiset ovat rohkeampia ja uskaltavat ottaa riskejä. Sitä kautta saada enemmän aikaan kuin huonossa, painostetussa ilmapiirissä. Vaikeudet pitää kääntää mahdollisuuksiksi. Vireen johtamisessa viestitään tarkkaan mitä asioita otetaan esille, miten niitä käsitellään ja minkälaiset asiat viestinnässä painottuvat. Vireeseen vaikuttaa eniten se, että jokaisella on mahdollisimman sopiva työ. Toisin sanoen, jokaiseen työtehtävään tulisi löytää oikea henkilö oikealla kokemuksella ja taidolla. (Alahuhta, 2015, s.151–158)

2.3 Liikunnan taustaa

Liikunta- ja terveystieteellinen tutkimus on Roiko-Jokelan (2008) mukaan tutkimusta koko ihmisen elämänsä ajan ajalta. Sen tavoitteena on aina terveyden edistäminen yksilöllisten ja yhteiskunnallisten hyötyjen mahdollistamiseksi. Liikuntatieteelliseen tutkimukseen kuuluu muun muassa liikuntabiologia, terveystieteet ja liikuntakasvatus. Sen tunnustaminen viralliseksi tieteenalaksi tapahtui vuonna 1963, jota ennen se oli lähinnä harrastuksenomaista tutkimusta (Roiko-Jokela, 2008). Vaikka tämä tutkielma pohjautuu kauppatieteelliseen maisteriohjelmaan, on hyvä ymmärtää, että kokonaisvaltaisen tutkimuksen ja edistämisen saavuttamiseksi liikuntatieteellinen tiedekunta tekee kuitenkin usein yhteistyötä esimerkiksi yhteiskunta- kasvatus- tai taloustieteiden kanssa. Esimerkiksi vuonna 2021 alkanut yhteistyö Jyväskylän yliopiston kauppatieteiden ja liikuntatieteellisen tiedekunnan kesken on täysin uudenlainen, vastuullisuuteen ja kansainvälisyyteen keskittynyt maisteriohjelma. Sillä pyritään syventämään johtamista ja henkilöstöjohtamista urheilumaailman näkökulmasta (Jyväskylän yliopisto, 2020).

Jo pelkästään suuren kuolleisuuden (ks. s.8) takia voi olla huolestuttavaa, kuinka vähän ihmiset nykypäivänä liikkuvat. Tämän vuoksi työelämään on alettu yhdistää myös liikunta- ja terveystieteellisiä aihepiirejä. Työhyvinvointia pidetään yhtenä nykypäivän tärkeimpänä asiana organisaatioissa ja liikkuva työkäinen voi tuoda yritykselle huomattavan määrän säästöjä vuodessa (UKK-instituutti, 2019). Aikuisille suositeltu viikoittainen liikuntapyramidi kertoo tutkittujen tietojen perusteella, kuinka paljon ja minkälaista liikuntaa tulisi harrastaa. Se velvoittaa ja ohjaa kansaa tavoitteellisesti. Tämä uudistettu suositus päivitettiin vuonna 2018; siinä on otettu nyt huomioon tarkemmin kevyt liikkuminen, paikallaan olemisen tauottaminen ja riittävän unen merkitys (UKK-instituutti, 2019). Kehon ja liikkumisen myötä ihmisen sanotaan oppivan tuntemaan kehoaan ja sen rakenteita paremmin; siten on mahdollista oppia uusia taitoja työhön tai vapaa-aikaan liittyviin tilanteisiin (Sjögren, 2021).



Kuva 1. Liikuntapyramidi (UKK-instituutti, 2022a).

Vuoden 2021 henkilöstöbarometri (Aura ja muut, 2021, s.81–84) kuitenkin todisti, että aiempaa harvempi kertoi liikuntasuosituksen toteutuvan. Vain joka neljännellä (24 %) se toteutuu ja 29 prosentilla ei lainkaan. Suuria eroja ei nähty esimerkiksi sosioekonomisten ryhmien välillä. Tähän ei voida todeta olevan merkitystä sillä, tukeeko työnantaja henkilöstöliikuntaa vai ei. Voidaan kuitenkin nähdä, että henkilöstöliikuntaa tukevilla työpaikoilla työntekijöiden arviot omasta työkyvystä ovat selkeästi paremmat kuin heillä, joita työnantaja ei tue. On hyvä myös ottaa huomioon, että opetusministeriö (2009, s.23)

kertoo fyysisen aktiivisuuden mittaamisesta saatujen tietojen perustuvan useimmiten kyselyihin. Näissä henkilöt pyörivät helposti omaa liikkumistaan ylöspäin. Kuitenkin osa tähän tutkielmaan huomioituista tutkimuksista ei löytänyt työn tekemiselle ja liikunnalle keskinäisiä vaikutuksia (ks. esim. Nowak, 2004). Huippuliikkujilla taas on todettu negatiivisia vaikutuksia liiasta liikkumisesta (Husu ja muut, 2022). Liikunnan harrastaminen voi johtaa äärimmäisyyksiin etenkin painonpudotuksessa ja kehon muokkaamisessa. Tämä ilmenee usein syömishäiriöinä tai pakonomaisena harjoitteluna (Opetusministeriö, 2009, s.22).

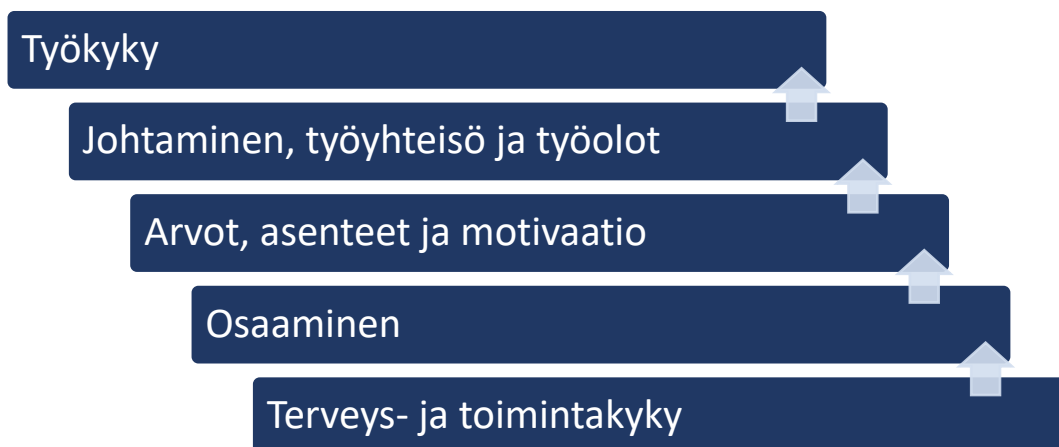
Hyvällä fyysisellä kunnolla kerrotaan olevan paljon muitakin vaikutuksia kuin pelkästään jaksaminen. Kun henkilö harrastaa säännöllisesti liikuntaa, voi se edistää muun muassa oppimista, ongelmanratkaisua ja päättelykykyä sekä ehkäistä muistin heikkenemistä (Manka, 2010). On kuitenkin tiedostettava, etteivät kaikki halua liikkua tai pidä liikkumisesta. Liikkumiseen vaikuttavat sekä psykologiset että biologiset tekijät, motivaatio, uskomukset, ympäristö ja kulttuuri (Bauman ja muut, 2012, s.259). Myös muut harrastukset, kuten palapelit, kudonta ja ristikot (Yatczak, 2011), tukevat älyllistä oppimista (Bono ja muut, 2013).

Mankan (2010) mukaan ihminen havainnoi ja tekee päätökset yleisesti ottaen kokemansa perusteella. Uudet kokemukset saattavat pelottaa ja riskien ottaminen on vaikeaa. Tämän voidaan olettaa koskevan myös liikkumista. Omat ajattelumallimme juontuvat kauas ja muokkautuvat sitä mukaa, kun tunteet, osaaminen ja taidot kehittyvät. Elämän aikana tulleet positiiviset ja negatiiviset kokemukset opettavat ja muokkaavat; ne, jotka ovat saaneet paljon negatiivisia kolhuja, välttävät muutoksia ja uusia kokemuksia. Ajattelumallin mukaan ihmiset yhdistävät ja luokittelevat uusia kokemuksia aiempiin. Tämä tapahtuu sekä automaattisesti että tiedostamattomasti (Manka, 2010, s.199–204). Kestin (2020) mukaan termi *hiljainen tieto* on usein sanatonta, ihmisen omaa henkilökohtaista kokemusta ja tietotaitoa. Jos organisaatio kohtelee työntekijöitään hyvin, heidän sanotaan olevan motivoituneempia jakamaan tätä tietoa,

jotta yritys voi kehittää itseään. Tämänkaltainen oman osaamisen jakaminen on ennakoivaa kehittämistä ja suuri kilpailuetu työnantajalle. (Kesti, 2020)

2.4 Työkyvyn johtaminen

Suomessa työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty jo vuosikymmeniä, ja jo 1980- luvulla työterveyslaitos on tehnyt tutkimusta suomalaisten työkyvystä kuntatyöntekijöiden avulla. Niistä saatujen tulosten perusteella esitettiin Juhani Ilmarisen työkykytalo, joka koostuu työntekijään, työhön ja työyhteisöön liittyvistä tärkeistä tekijöistä. Työkyky kasvaa, kun motivaatio ja osaaminen ovat korkealla tasolla. (Sjögren, 2021)



Kuva 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.).

Työkykytalon tärkeät tekijät on jaettu neljään kerrokseen: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Näistä koostuu työkyky. Talo pysyy pystyssä, jos ihmisen voimavarat, eli kolme alinta kerrosta, ovat tasapainossa ja kestävät neljännen kerroksen painon eli työn kokonaisuuden. Näiden ulkopuolella vaikuttavat lähiyhteisö ja perhe. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muovaavat perustan työkyvylle. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työkykyä tarkastellaan Tiaisen (2014) mukaan aina yksityiskohtaisesti suhteessa työtehtäviin ja niiden vaatimuksiin. Työnantajia kannustetaan tietoisuuteen työntekijöidensä työkyvykkyyksistä. Avoin ilmapiiri ja palkitseminen vahvistavat työkykyä. Esihenkilöltä vaaditaan usein aktiivisuutta ja uusia taitoja työkyvyn seuraamiseen ja tukemiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että esihenkilöt tarvitsevat lisää tukea ja koulutusta. Heillä ei välttämättä ole tiedossa esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen keinoja (Tiainen, 2014, s.13–15). Huolestuttavaa on, että Terveys 2011- tutkimuksen (Koskinen ja muut, 2012, s.217) mukaan joka neljäs 30 vuotta täyttänyt kokee tarvitsevänsä kuntoutusta. Työkykyä tulisi seurata, parantaa ja kehittää jatkuvasti myös henkilön itse. Isossa roolissa ovat terveelliset elintavat ja liikunta, sillä hyvästä terveydestä kiinnipitämisen sanotaan olevan valttikortti myös ikääntymisessä. Omien vahvojen fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen kerrotaan olevan suuri etu työn teossa. Etenkin ikääntyessä voimavarat muuttuvat vääjäämättä.

Säännöllisellä liikunnan harrastajalla sanotaan olevan paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työkykyyn ja toimintakyvyn parantamiseen etenkin kroonisissa pitkäaikaissairauksissa. Myös lääketieteellisesti työkyvyn arviointi tehdään aina yksilön terveyden näkökulmasta ja suhteutetaan työn vaatimuksiin. Työuria on terveystieteiden mukaan pystyttävä pidentämään, sillä työvoiman riittämättömyys tulee näkymään lähivuosikymmeninä. Yli 65- vuotiaiden osuus väestöstä nousee ja työikäisten ja nuorten osuus vähenee (Suomen Olympiakomitea, 2020). Rissanen & Kaseva (2014) toteavat, että lisääntynyt työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen länsimaissa on huolestuttanut tutkijoita. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yleensä pitkältä sairauslomalta, jolloin työkyky on heikentynyt jo pidemmän aikaa. Työkyvyttömyyseläkkeistä johtuvat työpanoksen menetykset olivat kahdeksan miljardia euroa vuonna 2012 (Rissanen & Kaseva, 2014).

Koska työkyky on laaja käsite, tässä tutkielmassa keskitytään enemmän liikunnan rooliin. On tutkittu, että suomalaiset eivät liiku tarpeeksi ja että kestävyyskunnan heikkenemistä on nähty jo vuosien ajan eri ikäluokissa (Husu ja muut, 2014). Tämä nähdään jo nuorilla

ja etenkin varuspalvelusta suorittavilla. Tulevina vuosikymmeninä suurena haasteena on terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen.

2.4.1 Liikunta yksilön työssäjaksamisessa

Yksilön työssäjaksamiseen kuuluu erityisesti työkyky, työolot ja mielekäs työ. Positiivista on, että valtaosa suomalaisista kokee olevansa täysin työkykyisiä. Näiden henkilöiden määrä on lisääntynyt huomattavasti Terveys 2011 kyselyssä verrattuna Terveys 2000 kyselyyn. On kuitenkin huomattava, että vuoden 2011 tutkimukseen osallistui selkeästi vähemmän vastaajia. Etenkin 55–64- vuotiaiden luottamus työssäjaksamiseen on kohentunut. Tähän voidaan nähdä syynä esimerkiksi koulutustasojen parantuminen. Jotta myönteinen kehitys jatkuisi, on kuitenkin tehtävä töitä esimerkiksi työkyvyttömyyksien ehkäisemiseksi. Työssä jatkamisen halukkuus vähenee selkeästi yli 50- vuotiailla. (Koskinen ja muut, 2012, s.141–144)

Lähes kaksi kolmasosaa suomalaisista työssäkävivistä on kertonut Tutkimus 2011:ssä (Koskinen ja muut, 2012, s.41) työympäristön ulkopuolisten tekijöiden haittaavan työntekoa. Näistä esimerkkinä pöly, valaistus, melu, kylmyys tai kuumuus. Muita epämiellyttäviä tekijöitä ovat liian raskas työ, liika kiire, keskeytykset ja esimerkiksi pitkät viikonloppu- tai yötyöt (Kantolahti & Tikander, 2012, s.32). Nämä asiat vaikuttavat suoraan työssäjaksamiseen (Koskinen ja muut, 2012, s.41). Työolosuhteisiin liitetään myös työn kuormittavuus. Monessa työssä se nähdään terveydelle haitallisena. Fyysisen työn lisäksi esimerkiksi näyttöpäätetyö kuormittaa ja hyvin yksipuolisesti. Tähän sanotaan voitavan vaikuttaa liikunnalla, sillä se edistää palautumista (Karttunen ja muut, 2017, s.18–19). Kuormittavuutta arvioitaessa on syytä katsoa yksilön elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti (Kantolahti & Tikander, 2010, s.22). Huomiota herättävää on se, että jo vuoden 2002 nuorisobarometrin mukaan yli 80 prosenttia yliopisto-opiskelijoista kertoi uskovansa siihen, että työelämän koventuneiden vaatimusten myötä loppuun palamista alkaa tapahtua jo kesken työuran (Opetusministeriö, 2009, s.45).

Lallukka ja muut (2004) tutkivat työolojen vaikutusta terveyteen. Tavoitteena oli nähdä, vaikuttavatko epäsuotuisat työolot ruokavalioon, fyysiseen aktiivisuuteen, tupakointiin ja alkoholinkäyttöön. Työtyytyväiset naiset harrastivat enemmän liikuntaa kuin työhönsä tyytymättömät ja alhaisen työpaineen kokevat tupakoivat huomattavasti vähemmän. Työuupumus yhdistettiin fyysiseen passiivisuuteen sekä miesten runsaaseen juomiseen. Kun näitä kaikkia verrattiin ja tutkittiin, havaittiin, että työolot eivät niinkään vaikuttaneet näihin tekijöihin vaan koulutus ja ikä olivat tärkeämpiä tekijöitä selittäessään tätä käyttäytymistä. Työn vaatimukset ja työn rasitus olivat siis vain heikkoja merkityksiä terveystyötytymiseen säädetyissä malleissa. Edellä mainitut asiat nostattavat huomaamatta myös stressitasoja. Erään kanadalaisen tutkimuksen (Syed, 2020) mukaan työssään kuormittuneilla ja stressaantuneilla on suurempi riski metaboliseen oireyhtymään ja korkeaan veranpaineeseen. Tätä mitattiin riski-indikaattorilla (engl. psychological injury risk indicator). Tutkimuksesta selvisi, että itsestään huolta pitävät vuorotyöläiset kertoivat tarvitsevansa liikuntaa työssä jaksamiseen. Muun muassa kävely, jooga, uinti ja kuntosaliharjoittelu olivat niin sanottuja itsehoitotoimenpiteitä (Syed, 2020).

Stressin ja liikunnan yhteyksiä on tutkittu paljon. Suurimmalta osin tutkimuksista voi väistämättä päätellä, että enemmän liikuntaa harrastavilla on vähemmän masennusta, mielen negatiivisuutta ja ahdistuneisuutta. Psykkisesti pahoinvoivilla tai heikommin pärjäävillä henkilöillä voi olla vähemmän motivaatiota lähteä harrastamaan liikuntaa eikä heitä kiinnosta elää terveellisesti (Stults-Kolehmainen & Sinha, 2013). Osassa tutkimuksista kuitenkin todetaan, ettei fyysisen aktiivisuuden ja stressin välille löydy suoraa yhteyttä (vrt. Fan ja muut 2011; Ludlow ja muut, 2008; Mohammad & Lindström, 2006; Roohafza ja muut, 2007). Mielenkiintoista on, että esimerkiksi Fan ja muut (2011) löysivät stressin lievittämiseen muita keinoja kuin fyysisen aktiivisuuden. Näistä mainittakoon esimerkiksi luonto ja ympäristö. Tutkimuksia tarkastellessa täytyy huomata kuitenkin se, että esimerkiksi Roohafzan ja muiden (2007) tutkimuksessa fyysisen harjoituksen ja psykologisen stressin mittaus on ollut heikkoa ja Ludlown ja muiden (2008) tutkimuksessa on käytetty selkeästi pienempää näytteiden määrää. Eräs itse

työpaikalla tehty tutkimus (Bono ja muut, 2013) tutki työpäivän aikana tapahtuvien erilaisten positiivisten tapahtumien vaikutusta työstressiin. Näitä saattoivat olla esimerkiksi sosiaaliset kohtaamiset työkavereiden kanssa, hauskojen kokemusten jakaminen, meditointi tai toisten auttaminen. Tutkimukseen ei kuulunut liikunta. Työntekijät olivat vähemmän stressaantuneita niinä päivinä, joina positiivisia tapahtumia oli päivän aikana enemmän. Tästä voidaan päätellä, että muukin kuin liikunta, voi auttaa kohentamaan työn tekoa ja mukavuutta. Negatiivisten tapahtumien päivinä tutkittavilla oli selkeästi kohonnut verenpaine, joka vaikuttaa suoraan stressitasoihin (Bono ja muut, 2013).

Runsaan istumisen sanotaan olevan erittäin haitallista ja vaikuttavan työssäjaksamiseen. Toimistotyössä tulee istuttua helposti liian pitkiä aikoja. Arslan ja muut (2019) tutkivat liikunnan vaikutuksia uneen, työtyytyväisyyteen ja elämänlaatuun toimistotyöntekijöillä. Tulokset eivät olleet pelkästään positiivisia, vaikka enimmäkseen olivatkin. Tutkittavat olivat iältään 25–60-vuotiaita ja he olivat istuneet työpäivän aikana käytännössä kahdeksan tuntia vähintään viiden vuoden ajan. Heidät jaettiin liikkuvien ja liikkumattomien ryhmiin. Isoimmat erot osoittivat, että jokaisen liikkujan työtyytyväisyys ja elämänlaatu parani, mutta unenlaadussa ei nähty eroa ryhmien välillä. Tutkimuksessa ei myöskään voitu tunnistaa, minkä tyyppinen liikunta oli positiivisten tulosten aiheuttajana. Tutkijat eivät selvittäneet, mitä lajia kukin harrasti tai kuinka pitkään kerrallaan. Sosiaali- ja terveysministeriön (2015) mukaan Suomen 2,6 miljoonasta työssäkäyvistä ihmisestä 1,7 miljoonaa tekee istumatyypistä työtä lähitulevaisuudessa. Jo 1960-luvulla raportoitiin, että ammatit, joissa istutaan pitkiä aikoja (esim. bussi- ja rekkakuskit), ovat haitallisia. Näissä ammateissa todettiin olevan suurempi todennäköisyys sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin kuin niissä, joissa seistään (esim. konduktöörit) (Dunstan ja muut, 2012, s.370). Istumista tulisi tauottaa mahdollisimman usein. 2010-luvulla tehdyt tutkimukset (ks. Dunstan ja muut, 2012, s.372) ovat myös osoittaneet, että nuorilla, ei-lihavilla ja hyväkuntoisilla miehillä ja naisilla havaittiin jo pienen istumisen jälkeen merkittäviä muutoksia insuliiniherkkyydessä. Tämän heikkenemisen vaikutus huomattiin 17 tunnin (mitattu objektiivisesti) istumisen jälkeen,

koska energiankulutus on pientä istumisen aikana. Tutkijat vertasivat lukuja myös pitkittyneeseen istumisjaksoon. Siinä istuminen oli minimoitu (6 h/päivä) ja korvattu seisomisella (9,8 h/vrk vs. 0,2 h/vrk) ja askelaika (2,2 h/vrk vs. 0,1 h/vrk). Päivittäisen matalan intensiteetin harjoittamisen jälkeen tulokset kohenivat ja haitallisten vaikutusten määrä pieneni. Johdolta tulisi saada suoraa kannustusta taukojen pitoon, informaatiota välttämään pitkiä aikoja istuma-asennossa ja perehdytystä yhteisiä pelisääntöjä varten (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015).

