



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Susanna Lehtimäki

Fyysisen aktiivisuuden vaikutukset työhyvinvointikokemukseen toimistotyössä

Toimistotyössä työskentelevien näkökulmia liikuntaan ja fyysiseen
aktiivisuuteen

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Susanna Lehtimäki		
Tutkielman nimi:	Fyysisen aktiivisuuden vaikutukset työhyvinvointikokemukseen toimistotyössä : Toimistotyössä työskentelevien näkökulmia liikuntaan ja fyysiseen aktiivisuuteen		
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma		
Työn ohjaaja:	Maria Järnlström		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	108

TIIVISTELMÄ:

Työ on muuttunut monilta osin fyysisesti passiivisemmaksi erilaisten tekniikoiden myötä ja etätyö on vähentänyt suomalaisten liikkumista entuudestaan. Istuva työ on luonteeltaan passiivista ja liika istuminen on terveydelle haitallista. Monella alalla työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia on laskenut ja esimerkiksi työuupumusoireet lisääntyneet. Liikunta ja fyysinen aktiivisuus vaikuttavat merkittävästi ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin sekä työssä että vapaa-ajalla. Liikunnan lisäämiseksi on tärkeä tehdä toimia valtion, yksilön sekä työpaikkojen taholta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten fyysinen aktiivisuus ja liikunta vaikuttavat toimistoissa työskentelevien työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Lisäksi halutaan selvittää, millaisia keinoja yrityksillä on tällä hetkellä käytössä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi sekä miten näissä voitaisiin jatkossa tukea työntekijää enemmän. Tutkielma on kohdennettu yleisesti toimistotyössä työskenteleville ja sisältää näkemyksiä ja kokemuksia useasta eri organisaatiosta. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kaikissa organisaatioissa, joissa työntekijät suorittavat työtään toimistoympäristössä.

Kirjallisuuskatsaukseen on koostettu tietoa työhyvinvoinnista, työkyvystä, liikunnasta ja fyysisestä aktiivisuudesta sekä työnantajien vaikutusmahdollisuuksista näihin. Lisäksi osiossa kerrotaan myös hyödyistä, joita työhyvinvointiin ja liikuntaan panostaminen tarjoaa työnantajaorganisaatioille. Kirjallisuuskatsaus on koostettu aiemmista tutkimustuloksista, kirjallisuudesta, tieteellisistä artikkeleista sekä asiantuntijoiden näkemyksistä.

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Kirjallisuuskatsauksen lisäksi tutkielma sisältää tutkielmaa varten toteutetun lomakekyselyn tulokset. Kyselyyn vastasi 64 työntekijää erilaisista taustoista ja organisaatioista. Tutkimuksen tuloksissa löydettiin yhteys liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden merkityksestä koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi tunnistettiin liikkumattomuuden aiheuttamia haittoja. Tutkimuksen perusteella osa suomalaisista organisaatioista hyödyntää tällä hetkellä kattavasti erilaisia palveluita ja tuotteita liikkumisessa aktivoimiseksi, mutta ne eivät vastaa kaikilta osin työntekijöiden toiveita. Osa palveluista jätetään kokonaan hyödyntämättä, kun taas monen vastaajan toiveena ollut mahdollisuutta käyttää työaika liikunnan harrastamiseen hyödynnettiin ainoastaan harvassa organisaatiossa. Tulosten perusteella on laadittu toimintasuositukset organisaatioille liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi.

AVAINSANAT: Liikunta, työhyvinvointi, fyysinen aktiivisuus, liikuntaedut, hyvinvointi

Sisällys

1	Tutkimuksen tausta	8
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	10
1.2	Tutkimuksen rakenne	11
2	Työhyvinvointi	13
2.1	Mankan ja Mankan työhyvinvointimalli	13
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	15
2.3	Työkyky	16
2.4	Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla	18
2.5	Työhyvinvoinnin nykytila Suomessa	19
2.6	Työhyvinvoinnin kehittämisen hyödyt työnantajalle	20
3	Fyysinen aktiivisuus	22
3.1	Fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutukset	22
3.2	Vähäisen fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutukset	23
3.3	Fyysisen aktiivisuuden vaikutukset työhyvinvointiin	24
3.4	Fyysisen aktiivisuuden suositukset aikuiselle	25
3.5	Fyysisen aktiivisuuden nykytila Suomessa	27
3.6	Fyysinen aktiivisuus toimistoympäristössä	28
4	Työnantajan vaikutusmahdollisuudet työntekijän fyysiseen aktiivisuuteen ja työhyvinvointiin	30
4.1	Työnantajan välineelliset tukikeinot	31
4.2	Fyysisen aktiivisuuden interventiot	32
4.3	Fyysinen aktiivisuus työaikana	34
4.4	Hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri	35
4.5	Hyvinvoinnin tukeminen esihenkilötyön ja johtamisen avulla	37
4.6	Henkilöstöliikunnan hyödyt työnantajalle	38
5	Tutkimuksen menetelmät	40
5.1	Kohderyhmä	40
5.2	Tutkimuksen toteutus	41

5.3	Aineiston keruumenetelmät	42
5.4	Aineiston analysointitavat	46
6	Tulosten esittely	49
6.1	Demograafiset tekijät	49
6.2	Vastaajien työhyvinvointikokemuksen nykytila	51
6.2.1	Liikunnan vaikutus työhyvinvoinnin nykytilan arvioon	54
6.3	Vastaajien liikuntatottumukset	57
6.3.1	Suositukseen päässeiden liikuntatottumukset	59
6.3.2	Suosituksen alle jäävien liikuntatottumuksiin vaikuttavat tekijät	61
6.3.3	Työmatkavälineen merkitys liikkumisen tottumuksissa	63
6.4	Liikunnan vaikutukset koettuun työhyvinvointiin	64
6.4.1	Fyysinen hyvinvointi	64
6.4.2	Henkinen hyvinvointi	65
6.4.3	Uni ja palautuminen	65
6.4.4	Työkyvyn ylläpito	66
6.4.5	Tulosten esiintyvyys ja toistuvuus	66
6.5	Liikkumattomuuden ja vähäisen liikunnan vaikutukset koettuun työhyvinvointiin	67
6.5.1	Fyysinen hyvinvointi	68
6.5.2	Henkinen hyvinvointi	68
6.5.3	Palautuminen	69
6.5.4	Työkyky	69
6.5.5	Tulosten esiintyvyys ja toistuvuus	69
6.6	Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämisen tukikeinot	70
6.6.1	Työnantajien tarjoamat tukikeinot	71
6.6.2	Työntekijöiden omaksumat tukikeinot	74
6.6.3	Vastaajien toiveet työnantajaorganisaatioille	76
7	Johtopäätökset	80
7.1	Yhteenvedo tuloksista	80

7.1.1	Millaisia liikuntatottumuksia toimistoympäristössä työskentelevillä ihmisillä on?	81
7.1.2	Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?	81
7.1.3	Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?	83
7.2	Tulosten vertailu aikaisempaan tutkimukseen	84
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset	85
7.4	Lisätutkimuksen kohteet	87
7.5	Käytännön suositukset	88
	Lähteet	90
	Liitteet	104
	Liite 1. LinkedIn-postaus	104
	Liite 2. Kyselylomakkeen runko UKK instituutin suositusten mukaisesti liikkuville	105
	Liite 3. Kyselylomakkeen runko UKK-instituutin liikkumisen suositukset alittaville vastaajille	107

Kuvat

Kuva 1. UKK-instituutin liikkumisen suositus (UKK-instituutti, n.d.).....	26
---	----

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukailtu Manka & Manka, 2023, s. 110).	14
Kuvio 2. Työkyvyn perustan muodostuminen (mukailtu Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62).	17
Kuvio 3. Työkykyyn vaikuttavat tekijät (mukailtu Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62; Suutala ja muut, 2023, s. 8; Gould ja muut, 2006, s. 2; Laitinen ja muut, 2018, s. 5).	19
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin hyödyt työnantajalle (mukailtu Työterveyslaitos, n.d.; Laitinen ja muut, 2018, s. 4; Baicker ja muut, 2010, s. 304; Sonnentag ja muut, 2022, s. 490; Salmi ja muut, 2017, s. 3).	21
Kuvio 5. Työnantajan välineellisiä tukikeinoja (mukailtu Liikkuva aikuinen, n.d.; Ervasti ja muut, 2022b, s. 11; Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18; Pronk & Kottke, 2009, s. 317; Aura ja muut, 2021, s. 1; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 7).	32
Kuvio 6. Henkilöstöliikunnan hyödyt työnantajalle (mukailtu Aura ja muut, 2021, s. 41).	39
Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma.	49
Kuvio 8. Vastaajien organisaatioasema.	50
Kuvio 9. Vastaajien hyvinvointikokemus pylväsdiagrammeina.	52
Kuvio 10. Naisten työhyvinvointikokemuksen nykytila pylväsdiagrammeina	53
Kuvio 11. Miesten työhyvinvointikokemuksen nykytila pylväsdiagrammeina.	53
Kuvio 12. Fyysisesti aktiivisten vastaajien hyvinvointikokemuksen jakauma.	55
Kuvio 13. Vähän liikuntaa harrastavien työhyvinvointikokemuksen jakauma.	56
Kuvio 14. UKK-instituutin suositusten toteutumisen jakauma.	58
Kuvio 15. Vastaajien harrastelajit.	61
Kuvio 16. Liikkumattomuuden syitä.	62
Kuvio 17. Työmatkalla käytetyn kulkuvälineen jakauma.	63
Kuvio 18. Liikunnan vaikutukset.	66

Kuvio 19. Liikkumattomuuden vaikutukset.	70
Kuvio 20. Vastaajien työnantajaorganisaatioiden tarjoamat edut.	74
Kuvio 21. Työntekijöiden toiveita työnantajille.	79

Taulukot

Taulukko 1. Iän vaikutus liikuntasuosituksen saavuttamiseen.	59
Taulukko 2. Koulutustaustan vaikutus liikuntasuosituksen saavuttamiseen.	59
Taulukko 3. Työnantajien tarjoamat liikkumisen edut.	72
Taulukko 4. Saatujen ja käytettyjen työsuhde-etujen suhde.	76
Taulukko 5. Vastaajien toiveet työpaikoille.	78

1 Tutkimuksen tausta

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan Suomalaisten työhyvinvointi ja kokemukset työkyvystä ovat heikentyneet samaan aikaan, kun työuupumusoireilu on lisääntynyt ja työhön panostaminen on laskussa (Kaltainen & Hakanen, 2023). Liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella on paljon myönteisiä vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 20; Husu ja muut, 2018, s. 9). Terve Suomi –tutkimuksen mukaan alle puolet, eli 46 %, suomalaisista yli 20-vuotiaista miehistä ja 38 % naisista, liikkuvat terveysliikuntasuosituksen mukaisesti (Lahti & Borodulin, 2023). Istuminen ja paikallaanolo työssä on lisääntynyt laitteiden, palveluiden, kulkutapojen ja teknologioiden seurauksena (Bergqvist & Multala, 2024, s. 7).

Työhyvinvointikokemuksen parantamiseen tulisikin miettiä ratkaisuja, jotta suomalaisten työkyky voidaan turvata myös tulevaisuudessa. Yksi keino työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin parantamiseen voikin olla fyysinen aktiivisuus. Työntekijöiden heikko fyysinen kunto ja mielenterveys aiheuttavat merkittäviä ongelmia työpaikoilla ja fyysinen aktiivisuus on todistetusti tehokas keino useiden fyysisten ja mielenterveydellisten terveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa (Ryde ja muut, 2020, s. 1).

Liikkumattomuuden terveyttä heikentävät vaikutukset sekä heikentyneet työhyvinvointi ja työkyky ovat ajankohtaisia aiheita. Suomalaisten liikuntatottumuksesta, liikkumisen merkityksellisyydestä ja liikkumattomuuden terveysvaikutuksista on aloitettu toimia myös hallitustasolla. Petteri Orpon hallitusohjelmaan sisältyy valtioneuvostotasoinen ja poikkihallinnollinen Suomi liikkeelle -ohjelma. Suomi liikkeelle -ohjelman tavoitteena on kääntää liikkuminen kasvuun (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Bergqvistin ja Multalan (2024) mukaan väestön liikkuminen on erittäin merkittävä asia yhteiskunnallisesti. He toteavat, että yksilön kannalta liikkumisessa on kyse elämän merkityksellisyydestä, hyvinvoinnista, arjessa jaksamisesta ja terveydestä. Yhteiskunnan kannalta puhutaan muun muassa terveydenhuollon ja sosiaalihuollon kustannuksista, maanpuolustuskyvystä, työkyvystä ja väestön mielenterveydestä. (Bergqvist & Multala,

2024, s. 7.) Koska aikuisväestöstä yli puolet eivät liiku terveystieteiden suositusten mukaisesti, tulee liikkumisen edistämisen olla keskeisesti mukana terveyden edistämistyössä (Lahti & Borodulin, 2023).

Tässä tutkielmassa halutaan selvittää, miten fyysisellä aktiivisuudella ja liikunnalla voidaan vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien työhyvinvointikokemukseen. Istuma-asennossa työskentelevien määrä kasvaa maailmanlaajuisesti ja työkäinen istuu työajastaan keskimäärin 30–50 prosenttia, jota lisääntynyt etätyöskentely on kasvattanut entisestään (Mänttari ja muut, 2024, s. 3). Työterveyslaitoksen johtavan tutkijan Satu Mänttärin mukaan toimistotyössä työajasta istutaan jopa 66 % prosenttia ajasta ja paikallaanolon terveyshaitoista on puhuttu pitkään (Sarkkinen, 2023). Toimistoympäristöt ovat pääosin melko geneerisiä ja työ tapahtuu näyttöpäätteen edessä joko sähköisen tai yksiasentoisen työpöydän äärellä. Lisäksi organisaatioiden yleisesti tarjoamat mahdollisuudet työntekijän työnaikaiseen liikkeeseen ovat melko rajalliset. Tämän vuoksi tutkimuksessa voidaan hyödyntää yleisesti toimistoympäristössä työskenteleviä henkilöitä organisaatiosta riippumatta, kun haetaan ratkaisuja toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden liikkumisen lisäämiseen. Ilman tiettyä kohdeorganisaatiota saadaan tietoa ja käytänteitä kerättyä laajemmalla joukolla. Tämä rikastuttaa tutkimuksen aineistoa, kun tutkimuksessa saadaan kerättyä kokemuksia erilaisista näkökulmista ja organisaatiomalleista sekä eri organisaatioiden tarjolla olevista palveluista.

Vaikka tässä tutkimuksessa ei käsitellä tarkemmin liikkumattomuuden tai fyysisen aktiivisuuden taloudellisia vaikutuksia, vaan kohderyhmän kokeman työhyvinvoinnin kautta, on ilmiön merkittävyyden ymmärtämisen kannalta myös tärkeää huomioida liikkumattomuuden kustannukset organisaatioille sekä yhteiskunnalle. Vähäinen fyysinen aktiivisuus ja liikkumattomuus aiheuttaa menetettyjen työpanosten osalta yhteiskunnallisesti 3200–7500 miljoonan euron vuotuiset kustannukset (Vasankari & Kolu, 2018, s. 1–3).

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia toimistoympäristössä työskentelevillä henkilöillä on fyysiseen aktiivisuuteen, liikuntaan ja työhyvinvointikokemukseen liittyen sekä laatia kokemusasiantuntijoiden näkemyksiin perustuvat toimintasuositukset toimistoympäristössä toimiville organisaatioille fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan lisäämistä varten. Kun työ on istuvaa toimistotyötä ja fyysinen rasitus jää hyvin pieneksi työajalla, on kaikki liike, fyysinen aktiivisuus ja istumisen tauottaminen merkittävässä roolissa toimistotyöntekijän hyvinvoinnissa. Istuminen on fyysisesti passiivinen, lähes lepoa vastaava olotila, jossa lihasten aktiivisuus on minimaalista ja energiankulutus lähellä lepotasoa (Mänttari ja muut, 2024, s. 3). Koska tutkimusta ei ole rajattu ainoastaan yhteen organisaatioon, halutaan lisäksi selvittää, millaisia erilaisia fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan lisäämisen tukikeinoja organisaatioilla on jo käytössään. Samalla halutaan tietää myös se, minkä verran näitä tuotteita tai palveluita todellisuudessa hyödynnetään.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia liikuntatottumuksia toimistoympäristössä työskentelevillä ihmisillä on?
2. Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?
3. Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?

Tämän tutkimuksen ulkopuolelle rajataan liikkumattomuuden, liikunnan lisäämisen keinojen ja terveysvaikutusten kustannukset. Tutkimuksessa keskitytään selvittämään kohderyhmän tottumuksia, kokemuksia ja toiveita sekä organisaatioiden vaikutusmahdollisuuksia yleisellä tasolla. Selviö on, että liikunnan lisäämisen kustannuksiin vaikuttaa merkittävästi myös organisaation koko sekä jo olemassa olevat puitteet ja käytännöt. Tämän vuoksi kustannuksia ei myöskään ole mahdollista laskea tarkemmin, kun kyseessä ei ole yksittäiselle kohdeorganisaatiolle laadittava selvitys.

Tutkimuksessa keskitytään työhyvinvointiin ja työkykyyn liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden kautta ja muut näihin vaikuttavat teemat rajataan tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Työhyvinvointiin ja työkykyyn sisältyy fyysisen aktiivisuuden, liikunnan ja fyysisen hyvinvoinnin lisäksi paljon erilaisia osatekijöitä. Tutkimuksen fokuksena on keskittyä selvittämään sitä, miten juuri liikunta ja fyysinen aktiivisuus vaikuttavat koettuun hyvinvointiin omana osa-alueenaan.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkielman keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työkyky ja fyysinen aktiivisuus. Tutkielman kirjallisuuskatsaus koostuu luvuista kaksi, kolme ja neljä. Toinen luku käsittelee työhyvinvointia. Luvussa käydään läpi työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteitä, työhyvinvoinnin nykytilaa Suomessa, työnantajan vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin työnantajalle tarjoamia hyötyjä.

Kolmannessa luvussa keskitytään fyysiseen aktiivisuuteen. Luvussa käsitellään fyysistä aktiivisuutta käsitteenä, fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutuksia sekä fyysisen aktiivisuuden vaikutuksia työhyvinvointiin. Luvussa käydään läpi myös fyysisen aktiivisuuden suositukset aikuiselle, nykytila Suomessa sekä fyysinen aktiivisuus toimistoympäristössä, joka on tutkimuksen kohderyhmän toimintaympäristö.

Neljänteen lukuun on koostettu tutkimustietoa työnantajan vaikutusmahdollisuuksista työntekijän fyysiseen aktiivisuuteen ja työhyvinvointiin. Tässä osiossa kerrotaan työnantajan eri tukikeinoista. Tarkemmin käsittelyyn otetaan tukikeinoista esiin nousseet osiot: fyysisen aktiivisuuden interventiot, fyysinen aktiivisuus työaikana, organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Lisäksi luvun viimeisessä kappaleessa käydään läpi vielä hyödyt, joita työnantaja mahdollisesti voi saada panostamalla työntekijöiden fyysiseen aktiivisuuteen ja heidän työhyvinvointiinsa.

Viidennessä luvussa käydään läpi tutkimuksen menetelmät. Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi kohderyhmä, laadullisen tutkimuksen toteutus sekä empiirisen tutkimuksen aineiston keruu- ja analysointitavat. Kuudennessa luvussa pureudutaan tarkemmin empiirisen tutkimuksen tuloksiin.

