

VAASAN YLIOPISTO
FILOSOFINEN TIEDEKUNTA

Emmi Kiviniemi

**LIIKUNTA FYYSISEN TYÖHYVINVOINNIN VÄLINEENÄ TERVEYDEN-
HOITOALALLA**

Julkisen organisaation työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksiä

Sosiaali- ja terveystieteiden
hallintotiede
pro gradu -tutkielma

VAASA 2017

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	3
LYHENTEET	4
TIIVISTELMÄ	5
1. JOHDANTO	7
1.1. Tutkimuskysymykset ja aiheen perustelu	8
1.2. Tutkielman raportin rakentuminen	10
2. TYÖHYVINVOINTI JA LIIKUNTA	11
2.1. Työhyvinvointi ja työkyky	11
2.2. Liikunnan merkitys työkyvyn ylläpitäjänä	14
2.2.1. Liikunnan eri muodot	15
2.3. Työyhteisön fyysistä kuntoa edistäviä toimia	18
2.3.1. Tyky-toiminta	19
2.3.2. Liikuntaseteli	20
2.3.3. Ergonomia	21
2.4. Fyysisen kunnan ylläpitäminen osana työaikaa	24
3. LIIKUNTAAN MOTIVOINTI	26
3.1. Motivaation teorioita	26
3.1.1. Maslowin tarvehierarkiateoria	26
3.1.2. Herzbergin motivaatio- ja hygieniateoria	29
3.1.3. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	30
3.2. Liikkumaan motivointi	31
4. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	36
4.1. Tutkimusmenetelmän ja aineiston kuvaus	36
4.2. Tutkimusaineiston analyysi	39
5. TUTKIMUSTULOKSET	42
5.1. Liikunnan rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä	42

5.2. Fyysistä kuntoa ylläpitävä toiminta organisaatiossa	45
5.3. Fyysisen kunnan ylläpidon motivointi organisaatiossa	49
5.4. Kehitysideoita liikkumaan motivoimiseen	52
5.5. Yhteenveto	57
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	59
6.1. Tutkimuskysymykset	59
6.2. Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheita	66
LÄHDELUETTELO	69
LIITTEET	77
LIITE 1. Saatekirje	77
LIITE 2. Haastattelurunko	78

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Liikuntapiirakka	17
Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia	28
Kuvio 3. Liikunnallisen pääoman kertymiseen vaikuttavat tekijät	34
Kuvio 4. Haastateltavien jakauma	38
Kuvio 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen	40
Taulukko 1. Vastanneiden kehitysideoita	53

LYHENTEET

Tyhy	Työhyvinvointia edistävä
Tyky	Työkykyä ylläpitävä
UKK-instituutti	Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiö

VAASAN YLIOPISTO**Filosofinen tiedekunta**

Tekijä:	Emmi Kiviniemi
Pro gradu -tutkielma:	Liikunta fyysisen työhyvinvoinnin välineenä terveydenhoitoalalla: Julkisen organisaation työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksiä
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri
Oppiaine:	Sosiaali- ja terveystieteiden tiede
Työn ohjaaja:	Pirkko Vartiainen
Valmistumisvuosi:	2017

Sivumäärä: 79

TIIVISTELMÄ

Terveysalalla työn fyysisuus kuluttaa työntekijöiden voimavaroja ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työn fyysisuus ergonomisesti oikein toteutettuna ylläpitää fyysistä kuntoa, mutta kunnosta tulisi huolehtia liikkumalla ja harjoittamalla lihaskuntaa myös työajan ulkopuolella. Hyvä fyysinen kunto edesauttaa työssä jaksamista ja ennaltaehkäisee työstä aiheutuvia tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Henkilöstö on terveydenhoitoalojen keskeisin voimavara. Työtä tehdään inhimillisellä otteella, johon koneet eivät pysty. Panostamalla henkilöstöön sekä työhyvinvointiin vastataan tulevaisuuden tuomiin haasteisiin kuten henkilöstön ikääntymiseen ja työvoimapulaan.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälainen on liikunnan rooli fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitäjänä terveydenhoitoalalla. Tarkoituksena oli myös selvittää, kuinka tutkittavat henkilöt kokevat organisaation panostuksen motivoitua työntekijöitään pitämään fyysisestä kunnostaan huolta liikunnan avulla. Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla teemahaastattelulla. Aineisto analysoitiin käyttäen apuna sisällönanalyysin menetelmää. Haastatteluun valittiin keskikokoisen kaupungin fysioterapian, röntgenin sekä toimintaterapian yksiköiden työntekijät ja lähiesimiehet. Yhteensä haastatteluun osallistui 13 työntekijää ja lähiesimiestä.

Tutkittavissa yksiköissä tiedostettiin fyysisen kunnan positiiviset vaikutukset työkyvyn ylläpitäjänä, joten suuri osa vastanneista huolehti oma-aloitteisesti ja aktiivisesti fyysisestä kunnostaan liikkumalla säännöllisesti. Liikunnan tärkeys osana kokonaisvaltaista hyvinvointia koettiin avaintekijänä ja sen tärkeys haluttiin tiedostettavan myös organisaation johdossa. Fysioterapeuttien, toimintaterapeuttien ja röntgenhoitajien työ on suurelta osin fyysistä päivittäin, koska osaa asiakkaista pitää nostaa, kantaa, siirtää tai muuten avustaa liikkumaan. Myös asentojen ja liikkeiden näyttämässä asiakkaalle tulee työntekijän itse kyetä tekemään liikkeen oikein.

Tutkittavissa yksiköissä kaivattiin motivoitua ja kannustusta, niin innostamisen kuin porkkanoidenkin kautta. Niistä ajateltiin olevan eniten hyötyä henkilöille, jotka eivät vielä liiku tarpeeksi. Samojen menetelmien arveltiin kuitenkin kannustavan ja motivoivan myös niitä henkilöitä, jotka liikkuvat tarpeeksi aktiivisesti. Kaikki liikuntaan kannustavan toiminnan ei tarvitse olla palkitsevia ja taloudellisesti tukevia. Työnantajan tulisi tukea ja kannustaa myös positiivisten palautteiden kautta, jolloin se viestisi työntekijöille työnantajan aidosta välittämisestä ja olemisesta aidosti kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista.

AVAINSANAT: työhyvinvointi, motivaatio, liikkumaan motivoiminen, terveydenhoitoala

1. JOHDANTO

Työhyvinvointia ja sen vaikutuksia on tutkittu runsaasti ympäri maailman. Sen tärkeyteen ryhdyttiin kiinnittämään enemmän huomiota, kun työurien ja henkilöstön työssä jaksamisen merkitys ymmärrettiin yhdeksi organisaation menestystekijäksi. Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi yksilön sekä koko työyhteisön fyysiset, henkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen, Vartiainen 2010: 150).

Koska työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monelta eri ulottuvuudelta, valitsin tarkastelukulmaksi tässä pro gradu -tutkielmassa liikunnan vaikutuksen fyysiseen työhyvinvointiin. Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä työssä hyvinvoinnin fysiologisia ulottuvuuksia, kuten kehon hyvinvointia tai vireystilaa. Valitsin fyysisen ulottuvuuden, koska henkistä ja sosiaalista työhyvinvointia on jo tutkittu paljon. Esimerkiksi Oili Kettunen (2015: 50) on tutkinut väitöskirjassaan liikunta-aktiivisuuden ja mitatun fyysisen kunnan vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin nuorilla miehillä, sekä pien- ja keskisuurten yritysten työntekijöillä. Väitöskirjan tulosten mukaan runsaalla fyysisellä aktiivisuudella ja hyvällä fyysisellä kunnolla on yhteys alhaisempaan stressitasoon sekä korkeampiin henkisiin voimavaroihin.

Olen kiinnostunut liikunnan roolista työhyvinvointiin juuri terveydenhoitoalalla, koska terveysalan työ koetaan usein niin psyykkisesti kuin fyysisestikin raskaana. Terveydenhoitoalan toimiala on laaja, ja kentällä työskentelee useisiin eri ammattiryhmiin kuuluvia työntekijöitä hyvinkin erilaisissa työtehtävissä. Henkilöstö on terveydenhoitoalojen keskeisin resurssi. Työtä tehdään inhimillisellä otteella, johon koneet eivät kykene. Panostamalla henkilöstöön ja sen hyvinvointiin päästään pitkälle. Terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointia on myös tutkittu. Esimerkiksi Sveitsissä on tutkittu alan työssä koettuja tunteita. Sen mukaan koetut positiiviset tunteet tukevat hyvinvointia ja negatiivisten tunteiden käsittelyssä käytetyt strategiat auttavat henkilökuntaa jaksamaan paremmin työssään. (Bassal, Czellar, Kaiser & Dan-Glauser 2016: 490–494.) Suomessa sairaanhoitajaliitto tekee selvityksiä sairaanhoitajien työoloista ja työhyvinvoinnista. Vuoden 2014 työolo-

barometrin mukaan 33 % sairaanhoitajista oli tyytymättömiä työoloihin. Sairaanhoitajaliiton mukaan työoloihin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. (Sairaanhoitajaliitto 2015: 6.)

Myös Mervi Flinkmanin väitöskirjan (2014: 80–89) mukaan Suomessa jopa 26 % alle 35-vuotiaista sairaanhoitajista harkitsee ammatinvaihtoa ja 37 % on valmiita vaihtamaan työnantajaa. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu samanlaisia haasteita. Esimerkiksi Iso-Britanniassa vastaava luku on 44 % (Ball, Pike, Griffiths, Rafferty & Murrels 2012: 24). Syyksi ammatin vaihdon halukkuuteen niin suomalaisilla kuin englantilaisilakin sairaanhoitajilla mainitaan tyytymättömyys työolosuhteisiin, työssä kehittymisen mahdollisuuksien puuttuminen sekä lisääntyviin tehokkuuden vaatimuksiin vastaaminen. (Ball ym. 2012, 24; Flinkman 2014: 80–89.) Työoloihin voidaan vaikuttaa panostamalla organisaation työhyvinvointiin. Myös tehokkuuden vaatimuksiin voidaan vastata, jos henkilöstö voi sekä henkisesti että fyysisesti hyvin.

1.1. Tutkimuskysymykset ja aiheen perustelu

Tutkimuskysymykseni ovat

1. Minkälainen rooli liikunnalla on työhyvinvoinnin ylläpitäjänä?

2. Miten työyhteisössä motivoidaan ylläpitämään työntekijöiden fyysistä kuntoa?

Rajaan tämän tutkimuksen koskemaan suomalaisen keskikokoisen kaupungin julkisen organisaation terveydenhoitoalaa. Terveystieteiden tutkimuskeskus kaupungissa on laaja, joten tutkimukseen valikoitiin fysioterapian, röntgenin ja toimintaterapian yksiköt. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jossa yksilöhaastatteluilla kerätään tietoa edellä mainittujen yksiköiden lähiesimiehiltä ja työntekijöiltä. Kokemuseräisiä vastauksia hakiessa aineistonkeruu

menetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tavoitteena on saada vastajilta subjektiivisia kokemuksia liikunnan roolista työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Tavoitteena on myös saada tietoa siitä, miten vastaajat kokevat sen, kuinka organisaatiossa tällä hetkellä motivoidaan työntekijöitä pitämään fyysisestä kunnostaan huolta.

Mietittäessä terveydenhoitoalan työvoiman tulevaisuuden haasteita, lasketaan niihin työntekijöiden ikääntymisen ja eläköitymisen lisäksi henkilöstön pysyminen työkykyisenä mahdollisimman pitkään (Sitra 2010: 19–20). Fyysiseen työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaa merkittävästi työntekijän oma kunto. Fyysistä kuntoa ylläpitämällä voidaan ennaltaehkäistä rasittumista, sairauspoissaoloja ja vaikuttaa fyysiseen sekä henkiseen työssä jaksamiseen. Fyysisen kunnan ylläpitoon panostamalla henkilöstö pysyy työkykyisenä pidempään ja vastaa tulevaisuuden työvoimapulaan.

Sosiaali- ja terveysalalla työn fyysisyys kuluttaa työntekijöiden voimavaroja ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työn fyysisyys ergonomisesti oikein toteutettuna ylläpitää fyysistä kuntoa, mutta kunnosta tulisi huolehtia liikkumalla ja harjoittamalla lihaskuntaa myös työajan ulkopuolella. Hyvä fyysinen kunto edesauttaa työssä jaksamista ja ennaltaehkäisee työstä aiheutuvia tuki- ja liikuntaelinsairauksia.

Hyvän fyysisen kunnan tiedetään olevan eduksi missä tahansa työssä. Joissakin fyysistä kuntoa tarvitsevilla ammanteilla fyysisestä kunnosta huolehtiminen kuuluu työaikaan. Tällöin työntekijät voivat harjoittaa liikuntaa ja lihaskuntaa vapaa-ajan lisäksi työajalla, jos työtehtävät antavat siihen mahdollisuuden. Osa työpaikkaliikunnan ja kunnan ylläpitämisen ohjeista näissä erityisammanteissa perustuu lainsäädäntöön ja määräyksiin. Ne ohjaavat julkisia erityisammanteja.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on pohtia tutkimuskysymysten lisäksi sitä, tulisiko myös terveysalalla fyysisen kunnan ylläpito kuulua merkittäväksi osaksi henkilöstöstrategiaa. Hyvä fyysinen kunto ei ole edellytyksenä, mutta tulisiko sen olla vähintäänkin tavoitteena alalla, jossa fyysisen kunnan merkitys on suuri. Työn ansiokkaan onnistumisen kulmakivenä on kyetä työskentelemään oikeita asentoja ja liikkeitä käyttäen niin, ettei se kuormita

liikaa kehoa eikä mieltä. Se ei myöskään saa aiheuta potilaalle tai asiakkaille minkäänlaisia vaaratilanteita tai ongelmia.

1.2. Tutkielman raportin rakentuminen

Tutkittavaa aihetta on tarkoitus lähteä tarkastelemaan ensin käsiteltävien aiheiden kautta. Ensimmäinen kappale on johdanto, jossa kerrotaan tutkimuskysymykset ja perustellaan tutkimuksen aiheen tärkeys. Johdannon jälkeen alkaa teoreettinen osuus. Ensimmäisessä teoreettisessa kappaleessa tutustutetaan lukija ilmiöön kuvaamalla sitä monipuolisesti. Toisena teoreettisena viitekehyksenä on motivaatio, jota kuvataan kolmannessa kappaleessa käyttäen avuksi tunnetuimpia motivaatioteorioita.

Teoriaosuuden jälkeen kerrotaan tutkimuksen aineistosta. Kerron käyttämistäni aineistonkeruumenetelmistä ja kuinka tutkimus on toteutettu. Tämän lisäksi tässä kappaleessa kerrotaan, kuinka aineistoa on lähdetty analysoimaan.

Viidennessä kappaleessa kerrotaan tutkimuksen tulokset. Tulokset on jaettu teemoihin ja tulosten tehosteena on hyödynnetty suoria lainauksia aineistosta. Tutkielman viimeisessä kappaleessa esitellään johtopäätökset. Siinä verrataan aineiston tuloksia teoreettiseen tietoon ja vastataan tutkimuskysymyksiin perusteellisemmin. Viimeisessä kappaleessa pohditaan myös tutkimuksen luotettavuutta, onnistumista sekä varteenotettavia jatkotutkimusaiheita.

2. TYÖHYVINVOINTI JA LIIKUNTA

2.1. Työhyvinvointi ja työkyky

Sana hyvinvointi käsitetään ihmisten keskuudessa eri tavoin ja sitä selitetään eri merkityksin. Harmonia, tasapaino sekä tyytyväisyys ovat sanoja, jotka kuvaavat yleisemmin hyvinvoinnin käsitettä. Tärkeät työhyvinvointiin liittyvät ulottuvuudet ovat myös tunne-elämän hallinta sekä kyky elää itsenäistä elämää. (Astedt-Kurki, Hopia & Vuori 1999: 705.)

Työhyvinvoinnin käsite on vakiintunut 1990-luvulta lähtien. Se on kehittynyt työsuojeluun sekä yksilön terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien kysymysten johdosta omaksi monitieteelliseksi ja laajaksi tutkimusalueekseen. (Bordi, Heikkilä-Tammi, Laine, Mäkinen & Seppänen 2014.) Työhyvinvointiin lasketaan liittyväksi sekä työkyky että työkykyä ylläpitävä toiminta ja usein niistä käytetään yhteisesti nimitystä työhyvinvointi ja sen systeemitasoinen edistäminen (Vuori, Taimela & Kujala 2012: 173). Työhyvinvointiin vaikuttavat niin yksilön kuin yhteisönkin fyysiset, henkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet (Niiranen ym. 2010: 150).

Työhyvinvoinnin selittämiseen ei ole vain yhtä oikeanlaista määritelmää. Se on laaja-alainen katsaus työn terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus, johon kytkeytyy työntekijän oman ammattitaidon lisäksi työympäristön ja -yhteisön suhteet sekä organisaation toimintatavat. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, johon liittyy työ ja sen mielekkyys, työterveys, turvallisuus sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu koko työyhteisölle, ei pelkästään työnantajalle. Työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta huolehtiminen kuuluvat työnantajan velvollisuuksiin. Myös

työoloja ja ammatillista osaamista kehittämällä voidaan vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Työkykyä ylläpitävä toiminta sekä aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa hyödyttävät myös työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2015.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin työnantajan, työntekijän ja koko yhteiskunnan keskinäiseksi yhteistyöksi. Näiden ulottuvuuksien yhteistyö perustuu moniammatillisuuteen, jossa kaikki asianosaiset motivoituvat ja osallistuvat työhyvinvoinnin edistämiseen. Työtä, työyhteisöä ja työympäristöä kehittävä, työntekijöiden osallistuvuutta kannustava sekä henkilöstön kehittymistä kannustava työ ovat terveyttä edistävän työpaikan ominaisuuksia. (Työterveyslaitos 2015.)

Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeasta työhyvinvoinnista, sitoutumisesta sekä työmotivaatiosta seuraa hyviä työsuorituksia. Myös hyvän esimiestyön on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin sekä työntekijöiden työyhteisöön sitoutumiseen. (Viitala 2014.) Esimiehen positiivinen asenne ja myönteinen suuntautuminen asioihin vaikuttavat myös henkilöstön hyvinvointiin myönteisesti (Kelloway, Weigand, McKee & Das 2013: 113–114). Sosiaali- ja terveysalalla esimiehen tulisi ottaa huomioon myös tiimityön merkitys johtamisessa. Esimiehen tulisi kuunnella ja ottaa päätöksenteossa huomioon kaikkien tiimin jäsenten mielipiteet. (Brookes 2011: 16.) Sosiaali- ja terveyshuollossa panostetaan myös työn laatuun. Organisaatioiden palvelun laatuun vaikuttaa merkittävästi johtajan johtotaidot. (Nayanhangan, Little & Shevels 2011, 32.)

Lääketieteellisen näkemyksen mukaan työkyky on terveyteen liittyvä ominaisuus, jossa ei ole merkitystä ihmisen työnkuvalla tai ammatilla. Fyysinen tai psyykinen sairaus voi heikentää yksilön työkykyä, mutta tervettä ihmistä pidetään täysin työkykyisenä. Työkyvyn tasapainomallissa tarkastellaan yksilön toimintakykyä sekä arvioidaan selviytymisedellytyksiä työn vaativuuden suhteen. Työkyky voi heikentyä samassa suhteessa suorituskyvyn heikentymisen tai työn vaatimustason merkittävien muutosten kanssa. Yhden työntekijän fyysinen toimintakyky on kuitenkin vain murto-osa moniulotteisessa kokonaisuudessa. Sosiaalinen ja fyysinen työympäristö vaikuttavat osaltaan toimintakykyyn, kuten myös voimavarat, taloudellinen tilanne sekä eläkepolitiikka ja sen muutokset. (Vuori ym. 2012: 172–173.)

Hyvä työkyky edistää työn sujuvuutta, laatua sekä vaikuttavuutta. Sekä työkyvyn ylläpito, että työhyvinvoinnin edistäminen tulisi nähdä organisaation jatkuvana toimintana, mutta sitä voidaan parantaa ja aktivoida erilaisilla työntekijöiden motivaatiota kohottavilla toimilla. (Rauramo 2008: 25.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, jotka ovat joko voimavaroja tai kuormittavia tekijöitä henkilön työhyvinvoinnissa. Erilaiset kuormitus- ja voimavaratekijät toimivat vuorovaikutuksessa, joten ne eivät aina johda suoraan liialliseen kuormitukseen tai työpahoinvointiin. Job Demands-Resources -mallin mukaan työn korkeat vaatimukset voivat uhata työhyvinvointia, mutta samanaikaisesti työn voimavarat voivat suojata kielteisiltä vaikutuksilta. Henkilökohtaisen elämän ollessa hyvinvointia tuottavana elementtinä, työssä kohdatut haasteet ja muutokset tuottavat enemmän työhyvinvointia suojaavia tekijöitä. Tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta käytettävissä olevat voimavarat vähäiset, on riski työpahoinvointiin suuri. Organisaation johdon tulee kiinnittää huomiota niin työntekijöidensä psyykkiseen kuin terveydelliseenkin jaksamiseen. Tärkeää olisi saada työntekijät itse kiinnostumaan omasta terveydestään. Näin ollen työntekijät aloittaisivat oma-aloitteisesti työhyvinvoinnistaan huolehtimisen. (Bordi ym. 2014; Strömmer 1999: 290.)