2.4.2 Liikunta yksilön ongelmakohtana

Kaikki tutkimukset eivät ole osoittaneet täysin positiivisia vaikutuksia liikunnan ja työhyvinvoinnin välille. Niitä on kuitenkin selkeästi vähemmän. Hildebrandt ja muut (2000) tutkivat työikäisten ihmisten vapaa-ajan fyysisen aktiivisuuden suhdetta tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin sekä työkyvyttömyyteen. Tutkimukseen he löysivät dataa yli 2000 työntekijältä eri aloilta. He eivät löytäneet suoraa yhteyttä liikunnan harrastamisen ja tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien välille. Tähän tulokseen päädyttiin osin myös sen vuoksi, että vastanneiden kesken oli esimerkiksi jo valmiiksi erilaisia kroonisia sairauksia sairastavia henkilöitä, joiden liikkumattomuus ja kivut saattoivat johtua vain itse sairauksista. Kuitenkin he, jotka kertoivat harrastavansa enemmän liikuntaa, kertoivat vähäisemmistä määristä niska- ja selkäkipuja kuin he, jotka eivät harrastaneet liikuntaa. Liikkumattomilla voidaan siis sanoa esiintyvän enemmän erityyppisiä fyysisiä kipuja. Tutkijat ehdottivat, että myös krooniset kivut saattavat olla lievitetävissä fyysisellä aktiivisuudella. He painottavat tuloksista huolimatta liikunnan tärkeyttä. Tutkijat olivat lopuksi sitä mieltä, ettei fyysistä aktiivisuutta tulisi kohdistaa ainoastaan vapaa-ajalle vaan myös työaikaan. Tämä on tärkeää etenkin niille, jotka istuvat työssään kahdeksan tuntia päivässä.

Fyysisissä töissä pelätään usein työn raskautta. Suomalaisista 1,1 miljoonaa koki tekevänsä fyysisesti raskasta työtä, joista miehiä oli enemmän (Koskinen ja muut, 2011). Työssään erittäin aktiivisesti liikkuvilla miehillä on tutkitusti todettu olevan suurempi

riski kuolleisuuteen kuin vähemmän liikkuvilla (ks. esim. Coenen ja muut, 2018). Toistuva työ ja samat staattiset asennot kohottavat sykettä ja verenpainetta. Näistä keho ei välttämättä ehdi palautumaan niin kuin sen pitäisi, jolloin krooninen uupumus ja kohonnut lepotilan syke ovat mahdollisia. Naisissa tätä eroa ei niinkään huomattu. Tutkimuksen (Coenen ja muut, 2018) perusteella liikkuvassa työssä tulisi olla selkeämmät ohjeistukset. Kappaleessa 2.3 kuvattua liikuntapyramidia ei voitaisi tällöin soveltaa ja suositella samalla tavalla aktiivisille työntekijöille kuin muun tyyppistä työtä tekeville. Australiassa yli 700 hengelle tehdyssä tutkimuksessa (Nowak, 2004) suurimman osan insuliiniherkkyys parani liikunnan myötä, mutta 42 prosentilla siihen ei huomattu vaikutusta. Jotkut ihmiset siis voivat liikkua ilman, että niillä on tiettyihin terveydellisiin asioihin vaikutusta. Tutkijat ehdottivatkin, että osalla ihmisistä voi näkyä insuliiniherkkyyden parannusta pelkästään ruokavalion muutoksella.

Henkilöstöbarometrin 2021 mukaan 51 prosentin enemmistö toteaa, että liikunnan tukemisella on henkilöstön työturvallisuutta lisäävä vaikutus (Aura ja muut, 2021). Vaikka monet pelkäävät liikunnassa loukkaantumisia ja tapaturmia, Hildebrandt ja muut (2000) kertoivat tutkimuksessaan liikunnan osittain vähentävän loukkaantumisten riskiä. Esimerkiksi mailapelejä harrastavilla työntekijöillä havaittiin huomattavasti vähemmän niska- ja selkäkipuja. Myös UKK-instituutti (2022b) on ehdottanut erilaisia keinoja liikuntavammojen ehkäisyyn. Etenkin monipuolinen liikunta (kehon kuormitus tasapainoisesti) on yksi tehokkaimmista keinoista välttää yksittäisiä kaatumisia ja tapaturmia. Yleiset liiketaidot, tasapaino, koordinaatio ja kehonhallinta ehkäisevät liikuntavammoja. UKK-instituutti (2022b) painottaa lisäksi 15 minuutin alkulämmittelyn tärkeyttä ennen jokaista liikuntatapahtumaa.

2.4.3 Liikunta työtehokkuuden mahdollistajana

Organisaation johto voi vaikuttaa työntekijöidensä aktiivisuuteen ja sitä kautta saamaan tehokkaamman työyhteisön. Tästä hyvänä esimerkkinä istumatyön haitallisten vaikutusten ehkäisy, liikunnallinen toiminta organisaation toimesta (esimerkiksi

taukoliikunta tai kuntosalit- tai tennisvuorot) ja työmatkojen helpottaminen (Liikkuva Aikuinen, 2021). Vuoden 2021 (Aura ja muut, 2021, s.59) henkilöstöliikuntabarometrin mukaan kaksi kolmesta (66 %) kertoo oman työnantajansa tukevan henkilöstön liikuntaa joko taloudellisesti tai tarjoamalla työpaikalla mahdollisuuden sen harrastamiseen. Näistä 71 prosenttia oli käyttänyt jotakin liikuntamuotoa työnantajan tarjouksesta ja muun muassa 64 prosenttia on käyttänyt liikuntasetelietua. Tästä voidaan kuitenkin päätellä, että kaikki eivät käytä liikuntasetelietua, vaikka sellainen olisi mahdollista. Muita keinoja henkilöstön liikkumisen lisäämiseksi on ehdotettu työntekijöiden toimesta: työpaikan omat liikuntakerhot, säädettävät työpöydät tai muut aktiivisuutta lisäävät olosuhteet ja työsuhdepyöräedut.

Strategisen hyvinvoinnin ongelmakohtia ovat nimenomaan työvoiman ikääntyminen, tuottavuuden heikko kasvu ja kasvaneet työkyvyttömyyseläkkeet. Tutkimuksen (Aura ja muut, 2016) mukaan moni kokee, ettei yrityksissä seurata vajaakuntoisten työntekijöiden kuntoa ja kuntoutusta tarpeeksi. Myös terveyden edistämisen prosenttiosuus oli vain 38 vajaasta 400 vastanneesta määrästä yrityksiä. Yritykset olivat seitsemältä eri toiminta-alueelta: valtio, kunta, teollisuus, rakentaminen, kauppa, kuljetus ja logistiikka sekä liike-elämän palvelut. Tästä voi päätellä, että tutkimuksesta saatu tieto on kattavaa, sillä samat vajavaisuudet ja tyytymättömyydet näkyvät monella eri alalla eikä vain tietyillä aloilla. Vielä keski-ikässä liikunnan lisäämisellä saadaan parannettua työkykyä. Ansku Holstilan (Lahti ja muut, 2016) tekemässä väitöskirjassa kerrotaan, miten yli 40-vuotiaiden liikunta-aktiivisuuden muutokset olivat yhteydessä toimintakykyyn, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin. Hän tutki 40–60-vuotiaita Helsingin kaupungin työntekijöitä vuosina 2000–2002 ja jatkoi seurantakyselyillä vuosina 2007 ja 2012. Työntekijät, jotka lisäsivät fyysistä aktiivisuuttaan matalasta voimakkaampaan, olivat pienemmässä riskissä jäädä myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle.

Säännöllisen liikunnan ja työtuottavuuden välille on löydetty positiivisia vaikutuksia. Tutkimusten mukaan liikkuminen vaikuttaa työntekijöissä korkeampaan työhön

sitoutumiseen, kun taas liikalihavuus ja liiallinen istuminen liittyvät presenteeismiin eli työn tekemiseen vähentyneellä työteholla. Ongelmaksi nähdään etenkin osittain sairaana työtään tekevät ja kipeänä työpaikalle tulevat. Vuonna 2013 (Kerner ja muut, 2017) fyysisen inaktiivisuuden epäsuora vaikuttavuus tuottavuuteen maailmanlaajuisesti oli arviolta 13,7 miljardia menetettyä dollaria. Kulut koituivat etenkin fyysisestä passiivisuudesta johtuvista kuolemista, mikä liittyi myös 13,4 miljoonaan työkyvyttömyyssovitettuun elinvuoteen. Kun ihminen liikkuu tarpeeksi, vähenevät myös sairauspoissaolot. Maksimissaan kerran viikossa harrastavilla suomalaisilla työssäkävillä on 4,5 päivää enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin 2–3 kertaa viikossa liikkuvilla (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013). Lisäksi muut tutkimukset (esim. Kerner ja muut, 2017) osoittivat fyysisen aktiivisuuden lyhentävän poissaolojen kestoja. Tämän vaikutus nähdään nimenomaan mielenterveydessä eikä pelkästään tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähenemisessä. On vähemmän työhönsä tyytymättömiä ja henkisesti loppuun kulutettuja työntekijöitä. Poissaolopäivien merkitys on rahallisesti organisaatioille suuri. Yhden poissaolopäivän hinta on Varman (n.d.) mukaan noin 476 euroa per työntekijä. Näihin kustannuksiin liittyvät poissaoloista koituvat aiemmin mainittu tuottavuuden menetys, mutta myös tilapäisten työvoimien käyttö ja muille työntekijöille aiheutuvat yli- ja lisätyöt. Rissanen & Kaseva (2014) ovat todenneet, että Suomessa sairauspoissaolojen aiheuttama menetetyt työpanoksen kustannus on n. 3,4 miljardia euroa vuodessa. Tämä tekee 1590 euroa per palkansaaja. Tilastokeskuksesta saatujen tietojen mukaan tuloksiin on otettu mukaan myös osa- että määräaikaiset työntekijät, joiden voitiin todeta sairastavan vähemmän. Tämä tarkoittaa siis sitä, että menetetyt työpanoksen kustannus on todellisuudessa suurempi kokoaikaisilla työntekijöillä. Kun tähän kustannukseen lisätään työkyvyttömyydet, työtapaturmat, ammattitaudit ja terveydenhuoltomenot, ovat kokonaiskustannukset n. 24,5 miljardia euroa vuodessa (Suomen Olympiakomitea, 2020).

Harvassa organisaatiossa pääsee harrastamaan liikuntaa itse työpaikalla. Coulson ja muut (2008) tutkivat kuitenkin työpaikalla työpäivän aikana tapahtuvaa liikuntaa. Tämä tapahtui itseohjautuvasti. Tutkimuksessa haluttiin nähdä miten itseohjautuva

liikkuminen vaikuttaa itseraportoituun työsuoritukseen. Niinä päivinä, joina työntekijät liikkuvat kesken työpäivän, heidän työvireensä ja suoritus paranivat ja keskittymiskyky koheni. Huomattiin, että monet käyttivät mahdollisuuden liikkumiseen kohentaakseen negatiivista mielialaa tai valmistautuakseen loppupäivän jäljellä olevaan työhön. Ihmiset eivät siis pelkästään liikkuneet, kun he olivat positiivisella ja virkeällä tuulella. Voitiin kuitenkin havaita, että osa turhautui siitä, etteivät he pystyneet ajallisesti aina järjestämään liikuntaa kiireiden vuoksi.

Liikkumiseen on myös vaikuttanut uusi teknologia. Suosioon ovat tulleet urheilukellot ja -sormukset, joiden tarkoituksena on motivoida liikkumaan enemmän. Ne ilmoittavat, kun on aika lähteä liikkeelle ja kun päivän aktiivisuus on täytetty. Kehityksen ansiosta moni on aloittanut liikkumisen nimenomaan kellojen avulla. Ren ja muut (2018) tutkivat kuntoseurannan kannustamista toimistotyöntekijöillä. Heidän kohteenaan oli nimenomaan fyysinen aktiivisuus ja työkavereiden vaikutus. Tavoitteena oli, että vertaispohjainen, yhteistoiminnallinen kuntoseuranta auttaisi työntekijöitä sosiaalistua ja liikkumaan yhdessä tai erikseen. Tutkittavat jaettiin kahteen ryhmään sen perusteella, kuinka lähellä työpaikkaa he asuivat: hajautettu ja yksinään harjoitteleva ryhmä vs. samalla alueella työskentelevä ja yhdessä harjoitteleva ryhmä. Kuntosovellusten kautta yhdessä treenaavat pystyivät seuraamaan myös toistensa aktiivisuutta. Tämä yhteinen, jaettu kuntoseuranta todisti, että se voi parantaa fyysisen aktiivisuuden tietoisuutta, kannustaa tiedon vaihtoa aktiivisen elämäntavan tukemiseksi ja helpottaa kuntoilutaukojen sisällyttämistä työpäivän rutiineihin. Tuloksena oli, että ne, jotka osallistuivat saman alueen harjoittelevan ryhmään, paransivat fyysisen aktiivisuutensa määrää huomattavasti enemmän kuin hajautettu ryhmä. Lähempänä toisiaan olevat työntekijät näkevät helpompana asettaa korkeampia, tavoitteellisempia yhteisiä tavoitteita ja olla motivoituneempia kuin hajautetusti työskentelevät henkilöt. Samassa toimistorakennuksessa on sosiaalisempaa ja helpompi tehdä yhdessä asioita esimerkiksi kahvitaulla. Yhteistyöhaluisuus näkyy sitä enemmän, mitä lähempänä henkilöt toisiaan toimivat. Heissä herää kiinnostus helpommin, miten toisilla sujuu ja kuinka paljon he

liikkuvat. Vertailun kautta lisääntyy myös kilpailuhenkisyys ja fyysisen aktiivisuuden määrä.

2.5 Terveyttä edistävät strategiat

Fyysistä aktiivisuutta kerrotaan määrittelevän terveyden edistämisen tekijät: sosioekonomiset ja kulttuuriset ympäristötekijät (mm. koulutus, työelämä, media), yksilölliset sekä yhteisölliset tekijät (mm. ikä, sukupuoli, perhe, koti, kaverit) ja fyysisen ympäristön tarjoamat mahdollisuudet (mm. järjestetty liikunta, liikuntapaikat, kuntataso) (Opetusministeriö, 2009, s.24). Satunnaisen liikunnan lisäämiseen jokapäiväisessä elämässä tarvitaan kaikkia näitä lähestymistapoja (Brown ja muut, 2016). Selkeiden perehdytysten ja koulutusten kerrotaan tuovan lisäarvoa ja auttavan tulevaisuudessa huomattavasti enemmän organisaatiota (Työterveyslaitos, n.d.). Virkistysmahdollisuudet ovat usein tänä päivänä liikunta-, kulttuuri- tai lounasetu (Aura ja muut, 2016). Monella yrityksellä, kuten Lounea Yritysratkaisut Oy:llä, on ollut vaikeuksia keksiä ratkaisuja hyvinvoinnin parantamiseksi (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2021). Yritykseen valikoitui siten aluksi Firstbeat- hyvinvointianalysimittaus. Tällä tavoin pystyttiin mittaamaan työntekijöiden kuormitusta ja palautumista, minkä jälkeen tehtiin toimenpideohjelmia ja tavoitteita henkilöstölle.

2.5.1 Kohdennettu strategia

”Liikuntatarjonnasta pitäisi tehdä työpaikkojen vetovoimatekijä” (Opetusministeriö, 2009, s.45). Tästä on samaa mieltä esimerkiksi Lindström Oy (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2020), joka aloitti vuoden kestäväen yhteistyön Olympiakomitean kanssa liikunnan lisäämiseksi. Toiminnan tavoitteeksi luotiin selkeä vuosikello ja aikajana. Henkilöstön palautetta kuunnellaan jatkossa tarkasti ja sitä mukaa kehitetään hyvinvointietuja. Yritys kouluttaa myös *liikuttajia* omasta henkilöstöstä ympäri Suomen eri yksiköissä. Fyysisen aktiivisuuden edistäminen tulisi olla yritysten aloite, mikä

parantaa työntekijöiden terveyttä ja liiketoiminnan suorituskykyä (Pronk & Kottke, 2009). Vapaa-ajan aktiviteettien tulisi vähentää työn rasitusta. Kun työkuormitusta on liikaa, mitä voidaan tehdä, kun vapaa-aika kokonaisuutena ei lisäännä? Pää tavoitteena tulisi olla työn muuttaminen sellaiseksi, että se tukee terveyden edistämistä. Uusien toimintamallien juurruttaminen vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä. Toimintakykyisen työvoiman edellytys on myös työpaikan liikuntamahdollisuuksien ja -ratkaisujen suuntaaminen jokaiselle työntekijälle, liikkuville ja liikkumattomille. (Opetusministeriö, 2009, s.45). Reynoldsin (2001) mukaan johdon tulisi katsastaa liikuntakäyttäytymisen strategioita eri näkökulmista. Naisissa tapaa usein kehonkuvaansa pettyneitä ja liikuntakumppania kaipaavia. On hyvä ottaa huomioon etenkin vaihdevuodet läpikäyneet naiset. Heillä liikkumattomuus aiheuttaa etenkin osteoporoosia ja lonkkamurtumia. Kohdennetut ja räätälöidyt strategiat ovat ehdottoman tärkeitä (Pronk & Kottke, 2009). Fyysistä työtä tekeville ei välttämättä kannata suositella kovatehoista treeniä työpäivän jälkeen.

Pienelläkin liikuntaneuvonnalla ja terveyttä edistävillä strategioilla voidaan turvata työntekijät ja heidän hyvinvointinsa (UKK-instituutti, 2022b). Vuonna 2016 (Liikennevirasto, 2018) tehdyn valtakunnallisen henkilöliikennetutkimuksen mukaan suomalaisten vuorokausittainen matkojen määrä oli 2,7 matkaa, joiden pituuksien keskiarvo oli yhteensä 41 kilometriä. Näistä matkoista 30 prosenttia kuljettiin jalan tai pyörällä. Liikkuva Aikuinen (2021) on todennut, että työmatkoihin organisaatio voi vaikuttaa esimerkiksi suosittelemalla lyhyen työmatkan kävelemistä, järjestämällä vuosittaisia pyörähuoltoja tai työsuuhdepolkupyöriä. Fyysinen työmatkaliikkuminen kasvattaa työntekijöiden vireyttä ja tuottavuutta. Työnantaja tukee samalla kestäväää kehitystä, koska esimerkiksi autopaikkojen tarve vähenee. Organisaatiolle nämä tarkoittavat myös kulujen vähenemistä: parkkikuluja tai kilometrikorvauksia ei tule lyhyemmiltäkään työmatkakäynneiltä. Pyöräilyn käyttöä saattaisi lisätä myös suihku- ja pukuhuonetilojen käyttömahdollisuus ja pyöräpysäköinti (Aura ja muut, 2021, s.60).