Tutkielman viimeisessä luvussa esitellään yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja vertailu aiempaan tutkimukseen. Tässä luvussa arvioidaan myös tutkimuksen luotettavuus. Lisäksi luvussa pohditaan lisätutkimuksen kohteita ja käytännön suosituksia.

2 Työhyvinvointi

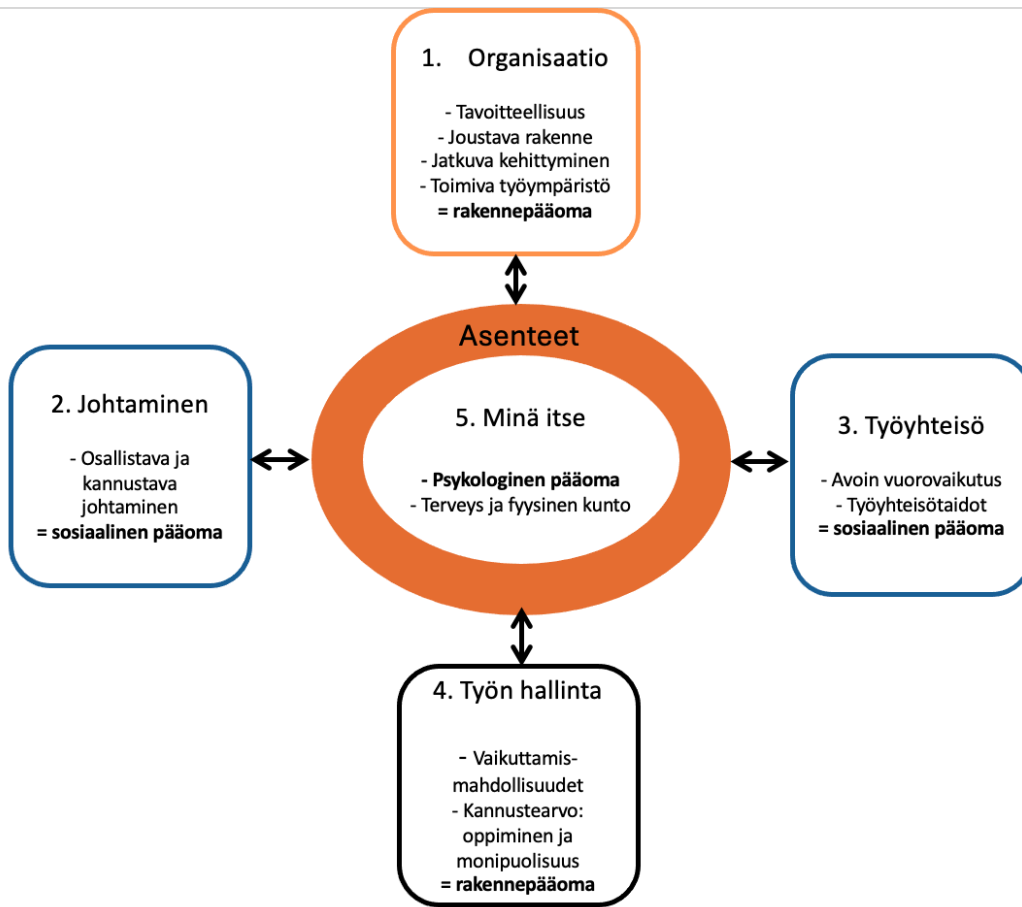
Työhyvinvoinnista on olemassa monia määritelmiä (Kehusmaa, 2011, s. 13). Työterveyslaitoksen (n.d.) mukaan työhyvinvointi on työhön liittyvien psyykkisten ja fyysisten voimavarojen ja vaatimusten sekä työntekijän oman mielen ja kehon kunnon yhteensopivuutta. Schulten ja Vainion (2010, s. 422) mukaan hyvinvointi-termillä kuvataan terveyttä sekä tyytyväisyyttä työhön ja elämään. He kertovat hyvinvoinnin oleva tiivistävä käsite, jolla kuvataan työelämän laatua, mukaan lukien työturvallisuus- ja terveystekijät. Hyvinvointi voi määritellä merkittävästi tuottavuutta yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla. (Schulte & Vainio, 2010, s. 422.) Työhyvinvointi on työkykyä laajempi käsite (Kehusmaa, 2011, s. 27). Hyvinvointi linkittyy vahvasti terveyteen ja tuottavuuteen (Adams, 2019, s. 583). Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus siitä, miten ihminen työssä voi (Työterveyslaitos, 2024). Työn ja hyvinvoinnin yhteydestä on lukematon määrä tutkimusta jo vuosisatojen ajalta (McLellan, 2017).

Työllä on tärkeä rooli terveyden ja hyvinvoinnin rakentaja (Kestilä & Kauppinen, 2018, s. 19; McLellan, 2017). Työelämä kuluttaa nykymaailmassa merkittävän osan useimpien yksilöiden elämästä (Bartels ja muut, 2019, s. 1). Monet työntekijät viettävät työpaikalla suurimman osan valkeillaoloajastaan (Baicker ja muut, 2010, s. 304). Suomessa säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, joskin työ- ja virkaehtosopimuksissa on yleisesti sovittu tätä lyhyemmästä työajasta (Akava ry ja muut, 2021). Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen on yksi keskeisimpiä kilpailukykyyn liittyviä haasteita sekä valtakunnallisesti että Euroopan tasolla (Reiman ja Suokko, 2020, s. 186). Työterveyden edistämisen tulee kohdistua sekä psykososiaaliseen että fyysiseen työympäristöön (Kuoppala ja muut, 2008).

2.1 Mankan ja Mankan työhyvinvointimalli

Marja-Liisa Mankan väitöstutkimukseen perustuva työhyvinvointimalli koostuu organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä, työn hallinnasta sekä henkilöstä itsestään. Organisaation menestymisen ja hyvinvoinnin edellytyksiä ovat yhteinen visio ja

oppimisen näkeminen strategisena kilpailutekijänä, joustava rakenne, uudistumista tukeva organisaatiokulttuuri, epävarmuutta sietävä ja spontaani toiminta sekä muutoksen johtamisen taito, jatkuva kehittyminen ja transformatiivinen uudistuminen rinnakkain. Yksilön hyvinvointi syntyy puolestaan työn hallinnasta, elämänhallinnasta, oppimisesta ja hyvästä työyhteisöstä. (Manka & Manka, 2023, s. 109.) Mankan ja Mankan työhyvinvointimalli esitellään kuviossa yksi.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukailtu Manka & Manka, 2023, s. 110).

Manka ja Manka (2023, s. 111) kuvaavat kuvion mukaista mallia voimavaralähtöiseksi malliksi, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan työntekijän hyvinvoinnille. Työyhteisön jäsenet tulkitsevat omaa työyhteisöään omien asenteidensa

lävitse ja lisäksi jokaisen oma henkinen kunto, psykologinen pääoma sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen (Manka & Manka, 2023, s. 111).

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työ voi olla luonteeltaan hyvinvoinnille hyödyllistä tai haitallista (Schulte & Vainio, 2010, s. 423). Työhyvinvointi on työntekijän myönteinen kokemus siitä, että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa sekä työhön liittyvät voimavarat riittävät työn vaatimukseen tai ylittävät ne (Työterveyslaitos, n.d.). Työtyytyväisyydellä on tärkeä rooli työhyvinvoinnille (Bartels ja muut, 2019, 16). Työhyvinvoinnin indikaattoreita ovat työkyky, työtyytyväisyys, työn imu, työstä palautuminen, työstressi ja työuupumus (Työterveyslaitos, n.d.). Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset tekijät, työolot sekä työnominaisuudet (Työterveyslaitos, 2024).

Terveyttä ja hyvinvointia on tyypillisesti tutkittu yksilön työpaikan, tapojen, ihmissuhteiden, tiimin ja organisaation johtamisen lopputuloksena (Sonnentag ja muut, 2022, s. 490). Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatioon, työhön, henkilöstöön ja työympäristöön liittyvät tekijät ja kehittämistoimet, joita johdetaan eri organisaatiotasolla tapahtuvan päätöksenteon, suunnittelun ja toimintatapojen kautta (Työterveyslaitos, n.d.). Masennus ja ahdistukseen liittyvät sairaudet ovat suurin sairauspoissaolojen ja pitkäaikaisen työkyvyttömyyden syy useimmissa kehittyneissä maissa (Joyce ja muut, 2015, s. 683). Työntekijöiden heikko fyysinen kunto ja mielenterveys aiheuttavat merkittäviä ongelmia työpaikoilla (Ryde ja muut, 2020, s. 1). Naczenskin ja muiden (2017, s. 744) mukaan korkea-asteinen työuupumus liittyy huomattavasti työntekijöiden heikentyneeseen terveyteen ja hyvinvointiin. He kertovat, että työuupumus on vakava ja jatkuva väsymyksen muoto, joka ilmenee pitkäkestoisen työstressin jälkeen ja kyseessä on yleinen ilmiö nykypäivän organisaatioissa (Naczenski ja muut, 2017, s. 477).

Työhyvinvointiasioissa yksi konkreettisimpia ja helpoimmin lähestyttävistä asioista on fyysinen kunto (Kehusmaa, 2011, s. 39). Fyysinen aktiivisuus on todistetusti tehokas

keino useiden fyysisten ja mielenterveydellisten terveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa (Ryde ja muut, 2020, s. 1). On tärkeä kiinnittää huomiota sekä työpaikan ja työn kuormitustekijöiden hallintaan että työn voimavaratekijöiden lisäämiseen ja vahvistamiseen (Työterveyslaitos, n.d.).

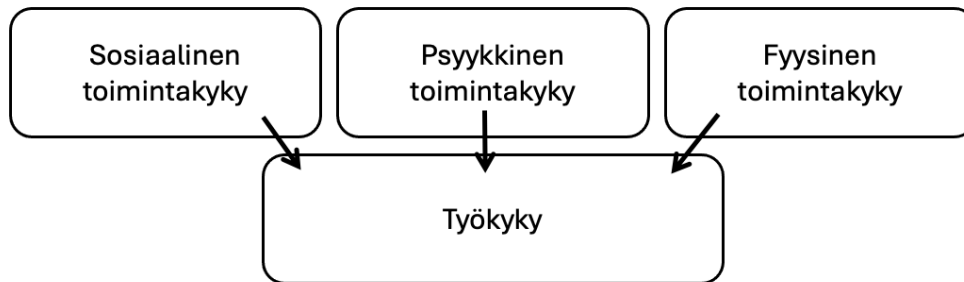
Riittävä palautuminen työpäivän aiheuttamasta rasituksesta vähentää työkykyriskien ilmaantumisen todennäköisyyttä ja tukee työkykyä (Ervasti ja muut, 2022, s. 12). Työterveyslaitoksen (n.d.) mukaan työstä palautumisella tarkoitetaan mielen ja kehon elpymistä työn tuottamista rasituksista sekä voimavarojen palautumista. On tärkeä panostaa palautumiseen jo työpäivän aikana, jotta työstä aiheutuva kuormitus ei pitkity ja kasaudu (Työterveyslaitos, n.d.). Ergonomian oppien avulla tapahtuvalla työnteon edellytysten eli työympäristön, työyhteisön, työkalujen ja työtehtävien kehittämistyöllä, voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä mahdollistaa tehokkaampi ja tuottavampi työnteke (Reiman & Suokko, 2020, s. 181).

2.3 Työkyky

Työkyky tarkoittaa kykyä suoriutua työstä tai tehdä työtä (Työterveyslaitos, n.d.). Työkyky kuvaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainoa (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 65; Työterveyslaitos, n.d.). Kykyyn työskennellä vaikuttaa ihmisen terveys, toimintakyky, ammattitaito, asenteet, arvot ja motivaatio (Työterveyslaitos, 2024). Ilmarisen ja muiden (2011, s. 27) mukaan työkyvyn käsite on moniulotteinen ja työkyvyllä on runsaasti kytkeviä tekijöitä työelämään liittyviin tekijöihin yksilön, yhteiskunnan tai sosiaalisen ympäristön tunnuspiirteisiin.

Työkyky koostuu ihmisen fyysisistä ja psyykkisistä voimavaroista suhteessa työhön sekä hänen asenteestaan ja ammattitaidostaan suhteessa työhön (Aura ja muut, 2021, s. 18). Työkyvyn keskeisiä määrittäjiä ovat asenteet, terveys, elintavat, toimintakyky, osaaminen ja arvot, työn piirteet sekä yksilön elämäntilanne ja lähiyhteisö (Ilmarinen ja muut, 2006, s. 17). Työkyky tarkoittaa yksilön fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja muita, esimerkiksi osaamiseen ja ikään liittyviä, toimintaedellytyksiä suhteutettuna työn

kuormittavuuteen, jossa puolestaan on huomioitava sekä fyysinen että psyykinen kuormitus ja taidolliset sekä tiedolliset osaamisvaatimukset (Kehusmaa, 2011, s. 27). Sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen toimintakyky muodostavat perustan työkyvylle (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62). Eri toimintakykyjen suhdetta työkykyyn on kuvattu kuvassa yksi.



Kuvio 2. Työkyvyn perustan muodostuminen (mukailtu Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62).

Gould ja muut (2006, s. 5) toteavat, että hyvä työkyky merkitsee tasapainoa työn vaatimusten, mahdollisuuksien ja työntekijän voimavarojen ja sekä työn ulkopuolisen ympäristön piirteiden kesken. Työntekijän arvio hänen työkyvystään perustuu sisäistettyihin normeihin ja työssä suoriutumisen kokemukseen (Gould ja muut, 2006, s. 111). Työkyky ja elintavat kytkeytyvät vahvasti toisiinsa (Ervasti ja muut, 2022b, s. 11).

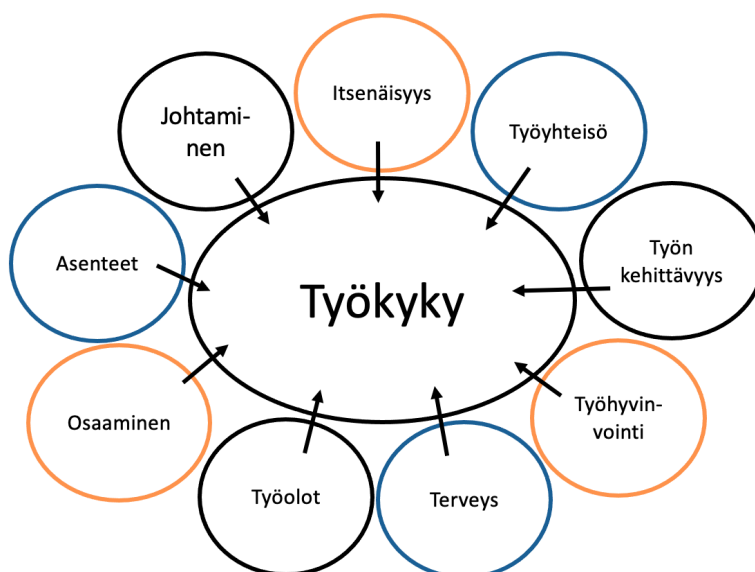
Ervastin ja muiden (2022a, s. 8) mukaan työkykyä on mahdollista tukea usealla tasolla. Työpaikoilla työkyvyn tuki liittyy ennakointiin, päivittäiseen johtamiseen, toiminnan suunnitteluun ja perustuu yhdessä sovittuihin käytäntöihin (Ervasti ja muut, 2022a, s. 8). Sosiaalinen toimintaympäristö muovaa työkykyä yhdessä yksilön osaamisen, arvojen, asenteiden ja motivaation kanssa (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62). Työkykyä ylläpitäviin toimiin kuuluvat muun muassa työkykyä tukeva fyysinen työergonomia, työyhteisön kehittäminen sekä terveellisten elintapojen ja työstä palautumisen edistäminen (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 17). Hyvä työkyky tukee työllisyyttä ja lisää hyvinvointia (Gould ja muut, 2006, s. 2).

2.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla

Työpaikka on luonnollinen paikka terveyden edistämisen kannalta, sillä siellä vietetään runsaasti aikaa (Baicker ja muut, 2010, s. 304). Kaikilla toimijoilla työpaikalla on lakisääteinen velvoite toimia terveyttä edistävällä tavalla (Laitinen ja muut, 2018, s. 6). Työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla osa organisaation tuloksellisuutta edistävää, strategista johtamistyötä (Työterveyslaitos, n.d.). Kun työhyvinvointia johdetaan laadukkaasti, voidaan luoda paremmat olosuhteet sekä palvelut henkilöstöliikuntaan, jolloin palveluihin osallistutetaan aktiivisemmin ja istumisen haittoja ehkäistään aktiivisemmin (Aura ja muut, 2021, s. 10–12).

Kausto ja muut (2022, s. 34) kuvaavat, että terveyden edistäminen työpaikalla on työntekijöiden ja työnantajan yhteistä toimintaa, jossa tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn, hyvinvoinnin ja terveyden parantaminen. Toimet voivat kohdistua työntekijöihin yksilöinä, koko työyhteisöön tai työympäristöön (Kausto ja muut, 2022, s. 34). Työterveyden edistäminen on merkityksellistä työntekijän hyvinvoinnille, työkyvyllä ja tuottavuudelle vähentyneiden sairauspoissaolojen myötä (Kuoppala ja muut, 2008).

Työhyvinvointi saadaan nousuun työoloja kehittämällä (Suutala ja muut, 2023, s. 8). Organisaatioiden tulee osallistua aktiivisesti työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen (Sonnentag ja muut, 2022, s. 498). Työhyvinvointitoiminnalla työpaikalla tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimia hyvinvoinnin, turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi siten, että myös tuottavuutta ja yrityksen menestymistä edistetään samanaikaisesti (Ravantti ja muut, 2013, s. 68). Gouldin ja muiden (2006, s. 2) mukaan työn piirteistä erityisesti työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä työn kehittävyys ja itsenäisyys liittyvät hyvään työkykyyn. Terveyden ja työn lisäksi asenteet ja osaaminen määrittävä työkykyä (Gould ja muut, 2006, s. 2). Hyvä toimintakyky ja terveys ovat työkyvyn edellytyksiä (Laitinen ja muut, 2018, s. 5). Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on koostettu kuvioon kolme.



Kuvio 3. Työkykyyn vaikuttavat tekijät (mukailtu Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62; Suutala ja muut, 2023, s. 8; Gould ja muut, 2006, s. 2; Laitinen ja muut, 2018, s. 5).

Johtaminen, työolot ja työyhteisö vaikuttavat työkykyyn työpaikkatasolla (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 62). Työnantaja voi hyödyntää työterveyshuoltoa työkykyyn ja terveyden edistämiseen liittyvien luentojen järjestämisessä työyhteisölle tai riskiryhmiin kuuluville (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18). Jotta terveyttä voidaan tukea työpaikalla, tulee työn etujen yhdistyä työympäristöön, joka suojelee ja kehittää työntekijän fyysistä ja psykologista terveyttä ja turvallisuutta (McLellan, 2017).

2.5 Työhyvinvoinnin nykytila Suomessa

Miten Suomi voi? -tutkimuksen (Suutala ja muut, 2024, s. 8) uusimman, helmikuussa 2024 julkaistun, koosteen mukaan Suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt, mikä johtuu osittain työn voimavarojen heikentymisestä. Työhyvinvointi ei ole palannut myöskään koronapandemiaa edeltäneelle tasolle (Suutala ja muut, 2023, s. 8). Suomessa on sekä työpaikkojen että yhteiskunnan tasoilla käytössä useita toimintamalleja ja tehty toimenpiteitä, joiden avulla pyritään tukemaan työntekijöiden työkykyä ja ehkäisemään pysyvää työkyvyttömyyttä (Ervasti ja muut, 2022a, s. 8).