Työhyvinvoinnin edellytykset kytkeytyvät työn mielekkyyteen, hyvään organisointiin sekä lähityöyhteisön ympäristöön, ilmapiiriin ja toimivuuteen. Näin työhyvinvointi voidaan ymmärtää työtoiminnan luomana kokemuksena ja seurauksena. (Niiranen ym. 2010: 151.) Työpaikan ilmapiiri on tärkeässä roolissa vaikuttaessa työssä jaksamiseen. Ilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen sekä itse työn tuloksiin. Työilmapiiri muodostuu siitä, minkälaisena työntekijä kokee asemansa työntekijänä organisaatiossa. Tähän vaikuttavat paljon työpaikan sosiaaliset suhteet, mutta myös esimerkiksi esimiestyö. Organisaatio kyky pystyä muuttamaan nopeasti toimintatapojaan ja uusiutumaan ympäristön jatkuvissa muutoksissa varmistuu, jos työyhteisössä ollaan luovia, oppimiskyvykkäitä sekä innovatiivisia. Organisaatiossa tulee näin ollen vallita muutosta tukeva kulttuuri ja hyvä ilmapiiri. (Viitala 2014.)

Global Wellness Institutun (GWI) tekemän 2016 Future of Wellness at Work -tutkimuksen mukaan huonosti voivista työntekijöistä aiheutuva taloudellinen menetys on sekä sairaanhoitokustannuksin että menetetyin työpanoksin laskettuna valtava. Tämä on syy siihen, miksi organisaatioiden johto on herännyt investoimaan työhyvinvointiin viime vuosikymmenten aikana. (Jakobson 2016: 10.) Suomessa aktiivisesti työhyvinvointia ovat tutkineet Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos ja Työterveyslaitos. Esimerkiksi terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksella on tälläkin hetkellä meneillään Digityö ja stressi -hanke, jonka tarkoituksena on tutkia terveydenhuollon tietojärjestelmien käyttöprosesseja ja tietojärjestelmien vaikutuksia terveydenhuollon ammattilaisten työssä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

2.2. Liikunnan merkitys työkyvyn ylläpitäjänä

Ihmisen tulisi saada työstään tarpeeksi haasteita ja kuormitusta, jotta se vaikuttaisi positiivisesti yksilön terveyteen ja työkykyyn. Hyväksi havaittu työ ei ole liian kevyttä tai helppoa, mutta ei myöskään liian raskasta, rajoittunutta tai haastavaa. Työntekijän työvire pysyy hyvänä koko työpäivän, jos työ on monipuolista, siinä on taukoja, eikä se ole liian vaativaa tai liian helppoa päivästä toiseen. (Rauramo 2008: 37–38.)

Vielä vuosikymmeniä sitten ihminen sai työtä tehdessään tarpeeksi liikuntaa, sillä työtehtävät olivat usein ruumiillista työtä. Teknologian kehitys on tuonut mukanaan toimistotyöt sekä usean työtehtävän koneellistumisen. Tästä syystä ihmisten tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota työajan ulkopuoleiseen liikkumiseen ylläpitääkseen fyysistä kuntaan. (Nurminen 2000: 4.)

Kettusen (2015: 50) väitöskirjan mukaan runsaalla fyysisellä aktiivisuudella ja hyvällä fyysisellä kunnolla on yhteys alhaisempaan stressitasoon sekä korkeampiin henkisiin voimavaroihin. Väitöskirjassa tutkittiin liikunta-aktiivisuuden ja mitatun fyysisen kunnan vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin nuorilla miehillä, sekä pien- ja keskisuurten yritysten työntekijöillä. Liikunnan merkitys työkyvyn ylläpitäjänä on kuitenkin rajallinen,

koska liikunnalla ei pystytä vaikuttamaan työympäristöön tai työyhteisöön. Sen on kuitenkin todettu vaikuttavan ainakin vähän moniinkin fyysisen sairauden riskitekijöihin, mutta myös masennukseen, joka on yksi yleisimmistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syistä. Pienenkin panostuksen työkyvyn parantamiseen liikunnan avulla voidaan katsoa taloudellisesti tuottavaksi, koska jokainen sairauspäivä tai varhainen eläkkeelle jäänti tuottavat enemmän taloudellista tappiota, kuin panostaminen ennaltaehkäisyyn. (Vuori ym. 2012: 174–175.)

Liikuntaa käytetään myös kuntouttamismenetelmänä, jos on joutunut jostain fyysisestä sairaudesta johtuen sairauslomalle. Tällöin ainakin kannattaisi kannustaa liikuntaan, jotta vältetään uusilta turhilta sairauslomilta ja edesautetaan työelämään palaamista ja siellä pitkään pysymistä. (Vuori ym. 2012: 175.)

Työntekijän työkykyyn vaikuttaa olennaisesti työpaikan ergonomia sekä liikunta. Suunnitelmallisilla ergonomisilla valinnoilla vältetään turhilta rasituksilta ja kuormituksilta. Liikunnan avulla turvataan työkäisen väestön työkyky. Liikunta vaikuttaa psyykkiseen työkykyyn, tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyyn sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyyn. Liikunnan tulee olla säännöllistä, nopeatempoista, tarpeeksi hengästyttävää ja riittävää, jotta se vaikuttaisi työkykyyn. (Työterveyslaitos 1995: 37–42.)

2.2.1. Liikunnan eri muodot

Liikunta on suunnitelmallista ja säännöllistä fyysistä aktiivisuutta. Sen tarkoituksena on ylläpitää tai parantaa terveyttä ja kuntoa (Fogelholm, Vuori, Vasankari 2011: 27). Säännöllinen liikunta vähentää riskiä sairastua yleisimpiin sairauksiin verrattaessa fyysisesti passiivisiin ihmisiin. Jo aivan yksinkertaiseenkin liikuntasuoritukseen osallistuu suuri määrä elinjärjestelmiä ketjumuodossa; keskushermostosta ääreishermostoon ja sieltä lihaksiin, niveliin sekä luihin. Näitä ketjuja kutsutaan kuormitusvasteiksi. Kuormitus riippuu siitä, kuinka paljon voimaa tai kestävyyttä tarvitaan. Kuormitus riippuu myös siitä, poikkeako ympäristö tavanomaisista olosuhteista. (Fogelholm ym. 2011: 12.) Liikunta

on siis tahtoon perustuvaa hermoston ohjaamaa lihasten toimintaa, josta seuraa energian kulutusta. Liikunta aiheuttaa myös elämyksen tunnetta, koska se on yleensä ennalta harkittua ja tavoitteellista. (Vuori ym. 2012: 18.)

Liikunta on osa fyysistä aktiivisuutta. Fyysiseksi aktiivisuudeksi lasketaan kaikki toiminta, jonka lihassupistukset saavat aikaan. Tästä aiheutuu energian kulutusta, joka myös on keskeistä fyysiselle aktiivisuudelle. (Fogelholm ym. 2011: 20; Vuori ym. 2012: 18.)

Liikunta voidaan jakaa tavoitteidensa perusteella ainakin kunto-, terveys-, virkistys-, harraste-, ja hyötyliikuntaan (Vuori ym. 2012: 18). Terveyttä edistävää liikuntaa voidaan kutsua terveysliikunnaksi. Terveysliikunta edistää fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista terveyttä pienin haitoin ja riskein. Liikunnan tulee olla säännöllistä sekä räsitustasoltaan vähintäänkin kohtalaista, jotta voidaan puhua terveysliikunnasta. (Vuori ym. 2012: 19; Lehtonen & Piesanen 2014: 10.) Terveysliikunta tuottaa terveyttä hyvällä hyötysuhteella. Se ei välttämättä tarvitse paljon taloudellista panostusta, vaan toiminnan tavat sekä toteuttamisarvo ovat olennaisia. Esimerkiksi arkiset askareet voivat tarjota mahdollisuuden harrastaa terveysliikuntaa. (Rauramo 2008: 63.)

UKK-instituutti on julkaissut vuonna 2004 liikuntapiirakan, jota on muokattu vuonna 2009 vastaamaan aikuisten terveysliikunnan uusia amerikkalaisia suosituksia (ks. Kuvio 1). Liikuntapiirakka kehiteltiin kuvalliseksi malliksi terveysliikunnan suositusten esittämiseksi liikuntaneuvontaa varten (Fogelholm ym. 2011: 73; Lehtonen & Piesanen 2014: 10). Lihaskunnon merkitystä on uudistetussa versiossa korostettu, koska uusimpien tutkimusten mukaan juuri lihaskuntoa kannattaa harjoittaa tulevaisuutta ajatellen (Lehtonen & Piesanen 2014: 10). Lihasmassan kasvattamiseksi tarvitaan haastavampaa voimaharjoittelua, jotta lihas kasvaa ja voimistuu (Zatsiorsky 2008: 9).

Aikuisten liikuntasuosituksien mukaan yli 18-vuotiaiden tulisi harjoittaa kestävyyskuntoa yli kaksi tuntia viikossa tai rasittavaa liikuntaa reilu tunnin viikossa. Tämän lisäksi tulisi harrastaa lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävää liikuntaa ainakin kahdesti viikossa, jotta suositukset toteutuisivat. (Lehtonen & Piesanen 2014: 11.)



Kuvio 1. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2009)

Säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla edistetään terveyttä monin eri vaikutuksin. Säännöllinen ja monipuolinen liikunta auttaa muun muassa vahvistamaan hengityselimistöä, vilkastaa aineenvaihduntaa, lujittaa luuston kestävyyttä, tehostaa nivelten, sydämen ja verenkierron toimintaa sekä parantaa lihasvoimaa ja lihaskestävyyttä. Tämän lisäksi liikunnalla on myös positiivisia vaikutuksia psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen; se auttaa jaksamaan, kohentaa mielialaa ja auttaa mielialaa pysymään hyvänä. (Lehtonen & Piesanen 2014: 10.) Juuri runsaan kestävyys- sekä vapaa-ajan liikunnan on todettu olevan yhteydessä myönteisempään mielialaan. Väestötutkimuksissa todettu yhteys terveystiikunnan ja mielialan kohentamisen välillä on heikkoa, mutta samantyyllisiä tuloksia on saatu eri maissa ja väestöryhmissä. Terveystiikuntasuosituksen noudattaminen näyttäisi kuitenkin kohentavan ainakin vähiten liikkuvien mielialaa. (Fogelholm ym. 2011: 48.)

Säännöllisen liikunnan ajatellaan lisäävän hyvinvointia ylläpitäviä ja edistäviä tekijöitä samalla tavalla, kuin se vähentää sairauksien vaaratekijöitä. Liikunnalla yritetään päästä eroon väsymyksestä, haluttomuudesta sekä stressistä hakemalla virkistäytymistä, virikkeitä ja rentoutumista arjen keskelle. Tutkimusten mukaan ihmiset odottavat mielialan kohenevan juuri vapaa-ajan liikunnan avulla, ei välttämättömyyksiin liittyvällä fyysisellä aktiivisuudella. (Fogelholm ym. 2011: 48.)

Puhuttaessa liikunnasta, on hyvä käsitellä myös unen ja levon tärkeyttä. Liikunnan on huomattu vaikuttavan uneen positiivisesti jokaisessa ikäryhmässä (Fogelholm ym. 2011: 97). Aivojen ja kehon elpymisen kannalta syvää unta pidetään tärkeimpänä univaiheena. Aivojen palautuminen on yhteydessä aivojen toimintakykyyn valvetilassa; riittämätön uni heikentää kognitiivista toimintakykyä. Unen näkeminen puolestaan vaikuttaa positiivisesti muistitoimintaan, oppimiseen sekä mielenterveyteen. (Vuori ym. 2012: 252.) Kaikkia liikunnan ja unen välisiä mekanismeja ei ole pystytty vielä selvittämään, vaikka kytköksiä on löytynyt useita. Esimerkiksi lihavuus voi aiheuttaa unettomuutta, jolloin hoitokeinona voidaan katsoa olevan liikunta. Hyvä syvä uni antaa energiaa liikkumiseen, joten uni on myös itsessään yksi painonhallinnan väline. (Fogelholm ym. 2011: 97.)

2.3. Työyhteisön fyysistä kuntoa edistäviä toimia

Tulevaisuudessa samaa työmäärää hoitaa iäkkäämpi joukko. Tästä syystä kuntoa tulee ylläpitää, jotta työntekijät jaksavat työssään pitkään ja pääsevät nauttimaan vapaa-ajasta ja eläkepäivistä terveinä. (Rauramo 2008: 63.) Jokaisella organisaatiolla on omat keinosensa työntekijöiden fyysisen kunnan ylläpitoon. Työpaikalla voi olla erilaisia kampanjoita, haasteita tai kilpailuja liittyen liikuntaan. Työnantaja voi kannustaa työntekijöitä huolehtimaan fyysisestä kunnostaan erilaisin menetelmin ja toimin. Työnantaja voi esimerkiksi luovuttaa työpaikan tiloja henkilökunnan käytettäväksi virkistys- ja harrastustoimintaa varten. Verohallituksen diarioidujen ohjeiden (A26/200/2013) mukaan tämän tyyppiset etuudet kuuluvat niin kutsuttuihin verovapaisiin henkilökuntaetuihin.

Työnantajan voi lisäksi tukea rahallisesti henkilöstön yhteistä toimintaa tai toiminnasta aiheutuvia maksuja voidaan suorittaa suoraan ulkopuoliselle taholle. (Engblom & Adamsson 2011: 145.) Usein organisaatioiden työyhteisö jakautuu niin, että vähemmistö harrastaa aktiivisesti liikuntaa, ja enemmistö ei liiku edes suositusten mukaan. Näin ollen liikuntamäärärahat usein jakautuvat epätasaisesti työntekijöiden kesken. Vaikka myös aktiivisesti liikuntaa harrastavia tulisi tukea samalla lailla kuin passiivisesti liikkuvia, pääpaino työhyvinvoinnin edistämässä on saada liikkumattomat mukaa liikkumaan. (Rauramo 2008: 63.)

Jokainen organisaatio saa päättää itse, kuinka tukee henkilökunnan fyysistä kuntoa ja liikuntaharrastusta. Joissakin julkisen puolen ammateissa fyysisen kunnon ylläpitoon liittyvät kriteerit on kirjattu lainsäädäntöön, joista kerron myöhemmin lisää.

2.3.1. Tyky-toiminta

Organisaatioissa järjestetään tyky-toimintaa, joka tarkoittaa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vuonna 1989 keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä suosituksesta tyky-toiminnan järjestämiseksi työpaikoilla. Työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu lakisääteinen työterveys sekä työturvallisuudesta huolehtiminen, mutta se on paljon muutakin. Sillä parannetaan tapaa, jolla työ on organisoitu, parannetaan työympäristöä, kannustetaan työntekijöitä osallistumaan terveelliseen toimintaan ja rohkaistaan henkilökohtaiseen itsensä kehittämiseen. Tyky-toiminnalla organisaatiot auttavat aktiivisesti parantamaan työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja terveyttä. Tärkeää on, että koko työyhteisö otetaan mukaan suunnitteluun ja kehittämiseen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010; Rauramo 2008: 24.)

Työpaikan terveystiikunnan ja tyky-toiminnan päämääränä on saada myös liikuntaa harrastamattomat kiinnostumaan liikunnasta. Toiminnan tavoitteena on kannustaa vähän liikuntaa harrastavia säännöllisyyteen, jolloin liikunnan harrastamisesta olisi hyötyä työkyvyn ylläpitäjänä. Työpaikan terveystiikunnalla ja tyky-toiminnalla tuetaan myös jo aktii-

visesti liikuntaa harrastavia, jotta he jatkaisivat samalla taipaleella. Liikunnalla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikutetaan myönteisesti myös työviihtyvyyteen sekä yhteishengen kohentamiseen työpaikoilla. Hyvin järjestetyllä ja huolellisesti suunnitellulla liikuntatoiminnalla voi olla suuri vaikutus työhyvinvoinnin parantamisessa. Toimintaan osallistumisesta palkitseminen ja kannustaminen innostavat työntekijöitä aktiivisempaan liikkumiseen, jolloin myös tuloksia syntyy enemmän. (Rauramo 2008: 63–64.)

2.3.2. Liikuntaseteli

Yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana fyysistä kuntoa edistävänä toimenä on liikuntaseteli. Suomessa on käytössä muutamia eri yhtiöiden tarjoamia liikuntaseteleitä, joista esittelen Smartumin ja Tykyn liikuntasetelit. Liikuntasetelit ovat henkilökohtaisia ja sillä työnantaja voi tukea työntekijän liikuntaa verovapaasti 400 euroon saakka vuodessa (Smartum 2017; Tyky 2017).

Smartumilla on vaihtoehtona kaksi pelkästään liikuntaan kannustavaa menetelmää; Smartum liikuntasaldo ja Smartum liikuntaseteli. Heillä on myös seteli, jota voi käyttää sekä liikunta- että kulttuuripaikkoihin, mutta kerron tässä vain liikuntaan painottavista seteleistä. (Smartum 2017.)

Liikuntasaldo on kätevin silloin, jos halutaan hallita liikuntaetua kokonaan sähköisesti. Se käy tuhansissa liikuntapaikoissa ympäri Suomea. Smartum liikuntaseteli puolestaan on kehitetty vuonna 1996 henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Setelillä voi harrastaa liikuntaa silloin, kun se parhaiten sopii työntekijän arkeen. Myös liikuntaseteli käy tuhansissa liikuntapaikoissa ympäri Suomen. (Smartum 2017.)

Tyky-seteli on myös henkilöstön aktiiviliikunnan tukemiseen tarkoitettu maksuväline, joka on ollut käytössä vuodesta 2005 saakka. Silläkin on yhdistelmäseteli liikunta- ja kulttuuripaikkoihin, mutta kerron tässä vain pelkästään liikunnan tukemiseen käytettävistä setelistä. (Tyky 2017.)

Tyky-setelillä työnantaja voi ohjata työhyvinvoinnin panostusta liikunnan harrastamiseen. Sillä voi maksaa liikuntavuoroja, kuntosalikortteja sekä henkilökohtaisia ohjauksia kymmenissä eri lajeissa. Tyky-seteli käy maksuvälineenä tuhansissa käyttöpaikoissa kautta maan, jonka vuoksi se palvelee myös paljon matkustelevia sekä niitä, jotka haluavat kokeilla uusia lajeja. (Tyky 2017.)

Liikuntaseteli antaa valinnanvapautta työntekijöille käyttää setelit haluamaansa lajiin tai harrastukseen. Se on tasa-arvoinen tapa tukea liikuntaharrastusta, koska käyttäjä saa valita itse, mihin setelin haluaa käyttää. Liikuntasetelit toimivat useissa kuntokeskuksissa, saleissa ja yhdistyksissä, jolloin se mahdollistaa myös kokeilemaan uusia aktiviteetteja. (Smartum 2017; Tyky 2017.)

2.3.3. Ergonomia

Hyvä johtaminen ja positiivinen työilmapiiri yhdessä sopivan työkuormituksen kanssa edistävät terveyttä (Työterveyslaitos 2017). Liian suuri ja yksipuolinen työkuormitus, epämukavat työasennot ja -menetelmät sekä puutteellinen palautuminen työn rasituksista voivat johtaa liikuntaelinsairauksien syntyyn ja provosoida oireita. Liian vähäinen kuormitus taas johtaa lihaskunnan heikkenemiseen, luukatoon ja nivelten rappeumamuutoksiin. (Työterveyslaitos 2017.)

Työasennot, -liikkeet, voimankäyttö ja työtavat kuormittavat liikuntaelimiä monilla eri tavoilla. Kuormitus voi olla tilanteen ja työntekijän kannalta sopiva, tai se voi haitata työntekijän terveyttä (Työterveyslaitos 2017). Tekniikan kehittymisen myötä työpaikoille saadaan jatkuvasti uusia laitteita sekä uusia työmenetelmiä käyttöön. Tekniikka ei kuitenkaan välttämättä kehity yhdessä ihmisen ehdoilla, jolloin tulee oppia myös käyttämään laitteita ja menetelmiä niin, ettei se kuormita liikaa ihmiskehoa. Epäviihtyvyys, tehoton muus, toimintahäiriöt, virheet, terveyshaitat, tapaturmat sekä onnettomuudet ovat seurausta ihmiselle sopimattomasta tekniikasta. Hyvän toimintaympäristön luomiseen tarvitaan ihmistietoutta sekä keinoja, joilla suunnittelun ja kehittämisen eri vaiheissa otetaan

huomioon ihmisen vaatimukset. Tätä kutsutaan ergonomiaksi. (Launis & Lehtelä 2011: 17–18.)

Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan yhteensovittamista ihmiselle. Se on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin sekä järjestelmän toimintakyvyn parantamiseksi. Ergonomialla parannetaan järjestelmän tehokasta toimintaa samalla, kun parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. (Launis & Lehtelä 2011: 19.)

Ergonomia voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen; fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysisellä ergonomialla tarkoitetaan fyysisen työympäristön, työpisteiden, välineiden ja menetelmien suunnittelua. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan järjestelmien ja niiden käyttöliittymien ja tiedon esittämistapojen suunnittelua. Organisatorinen ergonomia puolestaan on henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työ-aikajärjestelyjen suunnittelua sekä tuotannon, toiminnan laadun sekä yhteistyön kehittämistä. (Launis & Lehtelä 2011: 20.)

Ergonomian tavoitteena on, että kaikki voivat työskennellä työympäristössä sekä käyttää laitteita haitatta ja tehokkaasti. Välineiden ominaisuudet eivät saa rajoittaa, kuka tehtävää voi tehdä, mutta raskaisiin tehtäviin, joita ei pystytä riittävästi keventämään, on perusteltua valikoida fyysisten ominaisuuksien perusteella työntekijät. (Launis & Lehtelä 2011: 21.)

Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, staattiset tai hankalat työasennot, jatkuva paikallaan istuminen, käsien voimankäyttö ja toistotyö. Suurten lihasryhmien dynaamista ja staattista työtä tarvitaan maa- ja metsätaloudessa, rakennustöissä, kuljetustehtävissä, hoito- ja hoiva-alalla sekä satunnaisesti erityisammateissa, kuten palomiehen ja poliisin työssä. (Työterveyslaitos 2017.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, ettei työ aiheuta haittaa työntekijän fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle. Ergonomian periaatteiden mukainen ”hyvä työ” on monialaista, ja sen suunnittelussa tulee ottaa monia eri

ulottuvuuksia huomioon. Työntekijöiden kokemus, kyvyt sekä taidot tulisi ottaa huomioon suunnittelussa. Myös se, että tehtävä muodostaa mielekkään kokonaisuuden alusta loppuun, on tärkeää. Työntekijän tulisi nähdä työnsä myötävaikuttavan merkittävästi koko työjärjestelmän toimintaan. Työtehtävässä tulee olla sopivassa suhteessa rutiinotoimintaa, työhön liittyvien perussääntöjen soveltamista sekä tietojen yhdistämistä, harkintaa ja itsenäistä päätöksentekoa. Työntekijällä tulisi olla myös sopiva määrä itsenäisyyttä, valinnanvapautta ja mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin. (Launis & Lehtelä 2011: 24.)

Ergonomian periaatteiden mukainen työpiste on työasennoltaan tasapainoinen tai hyvin tuettu, ja sitä tulee voida vaihdella. Työntekijät ovat mitoiltaan eri kokoisia, mikä pitää ottaa huomioon suunniteltaessa työpisteitä. Laitteiden vaatima voimankäyttö ei saa olla liiallista, ja niitä tulee voida käyttää helposti. Työntekijöiden tarvitsema tieto tulee olla helposti ja varmasti saatavilla, kuten myös kommunikointi muiden työntekijöiden kesken. Ympäristötekijät pitää olla ihmiselle sopivat ja tehtävän vaatimusten mukaiset. Työpisteen tulee olla helppo pitää siistinä, eikä siinä saa olla tapaturmia aiheuttavia tekijöitä. (Launis & Lehtelä 2011: 25.)

Suomessa on tehty ergonomiaan liittyviä tutkimuksia ja projekteja, usein liitettynä työhyvinvoinnin tutkimuksiin. Esimerkiksi vuonna 2006 Satakunnan sairaanhoitopiirissä otettiin käyttöön neljä erilaista työsuojeilun hallintamallia, joista yksi käsitteli potilassiirtoja ja -nostoja. Tavoitteena oli kaikille osastoille järjestää koulutuksia kolmen vuoden välein, koska oli todettu, että osalla vasta valmistuneista hoitajista osaaminen potilassiirroissa ja -nostoissa oli hataraa. Pilottikokeilussa huomattiin, että oikeaoppiselle potilassiirrolle oli tarvetta ja koulutuksen myötä vastuullisuus omasta ja työtoverin työterveydestä lisääntyi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008: 43–44.)

Myös Paula Hakala (2012) on väitöskirjassaan tutkinut tietokoneiden sekä muun informaatio- ja kommunikaatioteknologian käytön yhteyttä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Väitöskirjan tulosten mukaan tietokonealtistuminen oli yhteydessä viikoittaisiin tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Valtaosa tietokoneen käytön aiheuttamista oireista todettiin väitöskirjan mukaan lieviksi, mutta esimerkiksi yli kahden tunnin tietokoneen käyttö päivässä oli

yhteydessä voimakkaisiin tai kohtalaisiin oireisiin jokaisessa kehon osassa sekä päivittäiseen haittaan päässä ja alaselässä. (Hakala 2012: 86.)

2.4. Fyysisen kunnon ylläpitäminen osana työaikaa

On olemassa erityisiä ammatteja, joissa työn suorittamisen edellytyksenä tarvitaan hyvää, jopa erinomaista fyysistä kuntoa. Erityisammatteja löytyy niin julkiselta kuin yksityiseltäkin puolelta. Julkisen puolen erityisammatteihin lasketaan kuuluvaksi muun muassa poliisin ammatti sekä pelastuslaitoksen työntekijä.

Poliisitoimi torjuu yhteiskuntaa ja yksityistä uhkaavia vaaroja käyttämällä valtion käsky- ja pakkovaltaa (Aine, Nurmi, Ossa, Penttilä, Salmi & Virtanen 2011: 49). Poliisilaki (2011/872) määrittää poliisin tehtäväksi oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaamisen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisen sekä rikosten ennaltaehkäisemisen, pelastamisen, selvittämisen ja syyteharkintaan saattamisen. Laki Poliisinhallinnosta 15§ (1992/110) velvoittaa poliisina työskentelevää ylläpitämään työtehtäviensä edellyttämää kuntoa ja ammattitaitoa säännöllisesti. Poliisit voivat työpäivän tehtävien salliessa käyttää määräysten ja ohjeistusten mukaan kaksi tuntia viikossa yksikön hyväksymään liikuntaharjoitteluun työkunnan ylläpitämiseksi. Liikunta tulee olla määräysten mukaan viraston tai laitoksen henkilökunnalleen järjestämää, päällystön hyväksymää tai joissain tapauksissa esimiehen määräämää virkamiehen vapaa-aikana tapahtuvaa.

Poliisihallituksen määräyksellä (POL-2014–14769) ohjeistetaan edellytyksiä poliisien liikunnan harrastamiselle. Laajalla ja suunnitelmallisella omaehtoisella liikunnalla sekä työpaikkaliikunnalla tavoitteellisesti huolehditaan ja ylläpidetään henkilökunnan työkuntaa sekä työssä jaksamista.

Myös pelastuslaitoksessa työskentelevien toimintaa ohjaa monet eri lait ja säädökset (Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto 2016: 3). Palomiehen on oltava työvuorossaan koko ajan minuutin lähtövalmiudessa. Työvuoron aikana he osallistuvat hälytystehtäviin, ylläpitävät osaamistaan harjoituksissa ja koulutuksissa, huoltavat varusteita ja ajoneuvoja

sekä suorittavat muita asemapalvelustehtäviä. Myös liikunta kuuluu työvuoron ohjelmaan. (Palomiesliitto 2017.)

Työpäivän aikana tehtävää, työntajan osoittamassa tilassa tai paikassa tapahtuvaa suunniteltua harjoittelua kutsutaan työpaikkaliikunnaksi. Sen tarkoitus on tukea yksilön työssä jaksamista ja suoriutumista. Työpaikkaliikunnan tavoitteena on ylläpitää työkykyä ja tukea työssä selviytymistä läpi koko työuran. Sen avulla pyritään ylläpitämään ja parantamaan liikkuvuutta ja koordinaatiota sekä ennaltaehkäisemään työtapaturmia. (Pelastuslaitosten kumppanuus-verkosto 2016: 10–11.)

Osa yksityisistä ja kolmannen sektorin organisaatioista tarjoaa myös työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää viikosta tietyn ajan liikunnan harrastamiseen työajalla. Liikuntaan käytetyt ajat vaihtelevat riippuen työnantajasta ja organisaation kiinnostuksesta panostaa työhyvinvointiin liikunnan avulla. Julkisella puolella työaikana liikunnan harrastamisen mahdollisuudet ovat harvinaisempia, ellei niitä ole erikseen lainsäädännössä mainittu.

3. LIIKUNTAAN MOTIVOINTI

3.1. Motivaation teorioita

Motivaatio tulee kantasanaista motiivi, jolla tarkoitetaan kannustavaa tai vaikuttavaa tekijää, aiheuttajaa, yllykettä tai pääajatusta. Se on usein peruste jonkin tekemiselle. (Nurmi, Rekiaro & Rekiaro 1999: 157.) Arkikielessä sillä usein tarkoitetaan tahdonvoimaa tehdä jotakin (Kangasniemi & Kauravaara 2016: 18). Motivaation ajatellaan ohjaavan ja viritävän ihmisen käyttäytymistä. Parhaimmillaan se saa aikaan todellisen sitoutumisen oma-aloitteiseen ja aktiiviseen pyrkimykseen saavuttaa haluamansa (Konttinen & Skyttä 2010: 39). Motivaation ajatellaan olevan jotain päättymätöntä ja riittävää (Granbom 1998: 10).

Kirjallisuudesta löytyy useita kymmeniä eri teorioita motivaatiosta. Useimmat niistä selittävät motivaatioita vain kapea-alaiselta kantilta (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006: 10). Tunnetuimpia motivaatioteorioita ovat Maslowin tarvehierarkiateoria sekä Herzbergin motivaatio- ja hygieniateoria. Tässä kappaleessa kerrotaan edellä mainituista kahdesta tunnetuimmasta motivaatioteoriasta, sekä myös sisäisen ja ulkoisen motivaation pääpiirteistä, koska niiden merkitys liikuntaan motivoimisessa on erittäin oleellista.

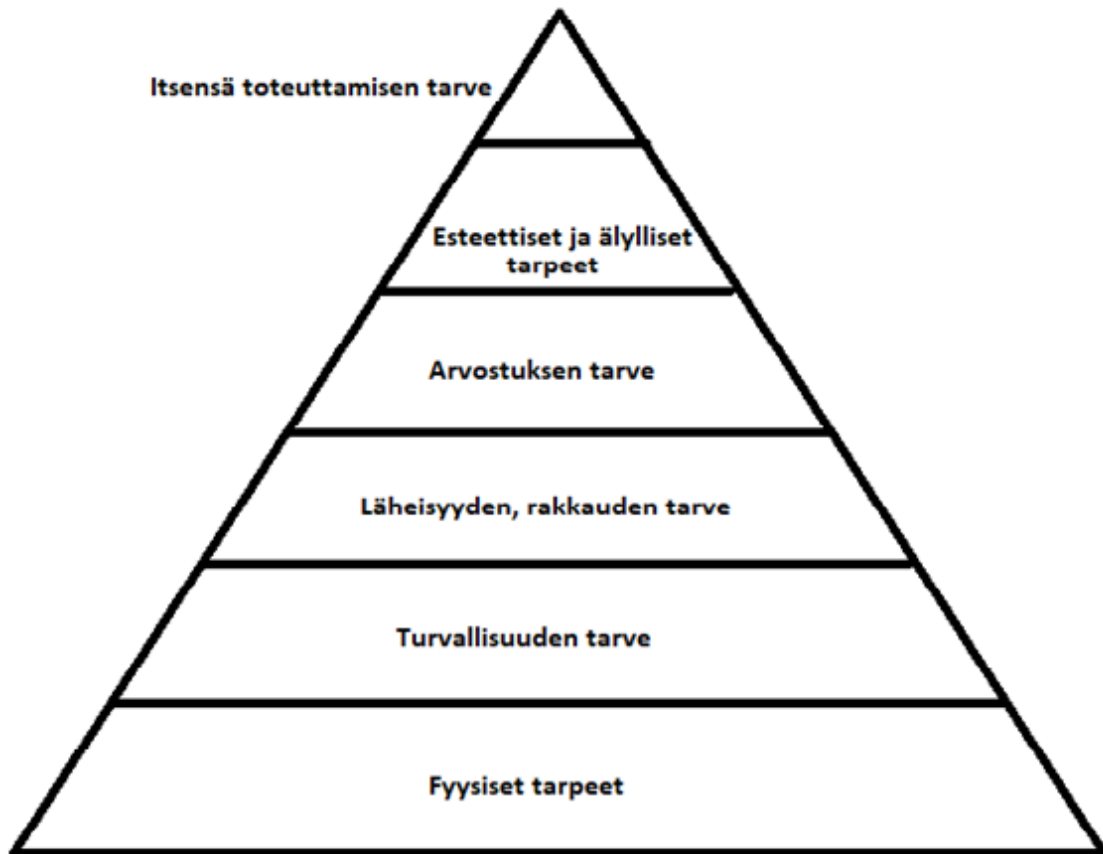
3.1.1. Maslowin tarvehierarkiateoria

Maslowin tarvehierarkiaa tarkasteltaessa tulee ihminen huomioida yksilönä, joka on monen eri osan kokonaisuus. Koko yksilö on se, joka nälkää tuntiessaan haluaa ruokaa, ei vain hänen vatsansa. Ruoan tuoma tyydytys tyydyttää siis koko yksilön tarvetta, ei pelkästään hänen vatsansa tarvetta. (Maslow 1987: 3.)

Maslowin mukaan ihminen on haluava eläin, joka ei helposti saavuta täydellisen tyytymisen tilaa pitkäksi aikaa. Yhden tarpeen tai halun tyydyttyään ihmiselle nousee uusi

tarve, joka tulee tyydyttää. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihminen pyrkii tyydyttämään tarpeitaan tietynlaisessa arvojärjestyksessä. Tarvehierarkiateoriassa ihmisen tarpeet on jaettu hierarkiajärjestykseen alimmasta ylimpään (ks. Kuvio 2). Teorian mukaan yksilön alemman tason tarpeet tulee olla tyydytettynä voidakseen pyrkiä ylempien tarpeiden tyydyttämiseen. Esimerkiksi, jos alimman tason nälkä ei ole tyydytetty, on haasteellisempi tyydyttää ylempien tasojen tarpeita. (Maslow 1987: 7–8.)

Maslowin teorian alimmalla tasolla on fysiologiset tarpeet. Näitä ovat esimerkiksi edellä mainittu ruoan tarve, sekä juoman tai unen tarve. Seuraavalla tasolla on turvallisuuden tunteen tarve. Siihen lasketaan kuuluvaksi järjestys, stabiilius, ennakoitavuus sekä yleinen turvallisuus. Kolmas eli keskimäinen taso on sosiaalisuuden tarve. Siihen luokitellaan muun muassa kiintymys, rakkaus, läheisyys ja yhteenkuuluvuuden tarve. Toiseksi ylimmällä tasolla on arvostus. Siihen luokitellaan kuuluvaksi omanarvontunne sekä maine. Ylimmällä tasolla tarvehierarkiassa on itsensä toteuttaminen. Esimerkiksi oman henkilökohtaisen potentiaalin saavuttaminen kuuluu viimeiselle hierarkiatasolle. (Maslow 1987: 26.)



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia

Maslowin teoriassa mainitaan kuitenkin myös poikkeustilanteita. Ihminen saattaa tyydyttää ylemmän tason tarpeita, vaikka alemman tason kaikki tarpeet ei olisikaan vielä tyydytetty. Tällaisia poikkeustilanteita mainitaan seitsemän eri tilaa. Ensimmäisenä esimerkkinä kerrotaan tilanne, jossa henkilön itsetunnon merkitys on korostuneena tarpeena, mutta kuitenkin siten, että sen saavuttamisen kautta odotetaan tulevan rakastetuksi. Voi olla myös niin, että henkilöllä on vahva luovuuden tarve, jolloin hän saattaa jättää jonkin alemmalle hierarkiatasolle määritellyn tarpeen huomiotta toteuttaessaan itseään. Tällainen tilanne on tyypillistä taiteen ammattilaisilla. Henkilöllä voi olla myös matala odotusarvo elämälle, jolloin hän tulee toimeen pelkästään ravinnontarve tyydytettynä. Neljänä erikoistilanteena Maslowin tarvehierarkiateoriassa mainitaan tilanne, jossa henkilöllä on psykopaattisia taipumuksia, eikä yksilö kykene antamaan tai vastaanottamaan

rakkautta. Henkilöllä voi myös hetkellisesti olla aliarvotettuna jokin perustarpeista, esimerkiksi jos kyseinen tarve on ollut tyydytettynä pitkään, eikä sen tärkeyttä osata arvioida oikein. Kuudentena mainitaan tilanne, jossa henkilöllä on yhtäaikaisesti useampi tarve, jolloin hän ei tee mitään täyttääkseen kumpaakaan tarvetta. Viimeinen erityistilanne on silloin, kuin henkilön perustarpeet on tyydytetty ja henkilö pystyy halutessaan luopumaan kaikesta jonkin arvon tai ideaalin vuoksi. Tällaisen henkilön persoona kestää hyljeksimisen ja vainon kohteena olemisen. (Maslow 1987: 27.)

3.1.2. Herzbergin motivaatio- ja hygieniateoria

Herzbergin (1967: 113–114) motivaatio- ja hygieniateoria perustuu tyytyväisyyteen. Se soveltuu käytettäväksi työyhteisöissä ja organisaatioissa. Motivaatio- ja hygieniateorian kahdenlaisten tekijöiden motivoivat ominaisuudet poikkeavat toisistaan ja ovat toisistaan riippumattomia. Onnistuminen työssä, mahdollisuus ammatilliseen kasvuun, oppimisen kokemukset sekä tunnustus tehdystä työstä saavat työntekijät olemaan tyytyväisiä työhönsä. Näitä työn tekemiseen liittyviä tekijöitä kutsutaan motivaatiotekijöiksi.

Tyytymättömyyden tunteet työssä liittyvät työn tekemisestä erillään oleviin tekijöihin, joita kutsutaan hygieniatekijöiksi. Ne ovat työntekoa ympäröiviä olosuhteita koskevia tekijöitä, kuten valvonta, ihmissuhteet, fyysiset työolot, palkka, yrityspolitiikan ja hallinnon käytännöt, edut sekä työturvallisuus. Esimerkiksi epäoikeudenmukaisuus ja sekava työympäristö ovat tällaisia tapauksia. Riskien poistaminen työympäristöstä toimii ennaltaehkäisevänä toimenä ja vaikuttaa positiivisesti työviihtyvyyteen ja -tyytyväisyyteen. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1967: 113.)

Ihmisen perusolettamus on pyrkimys toteuttaa itseään elämän eri osa-alueilla. Työ on normaalisti yksi ihmisen suurimpia elämän osa-alueita. Hygieniatekijöillä ei ole potentiaalia myötävaikuttaa itsensä toteuttamista, mutta työssä tehdyistä suorituksista saatu palkinto puolestaan vahvistaa sitä. (Herzberg ym. 1967: 114.)

Motivaatio- ja hygieniaateoriassa työntekijöiden tarpeet jaetaan siis kahteen ryhmään, motivaatiotekijöihin ja hygientehtäviin. Ensimmäisessä, motivaatiotekijöiden ryhmässä, henkilökohtaista kasvua käytetään ammatillisen kehittymisen lähteenä. Toinen, hygientehtävien ryhmä, on olennainen perusta ensimmäiselle ryhmälle ja tämän lisäksi se liittyy oikeudenmukaiseen kohteluun työn korvauksessa, valvonnassa sekä työoloissa ja hallinnossa. Hygientehtävien tarpeisiin vastaaminen ennaltaehkäisee työtöyryyttä ja huonoa työn suorituskykyä, mutta se ei kuitenkaan motivoi yksilöä korkeaan työtöyryyteen tai ylimääräisiin ponnisteluihin työssä. (Herzberg ym. 1967: 114–115.)

3.1.3. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Herzbergin 1960-luvulta peräisin olevaa teoriaa voidaan pitää tuoreemman sisäisen ja ulkoisen motivaatioajattelun lähteenä. Sisäisessä ja ulkoisessa motivaatioajattelussa ihmisen oletetaan motivoituvan tekemisestä joko ulkoisesti tai sisäisesti. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan reaktiivista toimintaa. Se näkyy uhkiin vastaamisena ja selviytymisen kannalta oleellisena resurssien keräämisena. Tekeminen itsessään ei välttämättä ole mielekäästä. Se saattaa ehkä jopa tuntua pakkopullalta, mutta koska se on välttämätöntä, tulee se tehdä. Ulkoinen motivaatio on metaforallisesti keppi- ja porkkanamotivaatiota. Ulkoisten kannustimien kautta opitaan kuitenkin myös uusia käyttäytymismalleja. Ulkoinen tuki saattaa auttaa esimerkiksi löytämään myönteisen suhtautumisen yksilön itseensä tai johonkin tekemiseen. Se voi myös antaa voimavaroja muutoksen toteuttamiseen ja ylläpitämiseen. (Kangasniemi & Kauravaara 2016: 18; Martela & Jarenko 2014: 14)

Sisäinen motivaatio on puolestaan proaktiivista. Se on luonnollinen motivaation lähde, jota ei voida luoda tyhjistä. (Granbom 1998: 15–16.) Sisäisessä motivaatiossa tekeminen on mielekäästä, johon hakeudutaan mukaan, riippumatta ulkoisesta palkkiosta. Ulkoinen motivaatio voi käynnistää käyttäytymisen muutosta, mutta sisäisen motivaation herääminen on edellytys pysyvälle käyttäytymisen muutokselle. Sisäinen motivaatio ei ole riippuvainen muiden antamasta hyväksynnästä tai palkinnosta. Tällöin yksilö kokee tekevänsä valintojaan vapaasti ja tuntee olevansa kykenevä toimimaan oman itsensä hyväksi. (Kangasniemi & Kauravaara 2016: 18; Martela & Jarenko 2014: 14.)

3.2. Liikkumaan motivointi

Liikkumaan motivointiin tarvitaan sisäistä motivaatiota, jotta se pysyisi pitkään yllä. Ulkoisilla motivointimenetelmillä saadaan kuitenkin yksilö kiinnostumaan uusista elämäntavoista. Uusien käyttäytymismallien oppiminen vahvistuu ulkoisten kannustimien, kuten positiivisen palautteen, innostamisen ja palkitsemisen kautta. (Kangasniemi & Kaura-vaara 2016: 18.)