2.5.2 Viestintä ja koulutus

Toiset ottavat liikkumisen itsestäänselvyytenä, mutta on edelleen paljon ihmisiä, jotka eivät tiedä liikunnan terveydellisistä vaikutuksista. Voidaan nähdä, että pienituloisilla ja vähemmän sosiaalista tukea saavilla on vähemmän resursseja liikunnan eri muotojen harrastamiseen. Organisaatio voi järjestää koulutuksia ja tapahtumia, joissa fyysisen liikkumattomuuden mahdollisista haitoista kerrotaan. Liikkumisen pitäisi olla hauskaa ja jokaisen olisi hyvä löytää oma kiinnostuksen kohde. Jo pienillä tietomäärillä on mahdollista saada pitkäaikaisia vaikutuksia yksilöihin ja heidän asenteisiinsa. Liikkumisen ei tarvitse tapahtua esimerkiksi ainoastaan kuntosaleilla tai muilla kuntopaikoilla. Sekä Lidl että Sony Music Finland tarjoavat muun muassa taukoliikuntaa ja istumisen tauotusta työpäivän aikana (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2021). Reynolds (2001) toteaa, että useimmiten terveyttä edistävä liikunta omaksutaan vasta sitten, kun henkilö tarvitsee tai kokee olevansa henkilökohtaisesti vaarassa saada jonkin vakavan ja terveyttä haittaavan sairauden. Monet myös ajattelevat, että liikunnan tulee olla vain uuvuttavaa ja epämiellyttävää ollakseen tehokasta. Yritys voi lähteä rakentamaan fyysisen aktiivisuuden organisaatiokulttuuria esimerkiksi verkko-ohjelmien avulla, osastojen tiimikokouksilla, kylteillä ja muulla fyysisellä ja digitaalisella viestinnällä (Pronk & Kottke, 2009). Bassadone Automotive Nordic Oy:ssä on panostettu henkilöstön hyvinvointiin jo pitkään. Nykyään yrityksellä on viikoittain järjestettyjä liikuntaryhmiä ja taukojumppia. Työntekijöiltä kuulee henkilöstökyselyissä arvostusta tähän panostukseen. Myös Kokkolan Centria-ammattikorkeakoulu pyrkii edistämään henkilöstönsä fyysistä toimintakykyä arkea aktivoimalla. Heillä on käytössä taukoliikuntasovellus, liikuntavälineiden lainauspalvelu sekä omat aktiviteettitilat. (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2022)

Itsetehokkuuden (engl. self-efficacy) edistäminen on Reynoldsin (2001) mukaan yksi tapa henkilöstön koulutuksessa. Se tarkoittaa luottamusta siihen, että ihminen pystyy toteuttamaan tietyn käytöksen eri olosuhteissa. Sitä mitataan usein asenneasteikoilla, joissa yksilöt arvioivat omaa itseluottamustaan toimintojen suorittamiseen eri tilanteissa. Korkean itsetehokkuuden liikuntaa kohtaan omaavilla on varma käsitys siitä, että he

pystyvät ylläpitämään aktiivisen elämäntavan tai esimerkiksi harjoitusohjelman loppuun viemisen, vaikka ilmaantuisi esteitä, kuten työ tai stressi. Itsetehokkuuteen vaikuttavat nuorempina koetut liikunnalliset tapahtumat, joista on jäänyt sekä positiivisia että negatiivisia kuvia. Alhainen itsetehokkuus voi johtua tavanomaisen minäkuvan ja identiteetin etäisyydestä liikunnallisuuteen (Reynolds, 2001). Ossi Aura painottaa yhteistyötä työterveydenhuollon asiantuntijoiden kanssa (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2022). Reynoldsin (2001) mukaan negatiiviset ajatukset liikuntaa kohtaan vähenevät sitä nopeammin, mitä aiemmin organisaatiot kertovat liikuntastrategioistaan. Esimerkiksi kannustaminen kävellä lähellä sijaitseviin työtapaamisiin ajamisen sijaan kerrotaan olevan helppoa ja hyödyllistä. Työntekijöiden on uskottava omaan liikuntakäyttäytymiseensä, mutta sitä varten he tarvitsevat organisaation puolelta tukea, uskottavuutta ja arviointeja. Punkalaitumella vuonna 2021 käynnistetty hanke *Terveyttä työkäisille* suuntaa työkäisten liikkumisen lisäämiseen ja heidän ajatuksiinsa omasta terveyden kokonaisuudesta (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2022). Hankkeeseen valittiin ne, joita kiinnosti omien elin- ja toimintatapojen kehittäminen. Tätä kartoitettiin henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisella. Toiminta sisälsi mittauksia, luentoja, kokoontumisia, vertaistukea ja sosiaalista toimintaa. Monet olivat tyytyväisiä nimenomaan siihen, että koko ajan oli saatavilla tukea ja erilaisia kokeiluja liikunnan parissa, mihin ei välttämättä itse lähtisi yksinään mukaan.

2.5.3 Sitouttaminen ja palkitseminen

Työnantajabrändin vetovoimaisuuden kerrotaan olevan vahva tekijä etenkin työnhaussa. Uskottava ja tunnettu yritys vetää puoleensa väistämättä paljon hakijoita, joista se saa valita niin sanotusti parhaat päältä. Brändi vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työhön sitouttamiseen. Liikunta voi olla se sitouttava tekijä, kun työyhteisö saadaan siihen mukaan. Tämä voi olla sitouttamisen keinona parempi kuin hyvä palkka. Yhteisöllisyyttä parannetaan nimenomaan avoimella viestinnällä. Tärkeää on, että työntekijät olisivat sitoutuneita yhteisiin liikkumisen muotoihin ja ehdottaisivat myös itselleen tärkeäksi

koettuja asioita. Työntekijöiden motivaatioon liittyy vahvasti työvire, sillä se ylläpitää motivaation kehittämistoiminnan loppuun saakka (Parppei, 2018).

Pronk & Kottken (2009) mukaan asettamalla pitkäaikaisia tavoitteita terveystyöskäytännöille, ei välttämättä nähdä vahvistusta tai muutosta asiaan. Sitä tärkeämpää on kannustaa lyhyemmän aikavälin ja monimuotoisimpien tavoitteiden saavuttamiseen ja motivointiin. Tähän organisaatio voi vaikuttaa erilaisten terveystyöskäytännöiden kannustimien avulla. Halpahalli on kehittänyt Keski-Pohjanmaan Liikunnan aikuisliikunnan asiantuntija Satu Heinojan kanssa liikuntakampanjan, jonka kesto vaihtelee vuodenajan mukaan. Kampanjassa on tarkoitus laskea liikunnallisia suorituksia, joita saa maksimissaan yhden päivässä. Viiden vuoden aikana suoritusten määrä on moninkertaistunut ja yhä useampi on innokas osallistumaan. Kampanjaa tukevat erilaiset palkinnot kannustimina. Myös Konttoripiste on huomannut työvireen kasvun ja poissaolojen pienenemisen liikuntakampanjan tuloksena. Kannustimena toimi rahapalkinto ja tavoitteena oli aktivoida henkilöstöä pisteytysjärjestelmän avulla. Organisaation on oltava valmis myös siihen, etteivät kaikki tavoitteet toteudu ja että joku saattaa menettää motivaation liikuntakäytännöistä kohtaan kesken kaiken. Tällöin tulisi miettiä erilaisia motivaatioteorioita ja kohdistaa niitä yksilöihin. Esimerkiksi Maslowin, Herzbergin tai McClellandin teorioita voidaan käyttää apuna. (Suomen Aktiivisin Työpaikka, 2020 & 2021)

3 Metodologia

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten työelämäuutisoinnissa puhutaan liikunnasta ja sitä kautta pyritään tuomaan esiin, minkälaisia merkityksiä siihen liitetään. Tutkimuksessa analysoidaan lisäksi sitä, mistä näkökulmista laajalevikkisissä Kauppalehdessä, Kauppalehti Optiossa ja Talouselämässä kirjoitetaan aiheesta. Artikkelit ovat itse valitsemiani vuosilta 2009–2022, jotta voidaan nähdä mahdolliset muutokset median teksteissä vuosien aikana. Suomessa on elinvoimainen media ja sanomalehdet ovat suuri osa sitä. Valitsemani lehdet kuuluvat perinteiseen valtamedian piiriin, sillä ne vaikuttavat valtakunnallisesti. Muita sanomalehdistön piirejä ovat voimakas maakunta- ja aluelehdistö sekä paikallinen ja muu lehdistö. (Wiio, 2006, s.21–22)

3.1 Diskurssianalyysi

Diskurssianalyysi on Pälli & Lillqvistin (2020, s.374–375) mukaan tutkimusmenetelmän lisäksi väljä teoreettinen viitekehys. Sen sanotaan yhdistävän kielenkäytön tutkimuksen sosiaalisen toiminnan tarkasteluun, mutta ei näy tutkimuksissa ainoastaan yhtenä yhtenäisenä metodina. Se on ennemminkin orientaatio, jolla tutkitaan todellisuuden ilmiöitä liikunnasta ja työelämästä kielenkäytön kautta. Tarkoituksena ei ole vain kuvata kieltä vaan antaa sille merkityksiä. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, mitä kielellä lehdissä tehdään ja miten kielen käyttö yhdistyy nimenomaan yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin rakenteisiin. On hyvä ymmärtää, että tietyt tavat käyttää kieltä ovat pitkälti ajallisesti ja sosiaalisesti muuttuvia. Ne eivät sitoudu aina tiettyyn ajankohtaan vaan muuttuvan aikakausien ja vallitsevien kulttuurien myötä. Kieli muuttuu kuvailujen, tulkintojen ja selityksien myötä, jolloin ne rakentavat todellisuutta. Näiden tapojen kautta objektit voidaan tuoda todeksi, olemassa oleviksi diskursseiksi. Esimerkiksi johtajuus tai liikunta voidaan tuottaa erilaisten käsitteiden kautta olemassa oleviksi eli todeksi. Kun käytössä on tietynlaisia käsitteitä, rakentuu objektille määrättyjä merkityksiä. Lämsän (2004) mukaan diskurssitutkimuksen kiinnostava kohde on ollut ihmisille rakentuvat identiteetit diskursseissa. Identiteetillä määritellään kuka minä tai

joku muu on. Jos identiteetti ymmärretään esimerkiksi naisjohtajilla rautarouvana tai ammattilaisena, puhutaan subjektiposiitiosta. Tällä tavoin voidaan nähdä, miten diskurssit korostavat omaa valtaansa ihmisten paikkojen ja suhteiden määrittelyssä toisiinsa. Useat tämän tutkielman lehtiartikkeleista löydetty identiteetit voidaan yhdistää tunnettuihin, suuriin organisaatioihin ja niiden johtajiin, joilla nähdään enemmän mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen ja jotka harrastavat extreme-urheilulajeja.

Koska diskurssianalyysiä käytetään moneen eri tarkoitukseen, sen todellinen määrittelemine on vuosi vuodelta hankalampaa. Siitä löytyviä tyyppisiä ja orientaatioita on lukemattomia. Diskurssianalyysin tutkimuksella sanotaan olevan neljä eri paria, jotka tulisi ymmärtää ulottuvuuksina:

- tilanteisuus – kulttuurinen jatkumo
- merkitykset – merkitysten tuottamisen tavat
- retorisuus – responsiivisuus, ja
- kriittisyys – analyttisyys. (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.111–112)

Diskurssianalyttinen tutkimus yleensä sijoittuu niiden päihin tai välille. Tämän tutkimuksen analyysissä tarkastellaan etenkin merkityksiä ja niiden tuottamisen tapoja. Pyrkimyksenä on pohtia ja tuoda esille tietoa siitä, miten juuri tämä aihe on rakentunut sosiaalisesti todellisuudeksi.

Saaranen-Kauppisen ja muiden (2009, s.67–68) mukaan valmiit aineistot, kuten tilastot, asiakirjat, tutkijoiden keräämät aineistot ja kulttuurituotteet, on todettu kattavaksi ja valmiiksi tutkimusmateriaaliksi. Kulttuurituotteiksi lukeutuvat muun muassa sanomalehtikirjoitukset, raportit ja artikkelit, jotka ovatkin otettu aineistoksi tähän tutkielmaan. Niitä analysoidaan tyyppitellen ja sisältöä eritellen. Diskurssianalyysissä pureudutaan yleensä vain yhteen, tarkkarajaiseen näkökulmaan tai analyttiseen käsitykseen laajojen diskurssityökalujen vuoksi (Pälli & Lillqvist, 2020, s.391–396). Tässä

tutkielmassa käytetään kahta työkalua. Ne ovat diskursiivinen legitimointi ja fokalisointi. Legitimointi tarkoittaa tässä tutkielmassa sitä, minkälaisia artikkelityyppejä on; miten artikkeleissa puhutaan aiheesta? Fokalisointi taas kertoo median eri näkökulmista työelämän ja liikunnan välillä.

Tuloksia katsastaessa on tärkeä huomioida, että diskurssit ovat aina tulkintoja. Ne eivät ole valmiiksi aineistoissa. Lämsän (2004) mukaan sanomalehtien artikkeleissa pyritään käyttämään tiettyjä tapoja, joilla asioita halutaan saada nostettua esiin, painaa unholaan, manipuloida, syyllistää tai vaikuttaa. Näiden tapojen valintoja voidaankin kutsua vallankäytöksi. Kielenkäytön avulla muodostetaan jokin versio asiasta. Sillä voidaan saada tietyt asiat esimerkiksi uskottaviksi tai epäuskottaviksi, todeksi tai epätodeksi, hyväksi tai vääräksi jne. Liikunnan rooli rakentuu vasta hiljalleen työelämän kontekstiin mukaan. Aineistosta löydettiin kuitenkin paljon esimerkiksi uskottavia ja todeksi tutkittuja aiheita, joilla pyrittiin sekä vaikuttamaan että syyllistämään.

Diskurssit voidaan jaotella neljään suurempaan pääryhmään: megadiskurssi, suuri diskurssi, mesodiskurssi ja mikrodiskurssi. Tässä tutkimuksessa nähdään megadiskursseja ja suuria diskursseja. Megadiskurssilla voidaan nimenomaan viitata yhteiskunnallisiin, vallalla oleviin puhetapoihin. Tästä esimerkkeinä ovat taloudellinen diskurssi, joka on yleistynyt tapa puhua melkein kaikista yhteiskunnallisista ilmiöistä ja toiminnoista sekä länsimaalaisessa keskustelussa vaikuttava globalisaatiodiskurssi. Suuressa diskurssissa ideana on useampien diskurssien joukko. Tässä joukossa oletuksena on yhtenäinen viitekehys tai tapa tarkastella organisaatiollista tai ammatillista kontekstia. Se voi olla esimerkiksi ideologista kielenkäyttöä, jolla tuotetaan tietty sosiokulttuurillinen todellisuus. Tämä voi olla muun muassa byrokratiadiskurssi. Mesodiskurssi taas huomioi sosiaalista kontekstia, jossa kielenkäyttö tapahtuu, ei siis pelkästään itse kielenkäyttöä. Siinä pyritään löytämään yleisiä tilanteisiin liittyviä säännönmukaisuuksia, ei vain sitä mitä tekstistä näkyy. Tästä esimerkkinä on irtisanomiskeskustelu. Ei riitä, että tutkitaan alaisen ja esihenkilön välistä vuorovaikutusta, vaan on huomioitava myös, missä yhteydessä se tapahtuu.

Mikrodiskurssi on osa laajempaa sosiokulttuurista tai paikallista kontekstia. Kiinnostus ja tutkimuskohde ovat silloin vain tekstissä. Esimerkiksi, miten noloista asioista puhutaan tekstissä. Siihen ei silloin liitetä päätelmiä tai tulkintoja muusta todellisuudesta. (Lämsä, 2004)

3.2 Sosiaalinen konstruktionismi

Lähestyn analyysiä sosiaalikonstruktionistisesta näkökulmasta diskurssianalyysin puitteissa. Sosiaalisella konstruktionismilla on keskeinen sija etenkin sosiaali-, kirjallisuus-, ja kielitieteissä. Kieli on sosiaalista toimintaa, jolla on omat seuraamuksensa ja vaikutuksensa. Koska tutkimukseen valitut sanomalehtiartikkelit ovat kulttuurituotteita, tarjoavat ne mahdollisuuden sosiaalitieteelliselle tutkimukselle. Kaiken tiedon sanotaan olevan sidoksissa kieleen ja kulttuuriin. Ihmisten puhetekojen ja vuorovaikutusten seurauksena syntyviä kulttuurituotteita voidaan sanoa sosiaalisiksi konstruktioiksi. Oletuksena on, että kieli on osa todellisuutta ja sen sosiaalisuus rakentuu kielenkäytössä. Sen kautta ajatukset ja asiat jakautuvat ja yhdistyvät ihmisten kesken. (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.70)

Usein ihmiset ottavat erilaiset käsitteet itsestäänselvyyksinä, etenkin arkielämässä, vaikka tämäntyyppistä toimintaa kritisoidaan. Hyvää johtamistakin pidetään välillä itsestään selvänä eikä sitä juuri kyseenalaisteta. Lämsän (2004) mukaan ihmisten on myös joskus hankala havaita eri kulttuureissa esiintyviä sanoja ja niiden konstruktiivisia ominaisuuksia. Omat, neutraalit sanamme saattavat ladata muihin kuitenkin piileviä oletuksia siitä, mitä itse pidämme luonnollisena. Esimerkiksi liikunnallisilla ja liikkumattomilla henkilöillä saattaa olla ennakkokäsityksiä vastapuolestaan, jolloin ei välttämättä anneta mahdollisuutta toiselle vaihtoehdolle. Diskursiivista analyysiä tehdessä tutkijan tulisi saada näiden luonnollisten konstruktioiden vakiintuminen ja vaihtelu näkyväksi. Huonosti tiedostettuja arvolatauksia, kuten naiseus suhteessa mieheen, muodostuu usein kielenkäytön konstruktionistisessa periaatteessa. Ihmisten laittavat toisensa sekä asiat ja ilmiöt useimmiten arvojärjestykseen. Diskurssianalyysin

tarkoituksena on purkaa näitä itsestäänselvyksiä ja konstruoida arvojärjestyksiä (Lämsä, 2004). Kun diskurssianalyysin lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi, voidaan kieliasultaan samanlainen sana, lause tai väittäjä tulkita eri tavoin esiintyvyydestä ja asiayhteydestä johtuen (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.111). Jokainen ymmärtää asiat omalla tavallaan niin kuin aineiston analyysissä voidaan nähdä.

3.3 Aineisto

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu 30 aiheeseen liittyvästä artikkelista. Ne olen koonnut talousaiheisesta viikkolehdestä Talouselämästä ja taloussanomalehdestä Kauppalehdestä ja sen alla olevasta laadukkaasta lifestyle/business- lehdestä Optiosta. Näiden artikkelimäärät on kuvattu taulukossa 1. Jokainen valitsemani lehti tuottaa artikkeleita päivänpolttavista talousuutisista, mutta Kauppalehti keskittyy etenkin sijoittamiseen ja pörssikursseihin. Talouselämä keskittyy osaltaan analyysihin ja yrityskauppoihin ja on täten Pohjoismaiden suurin ja ainoa talouden viikkolehti. Kauppalehti Optio sen sijaan antaa näkemyksiä liiketoimintatapahtumista, keskustelelee vapaammin myös aistinautunnoista muun muassa viinien, ruuan ja kirjallisuuden parissa, ja fokusoituu organisaatioiden kehittymiseen sekä etenkin työhyvinvointiin. (Alma Media, 2022b)

Taulukko 1. Aineiston artikkelimäärät (Itsetoteutettu, 2022).

Kauppalehti	Talouselämä	Kauppalehti Optio
9kpl	16kpl	5kpl

Valitsin lehdet tarkoin valikoiduin perustein, mutta erityisesti siksi, että ne kaikki ovat suomalaisia. Koin tämän tärkeäksi siksi, että sen tähden tutkimuksessa voidaan nähdä, miten erityisesti Suomessa tehdään ja nähdään työhyvinvointiin liittyviä asioita. Kaikilla lehdillä on myös merkittävä määrä lukijoita ja niitä pidetään luotettavina ja vaikutusvaltaisina. Jokainen lehti ilmestyy fyysisenä lehtenä, mutta nykyään jokaisen verkkopalvelut ovat erittäin kattavat; niiden kautta saadaan entistä enemmän

näkyvyyttä. Kaikkia lehtiä yhdistää lisäksi sama kustantaja, Alma Talent, joka on Alma Median Oyj:n tytäryhtiö. Alma Talentin tavoitteena on luoda erilaisia sisältöjä ja palveluita aihepiireittäin, kuten yritystietoon, osaamisen kehittämiseen, johtamiseen ja markkinointiin alan ammattilaisille, aiheesta kiinnostuneille sekä organisaatioille. Se perustettiin 2016, kun Talentum yhdistyi Alma Median kanssa. Alma Media Oyj työllistää itsessään jopa yli 1500 henkilöä ja toimii jopa 11 eri maassa Euroopassa. (Alma Media, 2022; Alma Talent, 2022)

Aineistosta etsiessä yksi tärkeimmistä huomioista oli se, kuinka viime vuosien aikana on kirjoitettu aiheesta paljon enemmän ja tiheämpään tahtiin, kuin ennen vuotta 2017. Sitä ennen oli kirjoitettu työhyvinvoinnista ja liikkumisen tärkeydestä, mutta paljon harvemmin. Artikkeleita selaillessa tuli jopa 1900- luku vastaan melko pian. Vaikka aineistoa oli vaikeampi löytää ennen vuotta 2017, valitsin siitä huolimatta artikkelit vuosien 2009–2022 väliltä eli yhteensä 13 vuoden ajalta. Artikkeleita löysin yhteensä yli 60, joista valitsin tutkimuksen kannalta oleellimmat.