Yhteiskunnan kehittyessä sairastavuuden muodot ja työ ovat muuttuneet ja niiden välinen kytkentä on vaikeampaa tunnistaa (Ilmarinen ja muut, 2006, s. 17).

Pääsääntöisesti istuen tapahtuvaa tietotyötä tekevien määrä on Suomessa suuri (Mänttari ja muut, 2024, s. 8). Ruohomäen ja muiden (2023, s. 69) mukaan pitkään jatkunut etätö on tuonut haasteita työkyvystä huolehtimiseen. Työpaikalla toimineet terveyskäyttäytymisen rutiinit ja toimintatavat eivät toimi etätöissä työympäristön muuttumisen, työyhteisön vähentyneen tuen, työmatkojen puuttumisen sekä työpaikalla tapahtuvan aktiivisuuden pois jäämisen vuoksi (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 69). COVID-pandemian jälkeen etätöiden määrä on lisääntynyt, mikä on lisännyt myös istumisen määrää työpäivän aikana (Mänttari ja muut, 2024, s. 3).

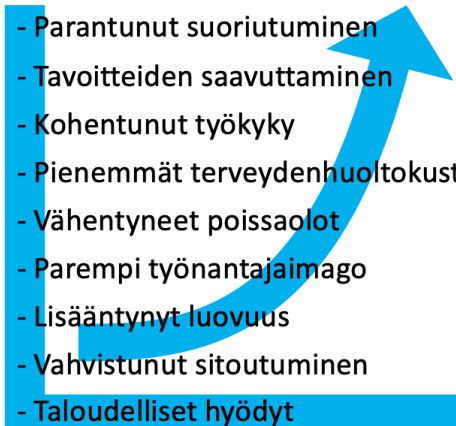
2.6 Työhyvinvoinnin kehittämisen hyödyt työnantajalle

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara, minkä vuoksi ajan ja rahan panostaminen henkilöstön hyvinvointiin maksaa itsensä takaisin (Salmi ja muut, 2017, s. 3). Työhyvinvointi on avainasemassa organisaation näkökulmasta, sillä hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työtehtävistään ja edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista (Työterveyslaitos, n.d.). Työnantajat hyötyvät työntekijän terveyteen investoimisesta muun muassa terveydenhuoltokulujen ja sairausvakuutusmaksujen alenemisen kautta, minkä lisäksi terveillä työntekijöillä poissaoloja on vähemmän (Baicker ja muut, 2010, s. 304). Myös työnantajan houkuttelevuus voi kasvaa (Baicker ja muut, 2010, s. 304; Salmi ja muut, 2017, s. 3). Terveys ja hyvinvointi voivat parantaa työn tuloksia työn ominaisuuksien, suorituskyvyn, tuottavuuden sekä luovuuden kautta (Sonnentag ja muut, 2022, s. 490). Työkyvyn edistäminen lisää työhön sitoutumista (Salmi ja muut, 2017, s. 3). Terveysaasteista kärsivät työntekijät ovat useammin estyneitä suorittamaan työtään, poissa töistä ja vähemmän tuottavia sekä käyttävät työterveyden resursseja enemmän kuin terveet kollegansa (McLellan, 2017).

Työllä on suuri merkitys hyvinvoinnille ja se voi toimia henkilökohtaisen hyvinvoinnin lähteenä sekä antaa tekijälleen tyydytystä (Ahonen, 2013, s. 12). Terveemmät

työntekijät ovat tuottavampia (Baicker ja muut, 2010, s. 304; Laitinen ja muut, 2018, s. 5). Työnantajapohjaiset hyvinvointialoitteet voivat johtaa merkittäviin säästöihin lyhyelläkin aikavälillä (Baicker ja muut, 2010, s. 310). Työkyvyn huomioiva johtaminen on konkreettisia tekoja ja välittämistä työkyvyn edistämiseksi (Salmi ja muut, 2017, s. 3). Terveyttä kannattaa tukea varhaisella puuttumisella jo ennen kuin oireita tai sairauksia ilmenee, sillä ennaltaehkäisy on edullista, kun taas tapaturmakorvaukset, työn uudelleenjärjestelyt, sairauksien hoito ja sijaisten hankkiminen aiheuttavat kustannuksia (Laitinen ja muut, 2018, s. 5). Työhyvinvointiin investoimisen hyötyjä on koostettu kuvioon neljä.

Työhyvinvointiin investoimisen hyödyt:

- 
- Parantunut suoriutuminen
 - Tavoitteiden saavuttaminen
 - Kohentunut työkyky
 - Pienemmät terveydenhuoltokustannukset
 - Vähentyneet poissaolot
 - Parempi työnantajaimago
 - Lisääntynyt luovuus
 - Vahvistunut sitoutuminen
 - Taloudelliset hyödyt

Kuvio 4. Työhyvinvoinnin hyödyt työnantajalle (mukailtu Työterveyslaitos, n.d.; Laitinen ja muut, 2018, s. 4; Baicker ja muut, 2010, s. 304; Sonnentag ja muut, 2022, s. 490; Salmi ja muut, 2017, s. 3).

Työhyvinvoinnin parantamiseen sekä sairauksien ehkäisyyn tähtäävät hyvinvointiohjelmat tuovat yritykselle taloudellista hyötyä (Baicker ja muut, 2010, s. 304). Työhyvinvoinnin edistäminen vähentää sairauspoissaoloja ja edistää työkykyä sekä lisää henkistä hyvinvointia (Kuoppala ja muut, 2008). Työhyvinvoinnilla vaikutetaan monin eri tavoin työpaikkojen toimintaan sekä erityisesti sairaanhoitokustannusten, työkyvyttömyyseläkkeiden, sairauspoissaolojen, presentoismin ja työtapaturmien määrään (Ahonen, 2013, s. 12).

3 Fyysinen aktiivisuus

Kennethin ja muiden (2000, s. 7) määritelmän mukaan fyysinen aktiivisuus on yläkäsite kaikelle kehon liikkeelle, jonka tuottaa luurankolihakset ja joka johtaa energian kuluttamiseen. Liikunnalla puolestaan tarkoitetaan fyysistä toimintaa, joka on tahdonalaista, suunniteltua, jäsenneltyä tai toistuvaa, ja jolla pyritään parantamaan tai ylläpitämään kuntoa tai terveyttä (Kenneth ja muut, 2000, s. 7). Taylor (2000, s. 11) kuvaa fyysistä aktiivisuutta liikkeeksi, joka on riittävän intensiivinen ja tarpeeksi pitkä, jotta se mahdollisesti lisää anaerobista tai aerobista kapasiteettia. Maailman terveysjärjestö WHO puolestaan määrittelee fyysisen aktiivisuuden miksi tahansa luurankolihasien tuottamaksi liikkeeksi, joka vaatii energiankulutusta ja sillä tarkoitetaan kaikkea liikkumista (WHO, 2022).

3.1 Fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutukset

Fyysisen aktiivisuuden kokonaisvaltaiset hyödyt on todistettu kattavasti (Pronk ja Kottke, 2009, s. 316). Liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella on paljon myönteisiä vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 20; Husu ja muut, 2018, s. 9). Fyysisellä aktiivisuudella on merkittäviä terveysvaikutuksia keholle, mielelle ja sydämelle, minkä lisäksi se parantaa yleistä hyvinvointia ja auttaa ehkäisemään ja hallitsemaan tarttumattomia sairauksia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia ja diabetesta (WHO, 2022; Helajärvi ja muut, 2015, s. 1713).

Fyysisellä aktiivisuudella on monia vaikutuksia myös mielenterveydelle. Fyysinen aktiivisuus parantaa mielenterveyttä ja hyvinvointia (ISCA & Cebr 2015, s. 19; Puig-Ribera ja muut, 2015, s.4). Fyysinen aktiivisuus suojaa ahdistuneisuusoireilta ja -häiriöiltä (McDowell ja muut, 2019, s. 544). Fyysinen aktiivisuus voi vähentää masennuksen ja ahdistuksen oireita (WHO, 2022; Schuch ja muut, 2018, s. 631). Korkeampi fyysinen aktiivisuus on sidonnainen myös pienentyneeseen todennäköisyyteen masennuksen kehittymiselle tulevaisuudessa (Schuch ja muut, 2018, s. 639). Liikunta voi tarjota

huomattavaa potentiaalia mielen hyvinvoinnin kehittämiseksi yksistään tai muiden toimien lisänä (Kenneth ja muut, 2000, s. 4).

Säännöllinen liikkuminen ja fyysinen aktiivisuus parantaa toimintakykyä ja fyysistä kuntoa sekä ovat terveyden kannalta tärkeitä (Lahti & Borodulin, 2023). Husun ja muiden (2022, s. 12) mukaan liikkumisella, fyysisellä kunnolla ja paikallaanollolla on tärkeä merkitys väestön toimintakyvylle, terveydelle ja hyvinvoinnille. Liikkuminen tukee monin eri tavoin sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä ja säännöllinen liikkuminen auttaa myös useiden sairauksien ehkäisyssä (Husu ja muut, 2022, s. 12).

3.2 Vähäisen fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutukset

Jo liikunnan vähäiselläkin lisäämisellä on merkittäviä vaikutuksia terveydelle verrattuna liikkumattomuuteen (ISCA & Cebr, 2015, s.12). Liikkumattomuus on summakäsite, jolla kuvataan sekä liian vähäistä fyysistä aktiivisuutta että runsasta paikallaanoloa (Kolu & Vasankari, 2018, s. 6). Liikkumattomuudesta on tullut muutamassa vuosikymmenessä yksi suurimmista riskeistä Euroopan kansalaisten hyvinvoinnille ja kasvava haaste eurooppalaiselle yhteiskunnalle (ISCA & Cebr, 2015, s. 2). Istumisen vähentäminen tuo terveyshyötyjä erityisesti silloin, kun liikuntasuositukset eivät täyty (Finni ja Pesola, 2017, s. 33).

Liikkumattoman elämäntavan seuraukset terveydelle ovat merkittäviä ja vaarallisia (ISCA & Cebr, 2015, s. 7). Vasankarin (2018, s. 4) mukaan heikko fyysinen kunto ja vähäinen fyysinen aktiivisuus ovat tutkitusti useiden sairauksien riskitekijöitä. Liikuntaa puolestaan voidaan käyttää menestyksellisesti sekä kuntoutuksessa että monien sairauksien hoidossa (Vasankari, 2018, s. 4). Runsas paikallaanolo ja vähäinen liikkuminen lisäävät riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin sekä kakkostyyppin diabetekseen (Lahti & Borodulin, 2023; ISCA & Cebr, 2015, s. 7). Myös normaalipainoisilla ihmisillä, jotka eivät täytä fyysisen aktiivisuuden suosituksia, on merkittävästi kohonnut riski syövän kehittymiseen ja ennen aikaiseen kuolemaan (ISCA & Cebr, 2015, s. 7).

3.3 Fyysisen aktiivisuuden vaikutukset työhyvinvointiin

Fyysistä harjoittelua voidaan käyttää yhtenä työkykyä ylläpitävänä keinona (Sjögren ja muut, 2010, s. 43). Gil-Beltrán ja muiden (2020) mukaan fyysinen harjoittelu helpottaa työntekijän palautumista fyysisestä, henkisestä ja emotionaalisesta rasituksesta työpäivän aikana ja siten myös lisää sitoutumista seuraavana päivänä. Tämän vuoksi fyysisellä aktiivisuudella voi olla positiivisia vaikutuksia myös organisaatiolle. Heidän mukaansa henkilöillä, jotka kuntoilevat enemmän, on myös enemmän voimaa fyysiseen harjoitteluun, mikä liittyy positiivisesti korkeampaan työhyvinvointiin. Organisaatiot, jotka edistävät fyysisen harjoittelun aktiviteetteja, rakentavat samalla resurssien palautumisprosesseja, jotka näiden toimintojen voimakkuuden kautta saavat työntekijät kokemaan olonsa vähemmän stressaantuneiksi ja tyytyväisemmiksi, mikä puolestaan lisää heidän työhyvinvointiaan. (Gil-Beltrán ja muut, 2020.)

De Vriesin ja muiden (2017, s. 337) tutkimuksen mukaan treeni-interventiolla voidaan saada pysyviä vaikutuksia työperäiseen väsymykseen. Liikunta voi parantaa myös muita työhyvinvoinnin mittareita, kuten unenlaatua, työkykyä ja kognitiivista toimintaa (de Vries ja muut, 2017, s. 347). Henkilöstöliikunnan barometrin mukaan henkilöt, joilla liikkumissuosituksot toteutuvat, kokevat työkykynsä paremmaksi verrattuna henkilöihin, jotka eivät täytä liikkumissuosituksia (Aura ja muut, 2021, s. 8). Liikunta voi toimia suhteellisen yksinkertaisena ja edullisena toissijaisena ehkäisystrategiana, jolla voidaan parantaa sellaisten työntekijöiden työhyvinvointia, jotka kokevat työhön liittyvää uupumusta (de Vries ja muut, 2017, s. 347).

Thøgersen-Ntoumanin ja muiden (2005, s. 609) tutkimus löysi tukea sille, että aiempien mallien mukaan liikunnalla on suora yhteys fyysiseen vointiin ja innostukseen työssä, sekä epäsuoria yhteyksiä kuntoilun ja globaalin hyvinvoinnin komponenttien välillä. Myös Sjögrenin ja muiden (2010, s. 47) tutkimustulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että fyysisellä harjoittelulla saatetaan parantaa koettua työkykyä. Liikunta on tehokas väline työuupumuksen vähentämiseen (Naczenski ja muut, 2017, s. 477).

Koskisen ja muiden (2006, s. 153–154) mukaan hyvän työkyvyn ja aktiivisen liikuntaharrastamisen välillä on yhteys. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksista oli nähtävissä, että vähintään neljä kertaa viikossa terveysliikuntaa harrastavien naisten työkyky ei poikennut niiden henkilöiden työkyvystä, jotka harrastivat pari kolme kertaa tai ainoastaan kerran viikossa vapaa-ajan liikuntaa (Koskinen ja muut, 2006, s. 153–154). Harvemmin kuin kerran viikossa liikuntaa harrastavien naisten työkyky oli kuitenkin enemmän liikkuvien henkilöiden työkykyä heikompi (Koskinen ja muut, 2006, s. 153–154).

3.4 Fyysisen aktiivisuuden suositukset aikuiselle

Maailman terveysjärjestö WHO:n (2022) suosituksen mukaan 18–64-vuotiaiden aikuisten tulisi harrastaa viikossa vähintään 150–300 minuuttia kohtalaisen intensiivistä fyysistä liikkumista tai vähintään 75–150 minuuttia raskasta fyysistä aerobista liikuntaa. Vaihtoehtoisesti voi harrastaa näitä suosituksia vastaavan yhdistelmän raskasta ja kohtalaista liikuntaa. Tämän suosituksen mukaan aikuisen tulee tehdä lihaskuntoa vahvistavaa harjoittelua kohtalaisella tai tätä suuremmalla intensiteetillä vähintään kahtena päivänä viikossa. Suosituksen mukaan istumista tulisi rajoittaa ja istuminen tulisi korvata millä tahansa fyysisellä toiminnalla. Jotta paikallaolon vaikutuksia voitaisiin vähentää, tulisi kaikkien aikuisten tähdätä liikkumaan suositusmääriä enemmän. (WHO, 2022.)

UKK-instituutin (2022) suomalaisen liikkumisen suosituksen mukaan 18–64-vuotiaan aikuisen tulisi harrastaa sydämen sykettä kohottavaa liikettä eli reipasta liikkumista, 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Vaihtoehtoisesti aikuisen tulisi harrastaa rasittavaa liikuntaa 1 tunti 15 minuuttia viikossa. Lisäksi tulisi harjoittaa lihaskuntoa ja liikehallintaa kaksi kertaa viikossa sekä mahdollisimman usein kevyttä liikuskelua, suosituksessa sanotaan. Liikkeen lisäksi tarvitaan palauttavaa unta ja taukoja paikallaoloon (UKK-instituutti, 2022). Liikkuminen määritellään UKK:n (2022) mukaan reippaaksi, kun henkilö pystyy puhumaan hengästymisestä huolimatta ja rasittavaksi, kun puhuminen on hankalaa

hengästyksen vuoksi. UKK-instituutin laatima suositus perustuu Yhdysvaltain terveysviraston laatimaan liikkumiseen suositukseen, joka pohjautuu kattavaan, kansainväliseen tieteelliseen näyttöön (UKK-instituutti, 2022). UKK-instituutin viikoittaisen liikkumisen suositus esitetään pyramidimuodossa, kuten kuva yksi alla osoittaa.

LIKKUMALLA TERVEYTTÄ – askel kerrallaan



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille  UKK-instituutti

Kuva 1. UKK-instituutin liikkumisen suositus (UKK-instituutti, n.d.).

Suomessa on laadittu Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen, joiden tarkoituksena on esitellä keinoja, joiden avulla voidaan vähentää istumista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 14). Suosituksen mukaan työikäisen tulisi vähentää istumista sekä tauottaa istumista, etsiä itselleen mieluisia tapoja lisätä liikkumista työssä ja vapaa-ajalla, suosia välimatkojen liikkumisessa kävelyä

tai pyöräilyä, käyttää portaita aina mahdollisuuksien mukaan sekä vaihdella asentoja (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 27).

3.5 Fyysisen aktiivisuuden nykytila Suomessa

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015, s. 7) mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa työn fyysinen kuormittavuus on vähentynyt ja elämäntyyli suosii istumista. Valtaosa aikuisista istuu runsaasti vapaa-ajallaan, tekee fyysisesti kevyttä työtä sekä kulkee matkansa kulkuneuvoissa istuen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 7). FinRiski2017 - tutkimuksessa vajaa kolmannes suomalaisista ei raportoinut harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa ja kestävyysliikuntasuositus toteutui puolella vastaajista (Borodulin ja muut, 2018, s. 38). Suomalaiset aikuiset viettävät paikallaan valvellaoloajastaan valtaosan, istuen tai makuulla, kun taas reippaaseen liikkumiseen puolestaan käytetään alle tunti päivässä (Husu ja muut, 2018, s. 3). Suomalaiset aikuiset viettävät paikoillaan yli kolme neljäsosaa valvellaoloajastaan (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 26).

Suomessa toteutetussa KunnonKartta-tutkimuksessa tutkimukseen osallistuneista työkäisistä hieman yli puolet liikkuvat viikossa suositusten mukaisen vähimmäismäärän kestävyystyyppistä liikuntaa, eli vähintään 2 tuntia 30 minuuttia reippaasti tai 1 tuntia 15 viikkoa rasittavasti tai näitä yhdistäen (Husu ja muut, 2022, s. 107). Helajärven ja muiden (2015, s. 1713) mukaan suomalaisista vain 50 % täyttää UKK-instituutin mukaiset kestävyysliikuntasuositukset ja vain 10 % suositukset, jotka sisältävät lihaskuntoharjoittelun. Enemmistö Suomen aikuisväestöstä ei liiku terveytensä kannalta riittävästi (Husu ja muut, 2022, s. 115). Vain joka neljäs työkäinen liikkuu riittävästi terveytensä kannalta ja saavuttaa liikkumissuosituksen (Aura ja muut, 2021, s. 48).