Uuden aloittamisessa, varsinkin pitkäkestoisessa sellaisessa, motivaatio on tärkeää. Liikunnan vaikutukset nähdään parhaiten pitkällä aikavälillä, joten liikkumaan motivoitumista pidetään elämäntapamuutoksena. Marcus ja Forsyth (2003: 13) ovat kehittäneet mallin, jossa tarkastellaan motivaatiota yksilön valmiudesta muutokseen (stages of motivational readiness for change model) viiden eri tason avulla. Mallissa keskitytään fyysisen aktiivisuuden muutoksen motivoimiseen sekä käyttäytymisen muutokseen. He ovat kehittäneet tämän mallin Prochaskan ja DiClementen muutoksen tasoista. Motivoivan muutosvalmiuden tasojen mallissa tiedostetaan, että pitkäkestoisessa käyttäytymisen muutoksessa motivaation tasot vaihtelevat. Mallissa esitetään muutoksen viisi tasoa, joiden välillä pitkäkestoisessa muutostavoitteessa yksilö liikkuu. Fyysisen aktiivisuuden muutoksessa ensimmäisellä tasolla olevia kutsutaan passiivisiksi. Tämän tason yksilöt eivät edes ajattele muuttuvansa aktiivisemmaksi. Seuraavalla tasolla olevat yksilöt ovat passiivisia, mutta ajattelevat aktivoituvansa enemmän. Tämän tason henkilöt miettivät ajatuksen tasolla muutosta passiivisesta aktiivisemmaksi. Kolmannen tason yksilöt liikkuvat vähän, mutta eivät suositusten mukaan. Tämän tason henkilöt eivät kuitenkaan aio lisätä aktiivisuuttaan. Neljännen tason yksilöt liikkuvat suositusten mukaisesti. He ovat kuitenkin vasta aloittaneet aktiivisen liikkumisen, jolloin fyysinen aktiivisuus ei ole vielä kehittynyt elämäntavaksi, kuten viidennen tason yksilöillä. Viides taso on niin kutsuttu tavoite, jolloin fyysisestä aktiivisuudesta on tullut osa arkea ja se on elämäntapa. (Marcus & Forsyth 2003: 12–13.)

Mallin vaiheet ovat syklisessä muodossa, koska usein pysyvässä elämäntapojen muutoksessa liikutaan välillä taaksepäin. Yksilön suunta on kohti viidettä tasoa, jonne päästään yksi taso kerrallaan. Liian nopealla harppomisella, esimerkiksi tasolta kaksi suoraan neljännelle tasolle hyppäämisellä, on suurempi riski päätyä taaksepäin kuin kehittyä edelleen viidennelle tasolle. Tavoite on kuitenkin motivoida jatkamaan taantumista huolimatta. (Marcus & Forsyth 2003: 14.)

Forsberg, Holmberg ja Woxnerud (2004: 56–57) ovat kirjassaan *Träna din kondition* koonneet motivaation ylläpitämiseen ohjeita liikkumaan aloitteleville. Liikkumaan motivoimisessa tulee huomioida se, että jossain vaiheessa motivaatio saattaa laantua ja eteneminen pysähtyy tai taantuu, kuten edellä kerrotussa mallissa huomasimme. Motivaatiovinkeistä tärkein on tiedostaa mahdolliset takapakit ja käsitellä niitä myönteisellä tavalla. Vastoinkäymisiin tulee varautua ja tiedostaa, että niitä tulee. Jos motivaatio katoaa hetkeksi tai ei ole ehtinyt kuntoilla viikkoon, tulee vain palata takaisin sitten, kun on aika taas jatkaa siitä, mihin jäi. Yksilön tulee muistaa, että epäonnistumiset ovat normaaleja ja kuuluvat asiaan, mutta niistä selvitään jatkamalla eteenpäin. (Forsberg ym. 2004: 57.)

Kuntoilun aloittaessa tulisi myös saada itsensä nähtyä kuntoilevana henkilönä. Vinkkinä ehdotetaan laittamaan muistutukseksi tästä esille esimerkiksi jääkaapin oveen kuva itsestään pyöräilemässä tai lenkkeilemässä kuntoiluvaatteet päällä. Tämä saa yksilön näkemään itsensä kuntoilijana ja muistuttaa, että kuntoilu on osa arkea. Alussa tulisi myös kirjoittaa ylös, mitä hyötyä kuntoilusta on yksilölle itselleen. Joillekin se saattaa olla painon pudotus tai sen ylläpito, toiset hakevat kuntoilusta jaksamista ja hyvää oloa. Tärkeää on, että innostava tekijä on oma henkilökohtainen syy, jotta se vaikuttaisi positiivisesti motivaatioon. (Forsberg ym. 2004: 56.)

Kuntoilun aloittamisessa tärkeää on aloittaa rauhassa. Tällöin keho pysyy mukana muutoksessa, eikä säikähdä liian räväkkää aloitusta. Kuntoilusta voi tehdä tehokkaampaa, pidempikestoisempaa ja rankempaa pikkuhiljaa, jolloin voi huomata myös omaa kehitystä. Oma kehittyminen motivoi pääsemään seuraavalle kehitysasteelle. Kuntoilun aloittami-

sesta olisi hyvä kertoa työkavereille ja ystäville, jotta yksilö saa kuntoilun osaksi arkipuheenaiheita. Parasta olisi löytää saman henkisiä ystäviä ja työtovereita, tai saada joku heistä myös innostumaan kuntoilun aloittamisesta. (Forsberg ym. 2004: 57.)

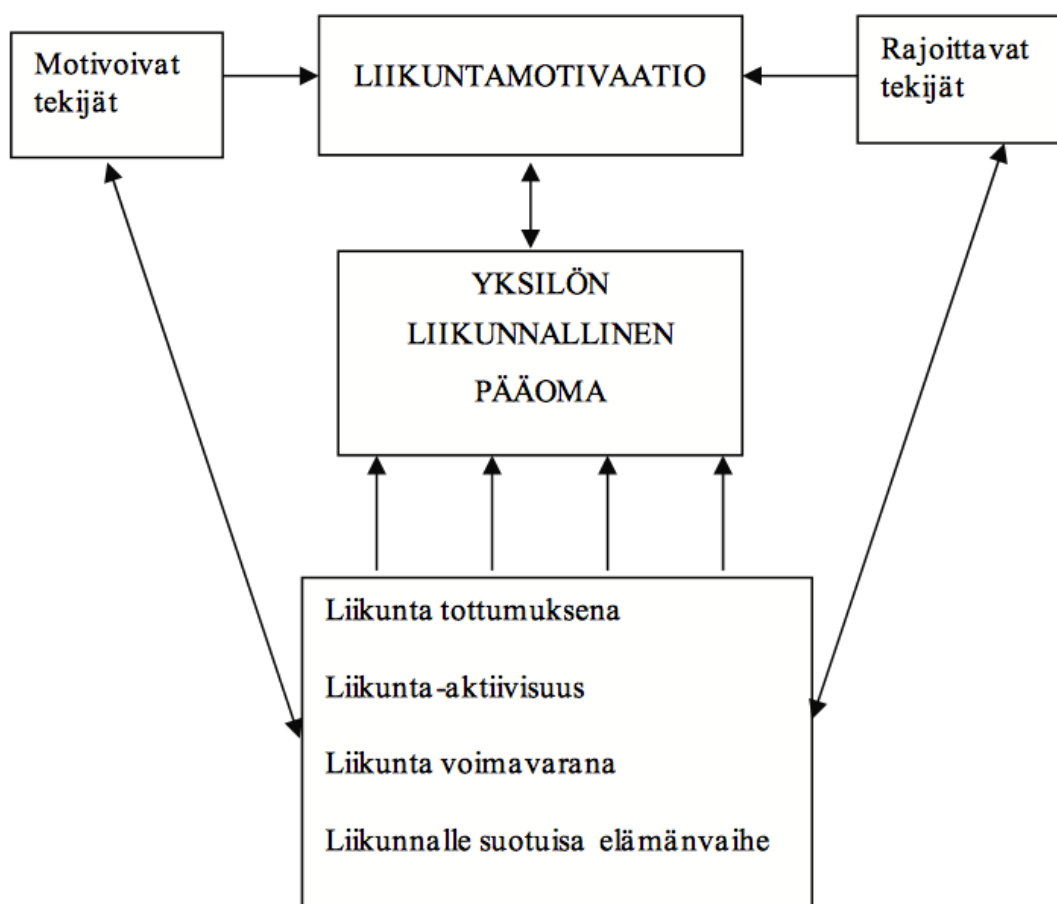
Ajatukset työstä, perheestä ja ihmissuhteista tulisi jättää kuntoilun ajaksi ja pitää kuntoiluun käytettävää hetkeä ”omana aikana”. Kuntoilevan ihmisen tulisi pyrkiä antamaan ajatusten leijua rauhassa, eikä yrittää ratkaista samalla ongelmia. Ihmisen tulisi keskittyä vain positiiviseen ja hyvään tunteeseen kehossaan, jonka liikunta tuottaa. (Forsberg ym. 2004: 57.)

Tärkeää on myös, että kuntoilija asettaa realistiset tavoitteet. Omat mahdollisuudet tulisi huomioida suunniteltaessa kuntoiluun käytettävää aikaa. Yksilön tulisi ottaa huomioon myös taloudelliset resurssit sekä sen hetkinen perhetilanne. Jos havittelee liian suuria kuntoilumääriä tai liian haastavia menetelmiä, motivaatio saattaa lopahtaa hyvinkin nopeasti. Kuntoilun aloittamisen tulisi kuitenkin johtaa pitkään projektiin, jopa loppuelämän kestäväksi elämäntavaksi. Liian suurilla määrillä aloittaminen tai kuntoilun negatiivinen vaikuttaminen elämän muihin osa-alueisiin ei ole tarkoituksena. Ihmisen tulee kuunnella kehoaan. Kun asettaa realistisia pienempiä tavoitteita ja yltää niihin, vaikuttaa se positiivisesti motivaatioon jatkaa ja saavuttaa seuraavia tasoja. (Forsberg ym. 2004: 57.)

Viimeisenä vinkkinä mainitaan, että uuden elämäntavan aloittaminen loma-aikana on helpompaa kuin keskellä kiireistä arkea. Loma-aikana ei ole muita paineita tai muita velvollisuuksia, kuten työ tai opiskelu, jolloin pystyy keskittymään uuteen asiaan kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi, jos yksilö on lähdössä lomalle, voi yrittää tehdä lomasta aktiivisemmän kuin ennen. Voi osallistua esimerkiksi patikointiretkelle, uida enemmän tai liikkua muuten enemmän ja monipuolisemmin loman aikana. (Forsberg ym. 2004: 57.)

Eveliina Korkeakangas (2010: 39) kertoo väitöskirjassaan liikuntamotivaation muodostuvan liikunnallisesta pääomasta. Liikunnan pääoma muodostuu neljästä toisiinsa vaikuttavasta osa-alueesta; liikunta-aktiivisuus, liikunta tottumuksena, liikunta voimavarana sekä elämäntilanteen kokeminen liikkumiselle suotuisana. Väitöskirjan mukaan motivoitumiseen vaikuttavat tekijät rakentavat jokaiselle yksilölle oman liikunnallisen pääoman, josta

yksilö voi löytää voimavaroja liikkumiseen. Liikunnallisen pääoman tekijät vaihtelevat ja muuttuvat eri elämäntilanteissa, koska niihin vaikuttavat myös liikkumista motivoivat ja rajoittavat tekijät. Kuviossa 3. on liikuntamotivaatio havainnollistettu yksilön liikunnallisen pääoman kautta. Se tarjoaa väitöskirjan mukaan hyvän työvälineen elintapaohjaukseen sekä liikuntaneuvontaan. (Korkiakangas 2010: 53.)



Kuvio 3. Liikunnallisen pääoman kertymiseen vaikuttavat tekijät (Korkiakangas 2010: 39).

Väitöskirjan mukaan oman itsensä vuoksi liikkuminen kasvattaa liikunnallista pääomaa. Pääoman kasvaessa motivaation on mahdollista vahvistua. Liikunnallinen aktiivisuus, mielihyvä sekä henkinen hyvä olo ylläpitävät liikkumisen innostusta. Liikunta voidaan

kokea henkisen lisäksi myös fyysisenä voimavarana. Liikkumista rajoittavia fyysisiä tekijöitä ovat uupumus sekä terveydentilan alentuminen, joten liikunnan avulla voidaan välttää uupumusta, lievittää sairauden oireita, säilyttää ja edistää liikuntakykyä sekä ennaltaehkäistä sairauksia. (Korkiakangas 2010: 54, 57–58.)

4. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

4.1. Tutkimusmenetelmän ja aineiston kuvaus

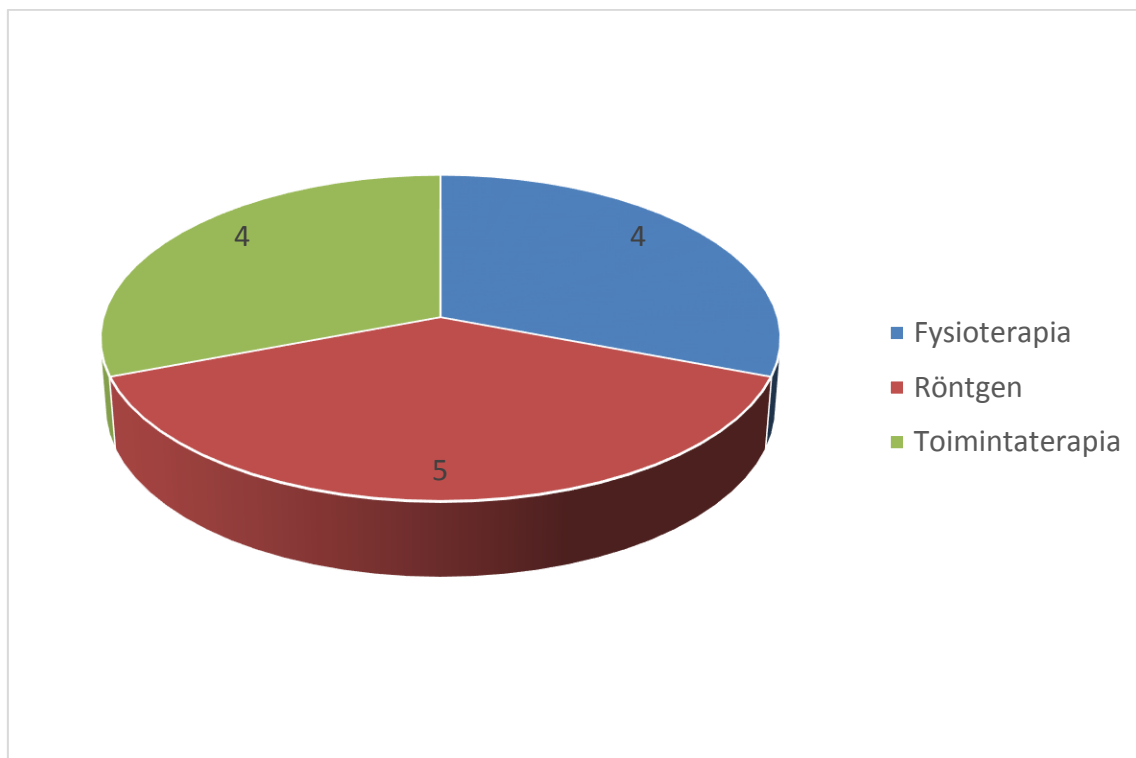
Tämä tutkimus sijoittuu suomalaiseen keskikokoiseen kaupunkiin ja sen kolmeen terveydenhoitoalan yksikköön. Tutkimuskysymykset olivat; minkälainen rooli liikunnalla on työhyvinvoinnin ylläpitäjänä sekä miten työyhteisössä motivoidaan ylläpitämään työntekijöiden fyysistä kuntoa. Kaupungin terveydenhoitoala on hyvin laaja, joten tutkimus rajattiin koskemaan kaupungin fysioterapian, röntgenin ja toimintaterapian yksiköitä. Tutkimuskohteena olevat yksiköt valikoituivat johtavan ylihoitajan kautta.

Tutkimuksella on aina jokin tietty tarkoitus ja tehtävä, joka ohjaa tutkimusstrategian valinnassa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 133). Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustieto kerätään suoraan ihmisiltä, jolloin tutkittavien ääni pääsee paremmin kuuluviin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010: 163). Laadullisessa tutkimuksessa olennaista on myös todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavan kohteen kokonaisvaltaiseen tarkasteluun pyrkiminen. Pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään todentaa jo olemassa olevaa tietoa. (Hirsjärvi ym. 2007: 157.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli pyrkimys saada tutkittavien mielipiteet ja subjektiiviset kokemukset esiin. Sen ajateltiin onnistuvan parhaiten laadullisen tutkimuksen avulla. Laadullinen tutkimus ei etsi molemminpuolisia yhteyksiä tai säännönmukaisuuksia ja korrelaatioita, vaan sen tarkoituksena on ennemminkin etsiä ymmärrystä ja selittää tutkittavaa aihetta (Hirsjärvi ym. 2007: 135, 2009: 182). Laadullisessa tutkimuksessa se, millainen henkilön käsitys on ilmiöstä, minkälaisia merkityksiä tarkasteltavalle ilmiölle annetaan tai millaisia keinoja tutkimuksessa käytetään, vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2009: 20). Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ei soveltunut tutkittavan aiheen tutkimiseen, koska määrällisessä tutkimuksessa tavoitteena on usein mitata ja löytää tilastollisia säännönmukaisuuksia (Hirsjärvi ym. 2007: 176).

Aineiston keräämisen menetelmiä mietittäessä todettiin, että liikunnan rooli ja liikkumaan motivoinnin kokemukset saadaan parhaiten esiin kysymällä asiaa niiltä, jotka ovat joka-päiväisessä arjessa aiheen kohteena. Tästä syystä tutkimuksen aineisto kerättiin ennalta valittujen yksiköiden työntekijöiltä sekä heidän lähiesimiehiltään. Yksiköiden lähiesimiehet osallistuvat työntekijöiden rinnalla päivittäiseen asiakastyöhön, joten myös he ovat osana työyhteisön arkea päivittäin. Tutkimuksen aineistonhankintamenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu. Se toteutettiin yksilöhaastatteluna. Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa kysymysten teemat ovat haastateltavilla tiedossa haastatteluhetkellä. Olennaista on kuitenkin, ettei kysymyksille ole määritelty minkäänlaista ennakkomuotoa tai -järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2007: 203.)

Haastattelun teemat ja alustavat haastattelukysymykset (Liite 2) lähetettiin esimiehille etukäteen, jolloin haastatteluun osallistuvat pystyivät halutessaan käydä niitä läpi myös ennen haastatteluun osallistumista. Teemoina oli kolme pääkysymystä sekä apukysymyksiä, joilla avattiin enemmän pääkysymyksiä. Teemat ja apukysymykset olivat koko haastattelun ajan haastateltavien käytössä.



Kuvio 4. Haastateltavien jakauma

Tutkimuksen tavoitteena oli saada sekä työntekijöiden että lähiesimiesten äänet kuuluviin. Yksiköiden lähiesimiehille lähetettiin etukäteen saatekirje alustavan haastattelurunon mukana, jotka pyydettiin toimittamaan eteenpäin yksikön työntekijöille. Haastatteluun osallistui yhteensä 13 työyhteisön jäsentä, joista kolme olivat jokaisen yksikön lähiesimiehiä. Tutkimukseen osallistumisen kerrottiin olevan vapaaehtoista, joten kaikki haastatteluun osallistuneet halusivat olla osana tutkimusta. Haastateltavien määrä jakautui Kuvion 4 mukaisesti. Fysioterapian ja toimintaterapian yksiköistä osallistui kummatkin kolme työntekijää lähiesimiesten lisäksi ja röntgenistä yhteensä viisi vastaajaa lähiesimies mukaan laskettuna. Haastatteluun osallistui röntgenin yksiköstä 83 %, toimintaterapian yksiköistä 67 % ja fysioterapian yksiköstä 24 % työntekijöistä.

Haastattelut suoritettiin vuoden 2017 elokuussa. Lähiesimiehet olivat aktiivisesti apuna, ja heidän kautta haastattelupaikat ja -ajat sovittiin mutkattomasti. Kaikki haastattelut nauhoitettiin Vaasan yliopistolta lainatulla nauhurilla. Jokainen haastateltava oli tietoinen haastattelujen nauhoittamisesta. Haastatteluun osallistuville kerrottiin, että haastattelut ja

vastanneiden nimiluettelo tulevat vain tutkijan ja tutkimuksen tarkastajien käyttöön, eikä sitä luovuteta kolmannelle osapuolelle. Näin korostettiin tutkimukseen osallistumisen luottamuksellisuutta ja vastaajan tunnistamattomuutta. Haastatteluun osallistuneista kaksi vastasi muulla, kuin suomen kielellä. Kaikki vastaukset käännettiin analyysissä suomen kielelle, ettei vastaajia pystytä tunnistamaan. Myös tuloksissa mainitut suorat lainaukset on käännetty kaikki suomen kielelle tunnistamattomuuden vuoksi.