Poistin mielipidekirjoitukset ja kommentit. Päädyin siihen tulokseen, että artikkeleita on riittävästi, sillä osa niistä löytyi molemmista lehdistä ja toistivat samaa asiaa tai tutkimusta. Aiempia julkaisuja vuosien takaa ei ollut enempää valitsemisani sanomalehdissä. Aineiston hakuvaiheessa jätin pois ne artikkelit, joissa mainitaan koronavirus tai sen tuoma etätyön lisääntyminen. En halunnut ottaa tässä tutkielmassa kantaa koronan ja etätyön vaikutukseen, sillä aihe on harvinaisen tuore eikä pitkää tutkimustaustaa ole vielä tarpeeksi. Jätin aiheen pois myös siksi, että siitä on keskusteltu ja uutisoitu viimeisen kahden vuoden aikana jo mielestäni tarpeeksi. Kaikista kolmesta lehdestä löysin myös kaupallisia yhteistyöartikkeleita, jotka jätin pois. Halusin, että tutkimuksen aineisto on vilpittöntä ja ainoastaan tavallisista artikkeleista koostuva, ilman kaupallisia tavoitteita tai taloudellisen edun hankkimista. Liikunnan johtaminen ja siihen kannustaminen ei ole vakiintunut ilmiö, jonka vuoksi hakusanojen määrittelemisen oli hankalaa. Hakusanoiksi valikoituivat muun muassa liikunta, fyysinen aktiivisuus, henkilöstöliikunta, työpaikkaliikunta ja työhyvinvointi. Vastaan tuli artikkeleita

esimerkiksi eri yritysten tavoista johtaa ja kehittää työhyvinvointia. Niissä ei kuitenkaan käsitelty liikkumista. Käytin ainoastaan lehtien verkkopalveluita aineiston etsimiseen. Artikkeleita on saattanut esiintyä laajemmin painetuissa versioissa.

3.4 Media aineiston lähteenä

Media on monikkomuoto sanasta medium. Mediumilla tarkoitetaan viestiä, mikä on kommunikaation sosiaalinen välikappale. Viestimet eli lehdet, televisiokanavat ja radio, ovat välineitä, joilla viestejä välitetään. Median tuottamien vaikutusten yhteydessä keskeistä on myös median toiminta ja miten se toimii osana kulttuuria, ei pelkästään sen sisältö. (Wiio, 2006, s.19)

Medialla sanotaan olevan valtaa enemmän ja vähemmän. Mediavalta mielletään usein kulttuuriseksi vaikutusvallaksi. Siitä onkin epäilemättä tullut yksi merkittävimmistä asioista ihmisten elämäntavoissa ja elinympäristöissä. Kunelius ja muut (2009) löysivät suomalaisia haastatellessaan, että mediajulkisuuden tavat vaikuttavat itse asioita koskeviin ratkaisuihin suoraviivaisesti. Mediavalta näyttäisi kuitenkin ensisijaisesti liittyvän konstruktionistiseen politikointiin ja siten osapuolten toimintakykyyn (Kunelius ja muut, 2009, s.12–13 & 397).

Jokainen ihminen on jollain tavalla yhteydessä mediaan, oli se sitten fyysisten lehtien tai sosiaalisen median kautta. Medialla voidaan tarkoittaa myös muita viestimisen keinoja, kuten kirjoja tai äänilevyjä. Yksilö käsittää ympäröivän maailman itselleen ominaisella tavalla. Jokaisella yksilöllä on oma maailmankuvansa, tietonsa, käsityksensä ja mielipiteensä, joista todellisuus rakentuu. Siihen vaikuttaa kaikki se, mitä yksilö on oppinut, tehnyt ja omaksunut elämänsä aikana. Kun yksilöt käsittävät asioita eri tavoin ja ilmaisevat niitä osallistumalla eri osa-alueiden diskursseihin, osallistuvat he yhteiskunnalliseen keskusteluun. Esimerkiksi, jos henkilö toteaa, että ”yrittäjyysstrategian eteenpäin vieminen on ollut mitäänsanomaton”, osallistuu

hän silloin yrittäjyyden diskurssiin, talouden diskurssiin ja vallankäytön diskurssiin. (Wiio, 2006, s. 19–59)

Julkisen keskustelun on sanottu olevan synkkää Suomessa. Mediassa pääsevät Saksin (2016, s.20–51) mukaan ääneen monet eri tahot, riippumatta siitä, kuinka huolissaan tai kuinka ristiriitaisia ennusteita ne ympärilleen lataavat. Monet yritykset pelkäävät olla median kanssa tekemisissä, sillä niiden viestintätavoitteet voivat vääristyä. Sidosryhmät eivät enää kuitenkaan hyväksy asioiden pimittämistä. Nykyään etenkin sosiaalista mediaa pystytään käyttämään hyväksi. Se on etevä väline tiedonhakuun ja verkostoitumiseen. Aiemmin tietoa piti hakea esimerkiksi seminaareista. ”Organisaatioissa osaava vuorovaikutus tukee johtajuutta” (Saksi, 2016, s.147). Oman harkinnan kautta kannattaa muistaa, että mediasta riippumatta laatu on tärkeämpää kuin määrä.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta määrittelee muun muassa tutkimusprosessi: vaiheet, aineiston syntyminen, empirian hankkiminen, purkaminen ja analyysiperiaatteet (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009). Koko prosessi on pyritty tekemään ja kuvaamaan mahdollisimman selkeästi ja täsmällisesti. Tässä tutkimuksessa on myös pyritty analysoimaan kriittisesti omaa toimintaa tutkijanroolissa. Ennakkokäsitysten poistaminen ja suhtautuminen tutkimusasetelmaan puolueettomasti on tavoitteena. Olen etsinyt aineistoa huolellisesti ja valinnut aiheeseen liittyvät artikkelit tarkasti. Tutkija saa diskurssianalyysissä itse päättää aineiston koon.

Diskurssianalyysi kertoo tutkijan omia analysointeja puhe- ja tekstitavoista, jotka tiivistetään ytimekkäästi. Niiden tarkoituksena on tuoda oikeutta aineiston värikyydelle ja ristiriitaisuuksille (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.113). Näin ollen tutkimus on vain yhdenlainen versio tutkittavasta. Tarkoituksena ei ollut tuottaa paljon uutta tietoa vaan ennemminkin herättää keskustelua. Saaduista tuloksista voidaan ottaa

johtopäätöksiä, mutta ne ovat aina aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa olevia asioita (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009). Analyysiosiossa tutkimuksesta löydettiin kuitenkin samansuuntaisia tuloksia aiempiin verraten, joten voidaan todeta, että se lisää johtopäätösten luotettavuutta. Diskurssianalyysissä käytettävän sosiaalisen konstruktionismin kielikäsitteiden mukaan tutkijan ensisijainen tavoite ei ole pohtia oikeuden- tai totuudenmukaisuutta, saati tiedonantajan rehellisyyttä. Tätä tärkeämpää on sosiaalisen todellisuuden esille tuominen. Miten sitä tuotetaan kielenkäytön eli diskurssien, tarinoiden ja metaforien kautta? (Lämsä, 2004). On otettava huomioon, että tiede on erehdyksellistä ja inhimillistä toimintaa, vaikka siinä pyritäänkin pätevyyteen ja luotettavuuteen (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009).

Tutkimuksessa on otettu huomioon tiedeyhteisön hyväksymät toimintatavat ja Vaasan yliopiston omat ohjeistukset ja suositukset. Koko tutkimusprosessin ajan olen myös saanut apua opinnäytetyöni ohjaajalta ja hyödyntänyt hänen asiantuntemustaan. Lisäksi kirjallisuuden korkeatasoinen laatu ja aiempien tutkimusten luotettavuus on otettu huomioon. Tutkimuksen lähteet perustuvat suurimmilta osin mahdollisimman tuoreisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin ja vertaisarvioituihin tieteellisiin artikkeleihin. Lähteitä on etsitty pääosin akateemisten tietokantojen ja hakukoneiden, kuten Google Scholarin ja ScienceDirectin avulla.

4 Analyysi

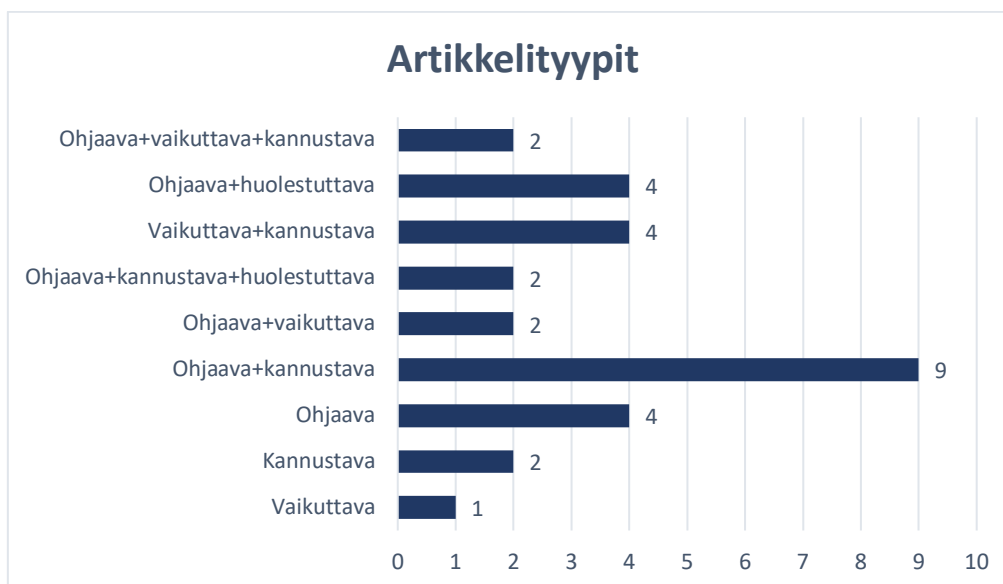
Aineistoa analysoitiin kahdessa eri osassa. Ensimmäiseksi tavoitteena oli selvittää, miten liikunnasta puhutaan työelämäuutisoinnissa ja sitten kenen näkökulmasta. Aineistona toimi tarkasti valitut artikkelit kolmesta eri talouteen keskittyvästä lehdestä. Artikkeleita lähestyttiin diskurssianalyysinä ja sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta, tarkoituksena kielenkäytön tutkiminen. Mitä kielenkäytön valinnoista ja rakentumisesta voidaan päätellä? Aineistolähtöisessä tulkinnassa on paneuduttu kielellisiin merkityksiin. Se on teorialähtöisestä analyysistä mahdollisimman paljon vapautettua, koska tarkoituksena on tehdä päätelmiä suoraan aineistosta. Jokainen kirjoitettu versio on kuitenkin vain yhdenlainen tulkinta asiasta. On teksti sitten faktaa tai fiktiota, siihen ei oteta kantaa. Aineiston artikkelien teemat keskittyvät liikunnan käsitteeseen pidemmän työelämän ja paremman työviireen näkökulmasta. Näihin voi mukaan lukea yksilöiden aktiivisuuden, työkyvyn, terveyden, elintapojen (esim. ravinto), ylipainon ja harjoittelun. Uutisointia aiheiden ympärillä on ollut jo vuosikymmeniä, mutta viimeisen viiden vuoden aikana se on kasvanut huomattavasti. Tähän voi yksi syy olla ihmisten keskuudessa lisääntynyt liikkumattomuus. Myös liikunnan positiiviset vaikutukset työelämään ja organisaatioiden herääminen aiheen tärkeyteen on nousussa.

Sisällöltään artikkeleissa, julkaisuvuodesta riippumatta, puhuttiin samoista terveydellisistä faktoista, joita liikunta voi tuoda elämään. Kuitenkin eroja vuosien 2009–2016 ja 2017–2022 uutisoinnissa voidaan nähdä. Suurimpina eroina olivat muun muassa tekstien pituudet ja otsikoiden muutokset. Aiemmin artikkelit ovat olleet huomattavasti lyhyempiä ja pelkistetympiä. Niissä kerrottiin hyvin pintapuolisesti asioista eikä niitä juuri perusteltu (ks. esim. Talouselämä, 2011; 2012). Saman pituuseron huomasi myös otsikoinnissa. Aiemmin käytettiin ytimekkäitä ja lyhyitä versioita, kuten ”Esimiehet estävät liikkuvan työn yleistymisen”, ”Polje ja pysy töissä” ja ”Läskiongelman puuttuva palanen: työpaikkaliikunta”. Otsikoista sai selville myös enemmän kuin nykyään ja niistä voi huomata raakuuden ja niin sanotun ”suoraan sanomisen”- tavan, jota ei tänä päivänä käytetä. Nykypäivänä otsikot ovat pitkiä ja niissä pyritään herättämään kiinnostus kertomatta kuitenkaan liian tarkkaa tietoa asiasta, esimerkiksi: ”Koko valtakunta vääntää

24 tunnista, mutta tämä yritys antaa työntekijöidensä käyttää työaika liikuntaan tai kulttuuriin yli 100 tuntia vuodessa”, ”Mallia muillekin? Suomalaisyritys käyttää pakolliset 24 lisätyötuntia liikuttavalla tavalla” ja ”Hiljainen tappaja - ”syynä useimpiin kroonisiin tauteihin ja ennenaikaisiin kuolemiin maailmanlaajuisesti”. Näiden kaltaisilla lauseilla houkutellaan avaamaan artikkeli kertomatta kuitenkaan, mistä on kyse. Voidaankin puhua klikkiotsikoinnista, mistä on tullut jokapäiväinen tapa kirjoittaa otsikoita uutisissa.

4.1 Diskursiivinen legitimointi uutisoinnissa

Aineiston artikkeleiden jakaminen eri tyyppisiin tapahtui ensimmäisenä. Niiden avulla voidaan ymmärtää, minkä tyyppisiä artikkeleita on rakentunut luettaviksi viimeisen kolmentoista vuoden aikana. Tyyppien myötä artikkeleita voidaan kuvata yhdellä, kahdella tai kolmella adjektiivilla. Alla olevassa taulukossa on kuvattu, montako artikkelia sijoittui mihinkin osioon.



Kuvio 3. Artikkelityypit (Itsetoteutettu, 2022).

Taulukosta voidaan päätellä heti, että ohjaavia, kannustavia sekä vaikuttavia artikkeleita löytyi eniten. Vain seitsemää artikkelia lukuun ottamatta, jokaisesta pystyi tunnistamaan enemmän kuin yhden tyyppin. Artikkelit siis viestivät usein monta asiaa kerrallaan. Se

kertoo sisällön moniäänisyydestä. Jokainen artikkeli oli kuitenkin sitä mieltä, että liikunnan merkitys on positiivinen eikä esimerkiksi sen mahdollisia haittavaikutuksia käsitelty lainkaan. Ainoastaan yksi artikkeli kertoi liikunta-alan yrittäjän loppuun palamisesta, kun hän uskotteli itselleen jaksavansa tehdä jokaisen tarjotun työn (Suoranta, 2019). Kyseisessä artikkelissa siis puhuttiin enemmän liiallisesta työmäärästä kuin itse liikunnan haitoista.

4.1.1 Vaikuttava diskurssi

Vaikuttavassa diskurssissa kerrotaan yritys esimerkkien avulla, miten työhyvinvointia voidaan kehittää tai on kehitetty. Se vertailee eri toimintatapoja ja antaa organisaatiollista näkökulmaa. Tällaisista artikkeleista voi saada myös mainostyyppisen vaikutelman, vaikka kyseessä ei olekaan kaupallinen yhteistyö, koska yritysten omat tarinat ja niiden kertomukset ovat esillä (ks. esim. Kempas, 2020; Tuppurainen, 2018). Kertomuksilla viestitään kokemuksia, ehdotuksia ja kannustusta muille yrityksille kokeilla samaa. Näiden oikean elämän yritysten esimerkkien kautta luodaan pohjaa liikunnan tärkeydelle myös johtamisen näkökulmasta. Erilaisten henkilöstöliikunnan ja tempausten avulla voidaan antaa inspiraatiota: ”Glaston päätti vuoden 2017 alussa, että sen työntekijät voivat käyttää kiky-tunnit liikuntaan. Ehtona kuitenkin on, että liikkua pitää vähintään yhden työkaverin kanssa.” (Valkonen, 2018). Artikkelien tyyli nostavat työntekijän positiivisesti esille ja korostavat kyseessä olevan organisaation toimenpiteitä.

Inspiraatio kokeiluun tuli kyselystä, jonka mukaan ajatustyötä tekevät kokevat, että heidän palautumisestaan edistää parhaiten liikunta. Moni myös toivoi, että liikuntaan tai ulkoiluun olisi mahdollisuus myös kesken työpäivän.

Mietimme, miksi emme vain kokeilisi? Nyt vuoden verran olemme kokeilleet ja tulokset ovat aivan mahtavat ... jos kolme tuntia tuntuu liian suurelta muutokselta, voi aloittaa vaikka yhdellä. (Kempas, 2020)

Tästä voi lukijalle herätä kateellisuuden tunne ja kysymyksiä. Esimerkiksi, että olisipa meilläkin mahdollista käyttää työtunteja liikuntaan.

Liikunta ja työnteko nähdään mahdollisuutena myös organisaatiolle, sillä samalla voi hoitaa tehtäviä. ”Tässä on tullut monta kärkeä yhdellä iskulla: työpäivät eivät pitene, vaan lisätyöaika tulee tehtyä liikunnalla, johon tulee painetta ja tukea työkaverilta” (Valkonen, 2018). Sen etuja perustellaan lisäksi tuottavuudella ja tehokkuudella. Perustelut pohjautuvat liiketoiminnan ja kustannusten näkökulmaan, joilla painoarvoa lisätään: ”Työpäivän pidentäminen kuudella minuutilla ei olisi lisännyt myyntityössä tuottavuutta lainkaan” (Valkonen, 2018).

Toisaalta ei voida tietää, onko samankaltaisissa järjestelyissä tai kokeiluissa epäonnistuttu, sillä niistä ei ole uutisoitu. Diskurssin artikkelit sivuavat vain positiivisia kokemuksia. Tämä aiheuttaa ristiriitaista kuvaa. Kenties liian hyvää ollakseen totta? Herää myös kysymys, mistä artikkeleiden yritysesimerkit on alun perin löydetty ja saatu näkyviin. Onko se tullut yritysten omasta toimesta?

4.1.2 Ohjaava diskurssi

Ohjaavan diskurssin artikkeleissa kerrotaan pääosin tutkimuspohjaisia tilastoja. Niissä neuvotaan liikunnan terveyshyödyistä faktojen avulla. Nähtävillä on esimerkeillä opastaen, mitä kannattaisi tehdä oman hyvinvoinnin näkökulmasta. Keinoja siihen sanotaan olevan lukemattomia. Esimerkiksi: ”...kuntoilu tehoaa sekä psykologisessa että neurofysiologisessa mielessä paremmin, jos kuntoilijalla on myönteisiä ajatuksia urheilusta ja kuntoilusta” (Hänninen, 2016). On kuitenkin epäselvää, miten myönteisiä ajatuksia voidaan saada, jos esimerkiksi kuntoilu itsessään ei kiinnosta. Ja kun käytetään tuntemattomampia sanoja, kuten *neurofysiologinen*, voidaan olettaa, että sillä pyritään vaikuttamaan liikkumattomiin henkilöihin. Hienojen ja virallisten sanojen käyttö näkyy tunnetusti mielenkiinnon saalistamisen kohteena. Ohjaava diskurssi nousee esille useimmissa artikkelityypeissä. Tulos kertoo siitä, että artikkeleissa pyritään nimenomaan vaikuttamaan lukijan tunteisiin liikkumisen hyötyihin ja tutkimusaineistoihin vedoten. Näistä saa käsityksen neuvovasta ja painokkaasta kirjoitusasusta: ”Ihmisiä on motivoitava terveydellä ennen kuin se on menetetty ... tutkijan mielestä pitäisi luoda

yksilöllisiä kannustimia.” (Karjalainen, 2012) ja ”Töihin on tultu tekemään töitä, mutta niin kiire ei ole, ettei aamua, työmatkoja, taukoja ja ruokailutapoja voisi ottaa avuksi” (Nikula, 2019).

Yksilöllisyyteen panostaminen näkyy artikkeleista. Omat, pienet valinnat voivat muuttaa suuntaa parempaan työvireyteen. Kuitenkin, vaikka terveystaktoista on uutisoitu jo vuosikausia, on todettu, että liikkumattomuus ja ylipainoisuus ovat kasvussa. Artikkelien lisääntymisen määrästä peilautuu siis silti usko parempaan tulevaan. Samalla sekä ohjaavaa että kannustavaa tyyppiä löytyi aineistosta selkeästi eniten (ks. esim. Airisto, 2020; Sailaranta, 2021). Niistä näkyy sekä tutkimuspohjainen vaikutus että liikunnan iloon kannustaminen: ”Ryhmäytyminen on tehokas tapa liikkua. Työkavereita kannattaa käyttää liikunnan aloittamisen motivaattorina.” (Kupila, 2017). Liikkumisen lisäämisen mahdollisuudet osoitetaan yksilöille. Velvollisuus, eli esimerkiksi motivaation lähteen etsintä, liikkumisesta jää yksilön omalle nojalle toteuttavaksi. Tämän kaltainen esimerkki velvoittaa myös olemaan sosiaalinen ja avoin, mitä kaikki eivät ole tai pysty olemaan.