Työterveyslaitoksen Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveystyötyminen etätyössä -tutkimuksen mukaan UKK-instituutin mukaisen liikuntasuosituksen saavutti 66 prosenttia (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 72). Joka neljäs on vähentänyt liikuntaa etätyöhön siirtymisen jälkeen (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 72). Rungas paikallaanolo on noussut terveyden uhaksi ja yksilö voi täyttää terveyttä

edistävän liikunnan suositukset, mutta muutoin olla inaktiivinen tai viettää istuvaa elämäntapaa (Helajärvi ja muut, 2015, s. 1713). Suomalaisissa organisaatioissa on istumista suosiva toimintakulttuuri ja sen muuttaminen fyysisesti aktiivisemmaksi on suuri haaste (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 13).

3.6 Fyysinen aktiivisuus toimistoympäristössä

Teknologia on vähentänyt fyysisen työn vaatimuksia monissa päivittäisissä tehtävissä (ISCA & Cebr, 2015, s. 7). Kasvanut paine työssä ja ihmisen suorittavaa työtä korvaavat teknologiat ovat merkittävästi vähentäneet fyysistä aktiivisuutta toimistotyöympäristössä, uhaten työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia (Zhang ja muut, 2021). Työn istuvan luonteen lisääntyminen ja sen vaikutukset terveys- ja tuottavuusindikaattoreihin edellyttävät liikunnan lisäämistä työpaikalla (Pronk & Kottke, 2009, s. 316). Työpäivinä istumista tulee keskimäärin noin 100 minuuttia vapaapäivää enemmän (Mänttari ja muut, 2024, s. 3). Rungas ja pitkäkestoinen, yhtäjaksoinen istuminen on yhteydessä muista elintavoista riippumattomiin haitallisiin terveysvaikutuksiin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 15). Toimistoissa istutaan työvelvoitteiden alaisina, rakennetussa ympäristössä ja sosiaalisten normien alla (Finni ja Pesola, 2017, s. 33). Tutkija Satu Mänttärin mukaan istumisen haittoja ei voi kuitata jälkikäteen, vaan istuminen on itsenäinen terveysriski, jonka haittoja tulee ehkäistä työtä tehdessä (Sarkkinen, 2023).

Toimistotyössä tyyppillinen työskentelyasento on istuva. Istuminen on fyysisesti passiivinen olotila, joka vastaa lähes lepoa ja istuessa myös energiankulutus on lähellä lepotasoa ja lihasten aktiivisuus minimaalista (Mänttari ja muut, 2024, s. 3). Punakallion ja muiden (2018, s. 3) mukaan runsas yhtämittainen istuminen on riski terveydelle ja työympäristöön tarvitaan keinoja, joilla istumista voidaan vähentää ja fyysistä aktiivisuutta lisätä. Toimistotyöntekijöillä on riski siihen, että he eivät ole fyysisesti riittävän aktiivisia (Hamilton ja muut, 2019, s. 472). Suuremmat fyysisen aktiivisuuden määrät ovat yhteydessä siihen, että istuu työpäivän aikana vähemmän (Puig-Ribera ja muut, 2015, s. 5).

Tutkimusnäytön perusteella on selvää, että liiallisen istuminen aiheuttaa terveyshaittoja (Mänttari ja muut, 2024, s. 3; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 16). Runsas ja pitkäkestoinen paikallaanolo kuormittaa kehoa yksipuolisesti (Husu ja muut, 2022, s. 12). Istuminen ja runsas paikallaanolo ovat osoittautuneet riskitekijöiksi eri sairauksille (Vasankari, 2018, s. 4; Husu ja muut, 2018, s. 9.; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 16). Runsas ja pitkäkestoinen istuminen on yhteydessä muun muassa sydän- ja verisuonitautien ja 2-tyyppin diabeteksen esiintyvyyteen, joiden lisäksi liiallinen istuminen myös kuormittaa alaselkää sekä niska-hartiaseutua ja voi alaraajojen heikentyneen verenkierron myötä lisätä tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä (Mänttari ja muut, 2024, s. 3; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 16). Istumisesta aiheutuvien terveysriskien on ehdotettu liittyvän alhaiseen energiankulutukseen ja syömisen jälkeiseen ravintoainekuormaan sekä lihasten aktiivisuuden puutteeseen (Finni ja Pesola, 2017, s. 35).

Istumisen aiheuttamien haittojen näkökulmasta tärkeintä on se, miten istumista tauottaa (Mänttari ja muut, 2024, s. 5). Fyysisen aktiivisuuden interventiot voivat olla tehokkaita, kun halutaan parantaa työhyvinvointia toimistotyössä (Abdin ja muut, 2018, s. 71). Istumatyötä tekevät toimihenkilöt ja johtajat hyödyntävät työnantajan tarjoamaa taloudellista tukea liikuntatukea eniten (Aura ja muut, 2021, s. 48). Toimistotyöntekijät osaavat tehdä merkittäviä muutoksia liikkumistapoihinsa, mikäli heille tarjotaan yhdistelmä yksilöllistä, ympäristön, tiimin ja organisaation tukea (Larisch ja muut, 2023, s. 13). Hyvä kunto suojaa työn rasitukselta ja edistää palautumista myös kevyessä istumatyössä (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 20). Yhtenä lihasten passiivisuuden haittojen ehkäisyn keinona toimistoympäristössä on säädettävät työpöydät, jotka mahdollistavat työskentelyn useassa asennossa (Finni ja Pesola, 2017, s. 35).

4 Työnantajan vaikutusmahdollisuudet työntekijän fyysiseen aktiivisuuteen ja työhyvinvointiin

Työnantaja voi todistetusti vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin (Adams, 2019, s. 584). Työpaikoilla voidaan edistää työntekijän terveyttä (Laitinen ja muut, 2018, s. 3). Työpaikkaa on ehdotettu erityisen tärkeäksi terveyden edistämisen vaikutuspaikaksi ja työterveyden edistämisen olevan lähes eettinen velvoite (Sjøgaard ja muut, 2016, s. 160). Koska työssä käytetty aika muodostaa suuren osan päivästä, on sillä väistämätön vaikutus työntekijän fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Jakobsen ja muut, 2017). Ihmiset viettävät työssä noin 1600 tuntia vuodessa, minkä vuoksi pienetkin, usein toistuvat, terveyttä edistävät teot työpaikoilla ovat merkityksellisiä (Laitinen ja muut, 2018, s. 4).

Vaikka työntekijöiden elintavat määräytyvät suurelta osin työpaikan ulkopuolella, on työpaikoilla silti käytössä monenlaisia keinoja, joilla terveellisiin elintapoihin voidaan kannustaa (Ervasti ja muut, 2022b, s. 11). Kun halutaan sitouttaa työntekijöitä työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin, on tehokasta sisällyttää mukaan erilaisia lähestymistapoja niihin (McLellan, 2017). Fyysisen aktiivisuuden lisäämisellä työpaikalla on merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin (Hamilton ja muut, 2019, s. 471).

Työpaikan ympäristöä voidaan hyödyntää fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi toistuvilla ja jatkuvilla interventioilla (Pronk & Kottke, 2009, s. 316). Työpaikkojen hyvinvointiohjelmat voivat tuoda esille terveitä elämäntapoja ja työpaikalla voidaan tarjota tiloja liikunnan harrastamiseen sekä kehottaa käyttämään portaita (Proper & van Oostrom, 2019, s. 547). Tauottaminen on ilmainen ja helppo keino, jolla voidaan ehkäistä istumatyön terveyshaittoja (Mänttari ja muut, 2024, s. 5). Kun työpaikan mahdollisuudet hyödynnetään suunnitelmallisesti ja samanaikaisesti, on terveyden edistäminen vaikuttavampaa (Laitinen ja muut, 2018, s. 4). Henkilöstön aktivoimiseen tarvitaan rahaa, sillä ilman sitä palveluita ja olosuhteita ei pystytä toteuttamaan (Aura ja muut, 2021, s.

10). Henkilöstöliikunnan johtaminen päätöksenteon osalta on vahvasti ylimmän johdon vastuulla ja henkilöstöliikuntaan osoitettavan rahallisen tuen määrällä on selkeä yhteys henkilöstöliikunnan osallistumisaktiivisuuden kanssa; panostamalla enemmän osallistujien osuus kasvaa (Aura ja muut, 2021, s. 7).

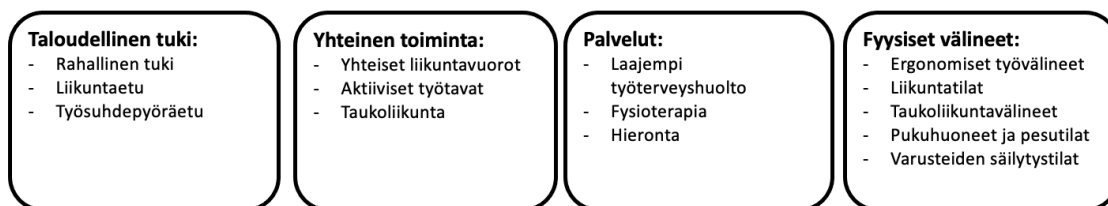
Terveellisiä liikuntatottumuksia on mahdollista edistää työpaikoilla (Laitinen ja muut, 2018, s. 8). Little ja muut (2020, s. 38) kertovat, että mikäli työntekijät kokevat työnantajan tarkoitusperät aidoiksi ja välittäviksi, samalla kun saavat voimakkaampaa tukea työhyvinvointiin johtamisen kautta, jatkavat he osallistumista liikunta-aloitteisiin. Mikäli työnantajan aiheet koetaan pahantahtoisiksi tai epäaidoiksi, osallistuminen on todennäköisemmin merkittävästi heikompaa, vaikka johtaminen olisi tukenut hyvinvointia (Little ja muut, 2020, s. 38).

4.1 Työnantajan välineelliset tukikeinot

Työpaikka tarjoaa ideaalit olosuhteet työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseksi (Proper & van Oostrom, 2019, s. 546). Työnantajat voivat tukea työntekijöiden liikkumista erilaisten henkilökuntaetujen avulla. Henkilökuntaedulla tarkoitetaan työnantajan työntekijälle järjestämää etua, joka myönnetään työsuhteen perusteella, mutta ei ole korvausta tehdystä työstä (Liikkuva aikuinen, n.d.). Työpaikoilla voidaan kannustaa terveellisiin elintapoihin esimerkiksi liikuntaedun ja työpaikkaliikunnan kautta (Ervasti ja muut, 2022b, s. 11). Työnantajan tarjoama liikuntaetu, jonka työntekijä voi käyttää haluamallaan tavalla, on käytössä monissa työpaikoissa (Liikkuva aikuinen, n.d.; Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18). Työnantajan liikuntaan kohdistuvan taloudellisen tuen lisääminen on parhaana pidetty keino, jolla saadaan työntekijät liikkumaan enemmän (Aura ja muut, 2021, s. 10). Monet työnantajat tukevat työntekijää terveellisissä valinnoissa tukemalla liikkumista yhteisillä liikuntavuoroilla (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18).

Työpaikoilla terveyden edistämisen tavoitteena on edistää työntekijöiden työkykyä, palautumista ja jokapäiväistä toimintaa työssään (Laitinen ja muut, 2018, s. 3).

Työnantaja voi tarjota lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi henkilökuntaetuna työterveyspainotteista sairaanhoitoa, esimerkiksi työfysioterapiaa (Liikkuva aikuinen, n.d.). Lisäksi voidaan tarjota hierontaetua, jolla voidaan edistää työntekijöiden palautumista, rentoutumista ja lihashuoltoa (Liikkuva aikuinen, n.d.). Työmatkaliikkumista voidaan tukea työsuhdepyöräedulla. Työnantajan välineellisiä tukikeinoja on koostettu kuvioon viisi.



Kuvio 5. Työnantajan välineellisiä tukikeinoja (mukailtu Liikkuva aikuinen, n.d.; Ervasti ja muut, 2022b, s. 11; Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18; Pronk & Kottke, 2009, s. 317; Aura ja muut, 2021, s. 1; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 7).

Työympäristössä voidaan tarjota välineitä, joiden avulla fyysisen aktiivisuuden merkitystä voidaan lisätä ja tukea sekä ylläpitää fyysisen aktiivisuuden rutiinien omaksumista (Pronk & Kottke, 2009, s. 317). Auran ja muiden (2021, s. 1) mukaan henkilöstöä voidaan aktivoida tila- ja välineratkaisuiden, kuten taukotiloissa käytössä olevien liikuntavälineiden tai työmatkaliikkumista helpottavien pyöräpysäköinnin ja pukuhuoneiden sekä pesutilojen kautta. Työyhteisöissä voitaisiin suosia aktiivisia työtapoja, työpisteitä sekä pitää aktiivisia taukoja (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 7).

4.2 Fyysisen aktiivisuuden interventiot

Interventiolla tarkoitetaan toimenpidettä, jonka avulla pyritään vaikuttamaan yksilön tai ryhmän käyttäytymiseen tai terveydentilaan (Duodecim, 2016). Fyysisen aktiivisuuden interventioiden toimivuudesta on saatu suotuisia tuloksia (Proper & van Oostrom, 2019, s. 546). Työpaikan avulla on mahdollista vaikuttaa merkittävään osaan työssäkäyvien

aikuisten terveystyöskäyttyämisestä (Pronk & Kottke, 2009, s. 317). Työpaikkojen fyysisen aktiivisuuden käytänteet ovat muokattavissa interventioilla (Hamilton ja muut, 2019, s. 472). Fyysisen aktiivisuuden hankkeiden on osoitettu olevan menestyksellisiä terveyden ja tuottavuuden parantamisessa (Pronk & Kottke, 2009, s. 320; Hamar ja muut, 2015, s. 367). Tanskassa suoritettujen 15 satunnaistetun kontrolloidun kokeen tulosten mukaan kaikissa fyysisen aktiivisuuden interventioihin osallistuneissa työryhmissä havaittiin merkittäviä parannuksia terveystuloksissa sekä lihasvoiman lisääntymistä ja lisäksi havaittiin, että tuottavuus parantui lihasvoiman parantuessa ja painoindeksin pienentyessä (Sjøgaard ja muut, 2016, s. 159).

Työnantajapohjaiset hyvinvointialoitteet voivat parantaa terveyttä (Baicker ja muut, 2010, s. 310; Hamar ja muut, 2015, s. 372). Zhangin ja muiden (2021) mukaan fyysiseen harjoitteluun kannustaminen työpaikalla on mahdollinen ratkaisu liikkumattomuuden aiheuttamiin ongelmiin toimistotyöntekijöiden keskuudessa. Liikuntainterventioissa on ratkaisevaa ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat toimistotyöntekijöiden liikuntakäyttämiseen (Zhang ja muut, 2021). Työnantajien ja yritysten on varmistettava, että hyvinvointiin tähtäävät työpaikkaohjelmat toteutetaan laajasti, vastaavat työntekijöiden tarpeita ja tuottavat konkreettisia tuloksia terveydelle ja liiketoiminnalle (Adams, 2019, s. 584).

Istumatyöntekijöiden työkykyä voidaan parantaa merkittävästi lisäämällä fyysistä aktiivisuutta interventioiden avulla (Lusa ja muut, 2020, s. 10). Interventioilla on positiivinen suhde fyysisen aktiivisuuden ja työtehon välillä (Naczenski ja muut, 2017, s. 490). Työpaikalla tapahtuvat terveyden edistämisen interventiot kohdistuvat sekä henkisen että fyysisen hyvinvoinnin edistämiseen (Joyce ja muut, 2015, s. 689). Interventioiden tulisi olla sekä määrällisiä että laadullisia, jotta voidaan ymmärtää saavuttaako interventio haluttuja tuloksia ja myös, miten ne saavutetaan ja miksi tai miksi tuloksia ei saavuteta (Larisch ja muut, 2023).

Terveyden edistämisen toimenpiteiden kannattaa kohdentua terveyttä tukevan työn, työprosessien, työmenetelmien, työyhteisön toimintatapojen, työympäristön, kulttuurin ja yhteisöllisyyden kehittämiseen siten, että toimenpiteet vastaavat työn vaikutuksia ja vaatimuksia (Laitinen ja muut, 2018, s. 11). Ymmärtämällä istumisajan ja fyysisen aktiivisuuden vaikutukset, voidaan mahdollisesti edistää toimistotyöntekijöiden henkistä hyvinvointia ja tuottavuutta (Puig-Ribera ja muut, 2015, s. 7). Prosessi, jota käytetään intervention suunnitteluun ja implementointiin tulee olla herkkä, oleellinen ja vastata työntekijöiden etuja, ryhmän tarpeita ja yrityksen realiteetteja (Pronk & Kottke, 2009, s. 317.)

Interventioiden hallittu toteuttaminen ja suunnittelu voi olla haastavaa ja vaatia työvoimaa, aikaa ja muita resursseja (Ervasti ja muut, 2022b, s. 11). Esihenkilöiden tuella on keskeinen merkitys fyysisen aktiivisuuden interventioiden onnistumiselle (Larisch ja muut, 2023, s. 14). Osallistamalla työyhteisö työpaikalla toteutettavan intervention suunnitteluun ja toteuttamiseen, voidaan niiden vaikuttavuutta parantaa (Kausto ja muut, 2022, s. 34; Laitinen ja muut, 2018, s.10).

4.3 Fyysinen aktiivisuus työaikana

Yksi liikkumisen esteistä on ajanpuute ja liikunnan mahdollistaminen palkallisella työajalla on yksi keino ratkaista ongelma (Ryde ja muut, 2020, s. 1). Monet työnantajat tukevat työntekijää terveellisissä valinnoissa tarjoamalla mahdollisuuden harrastaa liikuntaa työaikana (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 18). Liikunnan harrastaminen työpaikalla viisaasti toteutettuna hyödyttää työntekijää alentamalla hyvinvointiin liittyviä riskejä, parantamalla fyysistä suorituskykyä ja toimintoja sekä parantamalla koettua terveyttä (Sjøgaard ja muut, 2016, s. 164). Työajan käyttäminen liikuntaan tai joustavuus taukojen pitämisessä on voimakas aktiivisuuden lisääjä työpäivän aikana (Larisch ja muut, 2023, s. 13).

Työpaikoilla tulisi olla sosiaaliset normit sille, mitä pidetään sopivana liikkumiskäytänteenä ja miten nämä käytänteet vaikuttavat työntekijöihin (Larisch ja

muut, 2023, s. 13). Hyviä liikuntaan kannustavia käytänteitä ovat säädettävät työpöydät, kävelypalaverit, kannustaminen portaiden käyttöön hissien sijaan tai kävelypalaverit (Aura ja muut, 2021, s. 8). Fyysistä aktiivisuutta työaikana lisää työpaikalla siirtyminen paikasta toiseen ja työpaikalla voidaan järjestää esimerkiksi yhteistä taukoliikuntaa (Ruohomäki ja muut, 2023, s. 20). Istumista vähentämällä voidaan saavuttaa terveyshyötyjä, vaikka itse liikunnan määrässä ei tapahtuisi muutosta (Finni ja Pesola, 2017, s. 36).

Liikunnan harrastaminen työajalla yhdessä kollegoiden kanssa parantaa tehokkaammin vireyttä ja huolestuneisuutta, kuin kotona tehtävät harjoitukset, vaikka työtahti kiristyisi (Jakobsen ja muut, 2017). Liikunnan mahdollistaminen työaikana lisää tuottavuutta ja vähentää sairaslomia (Ryde ja muut, 2020, s. 8). Zhangin ja muiden (2021) mukaan työntekijät, jotka liikkuvat työaikana, ovat fyysisesti aktiivisempia kuin työntekijät, jotka eivät harrasta liikuntaa työaikana. Tämä osoittaa, että liikunnan edistämällä työpaikalla voidaan saavuttaa terveyshyötyjä (Zhang ja muut, 2021).