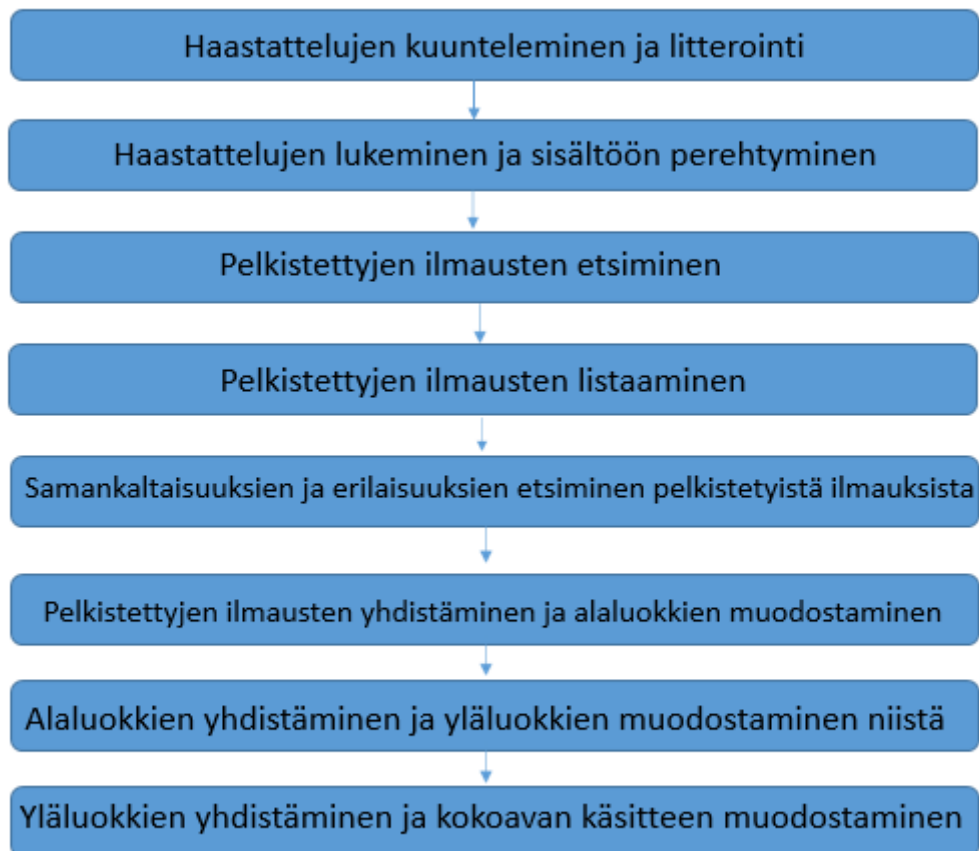
Haastattelut litteroitiin välittömästi jokaisen haastattelun jälkeen. Nauhoitteet poistettiin laitteesta ohjeiden mukaisesti heti litteroinnin valmistuttua. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 48 sivua. Jokainen haastattelu oli kestoaltaan eri pituinen. Puolet haastatteluista kesti noin 20 minuuttia ja osassa aikaa kului noin 30 minuuttia.

4.2. Tutkimusaineiston analyysi

Tieteellisessä tutkimuksessa empiriasta saatuja havaintoja ei itsessään pidetä tuloksina, vaan ennemminkin johtolankoina. Tästä syystä tarvitaan teoreettinen viitekehys, josta tutkittavaa ilmiötä lähdetään tarkastelemaan. (Alasuutari 2011: 78–79.) Tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on selkeyttää saatua aineistoa. Sen tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa usein analysoidaan tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa, koska aineistoa kerätään useaan otteeseen. (Hirsjärvi ym. 2007: 218; Tuomi & Sarajärvi 2009: 108.) Tavallisimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät ovat diskurssianalyysi, keskusteluanalyysi, sisällönerittely, teemoittelu ja tyypittely (Hirsjärvi ym. 2007: 219). Hyödynsin tässä tutkimuksessa teemoittelua ja käytin haastattelussa käytettyjä teemoja apuna analysoidessani tutkimusaineistoa. Teemat olivat liikunnan rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä, fyysistä kuntoa ylläpitävä toiminta organisaatiossa sekä fyysisen kunnan ylläpidon motivointi organisaatiossa.

Laadullista aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena. Se koostuu Alasuutarin (2011: 38) mukaan kahdesta eri vaiheesta; havaintojen pelkistämisestä sekä arvoitusten ratkaisemisesta. Havaintoja pelkistäessä tarkastellaan niitä tietyistä teoreettis metodologisesta

näkökulmasta. Pelkistäessä raakahavaintoja yhdistellään harvemmaksi havaintojen joukoksi. Arvoitusten ratkaisemisen vaihetta kutsutaan myös tulosten tulkinnaksi. Sillä tarkoitetaan sitä, että tuotettujen johtolankojen ja saatavilla olevien vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tarkasteltavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011: 38–40, 44.)



Kuvio 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (mukaiillen Tuomi & Sarajärvi 2009: 109).

Tämän tutkimuksen analyysissä noudatettiin aineistolähtöisessä laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysin kolmivaiheista prosessia. Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi, eli pelkistäminen. Toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan, eli ryhmitellään.

Kolmannessa vaiheessa luodaan teoreettiset käsitteet. Käytin prosessin etenemiseen aineistolähtöisen sisällönanalyysin kahdeksaa vaihetta (kts. Kuvio 5). (Tuomi & Sarajärvi 2009: 108.) Ensimmäisessä vaiheessa aineisto litteroidaan. Tämän tutkimuksen haastattelut litteroitiin seuraavan päivän kuluessa haastattelusta, jolloin haastattelutilanne oli yhä tuoreessa muistissa. Tämän jälkeen haastatteluja luettiin ja perehdyttiin enemmän niiden sisältöön. Kun aineistoon oli perehdytty paremmin, pystyi myös keräämään toistuvia asioita ja kommentteja eri teemoista, eli etsiä ja alleviivata pelkistettyjä ilmauksia ja listata niitä. Seuraavaksi etsittiin pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, jonka jälkeen ne yhdistettiin ja muodostettiin alaluokiksi. Seitsemännessä vaiheessa yhdistettiin alaluokkia, joista muodostettiin yläluokkia. Viimeisessä vaiheessa yläluokat yhdistettiin ja muodostettiin kokoavat käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 109.)

5. TUTKIMUSTULOKSET

Käytän tutkimustulosten esittelemisessä apuna puolistrukturoidussa haastattelussa käyttämiä teemoja selkeyttääkseni tulosten ymmärrettävyyttä. Lainaukset ovat suoria, joista osa on käännetty suomen kielelle tunnistamattomuuden varmistamiseksi.

5.1. Liikunnan rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä

Tutkittavien yksiköiden jäsenet olivat ammattinsakin puolesta hyvinvoinnin ammattilaisia. Suuri osa vastanneista piti säännöllisesti huolta fyysisestä kunnostaan, osa hyvinkin aktiivisesti. Monen vastauksesta selveni, että heidän koulutustaustansa antaa hyvät eväät liikunnan ja fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Koulutustaustan kerrottiin myös auttavan tiedostamaan liikunnan tärkeyden ja sen huomioimisen osana työhyvinvointia, vaikka itse ei juuri sillä hetkellä aktiivisesti liikkuisikaan. Myös hyötyliikunta osattiin nähdä osana liikuntatottumuksia, ja se mainitaankin lähes jokaisessa vastauksessa.

”se on melkein päin, että en helpolla jätä välistä salilla tai jumpassa käyntiä, koska siitä tulee niin hyvä fiilis, ja se on niin suuri osa mun arkea”

”Voisin kuvitella, että tää on ihan opiskelemalla opittu. Me tiedetään jo itsestään selvästi et se hyödyttää ja siihen sen takia kannattaa osallistua ja pitää itensä hyvässä kunnossa. Koska justinsa se, että sitähan me töissä asiakkaille ja potilaille sanotaan”

Kysymykseen, kuinka liikunta mielestäsi vaikuttaa työhyvinvointiin, saadut vastaukset olivat pääsääntöisesti samassa linjassa toistensa kanssa. Vastauksissa korostui vastanneiden omat henkilökohtaiset kokemukset liikunnan positiivisista vaikutuksista. Tällaisia mainittiin muun muassa työssäjaksaminen, työliikkeiden hallinta, iloisuus ja pirteys, tehokkuus sekä stressinsietokyky. Myös onnistumisen tunteet ja haasteiden helpompi vastaanottaminen sekä liikunnan merkitys vastapainona työlle ilmenivät useassa vastauksessa. Liikunnan vaikutusten arveltiin vaikuttavan myös sairauspoissaoloihin, vaivojen syntyyn, nivelten kuntoon, rentoutumiseen ja fyysisen lisäksi korostettiin myös sen hen-

kisen työhyvinvoinnin positiivisia vaikutuksia. Liikunnan henkisten ja fyysisten vaikutusten uskottiin kulkevan käsi kädessä. Lisäksi erikseen mainittiin ryhmäliikuntatunneilla saatu yhdessä liikkumisen ilo, joka koettiin positiivisena vaikutuksena. Liikunnan vaikutusta pidettiin yhtenä olennaisimmista vaikuttavista tekijöistä terveydenhoitoalan työhyvinvointiin, koska työtä ei haastateltavien mukaan pysty tekemään huonossa fyysisessä kunnossa.

”Kyllä tää on aika semmonen liikkuvainen työ. Meillä on aika tiheesti täällä noita potilaita ja tässä kävellään, seisotaan ja välillä istutaan ja sitten nostetaan, kannetaan...ja jos ois askelmittari niin tulisi aika monta askelta per päivä.”

”...varsinkin kun on iäkkäämpiä asiakkaita tai sellasia, niin joutuu niitä nostamaan ja sillä tavalla mun mielestä sillä (fyysinen kunto) on aika iso merkitys.”

Vastaajat pitivät yksimielisesti erittäin tärkeänä sitä, että organisaatiossa huolehdittaisiin työntekijöiden fyysisen kunnan ylläpitämisestä. Tietoisuus liikunnan tärkeydestä osana työhyvinvointia, sekä omat henkilökohtaiset kokemukset liikunnan positiivisista vaikutuksista, saivat vastaajat korostamaan myös työnantajan vastuuta pitää työntekijöiden fyysisestä kunnosta huolta. Vastanneista melkein jokainen mainitsi, että heidän joka-päiväisessä työssä tarvitaan hyvää fyysistä kuntoa. Fysioterapeuttien, toimintaterapeuttien ja röntgenhoitajien työ on suurelta osin fyysistä päivittäin, koska osaa asiakkaista pitää nostaa, kantaa, siirtää tai muuten avustaa liikkumaan. Myös asentojen ja liikkeiden näyttämässä asiakkaalle tulee työntekijän itse kyetä tekemään liikkeet oikein. Osastonsihteerin työ on enimmäkseen istumatyötä, mutta varsinkin silloin mahdollisuus pitää taukoja istumatyöstä koettiin hyvin tärkeäksi. Tämä tuli esiin myös muiden, kuin vain osastonsihteerien vastauksissa. Työyhteisöissä oltiin huolissaan kaikkien työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnista, riippumatta ammattinimikkeestä, työnkuvasta tai työn fyysisyydestä.

Kysyttäessä arvosanaa siihen, kuinka tärkeänä yksiköissä koettiin se, että organisaation tulisi huolehtia työntekijöiden fyysisen kunnan ylläpidosta liikunnan avulla, sai kiitettävän arvosanan. Keskiarvosanaksi tuli 8,6 asteikolla yhdestä kymmeneen. Sen tärkeyttä korostettiin juuri siksi, että tutkittavien yksiköiden työssä tulee olla fyysisesti vähintäänkin terveessä kunnossa. Silti korostettiin myös, että työpaikasta riippumatta työntekijöi-

den fyysisestä kunnosta huolehtiminen organisaation toimesta on erittäin tärkeää. Esi-
merkkinä mainittiin yksityisiä organisaatioita, jotka tarjoavat monipuolisia ja kannustavia
keinoja työntekijöiden liikunnan harrastamisen tueksi.

*”...tuollakin kun hoitohenkilökuntaa kattoo niin niil on yhdellä sun toisella selkä
jumissa tai kipeenä”*

Työntekijöiden fyysisestä kunnosta huolehtimista pidettiin tärkeänä myös siksi, että työn-
antajan koettiin hyötyvän enemmän siitä, mitä paremmassa kunnossa työntekijät ovat.
Työntekijöiden arveltiin olevan tehokkaampia ja pirteämpiä, jos heidän fyysinen kun-
tonsa on hyvä. Myös sitä, että työntekijöille mahdollistetaan pitää fyysisestä kunnosta
huolta, pidettiin erittäin tärkeänä, koska kaikilla ei välttämättä ole taloudellisesti mahdol-
lista harrastaa ilman työnantajan panostusta. Muutenkin koettiin työnantajan jonkinas-
teisten kannustamisien ja motivoimisen olevan hyvin tärkeää, oli se sitten tarjoamalla lii-
kuntamahdollisuuksia tai tukemalla taloudellisesti tai muilla ”porkkanoilla”. Lisäksi or-
ganisaation huolehtiminen työntekijöiden fyysisestä kunnosta koettiin lähettävän huoleh-
tivaa ja välittävää signaalia ylemmältä taholta työntekijöille. Sen ajateltiin kielivän siitä,
että työnantaja aidosti välittää ja on kiinnostunut työntekijöidensä voinnista ja aidosti ha-
luaa kannustaa liikunnan pariin huolehtimaan kunnosta. Myös työyhteisön kannustami-
sen tärkeys tuli esiin tämän teeman monessa vastauksessa. Usein se, että muutkin työnte-
kijät liikkuvat, kannustaa useampia työyhteisön jäseniä liikkumaan enemmän tai aloitta-
maan liikkumisen. Lisäksi työyhteisössä vallitseva positiivinen mielikuva liikunnasta ja
fyysisen kunnan ylläpidosta koettiin hyvin kannustavana ja motivoivana.

*”Kun joku sanoo et mä olin eilen jumpassa, mä olin salilla tai mä olin kävele-
mässä tai mä olin metsässä tai jotain tämmöstä, niin se niinku tuntuu positiiviselta
ja se on kannustavaa, et kuule, että muutkin liikkuu.”*

Fyysisen kunnan ylläpidosta huolehtimisen koettiin olevan kuitenkin myös työntekijän
oma henkilökohtainen asia ja vastuu. Ketään ei uskottu voivan pakottaa tekemään mitään,
mitä ei oikeasti ole pakko tehdä. Tästäkään huolimatta oikeanlaisen kunnosta huolehti-
miseen kannustamisen ja motivoimisen ei nähty olevan kuitenkaan missään nimessä hai-
taksi. Liiallinen tuputtaminen ja holhoava ote yrittäessä kannustaa liikkumaan koettiin

tehottomaksi tai jopa negatiiviseksi. Erilaiset houkuttimet, kuten porkkanat ja liikunta-mahdollisuuksien tarjoamiset koettiin kuitenkin erittäin kannustaviksi ja tehokkaiksi keinoiksi.

”Mun mielestä muutenkin liikkuminen on vähän sille omasta itsestään kiinni. Että toiset ei tykkää yhtään ja sille ei voi sitten yhtään mitään...eikä siihen voi oikeen mitään sanoa.”

5.2. Fyysistä kuntoa ylläpitävä toiminta organisaatiossa

Tutkittavat yksiköt kuuluvat keksikokoisen kaupungin työntekijöihin. Kaikille kaupungin työntekijöille kerrottiin olevan tarjolla liikuntaan innostavia liikuntatunteja ja ryhmiä. Kaupungin työntekijät voivat osallistua niihin joko veloituksetta tai pientä korvausta vastaan. Haastatteluissa mainittiin, että joka syksy alkaa ryhmäliikuntatunteja, joissa kaupungin työntekijät saavat käydä veloituksetta näyttämällä kaupungin työntekijäkorttia. Ryhmäliikuntatarjonnan kerrottiin olevan laaja ja monipuolinen. Vastajat uskoivat ryhmäliikuntavalikoimasta löytyvän jokaiselle halukkaalle omat kiinnostavat liikuntatuntinsa. Maksuttomien ryhmäliikuntatuntien lisäksi mainittiin, että kaupungin työntekijöille on olemassa myös pieni alennus esimerkiksi kaupungin uimahallilippuun. Tämän lisäksi joihinkin liikunnallisiin ryhmiin kerrottiin pääsevän kaupungin työntekijänä hieman edullisemmalla hinnalla.

Vastauksissa mainittiin kuntoremontti-projekti, johon voi työntekijä halutessaan hakea. Siihen kuitenkin kerrottiin olevan vähän vaikeampi päästä mukaan, koska halukkaita on yleensä enemmän kuin niitä, jotka lopulta pääsevät mukaan. Projekti on tarkoitettu kaikille kaupungin työntekijöille, ei pelkästään terveydenhoitoalan työntekijöille. Kuntoremontti-projektiin päässeiden kerrottiin saavan monipuolisen muutamasta päivästä viikkoon kestävät päivät kuntokeskuksessa. Projektissa kokoonnutaan kahdesti vuoden aikana kuntokeskukseen. Tapaamiset ovat ryhmissä, jotka koostuvat useiden eri ammattialojen työntekijöistä. Ryhmän koostumuksen kerrottiin vaikuttavan suuresti siihen, min-käläinen kokemus kuntoremontti-projektista saatiin. Jos ryhmässä oli hyvä ja kannustava

ilmapiiri, kokemus koko kuntoremontti-projektista kerrottiin olevan myönteisempi. Kuntoremontti-projektin arveltiin kuitenkin palveleman enemmän niin sanottuna viimeisenä toimena, ei niinkään ennaltaehkäisevänä toimintana. Haastatteluhetkellä vastanneista tuntui, että projektiin pääsee mukaan yleensä ne, joilla on jo valmiiksi joitain haasteita ja ongelmia kunnon ja terveyden kanssa. Terveyden ja hyvinvoinnin ammattilaisina vastaajat ajattelivat ennaltaehkäisevämmästä projektista olevan enemmän hyötyä työyhteisössä. Ennaltaehkäisevien toimien lisäksi tulisi kuitenkin olla myös kuntoremontti-projekteja. Sitä pidettiin hyvinkin tarpeellisena, koska osan koko kaupungin työntekijöistä tiedostettiin olevan keskivertoa huonommassa fyysisessä kunnossa, jolloin kuntoremontti-projektista olisi heille eniten hyötyä.

Tyky-tonni mainittiin monen haastateltavan vastauksessa kysyttäessä organisaation tämänhetkisistä projekteista ja toimista fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Tyky-tonnilla tarkoitetaan anottavaa, tietyille työyksiköille myönnettävää liikuntaan liittyvää korvausta tiettyyn ennalta perusteltuun toimintaan tai laitteeseen. Anomukseen tulee perustella monipuolisesti, miksi juuri tietyn yksikön tulisi saada se. Anomukseen tulee myös perustella, miten yksikössä käytettäisiin tyky-tonni hyödyksi ja kuinka sen arvellaan vaikuttavan yksikön hyvinvointiin. Lisäksi kerrottiin, että tyky-tonnin käyttöä seurataan, jotta sen käyttö menee oikeisiin tarkoitukseen. Tyky-tonnin mainitaan olevan kannustava ja motivoiva, koska yksikkö saa itse päättää, mihin sen haluaa käyttää. Lisäksi, koska se on rahallista korvausta, tulee tyky-tonnilla saadut edut yleensä käytetyksi. Harmilliseksi koetaan kuitenkin se, että sitä ei saa joka vuosi, eikä varsinkaan kaikki yksiköt. Osa vastaajista ei myöskään ollut varmoja, onko tyky-tonni enää käytössä, vai onko se poistettu kokonaan.

Liikuntailtapäivä mainittiin lähes jokaisessa vastauksessa. Työyhteisö saa käyttää vuodessa yhteensä neljä tuntia liikunnalliseen tekemiseen, joko yhdessä tai erikseen. Liikuntailtapäivän kerrottiin pidettävän lähes joka vuosi niin, että se järjestetään yhtenä iltapäivänä kaikki kertyneet neljä tuntia. Osalla yksiköistä liikuntailtapäiviä pidetään yhdessä koko yksikön kesken, jolloin liikuntailtapäivästä on myös yhteisöllistä ja sosiaalista hyötyä. Osassa yksiköistä työvuoroista ei voida samalla lailla poistua tai joustaa, jonka vuoksi jokainen työntekijä pitää liikuntailtapäivänsä yksikseen. Liikuntailtapäivä koettiin myös

yksittäin tehtynä erittäin hyväksi ja kannustavaksi toimeksi. Osan vastaajien mielestä neljän tunnin liikuntailtapäivää voisi viettää myös kahdessa osassa, jolloin sitä olisi enemmän vuoden aikana. Vastauksissa huokui myös kiinnostus lisätä tuntimääriä niin, että voisi useamminkin viettää liikuntailtapäivää tai –aamupäivää. Neljä tuntia vuodessa koettiin hyvin riittämättömäksi, jos mietti, että sen tarkoituksena on innostaa tai motivoida työyhteisön jäseniä liikkumaan.

”Onhan se ihanaa että pääset lähtemään käyttämään tunnit siihen liikuntaan. Mä tykkään kyllä ehdottomasti.”

Työyhteisön omilla internetsivuilla olevat nettiliikuntahaasteet mainittiin useassa vastauksessa. Nettiliikuntahaasteita kerrottiin olevan aina välillä, ei koko ajan. Niiden kerrottiin olevan joka päivälle tarkoitettu liikunnallinen liike, jossa haastetaan kaikki osallistumaan suorittamaan liikkeitä päivän aikana. Liikuntahaasteita mainittiin olleen aikaisemmin esimerkiksi lankutushaaste ja kyykkyhaaste. Liikuntahaasteen kerrottiin olevan hauska ja motivoiva, jos kaikki tai suurin osa työyhteisöstä siihen osallistuu. Haaste kuitenkin koettiin välillä vaikeaksi toteuttaa, kun ollaan yleensä yksin silloin, kun pystyisi irtaantumaan työpäivän aikana tekemään haasteliikkeitä. Sen sijaan mainittiin, että jos haasteen tekemiselle olisi esimerkiksi omalle yksikölle tietty kellonaika tai tietty tila, tulisi haasteeseen osallistuttua menestyksekkäämmin joka haastepäivä. Nettiliikuntahaaste koettiin tarpeeksi motivoivaksi, koska siihen ei ole pakko osallistua, mutta jos muutkin työyhteisön jäsenet osallistuvat, osallistuu itsekin helpommin.

”No joskus on ollut kans netissä sellasia erilaisia et pitää tehdä esim. kyykkyjä eka päivä ja siis tämmösiä viikkohaasteita. Et se on ollu aika hauska.”