4.1.3 Kannustava diskurssi

Kannustavassa diskurssissa liikkumattomien tai kiireisten ihmisten liikkumiseen pyritään vaikuttamaan ja kannustamaan eri keinoin. Ne pyrkivät tuomaan esiin yksilöiden omia kommentteja ja ajatuksia aiheesta eri elämäntilanteissa. Kannustamisen keinoja ovat muun muassa oikean elämän esimerkit erityyppisiltä ihmisiltä sekä idearikkaasti että ajallisesti: ”Varaan liikunnalle aikaa kalenteriin ... Arjen luksusta on, jos lounastauon yhteyteen saa liikuntatauon, sillä minulla on toisinaan myös iltatöitä.” (Toivio, 2022) ja ”Aamut ovat minun juttuni, olen illan torkku ja aamun virkku ... Muutaman kilometrin työmatka taittuu pyörällä ja matkalla saa sopivasti happea.” (Lähteenmäki, 2009), sekä ideat ja mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen mielenkiinnolla ja rennolla asenteella: ”Mieti, mikä on sinulle mahdollisimman helppoa ja sujuvaa. Ohjattu liikunta voisi sopia sinulle, koska epävarmuuden hetkellä suoritus jää helposti tekemättä.” (Vehkaoja, 2022) ja ”Kaksi raavasta miestä sitten vain päätti ryhtyä vesijuoksemaan ...

kaksi vuotta on joka arkiamu käyty täällä.” (Lähteenmäki, 2009). Kannustavan tyyppin artikkeleiden teksteistä saa huolettoman ja eloisan mielikuvan, sillä ne pyrkivät keksimään monien ideoiden kautta liikunnan ilon löytämiseen. Jopa hauskaksi esimerkiksi on otettu miesten vesijuoksuharrastus, jota pidetään harvinaisena. Kommentista välittyy kuva, etteivät he itsekään uskoneet aloittavansa vesijuoksua. Se on kuitenkin osoittautunut toimivaksi ja sitä kautta tämä harvinaisempi laji pyritään normalisoimaan miehille artikkelissa. Teksteistä painottuu, että jokaiselle löytyy varmasti jokin keino tai uusi harrastus. Liikkuminen nähdään sen verran tärkeänä, että näkökulmia kannustamiseen löytyy sekä yksilön että organisaation osalta.

Ryhmäytymiskeino todetaan useassa artikkelissa toimivaksi ja sitä painotetaan paljon. Se osoitetaan suoraan myös organisaatioille, sillä heillä nähdään olevan mahdollisuus vaikuttaa ryhmäytymisen muodostamiseen:

Porukan paineesta tulee lähdettyä paremmin lenkille heti aamutuimaan kuin yksin, koska ryhmästä ei kehtaa olla pois kuin todella hyvästä syystä ... Rekrytointi- ja henkilöstövalmennuskonserni StaffPointin Facebook-ryhmässä jaetaan niin liikkeelle lähtemisen tuskaa kuin kerätään positiivista painetta liikuntatavoitteen toteuttamiseksi. (Kupila, 2017)

Toisaalta tämän diskurssin artikkeleista löytyi kannustamisen ja ideoiden lisäksi niin sanottua patistelua, joka voidaan kuitenkin nähdä kannustamisena: ”Valkeakari kannustaa kokeilemaan, mikä tuntuu hyvältä. Sen verran pitää nähdä vaivaa. Jos odotat, että joku sen sinulle kertoo, sitä ei tule tapahtumaan.” (Vehkaoja, 2022). Tämä niin sanottu patistelukannustaminen toteaa melko itsestään selviä faktoja. Kukaan ei tule kotoa hakemaan, jos ei itsellä ole kiinnostusta. Toisena esimerkkinä tästä, hyvin erilaisena tosin, on: ”Stressittömän ympäristön aikaansaaminen on mahdotonta, joten on parasta oppia pärjäämään stressin kanssa. Liikunta totuttaa kehoa stressihormoneihin turvallisesti.” (Erkko, 2017). Se pyrkii kannustamaan liikkumaan stressiin vedoten. Vahvana esiin nousee kuitenkin huoli, että stressitöntä ympäristöä ei ole olemassa. Onko sen tarkoitus manipuloida liikkumaan, koska liikunnan sanotaan vähentävän stressiä? Sillä toisaalta lause voi huolestuttaa tai ihmetyttää lukijaa. Onko

stressiä olemassa aina, mutta olemme vain tottuneet osaan sitä tai kokonaan siihen? Kyseinen toteamus voitaisiin nähdä myös huolestuttavassa diskurssissa.

4.1.4 Huolestuttava diskurssi

Huolestuttavan diskurssin artikkeleita on selkeästi vähiten. Niiden tekstit saavat lukijan nimensä mukaan huolestumaan terveydestään ja etenkin istumisen vaaroista. Artikkeleiden sisällöissä lietsotaan välillä reilusti aiheesta. Lietsonta tulee esille etenkin otsikoinnin sekä sana- ja lausemuotojen käytön myötä: ”Yksi tunti television ääressä istuen lyhentää elämää noin 22 minuuttia” ja ”Istumisen hengenvaarallista, liikunta ei korvaa.” (Laakso, 2014). Yhdessä artikkelissa istumisen haitat näyttäytyvät suurempana kuin liikkumisen tarve. Kommentista on vaikea päätellä, mitä siis kannattaisi tai pitäisi tehdä. Ajatus elämän lyhenemisestä voi jopa säilyttää ja luoda epävarmuuden tunnetta lukijassa. Sanan *kuolema* käyttäminen on myös huolestuttava ja pelottava tekijä: ”Vähäisen liikunnan katsottiin olevan syynä 9 prosenttiin ennenaikaisista kuolemista vuonna 2008 maailmalla raportoiduista 57 miljoonasta kuolemasta” (Talouselämä, 2012).

Tämä diskurssi aiheuttaa lisäksi nimensä mukaan värisyttäviä ajatuksia liikunnan puutteen haitoista. Se varoittelee sen vaikutuksista faktoja käyttämällä: ”Tuki- ja liikuntaelinsairauksien työkyvyttömyyseläkekustannukset olivat 710 miljoonaa euroa. Selkä- ja nivelsairaudet olivat yleisimpiä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syitä.” (Mainio, 2019). Kustannuksiin vetoaminen pyrkii lisäämään ymmärrystä taloudellisista vaikutuksista, joita liikkumattomuus yhteiskunnalle aiheuttaa. Sen toisaalta tulisi huolestuttaa kansalaisia, sillä muutos lähtee usein yksilöstä itsestään. Lauseen painoarvo voi kasvaa, kun siinä käytetään näitä suuria sanoja, joista kaikki eivät tykkää puhua.

4.2 Diskursiivinen fokalisointi

Toiseksi analyysiosioiksi rakentui diskursiivinen fokalisointi. Sen avulla voidaan ymmärtää eri näkökulmia, joita artikkeleista löytyi. Diskursseja syntyi kolme kappaletta, mitkä kuvaavat kansallisen, organisatorisen ja individualisoivan suunnan. Nämä kolme löydettyä diskurssia pyrkivät luonnollistamaan ajatuksen liikunnasta ja työelämästä organisaatioita täydentävinä tekijöinä. Ne osallistuvat liikunnan johtamisen rajojen ja mahdollisuuksien parantamiseen organisaatioissa.

4.2.1 Kansallinen diskurssi

Kansallinen diskurssi erottautuu aineistosta selkeästi. Se nähdään tavoiteltavana ja palvelevana etuna ja resurssina koko kansalle. Etenkin työkyvyttömyyksen kontekstissa liikunnalla saatu työkyvyn pidentäminen ja parantaminen on hyödynnettävä resurssi jo nuoresta iästä lähtien. Diskurssista pystyy havaitsemaan, että juuri ikä nähdään merkityksellisenä työssä jaksamisen ja työkyvyn osalta: ”Liikunnan harrastaminen keski-ikässä pienentää riskiä sairastua Alzheimerin tautiin ja vaskulaariseen eli verisuoniperäiseen muistisairauteen vanhuudessa” (Pakkala, 2022), ”Ikääntyvätkin innostuvat liikunnasta, kun heitä siihen opastetaan ... noin 40 prosenttia ikääntyvistä miehistä ja noin puolet naisista liikkui terveytensä kannalta riittävästi.” (Talouselämä, 2015) ja ”Nuoruuden liikunta-aktiivisuus vaikuttaa ... tutkimuksen mukaan positiivisesti myös työelämässä menestymiseen, kun tutkittiin muun muassa työllistymistä ja tuloverokertymää nuoruuden liikunta-aktiivisuuden mukaan vuosina 1993–2012.” (Mainio, 2019).

Yhteiskunnan ja terveydenhuollon ääni kuuluu huolestuneena ja apua huutavana: ”liikunnan lisääminen voisi nostaa väestön elinajanodotetta keskimäärin jopa 0,68 vuodella” (Talouselämä, 2012). Ääni pyrkii vaikuttamaan sekä yksilöihin että organisaatioihin, jotka eivät ole täysin vielä heränneet aiheen tiimoilta. Artikkeleissa on painotettu kansanterveyden esille tuomista, johon liikkumattomuus osaltaan

vaikuttaa: ”Kynnys lähteä esimerkiksi kävelyille lähiluontoon pitäisi pitää matalana myös kansanterveydellisistä syistä” (Airisto, 2020). Puhetta oikeista elintavoista ja oikein ravituista suomalaisista kertoo tuottavammasta joukosta kasvavalle yhteiskunnalle. Merkitystä vahvistetaan myös tuomalla esiin kuinka suuria kustannuksia liikkumattomuus aiheuttaa yhteiskunnalle. Nämä talouden puheet voidaan havaita rahallisten piirteiden korostamisesta: ”Maksava kohderyhmä ovat huolissaan olevat ... yritykset ja julkinen terveydenhuolto.” (Heiskanen, 2009) ja ”Kela korvasi vuonna 2014 tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi noin 4,8 miljoonaa sairauspäivää. Näistä aiheutui 288 miljoonan euron kustannukset sosiaalivakuutusjärjestelmälle.” (Mainio, 2019).

Osassa artikkeleista näkyy selvästi pelottelevampi ote aiheeseen. Liikkumattomuutta kutsutaan jopa *hiljaiseksi tappajaksi* (Talouselämä, 2012). Suomalaista kansaa lisäksi syytetään liikkumattomuudesta ja sen aiheuttamista seurauksista: ”Liikunnan puutteen katsotaan tutkimusten mukaan aiheuttavan jo 6 prosenttia sydän- ja verisuonitaudeista, 7 prosenttia rintasyövistä ja 10 prosenttia paksusuolen syövistä (Talouselämä, 2012). Suomalaiset kuvataan vastuuttomina: ”Suomalaiset haluaisivat muutosta, mutta ovat samalla mestareita välttelemään liikuntaa ... Syyt liikunnan välttelyyn vaihtelevat huonosta säästä kuntosalien pelkäämiseen.” (Malin, 2019).

Tekstikatkelmat saavat aikaan kuvan, että mieli janoaa myös liikuntaa, jotta se jaksaa pitkän työuran: ”Mitä useammin ihminen liikkuu luontoympäristöissä, sitä parempaa on hänen psyykinen hyvinvointinsa” ja ”Luontoympäristöissä liikkumisella on myönteinen yhteys sekä välittömiin arvioihin liikunnan jälkeisestä olotilasta että pidempikestoiseen hyvinvointiin” (Airisto, 2020). Fyysisen terveyden lisäksi huomiota saa siis ohimennen myös henkinen terveys. Tämän ei voida kuitenkaan sanovan löytyvän monestakaan artikkelista. Vaikka esimerkiksi työssä jaksamisessa ja työvireydessä nähdään parannusta liikkumisella, ei luonnossa liikkumisen tärkeyttä ole tuotu sen enempää esille. Vain yhdessä artikkelissa henkistä hyvinvointia painotetaan kuitenkin yhtä tärkeänä kuin fyysistä hyvinvointia.

4.2.2 Organisatorinen diskurssi

Organisatorinen diskurssi korostaa ja pyrkii ohjeistamaan liikunnallisuuteen liittyviä mahdollisuuksia, hyötyjä ja erilaisuutta. Koska valitut lehdet ovat talouselämään sidoksissa, voidaan olettaa, että lukijakunta koostuu paljolti yritysmaailman toimijoista. Liikunnasta saatujen hyötyjen kertominen saatetaan esittää siis houkuttelevana juuri sen takia. Taloudellisten argumenttien määrä lisääntyy aineistossa huomattavasti organisaatioiden työntekijöiden liikkumisesta kertovissa artikkeleissa. Puheessa ja yritysten toimijoiden kommentteissa nostetaan esille muun muassa *liikunnasta kilpailukykyä* sekä *säästöjä* sairauspoissaolojen huomattavalla vähenemisellä: ”Onhan tässä tietysti oma lehmä ojassa, sairauspoissaolojen vähentäminen” (Tuppurainen, 2018). Myös työvireen kohoaminen ja siitä koitua tuloksellisuus ja aikaansaaminen nousee pintaan: ”Vuonna 2019 Smartumin työntekijöiden sairauspoissaolot vähenivät 18 prosentilla verrattuna vuoteen 2018 ... säästi Smartumilta vuodessa kymmeniä tuhansia euroja ... ihmisten työvire on ollut erinomainen koko vuoden.” (Kempas, 2020)

Toisen näkökulman taloudelliselle puolelle antaa vain yksi artikkeli. Siinä kehoitetaan organisaatioita valvomaan ja tutkimaan tarkemmin erilaisten kulttuuri- ja lounasetujen käyttöä. Tästä syytetään työntekijöitä ja heidän vastuuttomuuttaan jättää edut käyttämättä: ”Yritysten liikuntaan sijoittamat rahat menevät usein hukkaan” (Karjalainen, 2012). Organisaatioille saattaa toisaalta kehittyä painetta, kun he laittavat rahaa etuihin, joita ei välttämättä käytetä. Organisatorisen diskurssin ääniä ovat etenkin yritysjohtajien, yrittäjien, työntekijöiden äänet sekä selkeästi työhyvinvointiin keskittyvien yritysten.

Artikkeleista on helppo huomata, että liikunnalliset ihmiset pitävät liikkumisestaan itsestäänselvyytenä: ”Jotta kestää stressiä, pitää olla hyvässä kunnossa. Sen takia monen johtajan intohimo on liikunta.” (Erkko, 2021) ja ”Treeni oli avopuolisolle, kilpahihtäjä Virpi Kuituselle kevyt, mutta Sarasvuolle kova. Seuraavana päivänä kumpikin osallistuu Fight Clubin jäsenten treeniin.” (Lähtenmäki, 2009). Kun jokin asia otetaan itsestäänselvyytenä, voi olla vaikea edes huomata toista näkökulmaa. Kommenteista

huomaa, että oma tapa toimia näkyy sinä ainoana oikeana. Yhteisöllisyyttä painotetaan tässäkin diskurssissa useaan otteeseen (vrt. esim. Tuppurainen, 2018; Valkonen, 2018). Työkavereiden hyödyntämistä uusissa lajikokeiluissa tai treeniseurana kannatetaan, sillä liikunnan aloittamisen merkitys koetaan usein sosiaalisen hyvinvoinnin kautta: ”Porukan paineesta tulee lähdettyä paremmin lenkille heti aamutuimaan kuin yksin, koska ryhmästä ei kehtaa olla pois kuin todella hyvästä syystä” (Kupila, 2017). Kilpailullista asemaa työyhteisöissä kuitenkin kritisoitiin kahdessa artikkelissa: ”Missä terveyden arvo todella luodaan? ... pitäisi luoda yksilöllisiä kannustimia.” (Karjalainen, 2012) ja ”Yrityksen arvomaailman pitäisi olla sellainen, että jokainen tietää kelpaavansa sellaisena kuin on. Kuntoilu ei saa perustua kilpailuun eikä tuloksia saa käsitellä julkisesti. Kuntoilun ja tulosten pitää palkita, ei ahdistaa.” (Hakola, 2011).

Artikkeleissa mainitaan usein, mitä yksilö voi itse tehdä liikkumisensa eteen. Vastapuoleksi tälle argumentoidaan myös organisaation puolta. Heidän roolinsa välittyä melkein yhtä tärkeäksi kuin yksilön oma vastuu: ”Työnantajat voisivat kantaa kortensa kekoon kannustamalla työntekijöitä kulkemaan julkisilla, tarjoamalla salikortteja tai asettamalla esimerkiksi tulostimet kauas työpisteistä, jolloin kävelymatkat pitenisivät” (Talouselämä, 2011). Organisaatio pystyy vaikuttamaan etenkin työn kuormitukseen, jonka sanotaan vaikuttavan epäterveellisiin elintapoihin: ”Tuoreen tutkimuksen mukaan työssä kuormittumisella on yhteys epäterveellisiin elämäntapoihin, kuten tupakointiin, lihavuuteen ja vähäiseen liikuntaan” (Talouselämä, 2015). Jos organisaation rooli välittyä lähes yhtä tärkeänä kuin yksilön, huomiona aineistosta nousee se, että harvassa artikkelissa sivutaan työturvallisuutta. Artikkelissa ei otettu kantaa siihen, jos jollakulla työntekijällä olisi rajoituksia liikkumisessa tai muita syitä vähäiseen liikkumiseen.

4.2.3 Individualisoiva diskurssi

Individualisoiva diskurssi painottaa liikkuvien työikäisten kokemuksia. Näiden esimerkkien avulla pyritään kannustamaan muitakin tekemään samaa. Toisaalta kun ei kerrota kuin onnistujista, voi liikkumattomien yksilöiden uskottavuus haalistua. Eivät

kaikki onnistu eikä aihe ole kaikille helppo toteuttaa. Individualisoivassa diskurssissa kuuluviin tulee yksilöiden omia ja yritysjohtajien ääniä, mutta myös ihmiskehon oma ääni. Etenkin tutkimustuloksia esittelemällä saadaan aikaan tunne, joka kertoo kehon tarvitsevan liikuntaa, jotta se ei kärsisi. Artikkeleista välittyi huoli esimerkiksi lihavuuden ja sairauksien ehkäisyyn. Pinnalle nousee: *liike on lääke*- ajatus.

Liikunnallisuus nähdään pääasiassa yksilön ominaisuutena. Liikunnan kerrotaan edistävän työelämässä menestymistä. Artikkeleissa kerrotaan yritysten himoliikkujohtajista, jotka ovat valtaväestöön nähden melko radikaaleja esimerkkejä:

Nordean pääanalyttikko Jan von Gerich harrastaa vapaa-ajallaan Suomessa harvinaista esteratajuoksua ... Energiayhtiö Loisteen liiketoimintajohtaja Jani-Pekka Pantti meni harrastuksen takia niin pitkälle, että hän muutti Kainuuseen, jotta hiihto onnistuisi paremmin ... Hannamiina Tanninen juoksi 250 kilometriä pitkän Gobi March -ultramaratonin Mongoliassa. Hän aloitti juoksu-harrastuksen vain sata päivää aiemmin. (Erkko, 2021)

Kynnys lähteä kokeilemaan samankaltaisia asioita voidaan sanoa olevan korkea, vaikka uutisoinnin ideana olisi kannustus liikuntaan ja liikunnan monimuotoisuuden innoittaminen. Johtajien liikuntamuodot vaikuttavat erilaisilta ja harvinaisilta. Herää kysymys, millä perusteilla artikkeleihin on valittu juuri nämä harvinaiset lajiesimerkit. Viittaus siihen, että joku on juossut 250 kilometriä pitkän juoksun vain sadan päivän harjoitusjaksolla, on radikaalia ja marginaalista. Niille, joille liikunta on tuntematon asia, saattavat saada tästä väärän kuvan. Voiko kuka tahansa pystyä kovaan juoksu-suoritukseen yhtäkkiä? Se voidaan nähdä ristiriitaisena etenkin, kun tiedossa ei ole henkilön aiempaa urheilutaustaa eli kuinka paljon hän on liikkunut jo sitä ennen. Yksi artikkeli kertoo johtajasta, joka mainitsee saaneensa inspiraatiota työntekijöiden liikuttamiseen omasta liikkumattomuudestaan. Toinen oman elämän esimerkki on yritysvalmentajasta, joka on itse ollut oravanpyörässä liiallisen työkuormituksen takia, mutta onnistui löytämään liikunnan maailman myöhemmin:

Sickin toimitusjohtaja Ari Rämö havahtui terveyden tärkeyteen sairastettuaan keuhkokuumeeseen ja kärsittyään pitkään polvivaivoista. Yritys aloitti noin vuosi sitten oman Sick Health Marathon -ohjelman, johon koko 21-päiväinen henkilökunta osallistuu vapaaehtoisesti. (Hakola, 2011)

Asenne- esimerkit *kaikki on mahdollista* tyyppisesti kannustavat järkevämmiin myös niitä, joille liikkuminen ei välttämättä ole jokapäiväistä.