4.4 Hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri

McLellan (2017) kuvaa organisaatiokulttuuria yhteisiksi uskomuksiksi ja arvoiksi, jotka ovat työnantajan ominaisuuksien, toimintatapojen ja käytänteiden taustalla. Työpaikan kulttuurin pitää tukea työntekijöiden sitoutumista hyvinvointihankkeisiin, jotta ne ovat tehokkaita (McLellan, 2017). Jotta istuvan työn luonnetta ja sen seurauksia työntekijän terveydelle ja tuottavuudelle voidaan vastustaa, tulee organisaatioissa miettiä, miten edistää fyysisen aktiivisuuden integrointia liiketoiminnan prosesseihin (Pronk & Kottke, 2009, s. 320). Ervastian ja muut (2022b, s.11) kuvaavat työkykyä tukevien käytänteiden olevan työpaikan arjessa osa työkyvyn ylläpitoa ja työkyvyttömyyden ehkäisyä. Näitä ovat terveelliset elintavat, hyvä fyysinen ergonomia työssä, riittävä palautuminen työstä, työhön liittyvät joustomahdollisuudet, hyvä psykososiaalinen työympäristö, työuravalmennus sekä sairauspoissaolojen seurantakäytännöt (Ervasti ja muut, 2022b, s. 11). Työympäristössä voidaan tukea ja ylläpitää fyysisen aktiivisuuden rutiinien

omaksumista sekä luoda fyysistä aktiivisuutta tukevaa kulttuuria työympäristöön (Pronk & Kottke, 2009, s. 317).

Tiimin ja esihenkilön tuki on äärimmäisen tärkeää, kun halutaan rikkoa istumisen normia ja tukea terveellistä liikuntakäyttäytymistä työpaikalla (Larisch ja muut, 2023, s. 14). Elintapojen muuttaminen on vaativa prosessi, jota tukee se, että työyhteisön kulttuuri on sille myönteinen (Laitinen ja muut, 2018, s. 10). Henkilöstöliikunnan barometrin mukaan tärkeimmiksi henkilöstön motivoinnin keinoiksi koettiin toiveiden kuuleminen toteutusten suunnittelussa, työyhteisön osallistaminen, kollegoiden kannustus sekä liikunnan esillä pitäminen työyhteisön tekemisessä ja puheissa (Aura ja muut, 2021, s. 7). On tärkeää, että työntekijät määrittelevät muutosten tavoitteita itse, sillä kokemus vaikuttamismahdollisuuksista omaa työpaikkaa koskeviin asioihin kannustaa eteenpäin (Laitinen ja muut, 2018, s. 10). Auran ja muiden (2021, s. 7) mukaan yleisimpiä toimenpiteitä henkilöstön aktivointiin ovat henkilöstöltä saadut tai kerätyt palautteet ja ehdotukset, vuosittaiset hyvinvointikyselyt sekä osallistujamäärien seuranta. Henkilöstöhallinnon toiminnoissa liikunta oli useimmiten huomioitu työaikojen joustoissa, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöpalavereissa (Aura ja muut, 2021, s. 7.) Muita välineitä ovat verkkopohjaiset ohjelmat, osastojen tiimikokoukset, palaverit, vuosisuunnittelu, sähköpostiviestintä, opasteet portaiden käyttöön sekä yrityskäytänteet (Pronk & Kottke, 2009, s. 317).

Hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri voi olla osa liiketoiminnan strategiaa (Hamar ja muut, 2015, s. 372). Littlen ja muiden (2020, s. 39) mukaan työntekijöiden hyvinvoinnin sisällyttämiseksi osaksi organisaatiokulttuuria tarvitaan ennakoivaa suunnittelua sekä johtajuuden vaikuttamista. Liikunnan ja muiden hyvinvointikäytänteiden normalisointi tällä tavalla auttaa vähentämään pelkoa ja leimautumista, jota jotkut työntekijät yhdistävät työpaikan liikuntaan liittyviin aloitteisiin (Little ja muut, 2020, s. 39). Aura ja muut (2021, s. 10) muistuttavat, että henkilöstön aktivointiin tarvitaan viestintää, jossa henkilöstölle kerrotaan tarjotuista mahdollisuuksista ja eduista. Viestinnän tulee olla monikanavaista ja säännöllistä, sillä

aktiivisempi viestintä aktivoi henkilöstöä käyttämään palveluita. (Aura ja muut, 2021, s. 10).

4.5 Hyvinvoinnin tukeminen esihenkilötyön ja johtamisen avulla

Työnantajana esihenkilöt ja johto ovat vastuussa henkilöstön työkyvystä ja omalla toiminnallaan sekä asenteillaan he voivat tukea työhyvinvointia edistävän kulttuurin muotoutumista työpaikalla (Laitinen ja muut, 2018, s. 20). Henkilöstön aktivoimiseen tarvitaan vahvaa henkilöstöjohtamista, liikunnan esille tuomista työyhteisössä ja ihmisten osallistamista (Aura ja muut, 2021, s. 10–12). Ruohomäki ja muut (2023, s. 78) toteavat, että mikäli johtaminen ja esihenkilötyö eivät tue terveellisiä ja työkykyä tukevia valintoja, organisaation toimet työkyvyn ja terveyden edistämiseksi jäävät hyödyntämättä.

Esihenkilöt toimivat esimerkkeinä ja malleina sekä työnantajan edustajina luovat mainekuvaa työnantajasta, joka huolehtii työntekijöidensä terveydestä ja arvostavat sitä (Ruohomäki ja muut. 2023, s. 78). Myös Littlen ja muiden (2022, s. 37) mukaan johtajuuden tuki hyvinvoinnille on merkittävä tekijä työntekijöiden osallistumiselle työpaikan liikunta-aloitteisiin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä vahvemmallalla johtamisen tuella, kannustuksella ja suunnittelulla oli yhteys työntekijöiden parempaan osallistumisen asteeseen (Little ja muut, 2020, s. 37). Myös Auran ja muiden (2021, s. 10–12) mukaan henkilöstön osallistumismotivaatio kasvaa, kun esihenkilöt, johto ja kollegat kannustavat. Esimies voi kannustaa siihen, että omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen kuuluu osaksi hyvää ammattitaitoa (Laitinen ja muut, 2018, s. 20).

Auran ja muiden (2021, s. 10–12) mukaan henkilöstöliikunnan tulee olla osa johtamista ja henkilöstöliikunnan suunnitelman pohjautua organisaation strategiaan tai henkilöstöstrategiaan. Heidän mielestään johtoa tulee valmentaa liikunta- ja hyvinvointiasioihin ja liikunnan tulee lisäksi kuulua ja näkyä työyhteisön arjessa, puheissa ja teoissa (Aura ja muut, 2021, s. 10–12). Ilman toimintaa tukevaa yrityskulttuuria,

fyysistä aktiivisuutta edistävän ympäristön mahdollisuudet jäävät hyödyntämättä (Larisch ja muut, 2023, s. 14).

4.6 Henkilöstöliikunnan hyödyt työnantajalle

Liikunnalla koetaan olevan vaikutuksia organisaation taloudellisen tehokkuuden kasvun sekä työnantajamielikuvan paranemisen näkökulmasta (Aura ja muut, 2021, s. 8). Työnantaja voi hyötyä liikunnan mahdollistamisesta vähentyneiden sairauspoissaolojen, lisääntyneen tuottavuuden ja parantuneen tai säilyneen työkyvyn myötä (Sjøgaard ja muut, 2016, s. 164). Liikkumattomuus puolestaan aiheuttaa lisäkustannuksia terveydenhuollon suorien kustannusten sekä menetettyjen työpanosten osalta (Husu ja muut, 2018, s. 9). Yhteiset liikuntapäivät, kävelykokoukset ja taukoliikunta voivat lisätä yhteisöllisyyttä (Ruohomäki ja muut. 2023, s. 72). Onnistuneet työhyvinvointihankkeet voivat tuottaa myös muita kuin terveydellisiä tai rahallisia hyötyjä (McLellan, 2017). Istumatyössä istumisen vähentäminen ja tauottaminen sekä työpaikan tukema liikunta edistävät työn tuottavuutta, työkykyä, kognitiivista suorituskykyä, työvireyttä ja työsuoritusta sekä vähentävät työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja (Lusa ja muut, 2020, s. 9).

Auran ja muiden (2021, s. 41) mukaan henkilöstön liikkumista tukemalla voidaan saada kolmenlaista hyötyä; henkistä hyötyä, työkykyhyötyä sekä yhteisöllistä hyötyä. Henkiseen hyötyyn heidän mukaansa liikunta voi vaikuttaa siten, että se parantaa ajatustyön sujuvuutta, lisää henkilöstön psyykkistä hyvinvointia, auttaa vähentämään koettua stressiä sekä vähentää sairauspoissaoloja (Aura ja muut, 2021, s. 41). Liikunta voi myös auttaa työnantajia, terveydenhuollon ammattilaisia ja päättäjiä, jotka pyrkivät implementoimaan näyttöön perustuvia tapoja, joilla voi vähentää työntekijöiden uupumusta. (de Vries ja muut, 2017, s. 347.) Auran ja muiden (2021, s. 41) kuvaamiin työkykyhyötyihin sisältyy henkilöstön lisääntynyt työturvallisuus, henkilöstön fyysisestä kuormituksesta palautuminen, terveyden ja hyvinvoinnin lisääntyminen ja työkyvyn parantuminen. Yhteisöllisiin hyötyihin puolestaan kuuluvat työnantajamielikuvan ja vetovoiman parantaminen, työpaikan tuottavuuden ja taloudellisen tehokkuuden

lisääntyminen sekä henkilöstön yhteishengen ja työpaikan ilmanpiirin vahvistuminen (Aura ja muut, 2021, s. 41). Henkilöstöliikunnan tukemisen hyötyjä työnantajalle on koostettu kuvioon kuusi.



Kuvio 6. Henkilöstöliikunnan hyödyt työnantajalle (mukailtu Aura ja muut, 2021, s. 41).

Työnantajia kannustetaan liikkumisen ja hyvinvoinnin tukemiseen myös verotuksen kautta. Verohallinnon (2024) ohjeistuksen mukaan työnantajan järjestämä kohtuullinen ja tavanomainen harrastus- ja virkistystoiminta on verovapaata, kun etu tai palvelu on käytössä koko henkilöstölle. Työnantaja voi tarjota verovapaasti työntekijälle myös enintään 400 euron vuosittaista etua työntekijän omaehtoiseen liikuntatoimintaan (Verohallinto, 2024).

5 Tutkimuksen menetelmät

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen menetelmät. Osion tavoitteena on selventää tutkimuksen toteutusta ja valittujen menetelmien soveltuvuutta tutkimuksen tarpeisiin. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään tutkimuksen kohderyhmä. Toisessa alaluvussa käydään läpi tutkimuksen toteutusta. Kolmannessa alaluvussa kerrotaan tutkimuksen aineiston keruusta. Viimeisessä luvussa puolestaan kuvaillaan käytettyjä analysointitapoja.

5.1 Kohderyhmä

Kohderyhmäksi valikoitui toimistoympäristöissä työskentelevät henkilöt, jotta kyselyyn vastanneiden työympäristöt olisivat samankaltaisia ja työ lähtökohtaisesti sisällä, näyttöpäätteen ääressä tapahtuvaa, pääosin istuvaa työtä. Toimialaa, tehtävänimikkeitä tai muita demografisia tekijöitä ei rajattu, vaan kyselyn saivat täyttää kaikki halukkaat, kunhan toimintaympäristö täsmää heidän työhönsä. Vastajaat etsittiin LinkedIn - verkkoyhteisöpalvelusta. LinkedIn on Microsoftin omistama verkkoyhteisöpalvelu ja verkostoitumisväline, jonka avulla voidaan laajentaa omaa ammatillista verkostoa ja jota käytetään oman osaamisen markkinointiin, myyntiin, rekrytointiin sekä tiedonhankintaan (Nieminen, 2022). Koska LinkedInissä keskitytään pääasiallisesti työelämään liittyviin asioihin ja ammatilliseen verkostoitumiseen, on alusta optimaalinen paikka tavoittaa työelämässä olevia henkilöitä. Laadullisessa tutkimuksissa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, minkä vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tiedonkeruu tehdään, tietävät tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 74).

Laitisen ja muiden (2018, s. 4) mukaan eri ammateissa ja työtehtävissä terveyttä edistävät toimet ovat erilaisia, sillä töiden vaikutukset ja vaatimukset terveydelle vaihtelevat. Esimerkiksi istumatyöläisten on tärkeää päästä välillä liikkumaan ja seisomaan (Laitinen ja muut, 2018, s. 4). Koska työtavat ja -olosuhteet vaikuttavat

merkittävästi työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeisiin, kohderyhmä rajattiin vain toimistoympäristössä työskenteleviin henkilöihin. Toimistotyössä on omia ominaisuuksiaan, kuten pitkäaikainen istuminen, jotka vaikuttavat työntekijöiden terveyteen.

Tutkimusta ei kohdistettu yksittäiseen organisaatioon, sillä tavoitteena on selvittää yleisesti, millaisia kokemuksia toimistoympäristössä työskentelevillä henkilöillä on fyysiseen aktiivisuuteen, liikuntaan ja työhyvinvointikokemukseen liittyen. Kun kohderyhmä koostuu useamman eri organisaation vastaajista, saadaan kattavampi kuva siitä, millaisia keinoja eri yrityksillä on jo tarjolla, mitkä niistä työntekijät ovat omaksuneet käyttöönsä ja millaisia toiveita eri organisaation työntekijöillä on. Tällöin näkemykset ovat monipuolisempia ja aineisto todennäköisesti rikkaampaa verrattuna ainoastaan yhtä organisaatiota edustaviin työntekijöihin, jolloin riskinä on liian yksipuolinen, yhden organisaation toimintatapoihin ja tarpeisiin perustuva näkökulma.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus luotiin Microsoft Forms -alustalle. Tutkimuksen kyselyyn johdattelava hyperlinkki julkaistiin LinkedIn-päivityksessä lyhyen saatetekstin yhteydessä. Vallin ja Perkkilän (2018, s. 102) mukaan verkkokysely voidaankin laittaa sosiaalisen median alustalle, jolloin kyselyyn saa vastata kuka haluaa. Saateteksti ja julkaistu päivitys löytyy kokonaisuudessaan tutkielman liitteestä 1. Tähän tutkimukseen pyydettiin osallistumaan, mikäli työskentelee toimistoympäristössä. Toimialaa tai tehtävänimikkeitä ei rajattu pyynnön yhteydessä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa keskeinen ominaispiirre on, että se perustuu ihmisten näkemysten ja subjektiivisten kokemusten tarkasteluun (Puusa ja Juuti, 2020, s 56). Tutkimuksen kyselyn runko laadittiin tutkielman teoriaosuudesta ilmenneisiin asioihin pohjautuen. Kyselyssä ja tutkielmassa liikunnan tavoitteellinen määrä perustuu UKK-instituutin mukaiseen aikuisen liikkumisen suositukseen.

Internetissä toteutettu kysely arvioitiin sopivammaksi, sillä sen avulla voitaisiin tavoittaa riittävästi kohderyhmään sopivia henkilöitä mahdollisimman tehokkaasti ja vastaajalle vaivattomasti. Useiden tahojen kuunteleminen on tärkeää, sillä ihmistutkimuksessa ei voida saavuttaa lopullisia totuuksia (Puusa ja Juuti, 2020, s. 58). Kysymyksiin pystyi vastaamaan mihin aikaan vaan, eikä se ollut sidottu tutkijan omaan aikatauluun. Koska laadullisessa tutkimuksessa on olennaista tavoittaa osallistuvien henkilöiden näkökulma, on tarkoituksenmukaista suosia menetelmiä, joissa tutkittavien ääni ja näkökulmat pääsevät hyvin esille (Puusa ja Juuti, 2020, s. 83).

Teoria on keskeinen osa laadullista tutkimusta (Puusa ja Juuti, 2020, s. 79). Tutkittavaan aiheeseen tutustuttiin ensin kattavasti saatavilla olevan kirjallisuuden, kansainvälisten tutkimusartikkeleiden, viranomaisten ohjeistusten ja datan sekä asiantuntijahaastatteluiden avulla. Kirjallisuuteen syventymisen tehtävä on lisätä tutkijan ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta (Puusa ja Juuti, 2020, s. 80). Hankitusta tiedosta koostettiin tutkielman kirjallisuuskatsaus; luvut kaksi, kolme ja neljä.

Laadullinen tutkimus jättää tilaa moniäänisyydelle (Puusa ja Juuti, 2020, s. 58). Tässä tutkimuksessa haluttiinkin saada mahdollisimman kattavasti monenlaisia näkemyksiä ihmisiltä, jotka työskentelevät erilaisissa organisaatioissa, erilaisissa asemissa, ovat eri ikäisiä ja taustoiltaan erilaisia, mutta kuitenkin viettävät päivänsä samankaltaisessa ympäristössä. Näin näkemykset eivät ole homogeenisiä, vaikka työympäristöihin liittyy paljon yhtäläisyyksiä.

5.3 Aineiston keruumenetelmät

Aineistonhankinnan menetelmänä käytettiin internetissä toteutettua kyselyä. Vallin ja Perkkilän (2018, s. 100) mukaan sosiaalinen media on tullut vauhdilla myös tutkimuskäyttöön ja tutkimuskyselyjä tehdään yhä useammin sähköisinä. Kysely toteutettiin Microsoft Forms -alustalla. Microsoft Forms -alustan avulla pystyttiin varmistamaan se, että kysely skaalautui sujuvasti eri laitteille. Teknologia on

monipuolistunut ja kyselyä rakentaessa täytyy huomioida myös tablettien ja älypuhelinien käyttäjät (Valli ja Perkkilä, 2018, s. 100). Koska tutkimuksen kohderyhmänä on toimistotyöntekijät, on tavoitellulla kohderyhmällä riittävät tietotekniset taidot sähköiseen kyselyyn vastaamiseen.

Yksi verkkokyselyn eduista on nopeus (Valli & Perkkilä, 2018, s. 100). Kysely valikoitui menetelmäksi nopeuden ja käytännöllisyyden vuoksi – kyselyn avulla voitiin tavoittaa nopeasti riittävä määrä kohderyhmään sopivia henkilöitä ja vastaajat saivat vastata kyselyyn haluamaan ajankohtana annetun aikavälin puitteissa. Sähköisessä kyselyssä myös aineiston syöttö- tai litterointivaiheessa tehdyt lyöntivirheet jäivät pois, jolloin aineisto on aiempaa luotettavampi (Valli & Perkkilä, 2018, s. 100).

Kyselyn idea on yksinkertainen – kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii kuten toimii, on järkevä kysyä asiaa häneltä itseltään (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 62). Kyselylomakkeelle sisällytettiin avoimia kysymyksiä sekä muutama valmiin vastausvaihtoehdon sisältävä kysymys. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä ovat tutkittavien kokemukset, ja tutkimuksen tehtävänä on antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (Puusa ja Juuti, 2020, s. 73). Avoimia kysymyksiä käyttämällä vastaajat pystyivät kuvailla kokemuksiaan ja ajatuksiaan omin sanoin haluamissaan määrin.