Jumppasalin käyttö osalle työyhteisöstä mainittiin niiden yksiköiden vastauksissa, jotka saavat jumppasalia käyttää. Kuntosalin kerrottiin olevan pieni, jonka arveltiin rajaavan käyttäjäkuntaa. Jumppasalia saa käyttää tietyt yksiköt määrättyinä päivinä viikossa työpäivän päätteeksi. Päiviä on kaksi viikossa, eikä niinä päivinä ole asiakaskäyntejä iltapäivästä, jolloin salin käyttäminen on mahdollista. Kuntosalin käytön kerrottiin olevan täysin omaehtoista, eikä sitä saa käyttää työaikana. Salin käyttöönotto on ollut oma-aloitteista sitä käyttävien yksiköiden kesken, eikä ideaa ole saatu ylemmältä johdolta. Salin arveltiin kuitenkin palvelevan muitakin yksiköitä, eikä vain niitä muutamia, joilla se oli

nyt käytössä. Salin kerrottiin olevan kuitenkin joka päivä illasta tyhjillään, jolloin sitä voisi hyödyntää enemmänkin koko talossa työskentelevälle työntekijöille.

Osa vastaajista kertoi, että he saavat työpäivän aikana pitää taukojumppataukoja niin halutessaan tai tarvitessaan. Toinen puoli vastaajista taas ei tiennyt, saako työaikana tehdä mitään taukojumppia muulloin, kuin omilla kahvitauoilla tai ruokatauoilla. Taukojumppasta kerrottiin, että muutaman kerran vuodessa myös terveystieteen opiskelijoita tulee pitämään yksiköille taukojumppatuokioita. Niitä kerrottiin olevan yhdestä kahteen kertaan vuodessa, mutta ne saivat harvoista kerroistaan huolimatta paljon positiivista palautetta. Toimistotyöntekijöillä kerrottiin olevan käytössään myös CD-levy, jossa ohjeistetaan taukojumppakäytäntöjä. Ongelmallisena kuitenkin koettiin tilat, missä voi taukojumppaa pitää. Taukojummat ja venyttelyt työpäivän keskellä saivat paljon positiivista palautetta. Kerrottiin jopa huomaavan eroja päivissä, onko tehnyt venytys- tai taukojumppaliikkeitä vai ei. Taukojumppiin ja venyttyshetkiin ei koettu jäävän joka päivä aikaa, mutta silloin kun ehtii niitä tehdä, koettiin sen vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen, vireyteen ja kehon hallintaan.

Työmatkat ja niiden vaikutus liikunnallisina menetelmin tehtynä koettiin myös hyväksyttäväksi vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen kuntoon. Kerrottiin, että organisaatiolta on ollut kyselyä pyöräteiden kunnosta, joten työmatkojen taittamisen kävellen tai pyörällä arveltiin tiedostettavan myös organisaation johdon mielestä yhdeksi hyväksi keinoksi vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen kuntoon. Reittien kuntokyselystä huolimatta teiden kerrottiin olevan talvisaikaan välillä niin huonossa kunnossa, ettei olisi voinut lenkkeillä kävellen tai pyörällä työmatkoja. Pyörä- ja kävelyteiden tiedettiin kuitenkin olevan yleensä hyvässä kunnossa ja niitä on melkein jokaiseen ilmansuuntaan, joten niiden entistä parempi kunnossapito voisi edesauttaa työntekijöitä käyttämään enemmän läpi vuoden liikunnallisia menetelmiä työmatkoihin.

”Meidän kaupungilla on todella paljon pyöräteitä, kävelyteitä ja on eri mahdollisuuksia esim. on kuntoliikuntaratoja ja metsäpolkujen varrella on kuntoilutelineitä, joissa voi treenata.”

Haastateltavat kertoivat, että neljän tunnin liikuntailtapäivänä kerran vuodessa suoritettava liikunta on ainut, jonka työntekijät saavat tehdä työaikana. Pienistä taukojumpista ei oltu täysin varmoja, saako niitä tehdä silloin, kun on mahdollista, vai tulevatko nekin sisältyä kahvitaukoihin tai ruokataukoon. Työmatkaliikunta, kuntosalin käyttö, kaupungin tarjoamiin ryhmäliikuntatunteihin osallistuminen sekä tyky-tonnin käyttö tulee tapahtua omalla vapaa-ajalla. Myös kuntoremontti-projektiin osallistuminen tapahtuu omalla ajalla.

Osa vastaajista ei osannut mainita kovinkaan montaa menetelmää, joilla työntekijöiden kunnosta pidetään tällä hetkellä organisaatiossa huolta. Vastaajat arvelivat tämän johtuvan osittain siitä, että heillä itsellään on jo niin paljon omia harrastuksia ja kiinnostuksia liikuntaa kohtaan, jolloin työpaikan tarjoamia menetelmiä ei ole tullut edes ajatelleeksi, eikä näin olleen hyödynnetyksi. Informaation puute kuitenkin huokui vastauksista. Missään ei ainakaan kovin aktiivisesti kerrota mainostettavan mahdollisuuksia tai menetelmiä, joita työntekijät voisivat hyödyntää huolehtiessaan fyysisestä kunnosta. Henkilökunnan tulee itse olla aktiivinen ja etsiä tietoa työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista.

”Ja jos mä en tiedä, niin saattaa varmaan olla moni muukin, joka ei myöskään tiedä, ja joka siitä ehkä hyötyis.”

5.3. Fyysisen kunnan ylläpidon motivointi organisaatiossa

Vastaukset kysymykseen, kuinka organisaatiossa motivoidaan työntekijöitä ylläpitämään kuntoaan, olivat hyvin saman suuntaisia keskenään. Maksuttomat ryhmäliikuntatunnit, joita voi halutessaan hyödyntää, koettiin motivoivina tekijöinä. Sillä koettiin viestittävän organisaation ylempien johtotahojen tiedostavan liikunnan positiiviset vaikutukset työntekijöiden jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Ryhmäliikuntatunnit koettiin myös monipuolisiksi ja uskottiin, että jokaiselle halukkaalle löytyisi valikoimasta oma ryhmäliikuntatuntinsa. Myös pientä maksua vastaan pidettävät ryhmäliikuntatunnit koettiin motivoiviksi menetelmiksi. Tarpeeksi pienen osallistumismaksun arveltiin houkuttelevan osallistumaan sellaisillekin liikuntatunneille, joita ei ole ennen ajatellut edes kokeilla.

Vastauksista ilmeni, ettei tunneille osallistumista kuitenkaan erikseen motivoida. Liikuntavaihtoehtoista kerrottiin olevan informaatiota organisaation internetsivuilla ja joillekin oli tulostettu kahvihuoneeseen valikoimat esille, mutta muuten mainostaminen, kannustaminen tai motivoiminen osallistumaan koettiin olevan vähäistä, jopa olematonta. Varsinkaan niitä, joita osallistuminen eniten hyödyttäisi, ei tiedetty ohjattavan tai kannustettavan osallistumaan. Osallistumista ei myöskään arveltu seurattavan millään tasolla. Ei esimerkiksi uskota tiedettävän, kuinka moni esimerkiksi tutkittavista yksiköistä osallistuu kaupungin tarjoamiin ryhmäliikuntatunteihin. Haasteeksi koettiin myös se, että ryhmäliikuntatunnit ovat vain ydinkaupungin alueella, ei viereisillä paikkakunnilla. Moni kyseessä olevan kaupungin työntekijöistä asuu viereisillä paikkakunnilla, joten kynnyks lähteä kotiin pääsyn jälkeen taikaisin keskustaan ryhmäliikuntatuntia varten koettiin suureksi.

”no ei meitä kai kukaan motivoi osallistumaan, et se on kyllä ihan oma intressi.”

Osassa yksiköistä kerrottiin olevan niin kutsuttu liikuntavastaava, joka huolehtii siitä, että kaupungin tarjoamat liikuntaedut ovat yksikön tiedossa. Tällaista valittua henkilöä ei kuitenkaan ilmennyt kaikkien yksiköiden vastauksissa. Se kuitenkin koettiin motivoivana tekijänä, koska ilman tarpeellista informaatioita tarjolla olevista kampanjoista ei niistä välttämättä oltaisi tietoisia.

Lähes jokaisessa vastuksessa motivoivaksi tekijäksi mainittiin työyhteisön kannustaminen omassa yksikössä. Työntekijöiden kerrottiin käyvän samoissa jumpissa, samaan aikaan salilla tai houkuttelevat toisiaan mukaan tunneille ja liikkumaan. Lisäksi työpaikalla kerrotaan työyhteisön kesken jaettavan tietoa liikuntamenetelmistä tai keinoista, joita on tullut kokeiltua tai joita haluaisivat käydä kokeilemassa. Työyhteisössä kerrottiin kannustamalla motivoivan toinen toistaan. Työyhteisössä lähes kaikki liikkuvat, osa hyvinkin aktiivisesti, joten liikunnalliset aiheet ovat muutenkin osana kahvipöytäkeskusteluja. Yksiköissä vallitseva hyvä yhteishenki koettiin myös tärkeäksi voimavaraksi työhyvinvoinnille.

”Me ollaan ehkä sillä alalla, että kaikki tiedetään, kuinka tärkeää tavallaan on liikkuu.”

”Ja sanotaan, että on liian väsynyt lähtemään (liikkumaan). Mutta se on vain niin, että sitten on vielä väsyneempi, jos ei lähe.”

Motivoivana tekijänä koettiin myös pidettävät taukojummat. Varsinkin ne taukojummat, joita opiskelijat tulevat pitämään työyhteisöille, koettiin erityisen positiivisina ja motivoivina. Niitä toivottaisiin olevan enemmänkin. Myös nettiliikuntahaasteet koettiin motivoivina. Varsinkin, kun niihin osallistutaan yhdessä työkavereiden kanssa. Kaupungilla on ollut omat nettihaasteensa, mutta työyhteisössä on hyödynnetty myös omia nettihaasteita. Haasteisiin osallistumisen koettiin olevan ehkä enemmänkin työntekijöiden oma juttu, kuin organisaation kannustin. Silti, nettiliikuntahaasteet koettiin hyväksi ja hauskaksi motiivointimenetelmäksi.

Projekteja ei vastaajien kesken tiedetty olevan kovinkaan montaa. Portaiden käyttöä on yritetty lisätä, siitä on esimerkkinä ”Kiitos, kun käytät portaita” -kyltit rappukäytävissä. Myös sen, että muutkin työyhteisön jäsenet käyttävät portaita hissien sijasta, kerrottiin olevan motivoivana tekijänä.

Vastaajat, jotka ovat olleet alalla pidempään, huomioivat myös potilaiden asenteen muuttuneen vuosien varrella. Potilaiden koettiin olevan aktiivisempia ja oma-aloitteisempia kuin reilu vuosikymmen sitten. Tämän kerrottiin motivoivan huolehtimaan omasta tietoutta; kun tiedostaa potilaiden aktiivisuuden jatkaa harjoittelua, tulee liikkeitä ja asennot voidaan näyttää ja ohjata oikeaoppisesti.

”...mut itse tietenkin omassa työssä viedään eteenpäin sitä liikunnan merkitystä.”

Vastanneiden oman elämäntilanteen tiedostettiin vaikuttavan kokonaisvaltaisesti, myös liikunnalliseen aktiivisuuteen ja siihen motivoitumiseen. Kun siviilielämässä on meneillään kiireisempi, rankempi tai muuten huonompi tilanne, ei fyysiseen aktiivisuuteen tunnu riittävän voimavaroja, vaikka liikkumaan yritettäisi työnantajan puolesta motiivoida. Tästä syystä motivaatiotekijöiden toivottaisiin olevan vieläkin tehokkaampia, jolloin pienimmät haastavat elämäntilanteet eivät vaikuttaisi yksilön aktiivisuuteen ylläpitää fyysistä kuntoa.

Motivoivana tekijänä mainittiin myös työnantajan teettämät terveystarkastukset. Niitä toivottaisiin kuitenkin seurattavan, jotta ne tarjoaisivat sille tarkoitetun hyödyn. Myös kehityskeskusteluissa kerrottiin käyvän läpi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten fyysistä aktiivisuutta. Kerrottiin kuitenkin, ettei sitäkään seurata tai käsitellä syvällisemmin. Vastajaat arvelivat, että jos terveystarkastuksessa ja kehityskeskustelussa otettaisiin pintaraapaisua syvemmin fyysisestä kunnosta huolehtiminen käsittelyyn ja vastauksia seurattaisiin, olisi niistä enemmän hyötyä yksilölle sekä työvoimana myös työnantajalle.

Sisäilmaongelmat mainittiin useassa vastauksessa. Sen vaikutus koettiin monialaisena ja näin ollen sen ajateltiin vaikuttavan myös aktiivisuuteen sekä motivointiin. Kaikki yksiköt ovat fyysisesti samassa rakennuksessa, osan työntekijöistä kerrottiin kuitenkin pääseen siirtymään toiseen rakennukseen sisäilmaongelmien aiheuttamien oireiden vuoksi. Kerrottiin, että talon sisäilmaa on tutkittu, mutta mitään ei ole löydetty. Silti, suuri osa talossa työskentelevistä kerrottiin reagoivan ja oireilevan, kuin olisi sisäilmaongelmia. Huonon sisäilman kerrottiin rajaavan sekä työpaikalla että työpäivän jälkeen arjessa, mitä pystyy tai jaksaa tehdä.

5.4. Kehitysideoita liikkumaan motivoimiseen

Kysyttäessä kehitysideoita, kuinka työpaikalla voisi pitää ja motivoida pitämään fyysisestä kunnosta huolta, kerrottiin runsaasti erilaisia ehdotuksia. Kehitysideat olivat sekä maksuttomia, pienellä organisoinnilla panostettavia, mutta myös taloudellisia resursseja tarvitsevia ehdotuksia.

Koska kyseessä on julkinen organisaatio, on resurssien niukkuus olennainen osa tämänkin organisaation johtamista, Taulukossa 1. on kehitysideat jaettu maksuttomiin, pientä taloudellista panostusta ja/tai organisointia tarvitseviin sekä taloudellista panostusta tarvitseviin kehitysideoihin.

Taulukko 1. Vastanneiden kehitysideoita

Maksuttomia kehitysideoita	Pientä taloudellista panostusta ja/tai organisointia tarvitsevia kehitysideoita	Taloudellista panostusta tarvitsevia kehitysideoita
<p>Neljän tunnin liikuntailtapäivän jakaminen useampaan kertaan: puolittaminen kahteen kertaan vuodessa tai jakaminen neljään kertaan vuodessa</p> <p>Taukojumppia ja venytystuokioita lisää (omia sekä opiskelijoiden ohjaamia)</p> <p>Työpisteiden kierto</p> <p>Työyhteisön samaan hiileen puhaltaminen ja kannustaminen</p> <p>Juoksu-, kävely-, pyöräily- tai uimaporukat koko talon kesken (ei vain omat yksiköt)</p>	<p>Kampanjat, joihin osallistuneiden kesken arvotaan jokin palkinto</p> <p>Liikuntailtapäivän käyttö lajikokeiluihin</p> <p>Liikuntaviraston perustaminen/kehittäminen</p> <p>Pyöräily- ja kävelyteiden parempi kunnossapito</p> <p>Jumppasalin iltakäyttö koko työyhteisölle</p> <p>Mahdollisuus kuntotesteihin, rasvaprosenttimittauksiin yms. Ja niiden seuranta</p> <p>Yhteistyö liikuntakeskusten kanssa</p>	<p>Liikuntaseteli</p> <p>Lisää tunteja liikuntailtapäivään (10-24h/vuosi: 1-2h/kk)</p> <p>Kuntoremontti-tyyppisiä projekteja, mutta ennaltaehkäisevämpiä</p> <p>Enemmän mahdollisuuksia osallistua kuntoprojekteihin</p> <p>Tyky-tonneja enemmän jakoon</p>

Lähes jokaisessa vastuksessa liikuntaseteli mainittiin houkuttelevimpana ja monipuolimpana menetelmänä. Sen käyttömahdollisuudet tiedettiin laajasti ja mainittiin useampiakin organisaatioita, jossa sen tiedettiin olevan käytössä. Ehdotuksissa myös korostettiin, ettei liikuntaseteleitä tarvitsisi olla niin mahdotonta määrää, mutta edes muutamia joka vuodelle jokaiselle työntekijälle. Sen arveltiin kannustavan myös liikkumattomia työntekijöitä lajikokeiluihin tai jopa kuntosali- tai jumppakortin hankintaan. Erilaiset taloudellisesti tukevat menetelmät, kuten alennuskuponit tai tarjoukset salijäsenyyteen mainittiin myös useassa vastauksessa. Tämänhetkistä uimahallin kaupungin työntekijäalennusta pidettiin ihan hyvänä asiana, mutta sen summaa ei pidetty tarpeeksi suurena motivoimaan käyttämään sitä aktiivisemmin. Ajateltiin, että se on ennemminkin mukava etu, jos sattuu menemään uimahalliin, mutta kuitenkin niin pieni alennus itsessään, ettei sen ajateltu houkuttelevan lähtemään uimahalliin. Lisäksi kehitysideoina ehdotettiin yhteistyötä eri liikunnantuottajien kanssa. Tällaista voisi olla esimerkiksi tutustumiskäyntejä avoimet ovet –tyylisesti kuntokeskuksiin tai erilaisiin liikunnallisiin harrastuksiin.

”Että ehkä ne vois tehdä enemmän yhteistyötä joidenkin tämmösten liikuntapalveluiden kanssa, missä sais sitten kuitenkin aika tuntuva alennuksen, nii mä luulen et sekin varmaan houkuttelis ihmisiä.”

Neljän tunnin liikuntailtapäivä koettiin hyödylliseksi ja motivoivaksi, mutta jotta se olisi tarkoituksen mukaista, ehdotettiin tuntimäärän lisäämistä tai tuntien jakamista tasaisesti vuodelle. Ihanteellisena kehitysideana kerrottiin olevan mahdollisuus käyttää työaika liikuntaan puolesta tunnista tuntiin viikossa, tai edes kuukaudessa. Toteuttamisen vaikeus tiedostettiin, mutta sitä ei pidetty kuitenkaan mahdottomana. Esimerkkinä kerrottiin organisaatioita, joissa on kokeiltu antaa työntekijöille puolituntia työaika liikunnan harrastamiseen. Joidenkin organisaatioiden kerrottiin aloittaneen käyttää kiky-ajan liikuntaan. Joka tapauksessa, kunhan työntekijät sitoutuisivat ja olisivat rehellisiä liikuntaan käytetystä ajasta, uskottiin siitä olevan hyötyä koko työyhteisölle ja organisaatiolle.

”Se pitää olla jotain...koska muuten se lopahtaa se liikkumisen ilo ja semmonen, ei kukaan lähe välttämättä muuten.”

Kehitysideana mainittiin myös kuntoremontti-tyylisiä, mutta ennaltaehkäisevämpiä projekteja. Kriteerit osallistumiseen voisivat niissä olla löysemmät, kuin mitä nykyisessä kuntoremontti-projektissa. Ehdotuksissa ennaltaehkäisevät projektit voisi olla tarkoitettu enemmän niille, jotka vielä ovat hyvässä kunnossa, mutta jotka tarvitsisivat ohjausta tai motivaatiota omasta fyysisestä kunnosta huolehtimiseen. Mahdollisimman monella halukkaalla tulisi olla mahdollisuus päästä mukaan. Kehitysideana mainittiin myös tykytonni. Vastaajat eivät olleet varmoja, onko tyky-tonni enää käytössä, vai ovatko kriteerit vain tiukentuneet niin paljon, ettei sitä myönnetä niin helpolla. Joka tapauksessa sitä pidettiin yhtenä merkittävänä motivointimenetelmänä, joten se haluttaisiin mahdollisimman monen yksikön ulottuville.

Myös pienempää taloudellista panostusta tarvitsevia kehitysideoita ehdotettiin runsaasti. Esimerkkinä mainittiin joitakin kampanjoita, joissa siihen osallistuneiden kesken arvotaisiin jokin palkinto. Tällaisia kampanjoita ehdotettiin tietyn pituisia pyöräily-, kävely- tai uintimatkoja tietyltä seuranta-ajalta tai työmatkojen taitto liikunnallisista menetelmin.

Palkinnon ei tarvitsisi olla valtava, mutta sellainen, joka kannustaa mahdollisimman monia osallistumaan kampanjaan. Lisäksi palkintona tarvitsisi olla vain yksi tuote tai asia, joka arvotaan kaikkien osallistuneiden tai tavoitteiseen päässeiden kesken.

Kehitysideana mainittiin myös liikuntailtapäivien käyttö erilaisiin lajikokeiluihin. Ehdotuksena oli, jos liikuntailtapäivän voisi jakaa kahteen osaan, jolloin vuodessa pystyisi käydä kahdessa eri lajikokeilussa. Näin tehtäessä arvioitiin sen innostavan ihmisiä aloittamaan uusia harrastuksia, tai täysin liikkumattomilla aloittamaan ylipäättään jonkin liikunnallisen harrastuksen.

Ehdotuksena oli myös työyhteisön tai terveysalan oman liikuntaviraston tai vastaavan perustaminen tai jo olevan kehittäminen. Sen vastuulle ehdotettiin esimerkiksi suunnitella aina joka viikolle taukojumppaa, venyttelyä tai paljon positiivista palautetta saanut liikuntahaaste. Myös tiedottaminen eri menetelmistä ehdotettiin olevan heidän tehtävänä. Tiedottamisen ehdotettiin myös olevan liikuntaviraston tehtävänä sekä huolehtiminen siitä, että jokainen saa informaation.