Muutama aineiston artikkelien tutkimuksista (ks. esim. Urpelainen, 2019) mainitsee korkean koulutus- ja tulotason vaikuttavana tekijänä liikkumiseen. Se kertoo mahdollisesti resurssien pulasta heikommin toimeentulevilla. Tiedon puute voi olla yksi syy. Tällaisen tekijän tunnistaminen on merkityksellistä tulevaisuuden kannalta, mutta se voi toimia artikkeleissa lähinnä alistavana niille, jotka ovat heikommin toimeentulevia.

Vähän liikkuvien miesten vuotuiset ansiotulot olivat keskimäärin noin 5 000 euroa alhaisemmat, ansiotuloja oli kertynyt vuoteen 2012 mennessä noin 70 000 euroa vähemmän ja ansiotulot 35-vuotiaana ovat noin 7 000 euroa alhaisemmat paljon liikkuviin miehiin verrattuna (Mainio, 2019).

Ihmiset kuvataan ikuisesti kiireisiksi. Ajankäytön ongelmat yksilön elämässä näkyvät kuudessa aineiston artikkelissa. Kiirettä perustellaan suurella työmäärällä, tiukoilla työajoilla, perheellä tai kiinnostumattomuudella: ”Jotkut valittavat kiireestä siksi, että se korostaa omaa tärkeyttä” (Lähteenmäki, 2009) tai ”Useampi kuin joka kolmas vetoaa voimakkaasti ajanpuutteeseen. Joka neljäs puolestaan tunnustaa luopuvansa toisinaan liikunnasta huonoon säähän vedoten.” (Malin, 2019). Määrittelemättömään kiireeseen ajaututaan huomaamatta ja tiedostettuun kiireeseen vedotaan useimmiten voimattomina. Mahdollisten tekosyiden ilmenemisen huomaa jokaisen kiireeseen vedonneen henkilön kommentteissa.

Individualisoivaan diskurssiin voidaan yhdistää lisäksi ovela tarinamaisuus, mitä ei muissa diskursseissa nähdä: ”Varma tammikuun merkki? Itselle luvattu kuntokuuri lässähtää heti alkuunsa.” (Vehkaoja, 2022). Näillä tarinamaisilla lausekkeilla pyritään vetoamaan liikkumattomiin ja perheellisiin tai muuten kiireisiin ihmisiin: ”Onko arjesta ja työpäivistä tullut niin hektisiä, etteivät salitreeneit tai muu liikunta enää mahdu kalenteriin? ... Kun stressi höllää, rasvakin palaa.” (Nikula, 2019). Nämä tarinamaiset lauseet kohdistuvat suoraan itsenäiseen lukijaan: ”Jos olisi keksitty ihmepilleri, joka ilman huonoja sivuvaikutuksia parantaisi stressinsietokykyäsi, muistiasi, luovuuttasi ja

oppimiskykyäsi, ottaisitko sen?” (Erkko, 2017). Muutamassa artikkelissa ihmisten liikkumiseen pyritään siis vaikuttamaan houkuttelevalla ja ehdottelevalla kirjoitustyyllillä. Se on erilainen lähestymistapa, joka tarjoaa vaihtoehtoja ja ideoita huomion herättämiseen.

4.3 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen pohjana liikunta rakentuu ja saa merkityksen niissä diskursseissa, miten niistä puhutaan ja kenen näkökulmasta. Kaikissa diskursseissa liikunnallisuuden kallistuvien henkilöiden osallisuus kuvataan ominaisuutena, jolla on vaikutusta työelämässä jaksamiselle. Diskurssit on eroteltu teksteistä diskursiivisen legitimoinnin ja fokalisoinnin avulla. Media saa liikunnan ja työelämän välisestä suhteesta aikaan tärkeän, mutta vielä hieman tuntemattoman kuvan. Liikunnasta kirjoitetaan positiiviseen sävyyn ja yleinen käsitys siitä on, että se vaikuttaa moniin eri asioihin ihmisissä. He kuitenkin rakentavat oman sosiaalisen todellisuutensa ja antavat eri lailla arvoa asioille. Toiset pitävät liikuntaa merkittävänä ja toiset eivät. Toisten mielestä muut asiat vaikuttavat yhtä positiivisella tavalla kuin liikunnan sanotaan vaikuttavan esimerkiksi työvireyteen.

Aluksi aineistosta oli helpointa löytää erilaiset tekstityypit. Ne vaikuttivat, ohjasivat, kannustivat ja huolestuttivat kukin omalla tyylillään. Ne jakautuivat epätasaisesti, sillä monessa aineiston artikkelissa oli joko kahta tai useampaa tekstityyppiä. Useimmiten artikkelit olivat sekä ohjaavia että kannustavia.

Taulukko 2. Diskursiivinen legitimointi uutisissa (Itsetoteutettu, 2022).

Vaikuttava diskurssi	Yritysten äänet pääsevät tässä diskurssissa esiin. Niistä luodaan vaikuttavia ja jopa kadehdittavia artikkeleita, joissa kerrotaan niiden omia esimerkkejä lisätä työvirettä henkilöstöliikunnan tukemisella. Vaikuttavissa artikkeleissa näkyy yritys kiinnittää nimenomaan organisaatioiden huomio.
Ohjaava diskurssi	Neuvova ja ohjaava ote tämän diskurssin uutisartikkeleissa todetaan riittäväksi vaikuttamaan yhteiskuntaan. Ohjaavan diskurssin artikkelityyppejä löytyi eniten. Niiden avulla kerrotaan tutkimustuloksia ja faktoja liikunnan ja työelämän yhteydestä, mutta ainoastaan positiivisuuden kautta.
Kannustava diskurssi	Kannustavuus ja ohjaavuus kulkevat osittain käsikädessä. Kannustaminen on kuitenkin eri asia kuin neuvominen. Sitä näkee liikkumisen eri muotojen esiin tuomisella ja vinkeillä tavallisilta yksilöiltä. Tarkoituksena on löytää jokaiselle jokin keino terveellisempään elämäntapaan ja vireyteen. Nämä ovat motivoinnin eri keinoja lukijaa kohtaan.
Huolestuttava diskurssi	Tämän diskurssin artikkeleilla on tarkoitus syyllistää ja/tai pelotella. Se näyttäytyy eniten liikkumattomille, mutta myös liikkuville. Liiallisesta istumisesta elämän sanotaan lyhenevän ja ettei liikunta sitä voi korvata. Artikkeleissa käytetään sanoja, kuten tappaja ja kuolema, mitkä herättävät jopa kauhua.

Tekstityyppien jälkeen artikkeleista selkeytyi kolme näkökulmadiskurssia aiheeseen liittyen. Näitä näkökulmia yhdisti niiden samankaltaisuus. Liikunnan harrastaminen nähdään velvollisuutena ja hyödyllisenä.

Taulukko 3. Diskursiivinen fokalisointi (Itsetoteutettu, 2022).

Kansallinen diskurssi	<p>Fyysisen aktiivisuuden tärkeyden esille tuominen nähdään elintärkeänä yhteiskunnan edun näkökulmasta. Kansansairauksien ja taloudellisten menojen osalta pelotellaan ihmisiä aiheen puitteissa. Tätä tuetaan vahvasti erilaisten tutkimustilastojen ja terveydellisten faktojen avulla. Esiin nousevat lisäksi taloudelliset kustannukset, joita yhteiskunnalle koituu liikkumattomuudesta.</p>
Organisatorinen diskurssi	<p>Liikunnan merkitys rakentuu organisatorisessa diskurssissa työntekijöiden voimavarojen rinnalle. Tätä kautta nähdään positiivinen vaikutus organisaation kilpailukykyyn ja tuloksellisuuteen. Terveiden ja työkykyisten työntekijöiden hyöty yrityksille on tavoiteltua ja kannattavaa. Eri yritysten personoidut strategiat ja liikunnan johtaminen tulevat sivuten esille. Niissä on perusteltu henkilöstöliikunnan hyötyjä rahallisen puheen keinoin.</p>
Individualisoiva diskurssi	<p>Yksilön näkökulman liikuntaan on todettu vaihtelevan. Terveydellisten ongelmien esille tuomisella pyritään vaikuttamaan yksilön omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Yksilöitä syyllistetään liikkumattomuudesta ja kuinka he vetoavat ikuiseen kiireeseen. Myös eri yritysten työntekijöiden liikuntamuodot tuodaan esille olettaen, että se kannustaa yksilöitä liikkumaan. Loppujen lopuksi diskurssin pääasia on oman edun ymmärtäminen.</p>

5 Johtopäätökset

5.1 Keskeiset tulokset

Työelämään vähitellen liitetyn liikunnan myötä on alettu ymmärtämään sen positiiviset vaikutukset esimerkiksi työntekijöiden työvireyteen ja työtehokkuuteen. Organisaatioiden johtajat haluavat panostaa entistä enemmän liikunnallisiin henkilöstöetuihin, sillä niihin laitettut investoinnit saadaan useimmiten moninkertaisena takaisin (Aura ja muut, 2016, s.71–73). Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää:

1. Miten mediassa kerrotaan liikunnan merkityksistä työelämässä: miten valituissa laajalevikkisissä lehdissä puhutaan?
2. Mistä näkökulmista aiheesta puhutaan?

Aineistoon valikoitui yhteensä 30 työelämän artikkelia, joissa jokaisessa mainittiin sana *liikunta*. Tutkielma toteutettiin diskurssianalyysimenetelmää hyödyntäen, jolloin analyysissä keskityttiin tekstien näkökulmiin, ääniin ja tekstityyppeihin (Saaranen-Kauppinen ja muut, 2009, s.67–68). Media muovaa ihmisten ajatusmaailmaa, jonka vuoksi sen kielenkäytön rakentumista ja toteutusta pitää tutkia tarkasti ja analysoida kriittisesti. Työelämän ja liikunnan ympärille on rakentunut sekä positiivisia että negatiivisia näkemyksiä, mutta suurin osa niistä on positiivisia. Artikkeleita luetaan usein hyvin nopeasti ja poimitaan vain tärkein tieto sisäistämättä koko aihetta. Tämän tutkimuksen aineistossa johtamisen rooli liikunta kohtaan näyttäytyy tänä päivänä vähäisenä ja haastavana. Päätelmä analyysistä on liikuntaan kannustaminen, kuten suurin osa aiemmista tutkimuksista kertoo. Kolmentoista vuoden ajanjaksolta artikkeleiden sisällöissä ei nähty merkittäviä eroja muuta kuin otsikkojen ja artikkeleiden pituuksissa. Ne kertoivat samantyyppisiä terveydellisiä faktoja ja yritysesimerkkejä, mutta aikaisemmin harvemmin julkaistuna. Uutisointi aiheesta on merkittävästi lisääntymässä ja artikkeleissa huomioitiin myös eri ikäiset liikkujat: työelämää aloittelevista eläkeikään asti. Voidaan päätellä, että media pitää aihetta huomioimisen arvoisena asiana.

Analyysin perusteella media vaikuttaa, ohjaa, kannustaa ja huolestuttaa ihmisiä kolmella eri tasolla: kansallisella, organisatorisella ja individualisoivalla tasolla. Ne kertovat miten liikunnasta puhutaan työelämäuutisoinnissa (legitimointi) ja mistä näkökulmista (fokalisointi). Legitimoinnin avulla saatiin selville, minkälaisia kuvia artikkeleista lukiessa syntyy. Näkökulmadiskurssit taas osoittavat selkeästi, miten liikunnan ja työelämän ilmiöt rakentuvat eri kohderyhmillä. Liikkumattomiin pyritään selkeästi vaikuttamaan enemmän kuin jo valmiiksi liikuntaa harrastaviin. Vaikuttavassa diskurssissa havaittiin yritysten oman toiminnan esille tuominen, josta herää mainostyyppinen ajatus. Se kertoo mahdollisesti keinosta näyttäytyä hyvässä valossa mediassa. Organisaatioiden omat toimintatavat ja liikunnallisuuden lisääminen voivat osaltaan kannustaa muita yrityksiä toimimaan samoin, kun tulokset ovat näyttäytyneet positiivisina. Tämä diskurssi liittyy vahvasti organisatoriseen diskurssiin, jossa näkökulma on organisaatioissa, sillä yhdessä ne käsittelevät artikkeleista eniten työelämää ja johtamista. Diskurssissa tuodaan esille taloudellisten hyötyjen merkitystä ja sanat *työvire*, *sairauspoissaolojen väheneminen* ja *tuloksellisuus* toistuvat. Se kertoo siitä, että yritykset ovat saaneet positiivista palautetta ja työntekijöiden työssä jaksaminen on parantunut liikunnan lisäämisellä joko työpaikalla tai liikunnallisten työsuhte-etujen ansiosta. Liikuntaan kannustaminen näkyy kannustavan diskurssin lisäksi ohjaavassa diskurssissa. Sen mukaan ihmisten liikkumiseen voidaan mediassa vaikuttaa kertomalla mitä tulisi tehdä ja mitä vääristä valinnoista voi kehkeytyä. Tämä neuvova puhe nousi artikkeleista eniten esille. Ihmisiä motivoidaan liikkumaan eniten tutkimustulosten ja fyysisestä aktiivisuudesta saatavien hyötyjen avulla. Viittaukset terveyteen ja sairauksiin voidaan nähdä median suurimpana ponnistuksena liikunnan lisäämisen eteen. Sen toimivuudesta ei kuitenkaan ole tietoa. Pelottelun ja syyllistelyn lisääntyminen huolestuttavassa ja kansallisessa diskurssissa on myös median merkittävä keino saada lukijat ymmärtämään liikunnan perimmäinen tarkoitus. Kun lietsotaan sairauksilla, elämän lyhenemisellä tai moititaan suomalaisten liikkumattomuutta, voivat ne olla liian aggressiivisia keinoja, vaikka tarkoitus olisikin hyvä. Media painottaa myös yksilöllisyyttä ja omaa tarvetta ja halua liikuntaan etenkin individualisoivassa diskurssissa, jossa

näkökulma on yksilöissä. Keinoja erityyppisten liikuntamuotojen harrastamiseen esitellään, jotta jokaiselle löytyisi jotakin. Tämä jättää vastuun yksilölle itselleen toimia asian suhteen. Se ei ole helppoa kaikille, mutta on kuitenkin ymmärrettävä median hyvä tarkoitus rohkaista jokaista.

5.2 Pohdinta

Tämän tutkimuksen analyysi tuo vahvasti esille median näkemystä siitä, että työelämässä jaksaa paremmin, jos harrastaa liikuntaa (vrt. Sjögren, 2021): liikunnalliset ihmiset ovat yrityksille tuottavampia (vrt. Aura ja muut, 2016). Median näkemystä voidaan tukea sillä, että säännöllisen liikunnan myötä myös oppimisen, ongelmanratkaisu- ja päättelykyvyn sekä muistin todetaan kehittyvän (vrt. Manka, 2010). Näistä kaikista on hyötyä työelämässä. Liikunta liitetään median puheen mukaan eniten organisaatioiden tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Hyvää kuntoa pidetään työelämän yhtenä tärkeänä elementtinä. Mutta väistämättä mietityttää, onko mediapuheen ja kannustamisen taustalla kuitenkin paljolti tuloksen teko? Tutkimukseen liittyvät yritykset ovat tulosta tavoittelevia organisaatioita siinä missä muutkin. Kiinnostavien artikkeleiden avulla lehdet myyvät ja hyötyvät taloudellisesti. Valitut lehdet ovat yritysmaailmaan suunnattuja, joten niiden taustalla voivat vaikuttaa myös erilaiset yritykset, joiden esimerkkejä tuodaan esiin ilman virallista mainostusta. Tällainen liikunnan tukeminen näyttäytyy silloin niin sanottuna brändikeinona. Vaikka eri yrityksistä kerrotaan esimerkkejä, ei niiden toteutuksesta tai taloudellisista hyödyistä ole enempää faktatietoa. Herää kysymys, onko useimpien yrityksistä kertovien artikkeleiden taustalla oman brändin mainostaminen ja työnhakijoiden houkutteleminen?

5.2.1 Liikunnan johtamisella parempaa työkykyä

Yllättävää oli, että media on herännyt liikunnan ja työelämän yhteyteen vasta viime vuosina eikä vielääkään erityisen paljon. Esimerkiksi ohjaavan diskurssin artikkelit

kertovat tutkimustuloksia positiivisista liikunnan vaikutuksista, mutta niiden sisältö jää auki talouselämän yrittäjien ja yritysjohton osalta. Vaikka jokainen artikkeli liittyi sekä liikuntaan että työelämään, ei työelämän puolta tarkasteltu niin selkeästi kuin yleistä terveyden osuutta. Tämä voi johtua siitä, että liikunnan johtaminen voidaan nähdä ristiriitaisena ja se saattaa ylläpitää epätasa-arvoisia suhteita. Tasa-arvon säilyttäminen ja myös liikkumattomien työntekijöiden intressien ja mielipiteiden kuuleminen on tärkeää. Organisaatiopuolen ihmiset saattaisivat tarttua aiheeseen paremmin kiinni, jos artikkeleita muokattaisiin hieman. Organisaatioiden rooli näkyy nimenomaan eniten vain vaikuttavan, kannustavan ja organisatorisen diskurssin valossa. Organisaatioiden oma näkökulma jää kuitenkin selkeästi vähemmälle huomiolle, kun tarkastellaan kaikkien artikkeleiden sisältöä kokonaisuudessaan. Liikunnasta puhutaan hyödyllisenä ja siihen kannustetaan eri tavoin, mutta se ei vielä konkretisoidu laaja-alaisina toimina. Nämä toimet edellyttävät entistä enemmän organisaatioilta tiiviimpää yhteistyötä ja perehtymistä aiheeseen. Organisaatiot kehittävät uusia liiketoimintamalleja jatkuvasti. Liikunnan johtaminen ja siihen kannustaminen näyttäytyy yhtenä uutena liiketoiminnan kehittämisen mallina. Kun työntekijöiden tehokkuus ja tuottavuus nousevat esimerkiksi henkilöstöliikunnan avulla, voidaan todeta, että organisaatiot käyttävät tämän omana tilaisuutenaan hyötyä taloudellisesti. Lisäksi liikunnan ja työyhteisöjen yhteen tuominen on luonut mahdollisuuksia uusille liiketoiminnoille, kuten yrityksille, jotka tuottavat organisaatioille muun muassa virkistyspäiviä. Liiketoiminnan kehittämisen ratkaisuna on tässä tapauksessa siis henkilöstön liikunnan lisääminen. Myös strategisen hyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta liikunnalla pyritään käytännössä tuloksellisuuden nostamiseen (vrt. Liikkuva Aikuinen, 2021).

Suomalaisten suhtautuminen liikuntaan tässä ajassa on selkeästi huonontunut, vaikka liikunta on yksi laajasti työkykyyn liitetty käsite. Siihen voidaan löytää monta syytä. Ihmiset liikkuvat aineiston sekä aiempien tutkimusten mukaan yhä vähemmän, vaikka liikunta nähdään elintärkeänä edellytyksenä terveydelle. Kansallisten terveys-suositusten tavoitteena on muun muassa työkyvyn ylläpitäminen ja pidentäminen; vaikka näistä suosituksista tiedetään, ei suurin osa näy tekevän niiden eteen sen suurempia

ponnistuksia. Tämä vaikeuttaa myös organisaatioiden puuttumista siihen. Vuoden 2021 henkilöstöbarometrin (Aura ja muut, 2021) mukaan vain neljänneksellä toteutui liikunnan terveystositukset; uhkakuvana tulevaisuudelle nähdään nimenomaan työkyvyttömyyksen kasvu. Liikunnan johtamisen lisäksi, ehkä jopa tärkeämpänä elementtinä, tulisi kirjoittaa entistä enemmän työkyvyn johtamisesta, johon liikunnan tärkeys voitaisiin liittää. Esimerkiksi työkykytaloa ja liikuntapyramidia hyödyntämällä voidaan kehittää parempia toimintamalleja, joista työntekijöille tulisi olla tarpeeksi tietoa saatavilla. Myös selkeät ohjeet työkyvyn eri prosesseista ovat merkityksellisiä, kun työkyvyssä havaitaan muutoksia; median avulla voidaan kehittää ihmisten tietämystä näistä tekijöistä jo aikaisessa vaiheessa. Liikunnan rooli voi näyttäytyä työpaikoilla suurempana tulevaisuudessa, vaikka sen sanotaan lähtevän ensin yksilön omasta aloitteesta. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa mainittiin suomalaisten oman arvion työkykyyn olevan hyvä, mutta joka näkyy esimerkiksi ohjaavassa ja kansallisessa diskurssissa sen vastakohtana. Diskursseissa on nähtävissä, kuinka suomalaiset ovat vaikeuksissa työkyvyttömyyksistä johtuvien kustannusten kanssa ja heitä syytetään tästä. On ristiriitaista, että suomalaisten vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että he arvioivat oman terveytensä paremmaksi kuin mitä tutkimuksissa on todistettu.