Ihmisten kokemusten kuvaaminen edellyttää pääsyä ihmisten elämysmaailman sisälle, kokemusten tulkintaa sekä pyrkimystä ymmärtää kokemukset siten kuin ihmiset ne itse ymmärtävät (Puusa ja Juuti, 2020, s.68). Ilmarisen ja muiden (2006, s. 17) mukaan kysely- ja haastattelututkimuksissa työkyvyn mittaamiseksi käytetään usein mittareita, joissa kohdehenkilö itse arvioi omaa työkykyään. Tässä tutkimuksessa kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan itse työhyvinvointiinsa ja tottumuksiinsa liittyviä asioita ilman valmista mittaristoa. Tutkimuskysymykset laadittiin käyttäen kirjallisuutta kyselyn taustalla, jotta voitiin varmistaa, että tutkimuksen kannalta oleellinen tieto tulee kerättyä ja kaikki kerätty tieto on tutkimuksen toteutumisen kannalta tarpeellista.

Koska kyselyssä haluttiin ensisijaisesti kerätä vastaajien itse sanoittamia vastauksia, pyrittiin kyselyssä välttämään suljettuja kysymyksiä. Avoimia vastausvaihtoehtoja suosittiin, jotta vastaajat pystyvät kertomaan aiheesta omin sanoin niin paljon, kun haluavat ja kokevat tarpeelliseksi. Avoimet vastausvaihtoehdot olivat muotoiltu ”miten, millaisia ja mitkä” -muotoon. Ohjeellista pituutta vastauksille ei annettu etukäteen, vaan vastaajat saivat vastata kysymykseen haluamansa pituuden mukaisesti.

Kyselylomakkeen valmiin vaihtoehdon sisältämät kysymykset koskivat demografisia tekijöitä tai muutoin vain vähän vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä, kuten kysymys työmatkan kulkuvälineestä. Yksi valmiin vastausvaihtoehdon sisältävä kysymys koskien liikuntatottumuksia täytyi toteuttaa valmiin vastausvaihtoehdon avulla, jotta kysymykset saatiin teknisesti etenemään oikeaan suuntaan vastauksen perusteella – vastausvaihtoehdon mukaan tiedusteltiin joko liikuntatottumuksia tai syitä liikkumattomuuteen. Nämä suljetut kysymykset eivät suppeudessaan olleet luonteeltaan sellaisia, jotka olisivat merkittävästi vaikuttaneet tutkimuksen laadulliseen lähestymistapaan. Tutkimuskyselyn kysymykset löytyvät liitteistä kaksi ja kolme. Tutkielman toisessa liitteessä esitellään kysymykset henkilöille, jotka liikkuvat tutkimuksen kannalta riittävästi UKK-instituutin suositusten mukaan. Kolmannessa liitteessä puolestaan esitellään kysymykset henkilöille, jotka eivät päässeet tavoitteisiinsa. Jatkokysymykset olivat jälleen avoimia, tarkentavia kysymyksiä, valittuun vastausvaihtoehtoon liittyen.

Kysely oli anonymi. Empiirisessä analyysissä tiedonantajien eli lähdeaineistoa tuottavien henkilöiden tunnistettavuus yksilöinä häivytetään ja tutkijan tulee huolehtia siitä, ettei yksittäistä henkilöä tunnisteta (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 21). Anonyymien, sähköisessä formaatissa toteutetun, kyselyn avulla pyrittiin myös siihen, että vastaajalla on mahdollisimman matala kynnyks vastata kysymykseen totuudenmukaisesti, sillä terveyteen, omiin liikuntatottumuksiin ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset voidaan kokea sensitiivisinä.

Kyselyn demografisina tekijöinä käytettiin vastaajan sukupuolta, ikää, koulutusta, työkokemusta vuosina sekä asemaa organisaatiossa. Lisäksi taustatiedoiksi kysyttiin vastaajan työpaikan kokoluokitusta. Kyselylomakkeella osallistujia pyydettiin kuvailemaan omin sanoin työhyvinvointiaan sekä kertomaan työnantajan tarjoamista fyysisen aktiivisuuden lisäämisen tukikeinoista ja sitä, hyödyntääkö työntekijä tarjolla olevia palveluita. Kyselyn haarauttava, valmiin vastausmallin sisältävä kysymys, koski sitä, miten kattavasti työntekijä täyttää UKK-instituutin mukaiset liikkumisen viikoittaiset suositukset. Vastausvaihtoehdon perusteella kyselyssä siirryttiin joko kysymään jo olemassa olevista liikuntatottumuksista tai syytä siihen, miksi liikuntasuositukset eivät täyty.

LinkedIn -päivitys saavutti 19.11.2024 – 30.11.2024 aikavälillä 1105 verkkopalvelun käyttäjää. Tutkimukseen osallistui 64 vastaajaa. Aineiston riittävyys on tutkimuskohtaista ja näytteeseen tulee sisällyttää niin monta tutkittavaa kuin on tarpeen tarvittavan tiedon saamiseksi (Puusa ja Juuti, 2020, s. 83). Tässä tutkimuksessa haluttiin näkemyksiä useammasta eri organisaatiosta ja taustaltaan lähtökohdista, joten tavoitettu vastaajien lukumäärä on tutkimuksen kannalta riittävä edustamaan kohderyhmää tämän tutkimuksen tarpeisiin.

Sähköisen lomakkeen avulla toteutetun kyselyn rajoitteena on vähäinen vuorovaikutus vastaajan kanssa ja se, että kysymyksiä ei voida tarkentaa vastausvaiheessa vastaajille eikä vastaajilta ole mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä. Anonymiteetin vuoksi tarkentavien kysymysten kysyminen myöskään jälkikäteen ei ole mahdollista. Nämä rajoitteet pyrittiin ehkäisemään valitun alustan avulla. LinkedInissä alustana on mahdollista kommentoida päivitystä tai lähettää yksityisviestejä. Päivityksessä, jossa linkki kyselyyn jaettiin, pyydettiin olemaan matalalla kynnyksellä yhteydessä, mikäli kyselyyn liittyen heräisi kysymyksiä tai ajatuksia. Lomakkeelle annetun vastausajan aikana siihen liittyviä lisäkysymyksiä ei esiintynyt lainkaan. Kyselyyn annetut vastaukset

eivät myöskään olleet ristiriidassa kysymysten kanssa, mikä olisi puolestaan aiheuttanut vastauksen tulkinnan kannalta tarvetta lisäkysymyksille vastaajan suuntaan.

5.4 Aineiston analysointitavat

Aineistolle suoritettiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi soveltuu käytettäväksi laadullisissa tutkimuksissa (Puusa, 2020b, s. 144). Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä sekä yleisessä muodossa (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 86). Vastaukset olivat valmiiksi kirjallisessa muodossa, joten aineistoa ei tässä analysointivaihetta varten tarvinnut erikseen litteroida.

Aineiston analyysi aloitettiin tutustumalla aineistoon. Analyysin tavoitteena on tulkita, ymmärtää ja kuvailla tutkimuksen kohteena oleva ilmiötä (Puusa ja Juuti, 2020, s. 139). Puusan (2020b, s. 147) mukaan aineiston analyysi aloitetaan usein käymällä aineistot useaan kertaan läpi. Analysointivaiheessa pyrittiin luomaan kerätystä aineistosta kokonaiskuva ja tunnistamaan toistuvia teemoja. Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa alkuperäisdata pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan epäolennainen pois (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 92).

Tavoitteena sisällönanalyysissä on auttaa järjestämään aineisto ensin tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää keskeistä tietoa (Puusa, 2020b, s. 144). Aineiston yksinkertaistamiseksi esiteltävään muotoon hyödynnettiin aineiston pelkistämistä. Pelkistämisessä tavoitteena on lisätä aineiston informaatioarvoa ja aineiston pelkistäminen ja tiivistäminen on välttämätöntä, sillä aineisto on sellaisenaan hajanaista (Puusa, 2020b, s. 144). Myös tässä tutkimuksessa, kun vastaukset olivat avoimia, asioita esiteltiin kielellisesti välillä värikkäästikin, synonyymein ja puhekieltä sekä kirjakieltä sekoittaen, vaadittiin pelkistämistä ja tiivistämistä. Tutkijan tulee pyrkiä luomaan hajanaisesta aineistosta selkeää, yhtenäistä ja mielekästä informaatiota sisällään pitävä kokonaisuus, jonka avulla hän kykenee tekemään tutkittavasta ilmiöstä johtopäätöksiä (Puusa, 2020b, s. 144).

Aineiston järjestämisessä hyödynnettiin luokittelua ja teemoittelua riippuen siitä, kumpi vaihtoehto nähtiin sopivaksi kyseisen kysymyksen kohdalla. Luokittelua pidetään yksinkertaisena järjestämisen muotona ja alkeellisimmillaan aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, miten monta kertaa jokainen luokka aineistossa esiintyy (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 79). Esimerkiksi vastaajien liikuntaharrastuksia luokiteltiin muun muassa palloilulajeihin, ryhmäliikuntaan, yksilölajeihin sekä joukkuelajeihin. Tarkemmin tehtyjä luokitteluita käydään läpi sen kysymyksen kohdalla, jossa luokittelua on käytetty.

Teemoittelu voi olla luokituksen kaltaista, mutta siinä painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 79). Analyysissä esimerkiksi kysymyksen 13 vastauksista muodostettiin seuraavat teemat: fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, uni ja palautuminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Teemoittelun ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 79).

Luokittelun lisäksi myös aineistosta esiin nousseita asioita kvantifioitiin. Kvantifiointia voidaan käyttää sisällönanalyysin apuna ja sisällönanalyysiä voidaan jatkaa luokittelun tai kategorioiden muodostuksen jälkeen kvantifioimalla aineisto (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 90–99). Kvantifioinnilla tarkoitetaan sitä, että tekstistä lasketaan erilaisia asioita, kuten sanojen esiintyvyyttä ja tavoite on havainnollistaa ja kuvata tutkimusaineiston sisältöä (Puusa, 2020b, s. 148). Määrällinen analyysi voi olla käyttökelpoinen myös laadullisessa tutkimuksessa ja tutkimuksessa täytyy osata analysoida ja tulkita asioita, eikä pelkästään nostaa aineistosta esiin sitaatteja tai kuvata niitä (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka, 2006). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan kvantifiointi voidaan koota taulukoiksi, joilla voidaan havainnollistaa tutkimusta tai kuvata aineiston piirteitä. Tulosten esittelyssä, luvussa kuusi, onkin hyödynnetty kvantifioinnin kautta saatua статистиikkaa aineistoista esiin nostettujen lainausten lisäksi. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 79) mukaan luokiteltu aineisto voidaankin esittää taulukkona. Laadullisen aineiston kvantifioinnilla aineistoon voi päästä helpommin kiinni ja laskemalla saa myös varmuuden siitä, etteivät tutkimuksen tuloksina esiteltävät päätelmät perustu vain

tutkijan tuntumaan (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka, 2006). Näistä syistä myös tässä laadullisessa tutkimuksessa hyödynnettiin kvantifiointia, sillä vastausmäärän ollessa melko suuri, on lopputulosten tiivistäminen käytännöllisempää ja luotettavampaa näissä muodoissa esitettyinä.

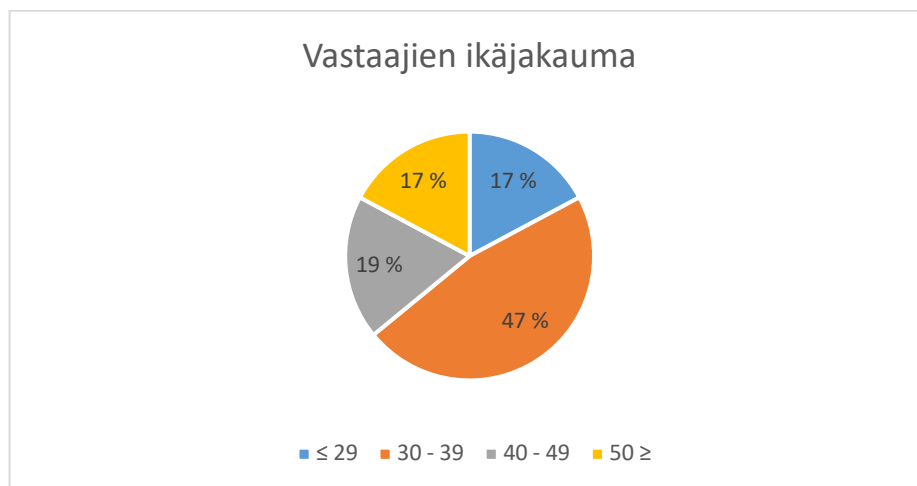
Puusan (2020 b, s. 151) mukaan aineiston analyysin viimeisessä vaiheessa analysoitu aineisto tulkitaan ja selitetään. Tulkinnalla tarkoitetaan aineiston analyysivaiheessa esiin nousseiden merkitysten pohdintaa ja selkeyttämistä (Puusa, 2020b, s. 151). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin päämääränä on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin (Puusa, 2020b, s. 144). Tämän aineiston analyysin tulkinnat esitellään seuraavassa luvussa.

6 Tulosten esittely

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kyselyn tulokset. Kyselyyn vastasi yhteensä 64 henkilöä. Vastaajien keskimääräinen vastausaika oli 7:26 minuuttia. Osio on jaettu kyselyn mukaisiin pääteemoihin, jonka alla esitellään kuhunkin teemaan soveltuvien kysymysten vastaukset. Vastausten havainnollistamisen tueksi käytetään apuna vastauksista muodostettuja sanapilviä, kaavioita, taulukoita ja suoria lainauksia. Prosentuaaliset tulokset on pyöristetty kokonaisluvuiksi, minkä vuoksi joidenkin vastausten yhteenlaskettu summa voi olla 99 % tai 101 %.

6.1 Demograafiset tekijät

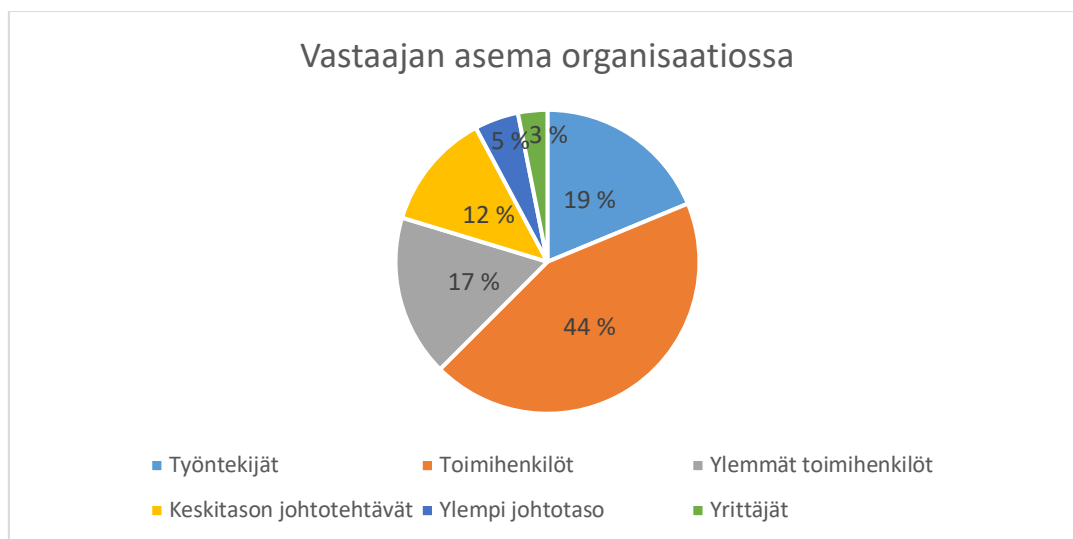
Tutkimukseen vastanneista 48 (75 %) oli naisia ja neljännes miehiä (16 vastaajaa, 25 %). Vastanneiden iän keskiarvo oli 37,6 vuotta. Nuorimmat vastaajat olivat 24-vuotiaita, vanhin vastaaja 61-vuotias. Vastaajista suurin ryhmä, 30 vastaajaa (47 %), kertoi iäkseen 30–39 vuotta. Alle 30-vuotiaita vastaajia oli 11 kpl (17 %). 40–49-vuotiaita vastaajia oli 12 kpl (19 %) ja 50-vuotta täyttäneitä puolestaan 11 kpl (17 %). Vastaajien ikäjakaumaa esitellään kuviossa seitsemän.



Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma.

Vastaajista toisen asteen tutkinnon oli suorittanut yhdeksän vastaajaa (14 %), alemman korkeakoulututkinnon 24 vastaajaa (38 %) ja ylemmän korkeakoulututkinnon 31 vastaajaa (48 %). 28 vastaajalla (44 %) työvuosia oli kertynyt yli 15 vuotta. 10–15 vuoden työkokemuksen omaisi 15 vastaajaa (23 %), 5–10 vuoden työkokemuksen 14 vastaajaa (22 %) ja alle viiden vuoden työkokemuksen seitsemän vastaajaa (11 %).

Vastaajista suurin osa, 28 vastaajaa (44 %), työskenteli toimihenkilönä. Toiseksi suurin ryhmä olivat työntekijät, joita vastaajista oli 12 (19 %). Ylempiä toimihenkilöitä vastaajista oli 11 henkilöä (17 %), keskitason johtotehtävissä työskenteli kahdeksan vastaajaa (13 %) ja ylemmällä johtotasolla työskenteli kolme vastaajaa (5 %). Pienin ryhmistä oli yrittäjät, sillä yrittäjänä ilmoitti toimivansa kaksi vastaajaa (3 %). Vastaajien organisaatioasemaa esitellään kuviossa kahdeksan.



Kuvio 8. Vastaajien organisaatioasema.

Yleisin työpaikan kokoluokitus vastaajien keskuudessa oli suuri organisaatio, joka työllistää yli 250 henkilöä. Tämän kokoluokan organisaation työpaikakseen ilmoitti 35 vastaajaa (55 %). Keskisuudessa, eli 51–250 henkilöä työllistävässä organisaatiossa, ilmoitti työskentelevänsä 17 vastaajaa (27 %). Pienissä 10–50 henkilön organisaatioissa työskenteli yhdeksän työntekijää (14 %) ja alle 10 henkilöä työllistävissä mikroyrityksissä kolme vastaajaa (5 %).

6.2 Vastaajien työhyvinvointikokemuksen nykytila

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan tämänhetkistä työhyvinvointiaan kysymyksellä ”Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tällä hetkellä?”. Tämän kysymyksen pohjalta lähdettiin selvittämään tutkimuksen toista tutkimuskysymystä ”Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?”. Kysymys oli kaikille pakollinen, joten vastauksia annettiin 64. Vastausmuoto oli avoin, eikä siihen annettu ohjeellista pituutta. Suurin osa vastaajista määritteli työhyvinvointinsa hyväksi tai melko hyväksi. Useilla vastaajilla ongelmia löytyi erityisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon kanssa. Ongelmia koettiin myös työstä palautumisen kanssa. Osa vastaajista kuvaili hyvinvointiaan useammalla lauseella näkökulmaansa avaten, mutta suurin osa käytti kuvailuun lyhyttä, muutaman sanan mittaista vastausta. Työhyvinvoinnin nykytilaa kuvailtiin muun muassa seuraavin tavoin:

”Hyvä. Työpäivissä on pääsääntöisesti riittävät energiatasot ja myös työpäivien jälkeen jää energiaa vapaa-aikaan.” – Mies, 33 vuotta.