Maksuttomia kehitysideoita ehdotettiin runsaasti. Taukojummat saivat paljon positiivista palautetta, ja sitä ehdotettiin lisättävän entisestään. Varsinkin opiskelijoiden ohjaamat taukojummat saivat kannatusta, mutta myös ylipäättään mahdollisuutta pitää taukojumppia, halutaan lisää. Taukojumppien uskottiin motivoivan ja olevan tehokkainta silloin, kun se on säännöllistä. Sen uskottiin vaikuttavan jaksamisen lisäksi fyysiseen kuntoon. Myös taukojumppien ”sallimista” organisaation johdolta pidetään tärkeänä, jotta saadaan lupa pitää hyödyttävää taukoa työstä. Sen uskottiin vievän niin vähän aikaa, muutamia minutteja päivästä, ettei sen uskota vaikuttavan taloudellisesti negatiivisesti organisaatioon. Taukojumppien lisäksi ehdotettiin venyttelyjä, kuten keppivenyttelyä ylläpitämään jaksamista. Taukojummat voisivat olla välillä jumppia ja välillä venyttelyyn painottavia.

Työpistekiertoa ehdotettiin kehitysideaksi. Monesti se, että tekee samaa liikettä päivästä toiseen, aiheuttaa helpommin rasitusta. Ehdotuksessa arveltiin, että muuttamalla työpistettä esimerkiksi viikoittain, saadaan vaihtelua työliikkeisiin, jolloin rasitus ei olisi yhtä rankkaa. Tämän arveltiin olevan organisointikysymys, mutta täysin mahdollista toteuttaa.

Ehdotuksia sai myös liikunnallisten menetelmien käyttö työmatkoihin. Se tarkoittaisi sitä, että kaupungin tulisi pitää pyöräily- ja kävelytiet hyvässä kunnossa läpi vuoden. Teiden kunnossapito palvelee kaupungin työntekijöiden lisäksi koko kaupungin väestöä. Sen arveltiin innostavan kaikkia asukkaita liikkumaan ja käyttämään matkoihin liikunnallisia menetelmiä.

Asiakaskäyttöön tarkoitettu jumppasali, jota osa yksiköistä saa tällä hetkellä hyödyntää, ehdotettiin annettavan koko talon työntekijöiden käyttöön. Sen arveltiin olevan mahdollista ja jälleen kerran organisointi kysymys, koska asiakaskäyntejä jumppasalilla ei ole enää iltapäivien jälkeen. Tällä puututtaisiin myös työntekijöiden eriarvoiseen asemaan, koska kaikilla tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet hyödyntää työnantajan mahdollistamia etuja.

Ehdotuksena mainittiin myös erilaisia kuntoa seuraavia ja arvioivia testejä, jotka seurantamenetelmällä voisivat motivoida yksilöä parantamaan tai ylläpitämään kuntoaan. Kuntotestejä ehdotettiin tehtävän yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, jolloin myös seuranta voisi toimia paremmin. Ylipäätään mahdollisuus teettää erilaisia testejä mainittiin kehitysideana. Tällaisia voisi olla esimerkiksi mahdollisuus mittauttaa rasvaprosentti tai seurata hengityselinten toimintaa.

”Tietysti jos mieltii, että jos tarjottais jotain tämmöisiä kuntotestejä ja tai tämmöisiä, et sais ite seurata sitä omaa kehittymistä...työterveyden tai jonkun kautta.”

”Että jos ois innostusta ja halukkuutta niin ois ihan tässä talossa mahdollistakin järjestää paljon paljon enemmän, kuin mitä tällä hetkellä tehdään.”

Vaikka jo tällä hetkellä työpaikkaa pidetään kannustavana ja motivoivana yhteisönä, ehdotuksena oli lisätä enemmän yhteishenkeä kehittäviä toimia. Kannustaminen ja toistensa tsemppaamien koettiin tärkeäksi, eikä siitä haluttu luopua. Päinvastoin positiivisia tsemppaamisia ja yhteishenkeä lisääviä toimia voisi lisätä. Tällaisina yhteisöllisyyttä korostavia menetelmiä mainittiin esimerkiksi yhteistempauksia järjestämällä. Myös erilaisten porukoiden perustaminen, kuten juoksu-, kävely-, pyöräily- tai uimaporukoiden, joka kokoon-

tuisi kerran kuukaudessa, arveltiin toimivan hyvänä motivaattorina sekä yhteishengen ylläpitäjän ja parantajana. Liikuntaporukoiden ehdotettiin kattavan koko työyhteisö, jolloin osallistujia voisi löytyä enemmän.

Kehitysideoiden lisäksi toivottiin enemmän kannustusta ja innostamista myös organisaation ylemmältä taholta. Tutkittavassa työyhteisössä tiedostetaan liikunnan merkitys ja sen positiivisten vaikutusten laaja-alaisuus. Liikunnan tärkeys osana työhyvinvointia ja työkykyä toivottaisiin tiedostettavan myös johtotasolla. Liikuntaan motivoimiseen ja kannustamiseen toivottiin ylemmältä johdolta enemmän rohkaisua ja konkreettisia toimia.

5.5. Yhteenveto

Haastatteluissa kävi ilmi, kuinka valittujen yksiköiden työntekijät olivat opiskelleet hyvinvointialaa, joten he tiedostivat liikunnan tärkeyden osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Koulutustaustan ansiosta suuri osa yksiköiden työntekijöistä liikkui aktiivisesti riippumatta työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista ja panostuksesta. He kuitenkin toivoivat liikunnan tärkeyden huomioimista enemmän ja sen tiedostamista osana työhyvinvointia myös johtoportaalalla.

Nykyisiä fyysistä kuntoa ylläpitäviä menetelmiä mainittiin muutamia, jotka kaikki koettiin hyviksi menetelmiksi ja vaihtoehtoiksi. Osa ei kuitenkaan osannut mainita montakaan, jonka arveltiin johtuvan informaation puutteesta, tai koska itsellä oli jo omia aktiiviteetteja, eikä kaivattu työnantajan puolelta lisäpanostusta tai motivaatiota. Jo olevien keinojen lisäksi kaivattiin lisää, konkreettisempia ja kaikkia palvelevia menetelmiä ylläpitämään ja parantamaan fyysistä kuntoa.

Haastatteluissa selvisi myös, ettei organisaatiossa liikuntaharrastusten pariin erikseen motivoida. Työntekijöiden oma tietous ja oma aktiivisuus liikunnan tärkeydestä olivat suuressa roolissa, eikä siihen vaikuttanut merkittävästi se, ettei työpaikalla motivoida

erikseen liikkumaan. Motivointia ja kannustusta selvästikin kuitenkin kaivattiin, niin inostamisen kuin porkkanoidenkin kautta. Sillä ajateltiin olevan hyötyä heille, jotka eivät vielä liiku tarpeeksi, mutta myös motivaattorina heille, jotka jo liikkuvat.

Kehitysideoita tuli runsaasti. Eniten ja useimmiten mainittiin liikuntaseteli, jonka monipuolisen käyttömahdollisuuden ajateltiin palvelevan niin aktiivisesti jo liikkuvia, kuin niitä, jotka eivät vielä liiku, tai eivät liiku tarpeeksi. Myös moni menetelmä, joka on jo yksiköissä käytössä, sai kehittämisideoita.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tutustutettiin lukija ensin teorian avulla tutkittavaan ilmiöön. Teoriaosuudessa kerrottiin, mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla ja millaisia vaikutuksia liikunnalla on todettu työhyvinvointiin. Tämän lisäksi kerrottiin, mitä tarkoitetaan motivoivalla ja motivoitumisella eri teorioiden mukaan. Lisäksi paneuduttiin liikkumaan motivoimisen tärkeimpiin piirteisiin.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälainen on liikunnan rooli fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitäjänä terveydenhoitoalalla. Tutkimuksen empiriassa kerrotaan keskikokoisen kaupungin fysioterapian, röntgenin sekä toimintaterapian yksiköiden työntekijöiden ja heidän lähiesimiesten näkemyksiä ja kokemuksia liikunnan roolista työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kerrotaan myös, kuinka tutkittavat henkilöt kokevat sen, miten organisaatiossa motivoidaan työntekijöitä pitämään fyysisestä kunnostaan huolta liikunnan avulla.

Tässä kappaleessa tarkastelen tutkimuksen tuloksia ja vertailen niitä aikaisempiin tutkimuksiin sekä teoreettiseen tietoon. Pohdin ja arvioin myös tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ja tutkimuksen onnistumista. Lopuksi pohdin varteenotettavia jatko-tutkimusaiheita.

6.1. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälainen rooli liikunnalla on työhyvinvoinnin ylläpitäjänä tutkittavissa yksiköissä. Vastaajista suurin osa harrasti liikuntaa paljon, osa hyvinkin aktiivisesti. Tutkimustulokset liikunnan kokemuksista työhyvinvoinnin tekijöinä olivat samansuuntaisia, kuin teoriassa ja aikaisemmissä tutkimuksissa on osoitettu. Aikaisempien tutkimusten mukaan säännöllinen ja monipuolinen liikunta auttaa muun muassa vahvistamaan hengityselimistöä, vilkastaa aineenvaihduntaa, lujittaa luuston kestävyyttä, tehostaa nivelten, sydämen ja verenkierron toimintaa sekä parantaa lihas-

voimaa ja lihaskestävyyttä. Se myös auttaa jaksamaan, kohentaa mielialaa ja auttaa mielialaa pysymään hyvänä. (Lehtonen & Piesanen 2014: 10.) Säännöllisen liikunnan ajattelaa lisäävän hyvinvointia ylläpitäviä ja edistäviä tekijöitä samalla tavalla, kuin se vähentää sairauksien vaaratekijöitä. Liikunnalla yritetään päästä eroon väsymyksestä, haluttomuudesta sekä stressistä hakemalla virkistäytymistä, virikkeitä ja rentoutumista liikunnasta. Aikaisempien tutkimusten mukaan ihmiset myös odottavat mielialan kohenevan juuri vapaa-ajan liikunnan avulla. (Fogelholm ym. 2011: 48.) Tutkimukseen vastanneet kokivat saavansa liikunnasta samanlaisia hyvän olon tunteita ja sen tuomia positiivisia vaikutuksia, kuin mitä aikaisemmissakin tutkimuksissa on havaittu.

Vastaajien koulutustaustan vuoksi teoreettinen tietämys tuki heidän omia kokemuksiaan ja he osasivat mainita laaja-alaisesti, kuinka liikunta vaikuttaa kokonaisvaltaisesti heidän omaan hyvinvointiin sekä työhyvinvointiin. Varsinkin fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä positiivisia kokemuksia kerrottiin monipuolisesti. Liikunnan todettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen, työliikkeiden hallintaan, pirteyteen, tehokkuuteen, stressinsietokykyyn, sairauspoissaoloihin, vaivojen syntyyn ja nivelten kuntoon. Vastaajat kertoivat myös liikunnan merkityksestä vastapainona työlle ja sen vaikutus rentoutumiselle. Liikunnan ajatellaan synnyttävän elämyksen tunnetta, koska se on yleensä ennalta harkittua ja tavoitteellista (Vuori ym. 2012: 18). Myös tutkimukseen vastanneet kertoivat liikunnasta saaduista saman tyyppisistä positiivisista tunteista ja liikunnan vaikutuksesta mielialaan.

Tutkimuksessa selvitettiin myös, minkälaisia fyysistä kuntoa ylläpitäviä toimia organisaatiossa on tällä hetkellä. Maksuttomat ryhmäliikuntatunnit olivat oikeastaan ainoita säännölliseen liikkumiseen kannustavia toimia, joita tällä hetkellä organisaatiossa on. Se kuitenkin koettiin erittäin hyväksi toiminnaksi ja ryhmäliikuntatuntien valikoiman uskottiin olevan tarpeeksi laaja niille, jotka halusivat osallistua ryhmäliikuntatunneille.

Terveystieteiden työvoiman tulevaisuuden haasteita ovat työntekijöiden ikääntymisen ja eläköitymisen lisäksi henkilöstön pysyminen työkykyisenä mahdollisimman pitkään (Sitra 2010: 19–20). Tutkittavassa yksikössä tiedostettiin fyysisen kunnan positiiviset vaikutukset työkyvyn ylläpitäjänä, joten suuri osa vastanneista huolehti oma-aloitteisesti

ja aktiivisesti fyysisestä kunnostaan liikkumalla säännöllisesti. Liikunnan tärkeys osana kokonaisvaltaista hyvinvointia koettiin avaintekijänä ja sen tärkeys haluttiin tiedostettavan myös organisaation johdossa.

Jotta voidaan vaikuttaa työvoiman pysymisenä vahvana ja pitkäaikaisena, tulee organisaation johdon ymmärtää fyysisen kunnan tärkeys osana työhyvinvointia ja työkykyä. Työnantajien tulisi auttaa aktiivisesti työntekijöitään parantamaan omaa yleistä terveydentilaa ja hyvinvointiaan (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010). Antamalla mahdollisuudet liikkua tarpeeksi ja säännöllisesti, huolehtii työnantaja työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäksi yksilön kokonaisvaltaisesta terveydestä ja hyvinvoinnista.

Työnantaja voi esimerkiksi verohallituksen diarioidujen ohjeiden (A26/200/2013) mukaan luovuttaa verovapaasti työpaikan tiloja henkilökunnan käytettäväksi virkistys- ja harrastustoimintaa varten. Tämä tarkoittaisi sitä, että pienellä organisoinnilla työnantaja voisi antaa jumppasalin koko työyhteisön käyttöön sille sopivina ajanjaksoina. Salin kerrottiin olevan käyttämättömänä arki-iltoina, osan viikosta se oli asiakaskäytössä vain aamupäivään saakka. Tällä hetkellä jumppasali oli vain osalle yksiköistä käytössä muutama päivänä viikossa. Tasapuolisen kohtelun toteutuessa tulisi jokaisella saman talon yksikössä työskentelevälle olla mahdollista käyttää tätä etuoikeutta. Liikuntamahdollisuus oman talon sisällä on kustannustehokasta, koska siinä hyödynnetään laitteita, jotka ovat jo organisaation omaa. Kyselyllä voisi varmistaa, kuinka moni työntekijä olisi kiinnostunut käyttämään salia työajan jälkeen. Tuloksista voisi saada osviittaa, kuinka monena iltana jumppasalin voisi antaa työntekijöiden käyttöön, ja pystyisikö päiviä jakamaan yksiköiden kesken niin, että kaikilla halukkailla olisi mahdollisuus käydä työpaikan salilla.

Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää, kuinka organisaatiossa työntekijöitä voidaan liikkumaan. Vaikka tutkittavien yksiköiden työntekijöistä suurin osa liikkui jo nyt säännöllisesti ja aktiivisesti, kaipasivat he kuitenkin työnantajalta kannustusta ja motiivointia liikuntaharrastuksiin. Nykyisten menetelmien koettiin palvelevan vain osaa työyhteisön jäsenistä, vaikka nekin menetelmät koettiin yleisesti ottaen hyviksi riippumatta siitä, osallistuiko vastaaja itse niihin vai eivät.

Ne vastaajat, jotka eivät tällä hetkellä liikkuneet tarpeeksi, kuitenkin tiedostivat fyysisen kunnon positiiviset vaikutukset yleiseen hyvinvointiin, mukaan lukien työhyvinvointi. Syynä senhetkiseen liikkumattomuuteen saattoi olla ajan puute, liikuntaharrastuksen oleminen tauolla tai haastava elämäntilanne. Jos elämäntilanteessa on jotain haasteellista, ne vievät enemmän aikaa ja voimavaroja kuin normaalisti, eikä motivaatioita liikkumiseen välttämättä riitä enää päivän päätteeksi. Tästä syystä tarvitaan kannustavampia menetelmiä ja pötkanoita, jolla saadaan liikkumaan myös ne, joilla halukkuutta olisi, mutta henkiset, taloudelliset tai fyysiset voimavarat eivät siihen riitä.

Sisäisessä motivaatiossa tekeminen koetaan mielekkääksi, ja siihen hakeudutaan mukaan riippumatta ulkoisesta palkkiosta. Ulkoinen motivaatio voi kuitenkin herättää käyttäytymisen muutoksen, joten myös sillä on oleellinen osa motivoitumisessa. (Kangasniemi & Kauravaara 2016: 18; Martela & Jarenko 2014: 14.) Tämä tarkoittaa liikkumaan motivoimisessa sitä, että pienillä palkkioilla (ulkoinen motivaatio) herätetään sisäinen motivaatio, jolloin siitä tulee omaehtoista ja omat positiiviset kokemukset motivoivat jatkamaan. Oman itsensä vuoksi liikkuminen kasvattaa Korkiakankaan (2010: 54) väitöskirjan mukaan liikunnallista pääomaa. Pääoman kasvaessa motivaation on mahdollista vahvistua. Liikunnallinen aktiivisuus, mielihyvä sekä henkinen hyvä olo ylläpitävät liikkumisen innostusta. Liikunta voidaan kokea henkisen lisäksi myös fyysisenä voimavarana, koska sen avulla voidaan välttää uupumusta, lievittää sairauden oireita, säilyttää ja edistää liikuntakykyä sekä ennaltaehkäistä sairauksia. (Korkiakangas 2010: 54, 57–58.) Liikunnalliseen pääomaan voidaan vaikuttaa, jos saadaan yksilö kokemaan liikunnan tuomat positiiviset kokemukset. Siihen kuitenkin kuluu aikaa, ennen kuin pelkästään lähimuistissa oleva liikunnan tuomat positiiviset tunteet, tulokset ja hyödyt motivoivat jatkamaan. Tästä syystä liikuntaan motivoivat toimet tulisi olla säännölliseen liikuntaan tähtäviä.

Tutkittavassa organisaatiossa on tällä hetkellä käytössä neljä liikuntaan käytettävää tuntia vuodessa, joka lasketaan kuuluvaksi työaikaan. Vaikka se koettiin riittämättömäksi, koettiin se hyvin tärkeäksi ja välittäväksi eleeksi työnantajalta. Jos liikuntaan käytettäviä tunteja saisi lisää, motivoisivat ne myös kaikkia työntekijöitä liikkumaan enemmän ja

useammin. Tällöin tunnit voisi jakaa tasaisemmin koko vuodelle, jolloin se tukisi säännöllistä liikkumista.

Työkykyä ylläpitävä toiminta edellyttää aktiivista sitoutumista niin työntekijöiltä kuin työnantajaltakin. Työntekijöille se tarkoittaa aktiivista osallistumista ja työnantajalle se tarkoittaa organisaation ja työympäristön terveellisten olosuhteiden tarjoamista (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2010). Työnantajan pitää huolehtia siis myös siitä, että työskentely-ympäristö on terveellistä. Tutkimuksen tuloksissa selvisi, että moni yhteisön jäsenistä oireili työpaikan huonon ilman vuoksi. Sitä kerrottiin tutkittaneen tuloksetta, mutta jos vieläkin niin moni oireilee, tulisi tähän kiinnittää kokonaisvaltaisemmin huomiota. Työpaikan ympäristön terveys vaikuttaa niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseenkin työhyvinvointiin, joten sen pitäminen tarpeeksi laadukkaana takaa myös sen, että töissä ja työn ulkopuolella voidaan hyvin.

Työpaikan terveysliikunnan ja työkykyä ylläpitävän toiminnan päämääränä on saada liikuntaa harrastamattomat kiinnostumaan liikunnasta, kannustaa vähän liikuntaa harrastavia säännöllisyyteen, sekä tukea myös jo aktiivisesti liikuntaa harrastavia yksilöitä. Toimintaan osallistumisesta palkitseminen ja kannustaminen innostavat työntekijöitä aktiivisempaan liikkumiseen, jolloin myös tuloksia syntyy enemmän. (Rauramo 2008: 63–64.) Esimerkiksi liikuntaseteli antaa valinnan vapauden työntekijöille käyttää setelit haluamaansa lajiin tai harrastukseen. Sen voi käyttää omaan harrastustoimintaan tai sillä voi kustantaa uusia lajikokeiluja. Liikuntaseteli on tasa-arvoinen tapa tukea liikuntaharrastusta (Smartum 2017; Tyky 2017). Liikuntaseteli motivoi aloittamaan liikuntaharrastuksia, mutta myös kannustaa jo liikkuvia jatkamaan harrastuksiaan.

Pienemmätkin edut, panostukset ja eleet motivoivat liikkumaan. Esimerkiksi edellä mainittuja liikuntaseteleitä ei tarvitsisi jakaa montaa vuodessa, kun se jo vaikuttaisi positiivisesti motivaatioon ja liikunnalliseen aktiivisuuteen. Myös yhteistyö eri liikuntaharrastuksia ja menetelmiä tuottavien organisaatioiden kanssa toimisi motivoivana tekijänä.

Uusien käyttäytymismallien oppiminen vahvistuu ulkoisten kannustimien, kuten positiivisen palautteen, innostamisen ja palkitsemisen kautta (Kangasniemi & Kauravaara 2016:

18). Kaiken liikuntaan kannustavan ei siis tarvitse olla pelkästään palkintoja ja taloudellista tukemista. Työnantajan tulisi tukea ja kannustaa myös positiivisten palautteiden kautta, jolloin se viestisi työntekijöille sen, että työnantaja aidosti välittää ja on kiinnostunut työntekijöistään.

Informaatio on myös avainasia liikkumaan motivoimisessa. Jos työnantajalla on tarjota jotain menetelmiä parantamaan fyysistä työhyvinvointia, tulisi niitä mainostaa enemmän, jolloin työntekijän ei tarvitsisi niitä erikseen etsiä. Jos tietoa menetelmistä ja eduista on enemmän esillä, toimii se myös kannustimena ja viestittää työntekijöille työnantajan olevan kiinnostunut kehittämään organisaation työhyvinvointia liikunnan avulla. Näin se toimisi samalla myös kannustimena.