5.2.2 Fyysinen terveys jyrää henkisen terveyden

Suurin osa aiemmista tutkimuksista osoitti liikunnalla olevan positiivisia vaikutuksia työtyytyväisyydessä, stressitasoissa ja mielenterveydessä. Mielenterveys ja henkinen hyvinvointi jäivät aineistossa hyvin vähälle huomiolle. Kestin ja muiden (2019) mukaan henkisen hyvinvoinnin avulla voidaan kasvattaa liiketoiminta-arvoa. Nähtäväksi jää, kuinka organisaatiot perehtyvät jatkossa tähän. Vaikka liikunnasta puhuttiin yksilön työssä jaksamisen edistäjänä, ei sen vaikutuksista esimerkiksi masennukseen tai muihin psyykkisiin ongelmiin oikeastaan kirjoitettu. Tästä on kuitenkin tehty tutkimuksia, jotka osoittavat, että eniten masennusta ja ahdistuneisuutta on fyysisesti vähemmän aktiivisilla (vrt. Stults-Kolehmainen & Sinha, 2013). Liikunnan harrastaminen liitetään täten aineistossa suurimmaksi osin vain fyysisiin sairauksiin, kuten tuki- ja

liikuntaelinsairauksiin ja ylipaino-ongelmiin. Voisi sanoa sen olevan yhä enemmän ulkonäkökeskeisempää nykyisin. Liikunta mielletään sekä teoriaosuudessa että aineistossa sairauksien ehkäisyn keinona. Sairauksista kerrotaan yleistietoa, esitetään tutkimustuloksia, pelotellaan ja lietsotaan ja tämä kaikki liitetään kasvaneeseen liikkumattomuuteen. Organisaatiopuolen artikkeleissa painotetaan useasti sairauspoissaolojen vähenemistä, mikä kertoo niiden merkityksellisyydestä yrityksille. Liikunnan todistettiin vähentävän sairauspoissaoloja myös Ansku Holstillan tekemässä väitöskirjassa (Lahti ja muut, 2016) sekä sosiaali- ja terveysministeriön (Rissanen & Kaseva, 2014) tekemässä tutkimuksessa. Viestintä- ja koulutuskappaleessa todettiin lisäksi, että liikkumisen tulisi olla nimenomaan mieluista tekemistä eikä pakotettua aktiviteettia. Miksi esimerkiksi pakotetaan liikkumaan raskaiden työpäivien jälkeen, kun ollaan jo valmiiksi erittäin väsyneitä ja loppuun kulutettuja? Sekin voi olla itsessään yksi syy esimerkiksi stressitasojen nousulle tai henkisen terveyden tasapainoon. Sekä aiemmat tutkimukset että aineisto kiinnittivät liikunnan lisäksi huomiota istumisen haitallisiin vaikutuksiin yksilön terveydelle. Sekin kertoo vain fyysisestä puolesta. Se voi vihjata siihen, ettei ihmisiä ole tehty istumaan vaan liikuttamaan itseään. Tästä nousee jälleen esille fyysisen aktiivisuuden tärkeys. Pienetkin kehon liikuttelut on todettu hyödyllisiksi.

5.2.3 Liällinen positiivisuus uutisissa

Median teksteistä voi huomata toistuvan kaavan eli sen näkökannan liikunnan harrastamiseen. Se on siihen kannustava eikä se osaa ottaa huomioon vastakohtia. Artikkeleissa nähtiin argumentteja vain positiivisille kokemuksille ja jo liikunnan ilon löytäneille. Toisesta näkökulmasta eli niistä, joita liikunta ei kiinnosta tai ne, jotka eivät sitä muista syistä harrasta, ei kirjoitettu tai haastateltu. Organisatorisessa diskurssissa kerrottiin paljon liikkuvista työntekijöistä saatavia taloudellisia hyötyjä, mutta niihin käytettävistä resursseista ja menoista ei puhuttu. Auran ja muiden (2016) mukaan strategisen hyvinvoinnin suunnitelma koostuu kuitenkin siitä mitä kehitetään, mitkä ovat tavoitteet ja miten tätä mitataan. Aineiston artikkeleiden perusteella ei voi myöskään

sanoa, että kaikki työpaikkaliikuntakokeilut ovat olleet positiivisia, sillä niitä ei ole tarkemmin tutkittu. Tämä laittaa pohtimaan, miksi liikuntaan liittyvät artikkelit olivat kaikki positiivisia. Negatiiviset kokemukset, kokeilut ja tutkimukset jäävät hyvin vähäiselle huomiolle, vaikka niitä ilmenee myös. Henkilöstötuottavuuden indeksin on todettu kehittyvän henkilöstöliikunnan avulla (vrt. Aura ja muut, 2016), mutta se ei aineistosta tullut ilmi. Vasta analyysiä tehdessä tiedostettiin vähemmän huomiota saanut aihealue: yritysten liikuntastrategioiden pohjalla on useimmiten kilpailuhenkisyys. Tähän olisi voinut kiinnittää enemmän huomiota tutkimusta tehdessä. Ajatus on huomaamatta pohjautunut eniten kilpailutyypiseen kannustamiseen, mutta se ei välttämättä ole aina toimivaa.

Toisena suurena vähäiselle käsittelylle jäänyt on työturvallisuus ja henkilöstöliikunnan turvallisuus. Tästä ei kirjoitettu lainkaan. Tärkeän aiheen ohittaminen median uutisoinnissa mietityttää. Kuinka liikuntaa pelkääviä tai sitä epäileviä henkilöitä voidaan tukea turvallisuuden tunteen luomisella? Vuoden 2021 henkilöstöbarometristä (Aura ja muut, 2021) selvisi, että puolet työntekijöistä ajattelee työturvallisuuden heikkenemisen uhan kasvavan, jos liikuntaan kannustamista lisätään. Kaikille ei sovi liikunta terveydellisistä syistä tai sen on oltava valtavirrasta poikkeavaa. Työturvallisuusjohtamiseen vaikuttaminen ja sen parantaminen ovat kaikki ennakoivia toimintamalleja. Osalle työturvallisuudesta kiinnipitäminen on välttämätöntä. Etenkin liikkuminen joko työajalla tai työnantajan toimesta vaatii turvallisuudesta huolehtimista. Nämä vähäiselle käsittelylle jääneet aihepiirit paljastavat uuden ilmiön ja näkökulman, mitä media ei osaa tai ole osannut vielä pohtia. Voidaan siis todeta, että media keskittyy vain liikunnan hyviin ominaisuuksiin. Tätä näkökantaa tulisi yrittää laajentaa. Liikunnasta voitaisiin yrittää puhua muutenkin kuin terveyden edistämisenä tai sairauksilla pelottelemisena.

Tämän tutkielman löydöksiä ja teorian perusteella voidaan lopuksi todeta, että terve ja hyvinvoiva työntekijä työskentelee tehokkaammin ja virkeämmin. Terveyteen vaikuttaa suuresti liikunta ja media tukee tätä väitettä. Liikunnan johtaminen voisi olla

tulevaisuudessa sääntö eikä poikkeus, mutta yksilöllisesti suunniteltuna. Isoille yrityksille mahdollisena ehdotuksena voisi olla oma hyvinvointi- ja liikuntakasvattaja, joka valmentaisi jokaista työntekijää yksilönä. Lopputulemana voidaan sanoa, että tutkielman teoriaosuuksista on hyötyä jokaiselle työelämässä olevalle tai sinne suuntaavalle sekä etenkin organisaatioille kasvattamaan tuntemustaan liikunnasta työelämässä. Analyysistä on eniten hyötyä tästä aihepiiristä kirjoittaville toimittajille ja aiheesta kirjoittaville ja kiinnostuneille.

5.3 Jatkotutkimukset

Jatkotutkimuksille löytyy paljon valinnanvaraa. Liikunnan merkitys johtamisessa on vielä tuntematon asia ja aihetta voidaankin käsitellä monella eri tapaa ja monesta muusta eri näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa pohdittiin enemmän yksilön kuin johtamisen näkökulmaa. Tämän tutkimuksen otoksen (30) voidaan sanoa olevan pieni. Samankaltainen tutkimus voitaisiin tehdä esimerkiksi paljon suuremmalla otosmäärällä eri lehdistä ja keskittyä vain organisaatioiden näkökulmaan. Koska työkyvystä puhutaan paljon ja asiaa pidetään erittäin tärkeänä, sen ja liikunnan diskurssin yhteyttä voitaisiin myös tarkastella paremmin. Miten työkyvyttömyydet nähdään organisaatioiden näkökulmasta? Tarkastelun kohteena voisi olla terveysjulkaisut tai asiasta kirjoittavien organisaatioiden omat blogit.

Taloudellisen puheen myötä kuultujen koulutustasojen välisten erojen lisäksi esimerkiksi sukupuolten, iän ja kulttuurien erot voivat olla mielenkiintoisia jatkotutkimuskohteita. Sekä teorian että aineiston perusteella korkeasti koulutetut liikkuvat enemmän. Kuinka paljon tästä aiheesta puhutaan ja miten media siitä kirjoittaa? Vai kirjoittaako se? Organisaatioiden tuloksellisuudesta voitaisiin tehdä myös laajempaa tutkimusta. Sairauspoissaolojen suuret kustannukset olivat sekä kansallisesti että organisatorisesti suuria menetyksiä. Henkilöstön liikkumisella kerrottiin olevan tähän vaikutus, vaikka ristiriitaiseksi jäi, kuinka vähän tätä oli oikeasti tutkittu. Aineiston artikkeleissa (vrt. Kempas, 2020; Valkonen, 2018) kaksi yritystä mainitsi liikunnallisten kokeilujen

innostavan liikkumaan (yhteisöllisyyden lisääminen) ja minimoivan sairauspoissaoloja. Kuitenkaan tarkempaa tutkimusta he eivät ole tehneet asian eteen. Asia tuli ilmi vain heidän omia tilastojaan seuraamalla, mutta varsinaista tietoa ei ollut, oliko juuri liikuntakokeilu edesauttanut sitä. Mielestäni on hyvä huomioida myös, että Terveys 2011- tutkimuksen (Koskinen ja muut, 2012) mukaan miehillä oli keskivertoa parempi kunto kuin naisilla. Voidaanko naisten käyttäytymisessä nähdä eroja asenteissa liikuntaa kohtaan, jos mukaan otetaan liikkumisen muodikkuus/epämuodikkuus. Kuinka paljon uutisointi tällöin lisääntyy? Etenkin 2010- luvulla alkanut fitnessbuumi sai naiset vauhdikkaasti kuntosalille. Miten media on silloin alkanut kirjoittaa aiheesta, ja mihin se on mahdollisesti johtanut viime vuosien aikana? Onko liikunnasta uutisoiminen lisääntynyt buumin alkamisen jälkeen?

Aiheeseen liittyvää tutkimusta voi tietenkin tehdä myös median roolia tutkimalla: miksen rooli on liikuntakäyttämisen määrittäjänä? Passiivisten ihmisten liikkumattomuutta pyritään edistämään, mutta tärkeää henkistä hyvinvointia ei ollut otettu paljoakaan huomioon. Mielenterveydelliset ongelmat ja stressin määrä ovat kasvussa ja työelämän uupumustapaukset näyttävät lisääntyvän koko ajan. Tästä voitaisiin etsiä lisää tietoa esimerkiksi terveyden ja liikunnan julkaisuista tai tutkia hyvinvointilehtiä, kuten Kauneus & Terveys tai MeNaiset. Voisiko median avulla muuttaa liikkumattomuuteen liittyvää arvo- ja asennemaailmaa? Vaikuttavatko nämä merkitykset nuoriin ja heidän lajivalintoihinsa? Tässä tutkimuksessa perehdyttiin talouselämän piiriin kuuluviin lehtiin, mutta jatkossa voitaisiin tutkia myös nuorille suunnattua uutisointia. Lasten vähäinen liikkuminen ja heikentynyt kunto on näkynyt usein uutisissa. Olisiko nuorena aloitetulla erityyppisten lajien ja pelien kokeiluilla ja kannustuksella vaikutusta myöhemmälle iälle? Kirjoitetaanko tästä aiheesta ja kuinka paljon?

Diskurssianalyysi on vain yksi vaihtoehto ja aiheesta saataisiin enemmän irti myös muilla tutkimusmenetelmillä. Liikuntaan liittyviä epävarmuuksia on monella työntekijällä. Voitaasiinkin tutkia pelkästään johtamisen näkökulmaa. Miten organisaatiot näkevät asian ja kuinka vaikeaa heidän on lähteä tuottamaan liikunnan johtamista muiden

liiketoimintaosuuksien ohella. Yritykset, jotka ovat mahdollisesti jo ottaneet liikunnan johtamisstrategioihin mukaan, voisivat myös olla tutkimuskohteena. Miten heillä päädyttiin näihin strategiavalintoihin ja mitä hyötyjä ja haittoja aiheesta ilmenee?

Lähteet

- Alahuhta, M. (2015). JOHTAJUUS - Kirkas suunta ja ihmisten voima. Docendo Oy.
- Alma Media (2022a). Alma Media Lyhyesti. Noudettu 12.9.2022 osoitteesta <https://www.almamedia.fi/tietoa-meista/> ja <https://www.almamedia.fi/mainostajat/mediat-ja-palvelut/talous-ja-ammattilaismediat/kauppalehti-optio/>
- Alma Media (2022b). Kauppalehti Optio. Noudettu 12.9.2022 osoitteesta <https://www.almamedia.fi/mainostajat/mediat-ja-palvelut/talous-ja-ammattilaismediat/kauppalehti-optio/>
- Alma Talent (2022). Alma Talent Lyhyesti. Noudettu 12.9.2022 osoitteesta <https://www.almatalent.fi/tietoa-meista/>
- Aura, O., Ahonen G., Hussi T. & Ilmarinen J. (2016). Tutkimusraportti: Strateginen hyvinvointi 2016. Ossi Aura Consulting Oy. Noudettu 13.9.2022 osoitteesta http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf
- Aura, O., Laakkonen R., Malvela M., & Nurmela S. (2021). Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikkuva- aikuinen ohjelma. Grano.
- Arslan, S.S., Alemdaroğlu, I., Karaduman, A.A. & Yilmaz, Ö.T. (2019). The effects of physical activity on sleep quality, job satisfaction, and quality of life in office workers. *Work (Reading, Mass.)*, 63(1), (s.3-7). <https://doi.org/10.3233/WOR-192902>
- Bauman, A. E., Reis, R. S., Sallis, J. F., Wells, J. C., Loos, R. J. F. & Martin, B. W. (2012). Physical Activity 2 Correlates of physical activity: Why are some people physically active and others not? *The Lancet (British edition)*, 380(9838), (s.258-271). [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60735-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60735-1)
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building Positive Resources: Effects of Positive Events and Positive Reflection on Work Stress and Health. *Academy of Management Journal*, 56(6), (s.1601–1627). <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0272>

- Brown, V., Diomedi, B.Z., Moodie, M., Veerman, J.L. & Carter, R. (2016). A systematic review of economic analyses of active transport interventions that include physical activity benefits. *Transport policy*, 45, (s.190-208). <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2015.10.003>
- Brown, J. D. & Siegel, J. M. (1988). Exercise as a Buffer of Life Stress: A Prospective Study of Adolescent Health. *Health psychology*, 7(4), (s.341-353). <https://doi.org/10.1037/0278-6133.7.4.341>
- Coenen, P., Huysmans, M. A., Holtermann, A., Krause, N., van Mechelen, W., Straker, L. M. & van der Beek, A. J. (2018). Do highly physically active workers die early? A systematic review with meta-analysis of data from 193 696 participants. *British journal of sports medicine*, 52(20), (s.1320-1326). <https://doi.org/10.1136/bjsports-2017-098540>
- Coulson J.C., McKenna J. & Field M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*, Volume 1, No. 3, (s. 176–197). DOI 10.1108/17538350810926534
- Dunstan D., Howard B., Healy, G., Owen, N. (2012). Too much sitting – A health hazard, *Diabetes Research and Clinical Practice*, Volume 97, Issue 3, (s.368-376), <https://doi.org/10.1016/j.diabres.2012.05.020>
- Duodecim (2015). Liikuntaan liittyviä määritelmiä. Noudettu 28.12.2022 osoitteesta <https://www.kaypahoito.fi/nix01203>
- Edmunds, S., Stephenson, D. & Clow, A. (2013). The effects of a physical activity intervention on employees in small and medium enterprises: A mixed methods study. *Work (Reading, Mass.)*, 46(1), (s.39-49). <https://doi.org/10.3233/WOR-121523>
- Ekkekakis, P. & Brand, R. (2019). Affective responses to and automatic affective valuations of physical activity: Fifty years of progress on the seminal question in exercise psychology. *Psychology of sport and exercise*, 42, (s.130-137). <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.12.018>

- Fan, Y., Das, K. V. & Chen, Q. (2011). Neighborhood green, social support, physical activity, and stress: Assessing the cumulative impact. *Health & place*, 17(6), (s.1202-1211). <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2011.08.008>
- Hauff, S., Alewell, D., & Katrin Hansen, N. (2017). HRM System Strength and HRM Target Achievement—Toward a Broader Understanding of HRM Processes. *Human resource management*, 56(5), 715–729. <https://doi.org/10.1002/hrm.21798>
- Hildebrandt, V. H., Bongers, P. M., Dul, J., van Dijk, F. J. & Kemper, H. C. (2000). The relationship between leisure time, physical activities and musculoskeletal symptoms and disability in worker populations. *International archives of occupational and environmental health*, 73(8), (s.507-518). <https://doi.org/10.1007/s004200000167>
- Husu, P., Suni J., Vähä-Ypyä H., Sievänen H., Tokola K., Valkeinen H., Mäki-Opas T. & Vasankari T. (2014). Suomalaisten aikuisten kiihtyvyyssmittarilla mitattu fyysinen aktiivisuus ja liikkumattomuus. *Suomen Lääkärilehti* 25–32/2014. Noudettu 7.10.2022 osoitteesta https://www.researchgate.net/profile/Pauliina-Husu/publication/264623747_Suomalaisten_aikuisten_kiihtyvyyssmittarilla_mitattu_fyysinen_aktiivisuus_ja_liikkumattomuus/links/545211010cf2bf864cbad03a/Suomalaisten-aikuisten-kiihtyvyyssmittarilla-mitattu-fyysinen-aktiivisuus-ja-liikkumattomuus.pdf
- Husu, P., Tokola K., Vähä-Ypyä H. & Vasankari T. (2022). Liikuntaraportti - Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164370/OKM_2022_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hyppänen, R. (2010). Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Talentum Media Oy.
- Jyväskylän yliopisto (2020). Kansainvälinen maisteriohjelma opettaa vastuullisuutta urheilujohtajille – kauppakorkeakoulu ja liikuntatieteellinen kohti uudenlaista yhteistyötä. Noudettu 4.1.2023 osoitteesta <https://www.sttinfo.fi/tiedote/kansainvalinen-maisteriohjelma-opettaa->

vastuullisuutta-urheilujohtajille-kauppakorkeakoulu-ja-liikuntatieteellinen-kohti-
uudenlaista-yhteistyota?publisherId=69817172&releaseId=69886617

Kantolahti, T. & Tikander, T. (2010). Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Sosiaali- ja
terveysministeriön selvitys 2010:17. Noudettu 22.10.2022 osoitteesta
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223059.pdf?sequence=1>

Karttunen A., Sipponen J., Tukiainen T., Taskinen H., Hakulinen H., Kesti P., Laaksonen M.
& Lamintakanen J. (2017). Työhyvinvoinnin johtaminen – käytäntöjä ja
kokemuksia Elvo-hankkeesta. Publications of the University of Eastern Finland,
General Series, 20. Noudettu 3.1.2023 osoitteesta
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18055/urn_isbn_978-952-61-2446-9.pdf

Kerner, I., Rakovac, M. & Lazinica, B. (2017). Leisure-time physical activity and
absenteeism. Archives of Industrial Hygiene and Toxicology, 68(3) (s.159-170).
<https://doi.org/10.1515/aiht-2017-68-2963>

Kesti, M. (2007) Huipputuottava organisaatio (1. painos). Edita Oy.