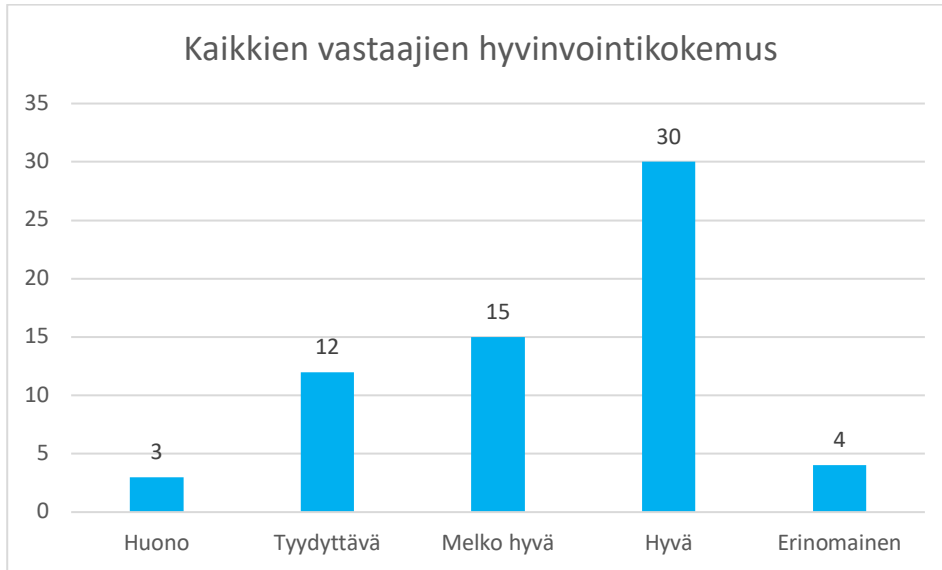
”Hyvä, koen että omilla toimillani ja muutoksilla tottumuksiin saisin vieläkin paremmaksi.” – Mies, 37 vuotta.

”Yllättävän hyvä. Koska en ole enää pariin kuukauteen käynyt säännöllisesti salilla, alkaa kaikki pikkukrempat taas tulla takaisin, mutta ei ole tarvinnut särkylääkepurkkiin tarttua. Myös mielenterveys on pysynyt hyvänä, vaikka säännöllinen liikunta on hetkellisesti vähentynyt.” – Nainen, 40 vuotta.

Vastauksissa näkyi suurta vaihtelevuutta aina hyvin heikosta erinomaiseen. Osa vastaajista koki, että heidän työhyvinvointinsa vaihteli kausittain ja esimerkiksi vastausaikana ollut pimeys vaikutti sen hetkiseen työhyvinvointikokemukseen. Myös työpaikalla esiintyvät pelot ja haasteet, kuten pelko työn päättymisestä, vaikutti negatiivisesti vastaajan koettuun työhyvinvointiin.

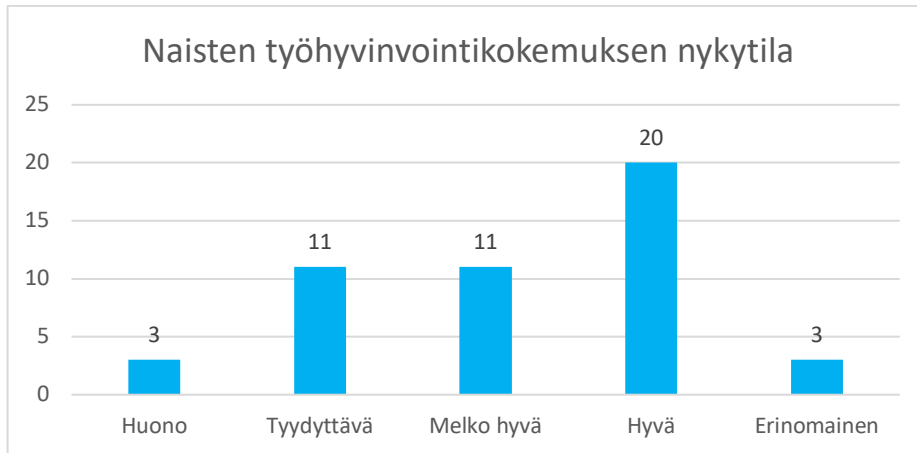
Kysymykseen annettujen vastausten perusteella työhyvinvoinnin nykytilaa kuvaavista adjektiiveista muodostettiin seuraavat luokat: huono, tyydyttävä, melko hyvä, hyvä,

erinomainen. Kaikki annetut vastaukset luokiteltiin näihin viiteen luokkaan yhteenvetoa varten. Suurin osa vastaajista (30 henkilöä, 47 %) koki työhyvinvointinsa hyväksi. Melko hyväksi työhyvinvointinsa määritteli 15 vastaajaa (23 %), tyydyttäväksi 12 vastaajaa (19 %), erinomaiseksi neljä vastaajaa (6 %) ja huonoksi kolme vastaajaa (5 %). Hyvinvointikokemuksen tuloksia havainnollistetaan kuviossa yhdeksän.



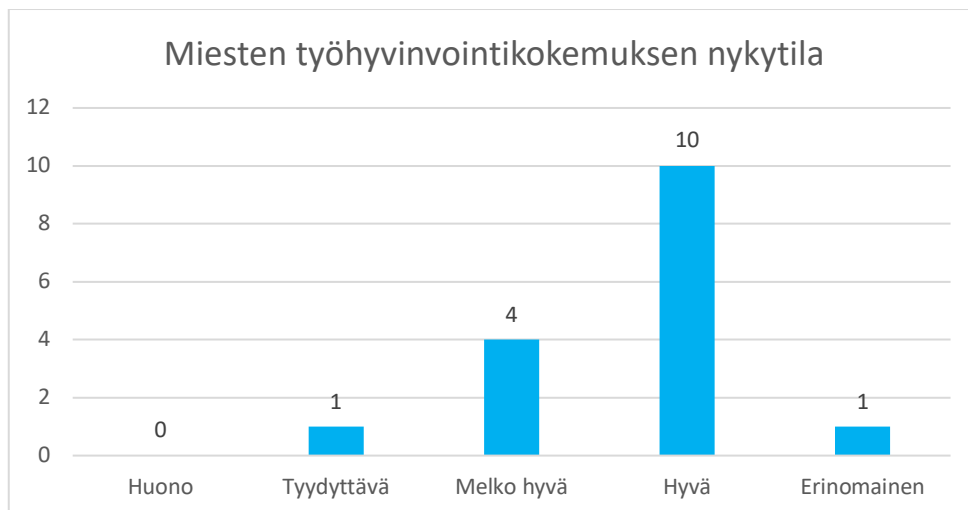
Kuvio 9. Vastaajien hyvinvointikokemus pylväsdiagrammeina.

Naisvastaajien kesken tulokset jakoutuivat melko tasaisesti. Kumpaankin ääripäähän, huonoksi ja erinomaiseksi, työhyvinvointikokemuksensa oli määritellyt kolme vastaajaa (6 % naisista). Myös molempiin, tyydyttävälle tasolle ja melko hyvälle tasolle, oli määritellyt työhyvinvointikokemuksensa 11 henkilöä (23 %). Suurin osa, 20 naista (42 %), koki työhyvinvointinsa hyväksi. Naisten työhyvinvointikokemuksen jakautumista havainnollistetaan kuviossa 10.



Kuvio 10. Naisten työhyvinvointikokemuksen nykytila pylväsdiagrammeina

Miehistä kukaan ei kertonut kokevansa työhyvinvointiaan huonoksi. Tyydyttäväksi tai erinomaiseksi vastaajista työhyvinvointinsa kokivat yhdet vastaajat (6 %) miehistä. Melko hyväksi työhyvinvointiaan kuvaili neljä vastaajaa (25 % miehistä). Hyväksi työhyvinvointinsa arvioi enemmistö miehistä, 10 vastaajaa (63 %). Miesten työhyvinvointikokemuksen nykytilaa havainnollistetaan kuviossa 11.



Kuvio 11. Miesten työhyvinvointikokemuksen nykytila pylväsdiagrammeina.

Naisilla vastaukset jakaantuivat tasaisesti usean eri vastausvaihtoehdon kesken. Miesten vastauksissa vastaajista suurempi osa koki työhyvinvointinsa hyväksi. Molemmille

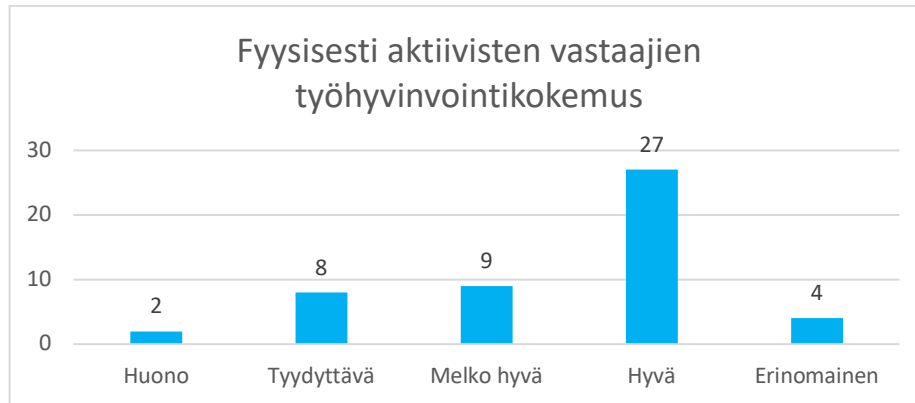
vastaajaryhmille yhtenäistä oli kuitenkin se, että suurin osa vastaajista määritteli tämänhetkisen työhyvinvoinnin tilansa hyvälle tasolle.

Useat vastaajat nostivat työhyvinvointinsa haasteeksi erilaisia fyysisiä vaivoja, kuten niska-hartia-seudun kiputilat sekä istumatyöhön liittyvät haasteet. Samoin esille nostettiin puutteita ergonomiassa. Vastaajista osa kertoi kokevansa stressiä ja kiirettä, yksittäiset vastaajat jopa siinä määrin, että pelkäsivät työuupumusta.

6.2.1 Liikunnan vaikutus työhyvinvoinnin nykytilan arvioon

Tutkimuksen toisessa kysymyksessä halutaan tietää ”Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?”. Tässä osiossa esitellään, miten ilmoitettu liikkumisen määrä vaikutti annettuihin kuvauksiin työhyvinvoinnin nykytilasta. Saadut vastaukset kuvastivat hyvin monipuolisesti erilaisia kokemuksia.

Niiden 50 vastaajan osalta, jotka kertoivat saavuttavansa UKK-instituutin mukaiset liikuntasuosituksen useimpina viikkoina, viikoittain tai ylittävänsä ne, arviointi omasta työhyvinvoinnista painottui keskitasoa paremmaksi. Hyväksi työhyvinvointinsa arvioi vastaajista yli puolet, 27 vastaajaa (54 %). Ääripäistä erinomaiseksi työhyvinvoinnin arvioi neljä henkilöä (8 %) ja huonoksi kaksi vastaajaa (4 %). Tyydyttäväksi työhyvinvointinsa koki kahdeksan vastaajaa (16 %) ja melko hyväksi yhdeksän vastaajaa (18 %). Fyysisesti aktiivisten vastaajien työhyvinvointikokemusta havainnollistetaan kuviossa 12.



Kuvio 12. Fyysisesti aktiivisten vastaajien hyvinvointikokemuksen jakauma.

Valtaosa fyysisesti aktiivisten vastaajien työhyvinvointikokemuksista painottui positiivisiksi. Osa vastaajista kuvasi oloaan erinomaiseksi ja eräs vastaaja jopa kertoi olevansa ”elämänsä kunnossa”. Hyväksi työhyvinvointiaan kuvanneet vastaajat kertoivat olevansa energisiä vielä työpäivän jälkeenkin, ja heillä olevan mahdollisuus tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa. Fyysisesti aktiivisten joukosta esiin nostettiin myös se, että vastaajien on mahdollista vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa omien toimien ja tottumusten kautta, sekä tarvittaessa tehdä muutoksia toimintaansa. Melko hyväksi ja tyydyttäväksi työhyvinvointia kuvanneilla arvioon vaikutti koettu stressi tai haasteelliset työolosuhteet. Yksi vastaaja kuvasi tilannetta seuraavanlaisesti:

"Henkinen hyvinvointi on ihan hyvä. Työ ei ole motivoivaa muttei myöskään stressaavaa." – Nainen, 44 vuotta.

Vastaajat, jotka olivat fyysisesti aktiivisia, mutta kokivat työhyvinvointinsa huonoksi, nostivat esille stressin, fyysiset ongelmat ja liiallisen istumisen aiheuttamat vaivat. Toinen vastaaja myös pelkäsi olevansa lähellä työuupumusta. Hyvinvoinnissa koettiin myös kausittaista vaihtelua.

Vastaajilla, jotka liikkuivat UKK-instituutin suosituksiin verraten vähän, korostui enemmän liikkuviin verraten fyysisen kuormituksen haasteet. Monet vastaajat kertoivat kärsivänsä niska-hartiaseudun, selän ja yläselän vaivoista sekä tunnistavansa istuvan

työn aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia. Myös tässä ryhmässä työhyvinvointia heikensi koettu stressi ja kuormitus, jonka kerrottiin näkyvän muun muassa kiireenä työpaikalla, suorittamisen paineina sekä puutteina palautumisessa.

Vähän liikkuvien 14 vastaajan arvioinneissa vastaukset painottuivat hiukan keskitason alapuolelle. Kukaan vastaaja ei kokenut työhyvinvointiaan erinomaiseksi, huonoksi sen koki yksi vastaaja (7 %). Tyydyttäväksi työhyvinvointinsa arvioi neljä vastaajaa (29 %). Tässä ryhmässä melko hyvä oli yleisin määritelmä, sen oli arvioinut kuusi vastaajaa (43 %). Hyväksi työhyvinvointinsa vähän liikkuvista koki kolme vastaajaa (21 %). Vähän liikuntaa harrastavien työhyvinvointikokemusta havainnollistetaan kuviossa 13.



Kuvio 13. Vähän liikuntaa harrastavien työhyvinvointikokemuksen jakauma.

Fyysisesti aktiivisten vastaajien ja vähän liikuntaa harrastavien työhyvinvointien arvioinneissa ilmeni eroavaisuutta vastausten jakaantumisessa. Fyysisesti aktiivisemmat vastaajat kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin vähemmän liikkuvat. Vähemmän liikkuvilla painotus oli keskitason alapuolella, kun fyysisesti aktiivisilla painotus oli luokittelujen keskitason yläpuolella. Fyysisesti aktiivisista puolestaan löytyi myös kokemuksia siitä, että työhyvinvointi oli määritelty erinomaiseksi. Molemmista ryhmistä löytyi henkilöitä, joiden työhyvinvointi oli heikko.

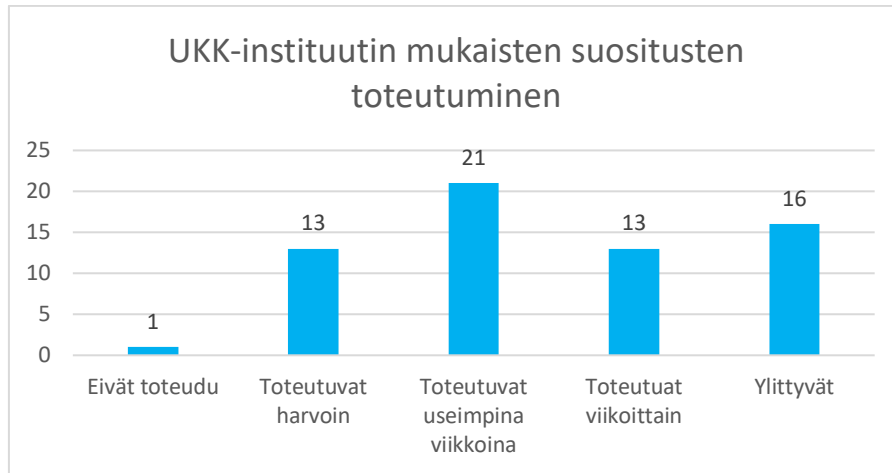
Vastauksissa on nähtävissä, että vaikka fyysisesti aktiivisemmat henkilöt ryhmänä kertoivat kokevansa työhyvinvointinsa paremmaksi, oli kuitenkin yhteisiä tekijöitä, jotka

työhyvinvointia heikentävät. Esimerkiksi istumatyö ja sen aiheuttamat terveyshaasteet nousivat esille kummassakin ryhmässä.

6.3 Vastaajien liikuntatottumukset

Tutkimuksessa tiedusteltiin vastaajien liikkumisen määrän suuntaa antavaa arviota liikkumisen määrän riittävyyden arvioimiseksi. Kysymys pohjautui UKK-instituutin mukaiseen liikkumisen suositukseen. Kysymyksessä esiteltiin UKK-instituutin mukaiset liikkumisen viikoittaiset suositukset ja kysyttiin ”Miten hyvin nämä toteutuvat sinun arjessasi?”. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdot annettiin valmiiksi ja ne olivat ”ylittyvät”, ”toteutuvat viikoittain”, ”toteutuvat useimpina viikkoina”, ”toteutuvat harvoin” sekä ”eivät toteudu”. Kysymys toteutettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen kautta, jotta lomake saatiin etenemään annetun vastauksen perusteella haluttuun suuntaan. Tämän kysymyksen ja sitä seuraavien, täydentävien kysymysten avulla, lähdettiin hakemaan vastausta tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Millaisia liikuntatottumuksia toimistoympäristössä työskentelevillä ihmisillä on?”.

UKK-instituutin mukaisiin liikuntasuosituksiin pääsivät useimpina viikkoina tai tätä useammin 50 vastaajaa (78 %). Näistä UKK-instituutin suositukset ylitti 16 vastaajaa (25 % kaikista vastanneista). Viikoittain suositukset toteutti 13 vastaajaa (20 % kaikista vastanneista) ja useimpina viikkoina puolestaan 21 vastaajaa (33 % kaikista vastanneista). UKK-instituutin mukaisten suositusten toteutumisen jakaumaa havainnollistetaan kuviossa 14.



Kuvio 14. UKK-instituutin suositusten toteutumisen jakauma.

Naisista 36 vastaajaa (75 %) kertoi pääsevänsä suosituksen mukaiseen liikuntamäärään useimpina viikkoina tai tätä useammin. Miehillä vastaavasti 14 vastaajaa (88 %) ilmoitti samaa. Eri asemassa työskentelevistä ryhmistä ylemmissä johtotehtävissä tai yrittäjänä työskentelevistä vastaajista kaikki pääsivät suosituksen mukaiseen liikuntamäärään useimpina viikkoina tai useammin.

Yhteensä 13 vastaajaa ilmoitti liikuntasuosituksen toteutuvan harvoin (20 %) ja yksi vastaaja ilmoitti, että liikuntasuositukset eivät toteudu (2 %). Miehistä ainoastaan kaksi vastaajaa (12 %) ilmoitti toteuttavansa liikuntasuositukset harvoin ja kukaan ei ilmoittanut, ettei saavuttaisi tavoitteita lainkaan. Naisista liikuntasuosituksen tavoitteen alle jäi 12 vastaajaa (25 %). Suositukset alittavat edustivat kaikkia organisaatioasemia, paitsi yrittäjiä ja ylemmissä johtotehtävissä työskenteleviä. Myös kaikki organisaatioiden kokoluokat olivat edustettuna suositusten alle liikkumistavoiltaan jäävien ryhmässä.

Parhaiten liikkumisen suosituksiin pääsivät alle 40-vuotiaat henkilöt. Yli 50-vuotiaista enää vain alle viidennes liikkui viikoittain tai useammin suositusten mukaisesti ja lähes puolet, viisi vastaajaa (45 %), pääsi suosituksiin ainoastaan harvoin. Muissa ikäryhmissä osuus oli pienempi. Alle 30-vuotiaista lähes kaikki pääsivät suosituksiin useimpina viikkoina tai tätä useammin. Iän vaikutusta suositusten toteutumiseen esitellään taulukossa yksi.