Taukojen tärkeys työssä on merkityksellistä. Tutkittavien yksiköiden työntekijöiden työ on osalla enemmän ja osalla vähemmän fyysistä. Työntekijän työvire pysyy hyvänä koko työpäivän, jos työ on monipuolista ja siinä on taukoja (Rauramo 2008: 37–38). Myös istumatyö tarvitsee taukoja, jopa taukojumppia. Istumatyö ei ole monipuolista, joten asentojen ja liikkeiden vaihdolla vaikutetaan fyysiseen työhyvinvointiin. Tutkittavissa yksiköissä koettiin yksimielisesti taukojumppista olevan hyötyä, olivat ne sitten jumppaa tai venyttelyä. Niiden ei tarvitsisi olla pitkiä taukoja tai useammin kuin kerran päivässä, vähemmälläkin saadaan positiivisia vaikutuksia. Taukojumppa katkaisee työn ja virkistää, jolloin työntekijät olisivat tehokkaampia ja vireämpiä läpi päivän.

Vaikka tutkinkin liikunnan vaikutusta fyysiseen työhyvinvointiin, tulee ottaa huomioon, että työhyvinvointi on moniulotteinen. Työhyvinvoinnissa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus vaikuttavat suuresti toinen toisiinsa: jos jollakin ulottuvuuden alueella ilmenee työpahoinvointia, vaikuttaa se myös muihin ulottuvuuksiin. Työhyvinvoinnista tuleekin organisaatiossa huolehtia kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon kaikki kolme ulottuvuutta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on sen tuloksilla viestittää eteenpäin, kuinka hyvinvoinnin ammattilaiset näkevät liikunnan työhyvinvoinnin välineenä. Tutkimuksessa tuodut kokemukset ja ajatukset ovat subjektiivisia kokemuksia, mutta kuitenkin keskenään

saman suuntaisia. Tulokset tulisi ottaa huomioon kehitettäessä julkisten, mutta myös yksityisten organisaatioiden terveydenhoitoalan tyky-toimintaa ja henkilöstöstrategiaa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on myös viedä liikkumaan motivoimisen kehitysideoita eteenpäin. Liikunnan rooli työhyvinvoinnin välineenä koettiin tutkimusryhmässä erittäin tärkeäksi ja sen ottaminen työhyvinvoinnin työkaluksi toivottiin lisääntyvän. Kehitysideat on kirjattu taulukkoon (ks. Taulukko 1), jolloin työnantajan on vaivatonta käyttää sitä työhyvinvoinnin kehittämisen sekä aktiivisen liikkumaan motivoimisen välineenä.

Lopuksi haluan pohtia myös sitä, tulisiko kunnan ylläpitäminen kuulua terveydenhoitoalalla työaikaan samalla tavalla, kuin esimerkiksi poliiseilla ja pelastuslaitoksen työntekijöillä. Työaikana tapahtuvan liikunnan, eli työpaikkaliikunnan tarkoituksena on tukea yksilön työssä jaksamista ja suoriutumista. Sen tavoitteena on ylläpitää työkykyä, liikkuvuutta ja koordinaatiota, ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä tukea työssä selviytymistä läpi koko työuran. (Pelastuslaitosten kumppanuus-verkosto 2016: 10–11.)

Erytisammateissa työn kunniallisen suorittamisen edellytyksenä on olla fyysisesti hyvässä, jopa erinomaisessa kunnossa. Terveydenhoitoala ei ole yhtä fyysistä työtä, mutta myös siinä tarvitaan vähintäänkin tervettä kuntoa selviytyäkseen edellytetyllä tavalla. Erytisammateissa liikuntaa saa harrastaa työaikana muutaman tunnin viikossa. Jos muissa fyysistä kuntoa tarvitsevilla ammattilaisilla (kuten terveydenhoitoalalla) saisi käyttää edes kuukaudessa tunnin työaikaan liikkumiseen, voisiko se motivoida ja tuoda parempia työhyvinvoinnin tuloksia organisaatioille? Potilasturvallisuuden vuoksi terveydenhoitoalalla tulee voida siirtää ja kuljettaa potilaita niin, ettei siitä aiheudu potilaille tai asiakkaille mitään ongelmia. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden tulee olla fyysisesti tarpeeksi hyvässä kunnossa suojellakseen potilaiden turvallisuutta.

Tällä hetkellä mikään säädös tai laki ei velvoita terveydenhoitoalalla työskenteleviä huolehtimaan fyysisestä kunnostaan. Esimerkiksi laki Poliisinhallinnosta (1992/110) velvoittaa poliisina työskentelevää ylläpitämään työtehtäviensä edellyttämää kuntoa säännöllisesti. Tällainen velvollisuus motivoi erityisammatteihin hakeutuneita pitämään fyysisestä

kunnostaan huolta. Muihin ammatteihin ei voi laittaa samantapaisia vaatimuksia, mutta suosituksia tai esimerkiksi lainsäädäntö työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden kunnan ylläpidosta voisi toimia ei-erityisammattissa työskentelevien motivoimiseksi.

6.2. Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksen toteuttamisen mahdollisimman laaja kuvaus lisää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009: 232). Olen pyrkinyt aineiston kuvauksessa ja analyysissä kertomaan mahdollisimman tarkasti, kuinka tutkimus on toteutettu alusta loppuun lisätäkseen tämän tutkimuksen luotettavuutta. Haastatteluajankohta sekä haastatteluihin käytetyt ajat on kerrottu aineistoa kuvaavassa kappaleessa.

Tutkimuksen tulosten tulkinnassa tulee myös olla tarkka. Tuloksista tulee selvitä, mihin tutkijan päätelmät perustuvat (Hirsjärvi ym. 2009: 233). Suorilla lainauksilla lisätään tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen tuloksia kerrottaessa on siteerattu suoraan haastateltavien lauseita, jolloin saadaan selkeämmin esiin, mitä haastateltava on halunnut vastauksellaan kertoa. Tutkimuksen luotettavuutta parannettiin myös sillä, että haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, eikä tilanteessa ollut muita henkilöitä, kuin tutkija ja haastateltava. Haastattelun luottamuksellisuuden lupaaminen takasi sen, että haastatteluun osallistuneet pystyivät kertomaan oikeita kokemuksia ja ajatuksia kenenkään muun kuulematta.

Tutkimuksen luotettavuutta on yritetty parantaa myös sillä, että tutkimus on rajattu tarkasti. Tutkimuksen päätehtävänä oli löytää vastaus liikunnan vaikutuksista fyysiseen työhyvinvointiin, jolloin psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi jäivät vähemmälle huomiolle. Tutkimus on kuitenkin rajattu niin pieneen yhteisöön, ettei sen tuloksia pystytä yleistämään. Tutkimuksen tulokset ovat vastanneiden yksiköiden subjektiivisia kokemuksia ja ajatuksia, ei koko terveydenhoitoalan. Ne antavat kuitenkin viitteitä siitä, mitä julkisen organisaation hyvinvointialalla työskentelevät ajattelevat liikunnasta työhyvinvoinnin välineenä, ja kuinka heidän mielestä siihen voisi motivoida.

Tutkimuksen onnistumista pohdittaessa ensimmäisenä tulee mainita erittäin hyvin toiminut yhteistyö vastanneiden yksiköiden lähiesimiesten kanssa. Se oli erittäin merkitsevä edellytys aineiston keruun onnistumiselle. Myös vastaajat olivat kiinnostuneita aiheesta, jolloin oli helpompi saada vastauksia teemojen kysymyksiin. Tutkimuksen aineistoa kerätyi todella paljon, litteroitua aineistoa oli yhteensä 48 sivua. Runsas aineiston määrä helpotti omalta osaltaan tutkijan työtä, koska vähäisemmällä aineistolla ei olisi voinut saada yhtä laajasti subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä kuuluviin. Runsas aineisto takasi sen, että vastauksista pystyi poimimaan tutkimuskysymyksiin vastaukset. Vastausten runsaus oli kuitenkin myös haaste löytää merkittävimmät johtopäätökset. Oman vivahteen toi lisäksi se, että osa haastatteluun osallistuneista vastasi muulla, kuin suomen kielellä.

Tutkimukselleni voisi kuitenkin tehdä vielä jatkotutkimuksia selvittämään laaja-alaisemmin tutkittavaa aihetta. Yksi jatkotutkimusaihe olisi tehdä kokonaisvaltaisempi tutkimus samaan julkiseen organisaatioon. Siinä voisi samoja teemoja ja kysymyksiä käyttäen kysyä myös muilta organisaation yksiköiltä, kuinka he näkevät liikunnan työhyvinvoinnin välineenä. Tällöin saataisiin kokonaisvaltaisemmin kuuluviin koko kaupungin työntekijöiden ääni, ajatukset ja kokemukset, eikä vain hyvinvointialan ammattilaisten. Näin tehtäessä voisi myös verrata, kuinka terveydenhoitoalan yksiköiden vastaukset eroavat esimerkiksi toimistotyöntekijöiden vastauksista.

Toisena jatkotutkimusaiheena olisi seurantatutkimus, jossa seurataan, kuinka kehitysideoita on hyödynnetty. Seurantatutkimuksessa voisi myös tarkastella, miten kehitysideat ovat toteutuneet ja kuinka laajasti. Samalla voisi myös selvittää, eroavatko kokemukset liikkumaan motivoimisesta sen jälkeen, kuin haasteeseen on tartuttu. Seurantatutkimuksen edellytyksenä kuitenkin on, että joitain kehitysideoita on hyödynnetty, ja että ne ovat työhyvinvoinnin kehittämisessä käytössä.

Kolmantena jatkotutkimusaiheena on vertailututkimus, jossa voisi verrata julkisen ja yksityisen, sekä ehkä myös kolmannen sektorin terveydenhoitoalojen kokemuksia ja mene-

telmiä fyysiseen työhyvinvoinnin ylläpitämisestä liikunnan avulla. Koska jokainen organisaatio saa itse päättää, kuinka panostaa henkilöstön työhyvinvointiin, voisi vertailtavuutta löytyä paljonkin.

LÄHDELUETTELO

Aine, Antti, Veli-Pekka Nurmi, Jaakko Ossa, Teemu Penttilä, Ilkka Salmi & Vesa Virtanen (2011). Moderni kriisilainsäädäntö. Alma Talent Oy. Saatavissa 11.8.2017: <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HABBXXBTAFEED#kohta:v>.

Alasuutari, Pertti (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Astedt-Kurki, Päivi, Hanna Hopia & Anne Vuori (1999). Family health in everyday life: a qualitative study on well-being in families with children. *Journal of Advanced Nursing* Mar1999, Vol. 29 Issue 3, p704-711.

Ball, Jane, Geoff Pike, Peter Griffiths, Anne Marie Rafferty & Trevor Murrels (2012). RN4Cast Nurse survey in England. National Nursing research unit. University of Southampton. London: King's College London.

Bassal, Catherine, Judith Czellar, Susanne Kaiser & Elise S. Dan-Galuser (2016). Relationship Between Emotions, Emotion Regulation, and Well-Being of Professional Caregivers of People With Dementia. *Research of Age* 2016 vol 38(4) 477–504.

Bordi, Laura, Kirsi Heikkilä-Tammi, Nina Laine, Jaana-Piia Mäkinen & Sanna Seppänen (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. *Raportteja ja muistioita (STM)*: 2014:18.

Brookes, Jane (2011). Engaging staff in the Change Process. *Nursing management*. 18: 5.

Engblom, Ari & Kirsi Adamsson (2011). Työnantaja ja verosuunnittelu. Edita Publishing Oy. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasta (2010). Tyky toimintaa työntekijöille.

Saatavilla 21.10.2017: <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/94>.

Flinkman, Mervi (2014). Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland -A mixed method study. Turku: Turun yliopisto.

Fogelholm, Mikael, Ilkka Vuori & Tommi Vasankari (2011). Terveysliikunta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim.

Granbom, Anna-Karin (1998). Att motivaera till hälsa. Lund: Studielitteratur.

Hakala, Paula (2012). Tietokoneen sekä muun informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttö ja nuorten tuki- ja liikuntaelinoireet. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman (1967). Motivation to work. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2007). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2010). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jakobson, Leo (2016). Wellness Programs Step Up. Intencive Mar/April vol. 190 Issue 2, p10-13. 14p. 2 Charts.

Joyce, Paul (2012). Strategic leadership in the public services. New York. Routledge.

- Kangasniemi, Anu & Kati Kauravaara (2016). Kohti muutosta - Arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämiseksi. Liikunta- ja hyvinvointiakatemia oy. Vantaa: Digipaino Kirjaksi.Net.
- Kauhanen, Antti, Mika Maliranta, Petri Rouvinen & Vesa Vihriälä (2015). Työn murros. Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Kelloway, E. Kevin, Heidi Weigland, Margaret McKee & Hari Das (2013). Positive Leadership and Employee Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol 20(1) 107–117.
- Kettunen, Oili (2015). Effects of physical activity and fitness on the psychological well-being of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability. Turku: Turun yliopisto.
- Kinnunen, Ulla, Taru Feldt & Saija Mauno (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Työleipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno. Jyväskylä: PS -kustannus.
- Konttinen, Juha & Antti Skyttä (2010). Esimiehen mielityö. Prosessoivan johtamisen opas. Hämeenlinna: Innotiimi Oy.
- Korkiakangas, Eveliina (2010). Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Oulu: Oulun yliopisto.
- L 14.4.1992/110. Laki poliisin hallinnosta. Saatavissa 11.1.2017: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920110>.
- L 22.7.2011/872 Poliisilaki. Saatavissa 6.9.2017: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110872>.

- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Saatavissa 5.9.2017 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Launis, Martti & Jouni Lehtelä (2011). Ergonomia. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.
- Lehtonen, Anna-Maria & Tuulevi Piesanen (2014). Terveystieto. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Liukkonen, Jarmo, Timo Jaakkola & Jukka Kataja (2006). Taitolajina työ: Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Marcus, Bess H. & LeighAnn H. Forsyth (2003). *Motivating People to Be Physically Active*. Champaign, Ill: Human Kinetics cop.
- Martela, Frank & Karoliina Jarenko (2014). Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.
- Maslow, Abraham (1987). *Motivation and personality*. 3rd ed. New York: HarperCollins.
- Nayhangan Leizl Joy, Brian Little & Terry Shevels (2011). Change management in the United Kingdom's National Health Service. *The Journal for Quality & Participation* 6, 31–36.
- Niiranen, Vuokko, Riitta Seppänen-Järvelä, Merja Sinkkonen & Pirkko Vartiainen (2010). *Johtaminen sosiaalialalla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Nurmi, Timo, Ilkka Rekiaro & Päivi Rekiaro (1999). *Suomalaisen sivistyssanakirja*. Jyväskylä: Gummerus.

- Nurminen, Eija (2000). Työpaikkaliikunnan vaikuttavuus liikunnanharrastukseen, fyysiseen toimintakykyyn, tuki- ja liikuntaelinoireisiin, koettuun työkykyyn sekä kustannushyötyyn ruumiillisesti keskiraskasta työtä tekevillä naisilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nutbeam, Don & Elisabeth Harris (2010). Theory in a nutshell. A practical guide to health promotion theories. 3.edition. McGraw-Hill.
- Palomiesliitto (2017). Perustietoa medialle pelastustoimesta. Saatavissa 4.8.2017: <http://www.palomiesliitto.fi/fi/yhteystiedot/medialle>.
- Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto (2016). Pelastajan toimintakyvyn ylläpitäminen - työpaikkaliikunnan rooli. Saatavissa 6.9.2017: http://pelastuslaitokset.fi/js/upload/1472716323_20161Tyopaikkaliikunta-pelastuslaitoksissa.pdf.
- Piili, Marjut (2006). Esimiestyön avaimet. Helsinki: Tietosanoma.
- Rauramo, Päivi (2008). Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sairaanhoitajaliitto (2015). Sairaanhoitajien työolobarometri. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Saatavissa 19.4.2017: <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoitajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf>.
- Sitra (2010). Tulevaisuuden terveydenhuolto 2022. Saatavissa 22.12.2016: <http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Tulevaisuuden%20terveydenhuolto2022.pdf>.
- Smartum (2017). Saatavissa 7.9.2017: <https://www.smartum.fi/fi/tuotteet/liikunta/smartum-liikuntaseteli>.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2008). Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojausvalvontahankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:3. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Sosiaali ja terveysministeriö, OKM. 2013. Muutosta liikkeellä: valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa 22.3.2017: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110504/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf?sequence=3.

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus (2014). Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2015). Saatavissa 18.11.2016:
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Strömmer, Riitta (1999). Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2016). Digityö ja stressi -hanke. Saatavissa 21.11.2016: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/miten-tietojarjestelmat-palvelevat-terveydenhuollon-ammattilaisten-tyota-vaikutukset-tyohon-ja-tyohyvinvointiin-digityo-ja-stressi-hanke->.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tyky-maksuväline (2017). Saatavissa 9.9.2017: <https://www.tyky.fi/maksuvallineet/tyky/>.

Työministeriö (2007). Työvoima 2025. Helsinki: Oy Edita Ab.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki: Edita Publishinh Oy.

Työterveyslaitos (2017). Ergonomia. Saatavissa 10.3.2017: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>.

Työterveyslaitos (2017). Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Saatavissa 10.3.2017: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>.

Työterveyslaitos (2015). Työterveyslaitoksen kannanotot. Saatavissa 17.4.2016: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/kannanottomme/sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos (2010). Työn sankareita ja selviytyjiä. Työ ja hyvinvointi 2025 vuoden Suomessa. Helsinki: Oy Painotalo tt-urex Ab.

Työterveyslaitos (1995). Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki: Painotalo Mictor.

UKK-instituutti (2009). Viikoittainen liikuntapiirakka. Terveysliikunnan suositus 18–64-vuotiaille. Saatavissa 22.4.2017: http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/61-uusi_liikuntapiirakka.pdf.

Vanhala, Sinikka (2013). Human resource management practices and the HRM-performance link in public and private sector organizations in three Western societal clusters. *Baltic Journal of Management* vol. 8, no. 4, 416-437.

Verohallituksen diarioidut ohjeet 28.10.2013. A26/200/2013. Luontois- ja henkilökuntaetujen hankkiminen kohdennetuilla maksuvälineillä. Saatavissa 7.9.2017: https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48429/luontois_ ja_henkilokuntaetujen_hankkimi/.

Viitala, Riitta (2014). Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta & Maria Järnlström (2014). Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisu. Saatavissa 12.02.2017: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf.

Vuori, Ilkka, Simo Taimela & Urho Kujala (2010). Liikuntalääketiede. 3. painos, Helsinki Duo-decim.

Zatsiorsky, Vladimir (2008). Biomechanics in Sport: Performance Enhancement and Injury Prevention : Olympic Encyclopaedia of Sports Medicine. Wiley : Chichester, GBR.

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje

Saatekirje terveydenhuollon ammattilaisille

Olen Vaasan yliopiston maisteriopiskelija, pääaineenani sosiaali- ja terveystieteiden tiede. Olen tekemässä pro gradu -tutkielmaa liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tavoitteenani on tutkia, kuinka liikunta vaikuttaa työhyvinvointiin ja kuinka siihen on yksikös-
sänne panostettu. Haluan tutkimuksen kautta löytää myös kehittämisideoita siihen, kuinka työhyvinvointiin voisi liikunnan avulla panostaa ja kuinka saada työyhteisö motivoitumaan liikkumaan.

Tutkimusaineistona käytän tieteellistä kirjallisuutta, jonka lisäksi haluaisin haastatella yksiköistänne työntekijöitä ja mielellään myös esimiehiä. Yhteensä haastateltavia tulisi olla n. 15. Haastattelujoukko koostuu fysioterapian, röntgenin sekä toimintaterapian yksiköistä, joista haluaisin yksilöhaastatella jokaisen yksikön esimiestä. Tämän lisäksi tavoitteena olisi saada jokaisesta yksiköstä neljä työntekijää vastaamaan haastatteluun. Liitteessä haastattelun alustava runko.

Haastattelut olisi tarkoitus tehdä elokuussa viikoilla 34 ja 35. Ehdotetut päivät ovat 22.–25.8. ja 29.–31.8.2017, joista valitaan yhteensä 5-6 kaikille yksiköille parhaiten sopivaa päivää. Kellonajat sovitaan myös teidän ehdoillanne. Yhteen haastatteluun varataan aikaa 45min, joten tavoitteena olisi tehdä 3-4 haastattelua per päivä.

Mikäli haluatte kysyä lisää tutkimuksestani, kerron mielelläni lisää. Parhaiten olen tavoitettavissa sähköpostitse. Toivon, että voimme yhdessä sopia parhaimmat ajankohdat haastattelujen tekemiseen.

Yhteistyöterveisin

Emmi Kiviniemi

emmi.kiviniemi@student.uva.fi

LIITE 2. Haastattelurunko

Nimi (tämä vain tutkielman tekijän ja tutkielman tarkastajien tietoon)

Ammatti ja kuinka kauan alalla

TEEMA 1: Millainen rooli liikunnalla on työhyvinvoinnin ylläpitäjänä?

Miten ylläpidät omaa fyysistä kuntoasi?

Miten fyysinen kunto mielestäsi vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?

Kuinka tärkeänä koet sen, että organisaatiossa huolehditaan työntekijöiden fyysisen kunnan ylläpidosta liikunnan avulla? Asteikko 1-10 ja perustelu

TEEMA 2: Millaisia työhyvinvointiin vaikuttavia fyysistä kuntoa ylläpitäviä toimia organisaatiossa on tällä hetkellä?

Kuinka työpaikalla panostetaan fyysisen kunnan ylläpitämiseen? (projektit, menetelmät, tavat)

Kuinka niitä itse hyödynnät?

TEEMA 3: Miten työyhteisössä motivoidaan ylläpitämään työntekijöiden fyysistä kuntoa?

Millaisilla liikunnallisilla menetelmillä työntekijöiden fyysisestä kunnosta voisi pitää huolta?

Mikä motivoisi sinua liikkumaan?

Kehitysideoita