Kesti, M., Leinonen J. & Syväjärvi A. (2019). A Multidisciplinary Critical Approach to
Measure and Analyze Human Capital Productivity. Human Performance
Technology (s.1110-1132). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8356-1.ch055>

Kesti, M. (2020). "Johtaja, hyödynnä hiljaista tietoa". Telma-lehti. Noudettu 7.10.2022
osoitteesta <https://telma-lehti.fi/johtaja-hyodynnna-hiljaista-tietoa>

Koskinen S., Lundqvist A. & Ristiluoma N. (2012) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi
Suomessa 2011. THL, Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy (s.3-290).
Noudettu 7.9.2022 osoitteesta
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_nettti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kunelius R., Noppari E. & Reunanen E. (2009). Median vallan verkoissa (2. painos).
Tampereen yliopisto. Noudettu 11.10.2022 osoitteesta
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65414/978-951-44-8070-6.pdf?sequence=1>

- Parppei, R. (2018). Tee, toimi, saa aikaan. Kehitä ja johda toimeenpanoa. (2. painos). Alma Talent Oy.
- Pälli, P. & Lillqvist, E. (2020). Kielentutkimuksen menetelmiä I-IV, luku 6, diskurssianalyysi (s.374–411). Finnish Literature Society. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1qp9hgb.14>
- Lahti J., Laaksonen M., Lahelma E. & Rahkonen O. (2010). The impact of physical activity on sickness absence. *Scand J Med Sci Sports* 2010, 20, (s.191–199). doi: 10.1111/j.1600-0838.2009.00886.x
- Lahti, J., Holstila A., Mänty M., Lahelma E. & Rahkonen O. (2016). Changes in leisure time physical activity and subsequent disability retirement: A register-linked cohort study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. DOI 10.1186/s12966-016-0426-2
- Laine, P. (2017). Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Liikennevirasto (2018). Henkilöstöliikennetutkimus 2016. Noudettu 6.10.2022 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-317-513-6>
- Liikkuva Aikuinen (2021). Esimies, voit vaikuttaa työmatkoihin. Noudettu 6.10.2022 osoitteesta https://liikkuva aikuinen.fi/wp-content/uploads/2021/04/Tyomatkaliikkuminen_A5_4s_kevyt.pdf
- Ludlow, A. T., Zimmerman, J. B., Witkowski, S., Hearn, J. W., Hatfield, B. D. & Roth, S. M. (2008). Relationship between physical activity level, telomere length, and telomerase activity. *Medicine and science in sports and exercise*, 40(10), (s.1764-1771). <https://doi.org/10.1249/MSS.0b013e31817c92aa>
- Lämsä, A-M. (2004). Diskurssianalyysi empiirisen tutkimuksen lähtökohtana. Noudettu 13.10.2022 osoitteesta <https://metodix.fi/2014/05/19/lamsa-diskurssianalyysi-empiirisen-tutkimuksen-nakokulmasta/>
- Manka, M-L. (2010) Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen (3. painos). Talentum Media Oy.
- Manka, M-L. (2011). Työnilo. WSOYPro.
- Miragaia, D.A.M. & Aleixo, J.M.S. (2021). Organisational productivity: Perceptions about the influence of workplace physical activity programs on performance, wellness

- and worker satisfaction. *European journal of international management*, 15(2-3), (s.391-414). <https://doi.org/10.1504/EJIM.2021.113266>
- Mohammad Ali, S. & Lindström, M. (2006). Psychosocial work conditions, unemployment, and leisure-time physical activity: A population-based study. *Scandinavian journal of public health*, 34(2), (s.209-216). <https://doi.org/10.1080/14034940500307515>
- Nowak, R. (2004). Exercise doesn't work for all of us. *New Scientist*, 184, 15. Noudettu 31.10.2022 osoitteesta <https://www.proquest.com/magazines/exercise-doesnt-work-all-us/docview/200412882/se->
- Opetusministeriö (2009). Uusi suunta liikuntatutkimukseen. Opetusministeriön julkaisuja 2009:18. Noudettu 25.10.2022 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78861/opm18.pdf?sequence=1>
- Pronk, N. P., & Kottke, T. E. (2009). Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive medicine*, 49(4), 316–321. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2009.06.025>
- Ren, X., Yu, B., Lu, Y. & Brombacher, A. (2018). Exploring Cooperative Fitness Tracking to Encourage Physical Activity among Office Workers. *Proceedings of the ACM on human-computer interaction*, 2(CSCW), 1-20. <https://doi.org/10.1145/3274415>
- Reynolds, F. (2001). Strategies for Facilitating Physical Activity and Wellbeing: A Health Promotion Perspective. *The British journal of occupational therapy*, 64(7), 330–336. <https://doi.org/10.1177/030802260106400703>
- Rissanen, M. & Kaseva, E. (2014). Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Noudettu 7.10.2022 osoitteesta [https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33)
- Roiko-Jokela, H. (2008). Liikuntatieteiden tieteenhistoria tutkimuskohteena: lähestyminen, rajaus ja tavoitteet. Noudettu 5.1.2023 osoitteesta <https://www.suhs.fi/wp-content/uploads/2017/02/Roiko-Jokela-Heikki-Liikuntatieteiden-tieteenhistoria-tutkimuskohteena-SUHS-vsk-2008.pdf>

- Roohafza, H., Sadeghi, M., Sarraf-Zadegan, N., Baghaei, A., Kelishadi, R., Mahvash, M., . . . Talaei, M. (2007). Short Communication: Relation between stress and other life style factors. *Stress and health*, 23(1), (s.23-29).
<https://doi.org/10.1002/smi.1113>
- Saaranen-Kauppinen A., Puusniekka A., Kuula A., Rissanen R., Karvinen I. (2009). Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Noudettu 11.10.2022 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoaarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Saksi, J. (2016). Johtaja on media! (1. painos). Helsingin seudun kauppakamari.
- Sjøgaard, G., Christensen, J.R., Justesen, J.B., Murray, M., Dalager, T., Fredslund, G.H., & Sjøgaard, K. (2016). Exercise is more than medicine: The working age population's well-being and productivity. *Journal of sport and health science*, 5(2), (s.159–165).
<https://doi.org/10.1016/j.jshs.2016.04.004>
- Sjögren, T. (2021, 27. toukokuuta) Fyysinen aktiivisuus ja liikunta työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä. *Työttömät-lehti*. Noudettu 9.9.2022 osoitteesta <https://lehti.tyottomat.fi/fyysinen-aktiivisuus-ja-liikunta-tyokyvyn-ja-hyvinvoinnin-yllapitamisessa-ja-edistamisessa/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2013). Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3412-2>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2015). ISTU VÄHEMMÄN – VOI PAREMMIN! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3726-0>
- Stults-Kolehmainen, M. A. & Sinha, R. (2013). The Effects of Stress on Physical Activity and Exercise. *Sports medicine (Auckland)*, 44(1), (s.81–121).
<https://doi.org/10.1007/s40279-013-0090-5>
- Suomen Aktiivisin Työpaikka (2020–2022). Tarinat. Noudettu 27.10.2022 osoitteesta
<https://suomenaktiivisintyopaikka.fi/2021/01/>

- Suomen Olympiakomitea (2020). Liikunta työurien pidentäjänä. Noudettu 7.10.2022 osoitteesta <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/08/adaf51b3-liikunta-tyourien-pidentajana-valmis.pdf>
- Suutarinen, M. & Vesterinen P-L. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava.
- Syed, I. U. B. (2020). Diet, physical activity, and emotional health: What works, what doesn't, and why we need integrated solutions for total worker health. BMC public health, 20(1), 152. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8288-6>
- Taimela, S. (2017). Työikäisten liikunta. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela & U. Kujala (toim.) Liikuntalääketiede (s.171–177). Kustannus Oy Duodecim.
- Tiainen, R. (2014). Työssä jatkaminen - tukea ratkaisukeskeisesti. Kuntoutussäätiö. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2020/11/Tyossa_jatkaminen_-tukea_ratkaisukeskeisesti_opas.pdf
- Työterveyslaitos (n.d.) Työkyvyn johtaminen työntekijöille. Työterveyslaitos. Noudettu 7.9.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokyvyn-johtaminen-tyontekijoille>
- UKK-instituutti (2022a, 29. elokuuta). Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. Noudettu 9.9.2022 osoitteesta <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>
- UKK-instituutti (2022b, 11. lokakuuta). Liikkuminen tuo säästöjä. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkuminen-saastaa-rahaa/>
- Vahtila, M. (n.d.) Näin henkilöstö aktivoidaan! Noudettu 8.9.2022 osoitteesta <https://suomenaktiivisintyopaikka.fi/miten-lisata-liikuntaa-tyopaikallasi/>
- Varma (n.d.). Poissaolokustannusten arvioiminen. Noudettu 6.10.2022 osoitteesta <https://www.varma.fi/tyonantaja/poissaololaskuri/>
- Wiio, J. (2006). Media uusiutuvassa yhteiskunnassa: median muuttuvat pelisäännöt. Sitran raportti. Noudettu 11.10.2022 osoitteesta <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Raportti65-2.pdf>

- Yatczak, J. (2011). The Power of Ritual and Hobbies: Engaging in Favorite Pastimes Can Help People with Dementia. *Generations* (San Francisco, Calif.), 35(3), (s.71–73).
- Ylinen, I. (2021, 28. huhtikuuta) Työntekijöitä on mitattu aina – nykyteknologia palvelee sekä työntekijää että työnantajaa. YTY- lehti, 2. Noudettu 6.9.2022 osoitteesta <https://www.yty.fi/uutishuone/tyontekijoita-on-mitattu-aina-nykyteknologia-palvelee-seka-tyontekijaa-etta-tyonantajaa.html>

Artikkelit

- Airisto, N. (2020, 5. tammikuuta). Sisäliikunta voi kohentaa itsetuntoa, mutta henkistä hyvinvointia tukee enemmän luonnossa liikkuminen. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/sisal liikunta-voi-kohentaa-itsetuntoa-mutta-henkista-hyvinvointia-tukee-enemman-luonnossa-liikkuminen/e291af98-2327-4768-83ae-681b8243a2b7>
- Erkko, A. (2017, 7. lokakuuta). Näin treenaat aivosi huippukuntoon. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nain-treenaat-aivosi-huippukuntoon/d3fe84fb-9ea0-3786-bb93-beb191b023b6>
- Erkko, A. (2021, 20. maaliskuuta). Painavia palloja, ninjasoturin liikkeitä ja muutto harrastuksen perässä – näin johtajat kertovat liikuntaharrastuksistaan. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/painavia-palloja-ninjasoturin-liikkeitä-ja-muutto-harrastuksen-perassa-nain-johtajat-kertovat-liikuntaharrastuksistaan/742ee014-1e5f-4e65-9789-d56ddb763122>
- Hakola, E. (2011, 23. syyskuuta). Urheiluhulluus jäi pysyvästi työpaikoille. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/urheiluhulluus-jai-pysyvasti-tyopaikoille/96553f94-8aa1-3a4c-8f34-ce1b951a5413>
- Heiskanen, M. (2009, 18. syyskuuta). Polje ja pysy töissä. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/polje-ja-pysy-toissa/d21dc636-317e-31f9-be2b-8e67728167bf>
- Hänninen, K. (2016, 4. syyskuuta). Tutkimus todisti, että kuntoilu on lopulta uskon asia. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkimus-todisti-etta-kuntoilu-on-lopulta-uskon-asia/9001840d-9a8e-3ce6-bb20-a162ddd43e14>
- Karjalainen, S. (2012, 29. maaliskuuta). Yritysten liikuntaan sijoittamat rahat menevät usein hukkaan. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yritysten-liikuntaan-sijoittamat-rahat-menevat-usein-hukkaan/3f5a8e42-1fd8-350e-b28e-85ee6906b0a5>
- Kempas, K. (2020, 31. joulukuuta). Tässä yrityksessä työaikaa saa käyttää 132 tuntia vuodessa liikuntaan ja kulttuuriin – Näin se vaikutti sairauspoissaoloihin ja

- tulokseen. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta
<https://www.talouselama.fi/uutiset/tassa-yrityksessa-tyoaikaa-saa-kayttaa-132-tuntia-vuodessa-liikuntaan-ja-kulttuuriin-nain-se-vaikutti-sairauspoissaoloihin-ja-tulokseen/9100f17e-fe5f-4510-bc64-f8cc4a97cee3>
- Korpimies, A. (2019, 23. syyskuuta). Yhden tai kahden työtunnin pyhittäminen treenille ei ole enää harvinaista – näillä työpaikoilla saa joogata, juosta ja jumpata työajalla. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/yhden-tai-kahden-tyotunnin-pyhittaminen-treenille-ei-ole-ena-harvinaista-nailla-tyopaikoilla-saa-joogata-juosta-ja-jumpata-tyoajalla/f89e12b9-349f-47cb-a0cf-42cee26dbc22>
- Kupila, P. (2017, 21. huhtikuuta). Hiki lentää porukan paineessa. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/hiki-lentaa-porukan-paineessa/42100736-2ebd-3445-8736-ebb62280171f>
- Laakso, L. (2014, 29. syyskuuta). Istuminen hengenvaarallista, liikunta ei korvaa. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/istuminen-hengenvaarallista-liikunta-ei-korvaa/82f64f3f-958e-32e7-a5c8-9c1ec2718416>
- Lähteenmäki, P. (2009, 4. syyskuuta). Aamusta tuli tehoaikaa. <https://www.talouselama.fi/uutiset/aamusta-tuli-tehoaikaa/d4e65685-0227-3ae0-a85e-aa070f48d5e2>
- Mainio, T. (2019, 23. tammikuuta). Yli miljoona suomalaista kärsii tuki- ja liikuntaelinoireista – liikunta edistää työelämässä menestymistä. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www-kauppalehti-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/yli-miljoona-suomalaista-karsii-tuki-ja-liikuntaelinoireista-liikunta-edistaa-tyoelamassa-menestymista/fdb8e3e5-bf84-49ae-adb9-31e76258bdf3>
- Malin, R. (2019, 19. syyskuuta). Aikamoinen määrä suomalaisia pelkää kuntosaleja – liikuntatottumuksista paljastui "hieman kiusallinen seikka". Noudettu 28.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/aikamoinen-maara-suomalaisia-pelkaa-kuntosaleja-liikuntatottumuksista-paljastui-hieman-kiusallinen-seikka/a2417ed2-b372-4f3c-a9cf-7af0326f1576>

- Nikula, P. (2019, 27. lokakuuta). Töiden takia ei ehdi liikkua? Kuntoa voi kohottaa ja kiloja kadottaa myös työpaikalla – näin lisää liikuntaa normipäivään. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www-kauppalehti-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/toiden-takia-ei-ehdi-liikkua-kuntoa-voi-kohottaa-ja-kiloja-kadottaa-myos-tyopaikalla-nain-lisaat-liikuntaa-normipaivaan/f291f321-f434-418a-86e6-df94af979610>
- Pakkala, E. (2022, 26. maaliskuuta). Jo pieni määrä liikuntaa keski-ässä pienentää riskiä sairastua muistisairauteen – Suojaa geneettisestä riskistä riippumatta. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/jo-pieni-maara-liikuntaa-keski-iassa-pienentaa-riskia-sairastua-muistisairauteen-suojaa-geneettisesta-riskista-riippumatta/b2ab5504-5145-43aa-9a1b-e5c9236dc4e8>
- Sailaranta, T. (2021, 11. syyskuuta). Istumisen vähentäminen ja kevyt liikunta pienentävät vyötäröliHAVAN ikääntyneen diabetesriskiä. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/istumisen-vahentaminen-ja-kevyt-liikunta-pienentavat-vyotaroliHAVAN-ikaantyneen-diabetesriskia/64ea58b3-e223-4422-858d-139266d4d05a>
- Suoranta, O. (2019, 21. maaliskuuta). Liikunta-alan yrittäjä eli toisin kuin opetti ja poltti itsensä loppuun: ”Kynnys myöntää lääkärille, että olen vähän puhki, oli liian korkea”. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/liikunta-alan-yrittaja-eli-toisin-kuin-opetti-ja-poltti-itsensa-loppuun-kynnys-myontaa-laakarille-etta-olen-vahan-puhki-oli-liian-korkea/40c100f0-f3a7-4b8b-8cb8-d8b1764cdcba>
- Talouselämä (2011, 26. toukokuuta). Laskiongelman puuttuva palanen: työpaikkaliikunta. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/laskiongelman-puuttuva-palanen-tyopaikkaliikunta/148f1741-8009-356b-a755-6f51d228e487>
- Talouselämä (2012, 18. heinäkuuta). Hiljainen tappaja - "syynä useimpiin kroonisiin tauteihin ja ennenaikaisiin kuolemiin maailmanlaajuisesti". Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/hiljainen-tappaja-syyna->

useimpiin-kroonisiin-tauteihin-ja-ennenaikaisiin-kuolemiin-
maailmanlaajuisesti/cead9c3d-a173-33e0-a48f-018c2bd35d61

Talouselämä (2015a, 27. helmikuuta). Taas se todistettiin: Hyvä kunto parantaa työkykyä ja vähentää stressiä. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/taas-se-todistettiin-hyva-kunto-parantaa-tyokykyja-vaahentaa-stressia/1274ee0d-dae7-3d99-b1d8-abb3b05aebab>

Talouselämä (2015b, 4. huhtikuuta). Vanhemmat, eronneet ja työssäkäyvät liikkuvat vähiten - Ohjattu liikunta innostaa myös ikääntyviä. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/vanhemmat-eronneet-ja-tyossakayvat-liikkuvat-vahiten-ohjattu-liikunta-innostaa-myos-ikaantuvia/265dcb27-fd9d-330c-abd6-70faf32ef039>

Talouselämä (2015c, 19. huhtikuuta). HS: Työssä stressaantunut ei jaksa elää terveellisesti. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/hs-tyossa-stressaantunut-ei-jaksa-elaa-terveellisesti/5eb854d7-a1a8-353a-8175-785b7eb46219>

Talouselämä (2016, 4. marraskuuta). Mallia muillekin? Suomalaisyritys käyttää pakolliset 24 lisätyötuntia liikuttavalla tavalla. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/mallia-muillekin-suomalaisyritys-kayttaa-pakolliset-24-lisatytuntia-liikuttavalla-tavalla/a5527e4f-d0e0-3425-8d5c-cc9b3525c51a>

Talouselämä (2021, 1. helmikuuta). Liika istuminen tuo haittoja etätyössä ja toimistolla – Hyvin kevytkin liikunta vähentää sydän- ja verisuonitautien riskiä. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/liika-istuminen-tuo-haittoja-etatyossa-ja-toimistolla-hyvin-kevytkin-liikunta-vaahentaa-sydan-ja-verisuonitautien-riskia/b48afa72-7f10-43c5-a190-5aea2ae942b4>

Toivio, T. (2022, 31. tammikuuta). Tämän takia Henrik Wickström hyppelee traktorinrenkaiden päällä: ”En saa asioita tehtyä, ellen saa energiaa liikunnasta”. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/taman-takia-henrik-wickstrom-hyppelee-traktorinrenkaiden-paalla-en-saa-asioita-tehtya-ellen-saa-energiaa-liikunnasta/8bb0bf30-aa51-42d5-90e2-e0dd7f988a24>

- Tuppurainen, M. (2018, 23. joulukuuta). Sairaslomat vähenivät, kun koko firma alkoi kyykätä: ”Aivan loistava tulos”. Noudettu 30.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/sairaslomat-vahenivat-kun-koko-firma-alkoi-kyykata-aivan-loistava-tulos/fa563fee-5c44-4895-9cec-2158a78d4163>
- Urpelainen, A-K. (2019, 13. huhtikuuta). Liikunta tekee meidät onnellisemmaksi kuin raha, kertoo Yalen ja Oxfordin tutkimus – Mutta liika liikunta syö mielenterveyttä. Noudettu 31.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/liikunta-tekee-meidat-onnellisemmaksi-kuin-raha-kertoo-yalen-ja-oxfordin-tutkimus-mutta-liika-liikunta-syo-mielenterveytta/8b6f6edb-75e0-4f3c-9310-337bafa0beda>
- Valkonen, M. (2018, 8. huhtikuuta). Vain yksi kymmenestä työkäisestä täyttää liikuntasuosituksen - Glaston patisti työntekijät liikkumaan ainakin yhden työkaverin kanssa. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/vain-yksi-kymmenesta-tyoikaisesta-tayttaa-liikuntasuosituksen-glaston-patisti-tyontekijat-liikkumaan-ainakin-yhden-tyokaverin-kanssa/7562d87b-73bf-3a10-a26e-f0d707abeeb6>
- Vehkaoja, M. (2022, 12. helmikuuta). Mikä liikkujatyyppe olet? Vastaus voi auttaa löytämään liikunnan ilon. Noudettu 29.8.2022 osoitteesta <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/mika-liikkujatyyppe-olet-vastaus-voi-auttaa-loytamaan-liikunnan-ilon/7fd73828-b14c-46e2-9f0d-31c2803a083f>