Taulukko 1. Iän vaikutus liikuntasuosituksen saavuttamiseen.

Ikä	Eivät toteudu	Toteutuvat harvoin	Toteutuvat useimpina viikkoina	Toteutuvat viikottain	Ylittävät
≤ 29		1 (9 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	4 (36 %)
30 - 39		5 (17 %)	10 (33 %)	5 (17 %)	10 (33 %)
40 - 49	1 (8 %)	2 (17 %)	4 (33 %)	4 (33 %)	1 (8 %)
50 ≥		5 (45 %)	4 (36 %)	1 (9 %)	1 (9 %)

Koulutustausta vaikutti tuloksiin hiukan, vaikka tulokset jakautuivat tasaisesti joka ryhmässä. Toisen asteen tutkinnon suorittaneista kukaan ei ylittänyt liikunnan suosituksia, mutta myöskään toista ääripäätä edustavia henkilöitä ei löytynyt. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat tässä tutkimuksessa aktiivisin liikkujaryhmä, sillä yli puolet vastaajista, 16 henkilöä (52 %), kertoivat toteuttavansa liikunnan suositukset viikottain tai ylittävänsä ne. Koulutustaustan yhteyttä suositusten toteutumiseen esitellään taulukossa kaksi.

Taulukko 2. Koulutustaustan vaikutus liikuntasuosituksen saavuttamiseen.

Koulutustausta	Eivät toteudu	Toteutuvat harvoin	Toteutuvat useimpina viikkoina	Toteutuvat viikottain	Ylittävät
Ylempi korkeakoulututkinto		5 (16 %)	10 (32 %)	7 (23 %)	9 (29 %)
Alempi korkeakoulututkinto	1 (4 %)	5 (21 %)	8 (33 %)	3 (13 %)	7 (29 %)
Toisen asteen tutkinto		3 (33 %)	3 (33 %)	3 (33 %)	

6.3.1 Suositukseen päässeiden liikuntatottumukset

Niiden vastaajien osalta, jotka ylittivät, toteuttivat viikottain tai toteuttivat useimpina viikkoina UKK-instituutin mukaiset suositukset, tiedusteltiin heidän liikuntatottumuksiaan tarkemmin. Kysymys esitettiin muodossa ”Millaista liikuntaa harrastat?”. Vastauksissa nousi esille monipuolisesti sekä kattavasti erilaisia harrastelajeja, kuten voimaharjoittelu, aerobinen liikunta, kehonhuolto ja ryhmäliikuntalajit. Suurin osa vastaajista harrasti useampaa lajia, mikä auttaa

rasittamaan kehoa monipuolisemmin, kuin pelkkä yhden lajin harjoittelu. Ryhmälajien harrastajat hyötyvät liikunnan lisäksi myös niiden sosiaalisesta puolesta. Vastaajat kuvasivat liikuntatottumuksiaan esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

”Yritän käydä salilla 2krt/vko ja tykkään käydä pitkillä kävelylenkeillä useamman kerran viikossa. Siihen päälle tulee satunnaisia lajikokeiluita kuten esim. hydrospinning ja uinti.” – Nainen, 40 vuotta

”Pyöräilyä, joka jää nyt tauolle talven ajaksi, kotona jooga/pilates/lihaskuntoa ja tarkoitus olisi käydä talvella kuntosalilla.” – Nainen, 36 vuotta

”Koripalloa n. 2krt viikossa ja sali vaihtelevasti 2-5krt viikossa. Myös ulkoliikuntaa satunnaisesti kauden mukaisesti.” -Mies, 24 vuotta

Vastauksia kertyi 50 ja erilaisia lajeja kaikkiaan 30. Vastauksien yhteenvedossa hyödynnettiin luokittelua ja esimerkiksi erilaiset palloilulajit, jotka keräsivät yksittäisiä vastauksia, luokiteltiin yhteen ”palloilulajit” pääluokkaan. Samoin erilaiset mainitut ryhmäliikuntalajit luokiteltiin yhdeksi kategoriaksi.

Suosituimpia lajeja olivat kuntosali (29 vastaajaa) ja kävely (28 vastaajaa). Tämän jälkeen suosituimpia lajeja olivat juoksu (15 vastaajaa), pyöräily (10 vastaajaa, padel (yhdeksän vastaajaa) sekä uinti (seitsemän vastaajaa). Erilaisia palloilulajeja kertoi harrastavansa 19 vastaajaa. Suositun palloilulaji oli padel yhdeksällä vastaajalla. Pelkkiä yksilölajeja kertoi harrastavansa 27 vastaajaa (42 %), pelkkiä joukkue- tai parilajeja kaksi vastaajaa (3 %) ja molempia harrastusmuotoja 20 vastaajaa (31 %). Vastaajien kaikki harrastelajit on esitelty kuviossa 15.



Kuvio 15. Vastaajien harrastelajit.

Vastaajista 24 (48 %) ilmoitti harrastavansa kolmea tai useampaa lajia. Kahta lajia kertoi harrastavansa 18 vastaajaa (36 %). Yhtä lajia harrasti kahdeksan vastaajaa (16 %). Suurin yksilön vastaama lajimäärä oli vastaajalla, joka ilmoitti harrastavansa seitsemää erilaista liikuntalajia.

6.3.2 Suositusten alle jäävien liikuntatottumuksiin vaikuttavat tekijät

Niiden vastaajien, jotka pääsivät UKK-instituutin mukaiseen suositukseen ainoastaan harvoin tai ei lainkaan, kohdalta haluttiin selvittää, millaiset asiat he kokivat liikunnan harrastamisen esteeksi. Vastaajien kokemuksissa korostui enimmäkseen ajan puute, arjen kuormittavuus, väsymys sekä terveydelliset haasteet, jotka estivät liikkumista. Arki koettiin kiireelliseksi työn, perhe-elämän, työmatkoihin kuluvan ajan sekä kotitöiden vuoksi, joiden jälkeen liikkumiselle ei jäänyt joko aikaa tai energiaa. Myös työelämän kuormittavuus nousi useammassa vastauksessa esille, erityisesti työn ja työmatkojen vaatiman ajan sekä työn aiheuttaman stressin vuoksi. Stressin kerrottiin aiheuttavan väsymystä ja motivaation puutetta. Yksittäisissä vastauksissa esille nostettiin myös koettu laiskuus sekä se, että asuinpaikkakunnalta ei löytynyt itselle kiinnostavia urheilulajeja.

Vastaajia tässä ryhmässä oli yhteensä 14. ”Mitkä asiat koet olevan liikunnan harrastamisen esteenä?”-kysymykseen vastattiin muun muassa seuraavin kommentein:

”Rajallinen aika vuorokaudessa työn, työmatkojen, perhe-elämän, velvollisuuksien ja liikunnan kesken jaettavana.” – Nainen, 36 vuotta.

”Työ on kuormittavaa tällä hetkellä. Ei jää energiaa vapaa ajalle.” – Nainen, 43 vuotta.

”Etätyön vähäisyys, aikaa kuluu työmatkoihin.”- Mies, 35 vuotta.

Merkittävän tekijä vastaajilla oli ajanpuute, jonka ilmoitti syyksi kahdeksan vastaajaa (57 % tähän kysymykseen vastanneista). Toiseksi näkyvin syy oli väsymys, jonka oli ilmoittanut kolme vastaajaa (21 %). Väsymys voi olla fyysistä tai psyykkistä, eikä vastauksista selvinnyt kumman luonteisesta väsymyksestä oli kyse. Tämän vuoksi väsymystä ei ole yhdistetty muihin ilmoitettuihin psyykkisiin tai fyysisiin tekijöihin. Terveysaasteet, kuormittavan työn ja stressin ilmoitettiin kahteen kertaan. Muita syitä, jotka esiintyivät kerran vastaajien keskuudessa, olivat huono kunto, kuormittava arki, muut harrastukset, asuinpaikka, motivaation puute ja laiskuus. Viisi vastaajaa (36 %) oli maininnut syyksi ainoastaan ajanpuutteen. Liikkumattomuudelle annetut syyt on koostettu kuvioon 16.



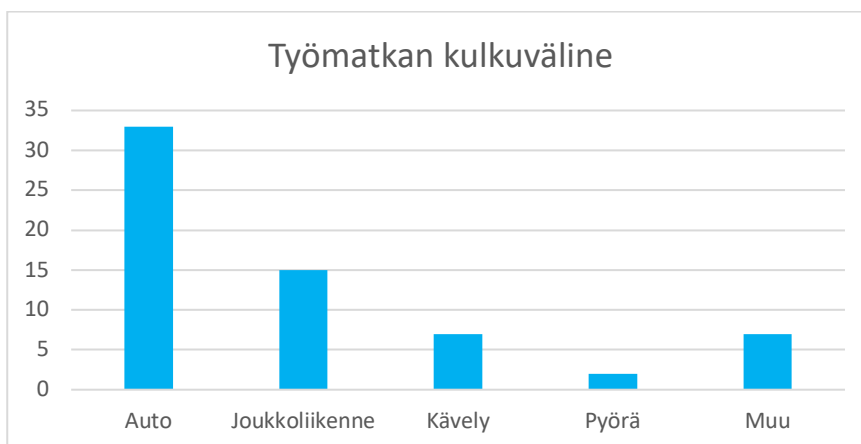
Kuvio 16. Liikkumattomuuden syitä.

Osalla vastaajista syyt liikkumattomuuteen olivat moninaisemmat. Edellä mainittujen syiden lisäksi löytyi usein yksi tai useampi toinen syy. Liikunnan harrastamisen esteenä

kerrottiin olevan muun muassa fyysisiä terveyssyitä, psyykkisiä terveyssyitä, käytännön syitä ja väsymystä.

6.3.3 Työmatkavälineen merkitys liikkumisen totumuksissa

Vastaajista yli puolet, 33 vastaajaa (52 %), kulkee työmatkat autolla. Joukkoliikennettä hyödynsi 15 vastaajaa (23 %). Hyötyliikuntaa työmatkoista sai yhdeksän vastaajaa, joista 7 (11 % kaikista vastaajista) kertoi kulkevansa työmatkat kävellen ja kaksi (3 % kaikista vastaajista) pyörällä. Muita liikkumistapoja hyödynsi seitsemän vastaajaa (11 %). Muiksi liikkumistavoiksi vastaajat olivat ilmoittaneet esimerkiksi kimpakyydit. Osa vastaajista kertoi, että liikkumisvälineen valinta vaihtelee sään tai vuodenajan mukaan. Yksi vastaaja ilmoitti työskentelevänsä ainoastaan etätyössä, jolloin hänelle ei kerry työmatkaliikettä missään muodossa. Työmatkalle käytettyjen kulkuvälineiden jakauma on esitelty kuviossa 17.



Kuvio 17. Työmatkalla käytetyn kulkuvälineen jakauma.

Henkilöt, jotka kerryttivät työmatkoistaan hyötyliikuntaa ja suorittivat työmatkat kävellen tai pyörällä, eivät edustaneet tiettyä ryhmää UKK-instituutin mukaiseen liikuntasuosituksen päällekkäisyyden mukaiseen valintaan, vaan vastausvaihtoehdon valinneet edustivat lähes kaikkia ryhmiä, pois lukien vaihtoehto "eivät toteudu". Yksi vastaaja kertoi, että hänen viikkonsa aikainen liikuntansa koostuu ainoastaan työmatkapyöräilystä. Demograafiset

taustatekijät eivät myöskään vaikuttaneet merkittävästi valittuun työmatkavälineeseen, vaan esimerkiksi autolla kulkevia edustettiin kaikista taustaryhmistä.

6.4 Liikunnan vaikutukset koettuun työhyvinvointiin

Niille vastaajille, jotka kertoivat pääsevänsä UKK-instituutin mukaisiin liikuntasuosituksiin useimpina viikkoina, toteuttavansa ne viikoittain tai ylittävänsä ne, jatkokysymyksenä tiedusteltiin ”Millaisia vaikutuksia olet huomannut liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella olevan työhyvinvointiisi?”. Vastaukset olivat pääosin hyvin positiivisia. Vastaukset jaoteltiin seuraaviin teemoihin: fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, uni ja palautuminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 50. Vastaajat kuvasivat kokemuksiaan muun muassa seuraavin tavoin:

”Mitä enemmän liikkuu sitä enemmän energiaa saa ja sitä kautta hyötyjä. Vaikeinta on lähteminen, mutta ikinä ei ole harmittanut lenkiltä kotiin tullessa, että tuli lähdettyä.” – Mies, 32 vuotta.

”Liikunnan merkitys miltei välttämätön työssäjaksamiseen. Toimistotyöskentely vaatii omalta osaltani aktiivista ajatusten tuuletusta sekä fyysisen aktiivisuuden tietoista ylläpitoa, joka kumuloituu myös henkiseen jaksamiseen.” – Nainen, 30 vuotta.

”Keskittymiskyky ja jaksaminen suoraan yhteydessä liikkumisen kanssa. Jos jostain syystä tullut taukoa liikkumisesta, se näkyy heti jaksamisessa. Hyvin liikuttu viikko on melkein aina hyvin työskennelty viikko.” – Mies, 24 vuotta.

”Liikunnasta tuleva dopamiini auttaa työssä jaksamiseen.” - Nainen, 28 vuotta.

6.4.1 Fyysinen hyvinvointi

Liikunnan merkitys fyysiselle hyvinvoinnille mainittiin lähes kaikissa vastauksissa. Vastaajat olivat huomanneet liikkumisen vaikuttavan heidän fyysiseen työkykyynsä. Esille nostettiin parantunut jaksaminen ja moni vastaaja koki liikunnan lisäävän heidän energisyyttään ja parantavan vireystilaa, mikä puolestaan koettiin työssä suoriutumista tukevana tekijänä.

Kohentuneen fyysisen kunnon merkitys heijastui työhyvinvointiin myös siten, että liikunnan koettiin auttavan ehkäisemään ja vähentämään selkä- ja niskakipuja sekä muita istumatyön aiheuttamia kiputiloja. Liikunnan kerrottiin parantavan ryhtiä.

6.4.2 Henkinen hyvinvointi

Monet vastaajat kokivat liikunnan vaikuttavat positiivisesti henkiseen hyvinvointiin. Liikunnan kerrottiin kohentavan mielialaa. Liikunnan koettiin auttavan negatiivisten tunteiden vähentämisessä. Lisäksi liikunnalla koettiin olevan vahva merkitys stressinhallinnassa ja sen vähentämisessä. Liikunnan avulla saavutettu hyvä fyysinen kunto lisäsi osaltaan koettua mielen hyvinvointia.

Vastauksissa mainittiin myös liikunnan olevan hyvä keino siihen, että saa ajatukset pois työasioista ja -huolista. Vastaajien mukaan liikunnalla oli suora vaikutus siihen, miltä kokemus työviikon sujuvuudesta tuntuu. Liikunnasta kerrottiin saatavan hyvää vastapainoa työpäivän henkisille haasteille. Liikunnan koettiin edistävän sekä henkistä että fyysistä palautumista, mikä puolestaan osaltaan auttaa stressinhallinnassa.

6.4.3 Uni ja palautuminen

Liikunnalla koettiin olevan suoria vaikutuksia uneen ja palautumiseen. Vastaajat kertoivat, että liikunta vaikuttaa heidän unensa laatuun sitä kohentavasti. Kohentuneiden yöunien avulla vastaajat kertoivat jaksavansa myös töissä paremmin sekä pystyvänsä keskittymään paremmin. Liikunnan kerrottiin auttavan rentoutumiseen.

Jotkut vastaajat suosivat liikkumista aamuisin ennen työvuoroa. Aamuliikunnan koettiin virkistävän ja antavan energiaa työpäivään. Iltaliikuntaa harrastavat puolestaan kokivat nukkuvansa paremmin iltaliikunnan avulla.

6.4.4 Työkyvyn ylläpito

Useat vastaajat olivat tunnistaneeet liikunnan roolin työkyvyn ylläpitämisessä. Hyötyjä nähtiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Suoria yhteyksiä tunnistettiin tuki- ja liikuntaelimestön ongelmien ennaltaehkäisyssä ja siinä, että liikunnan avulla istuvaa työasentoa siedettiin paremmin.

Liikunnan koettiin vaikuttavan myös muiden terveysvalintojen tekoon ja esimerkiksi terveellinen syöminen koettiin helpommaksi liikunnan vastinparina. Liikunta oli lisännyt vastaajien kiinnostusta myös muuhun hyvinvointiin, kuten kehon toimintakykyyn sekä painonhallintaan. Kaikki nämä tekijät tukevat hyvää työkykyä.

6.4.5 Tulosten esiintyvyys ja toistuvuus

Monissa vastauksissa vaikutuksia kuvattiin olevan useampia. Eniten esille noussut hyöty koettiin olevan mielen hyvinvoinnille, jonka ilmoitti 18 vastaajaa (36 %). Fyysiseen hyvinvointiin liittyviä positiivisia vaikutuksia oli huomannut 14 vastaajaa (28 %). Lisääntynyttä virkeyttä tai vähentyneitä väsymystä oli huomannut 12 vastaajaa (24 %) ja olonsa energisemmäksi tunti yhdeksän vastaajaa (18 %). Liikkumisen hyvinvointivaikutukset on koostettu kuvioon 18.



Kuvio 18. Liikunnan vaikutukset.

Liikunta ja fyysinen aktiivisuus oli yhdistetty parempaan uneen, parantuneeseen työssäjaksamiseen sekä yleisesti parempaan hyvinvointiin, jotka kukin mainittiin kahdeksan kertaa (16 % tähän kysymykseen vastanneista). Fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan koettiin tukevan keskittymiskykyä (kuusi vastaajaa, 12 % vastanneista) ja auttavan nopeammassa palautumisessa (neljä vastaajaa, kahdeksan prosenttia vastanneista). Esille tuotiin myös, että liikunnan koettiin auttavan rentoutumaan, tuovan apua ruokasuhteeseen sekä kohentavan itsevarmuutta sekä lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta. Yksi vastaajista huomautti, että valmiiksi uupuneessa olotilassa liikunta voi lisätä kuormittavaa olotilaa. Yksi vastaaja ei kokenut, että liikunta tai fyysinen aktiivisuus vaikuttaa työhyvinvointiin lainkaan. Koetut hyvinvointivaikutukset eivät olleet riippuvaisia sukupuolesta, vaan miehet ja naiset nostivat samoja asioita ja positiivisia puolia esille. Myöskään koulutustausta, toimenkuva tai osallistujan työpaikan organisaation kokoluokka ei vaikuttanut siihen, millaisia asioita liikunnan terveysvaikutuksista oli huomioitu.

6.5 Liikkumattomuuden ja vähäisen liikunnan vaikutukset koettuun työhyvinvointiin

Vastaajat, jotka kertoivat, että UKK-instituutin mukaiset liikkumisen suositukset toteudu heillä tai ne toteutuvat vain harvoin, pääsivät puolestaan vastaamaan kysymykseen ”Millaisia vaikutuksia olet huomannut liikkumattomuuden tai vähäisen fyysisen aktiivisuuden aiheuttavan työhyvinvoinnillesi?”. Vastaukset jaoteltiin seuraaviin teemoihin: fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, palautuminen ja työkyky. Vastaajia oli 14. Vastaajat kertoivat kohdanneensa seuraavia vaikutuksia:

”Työni sisälsi paljon kokoustamista ja tietokoneen äärellä passiivisena olemista istuen tai seisten. Muutaman peräkkäisen kiireisen ja jopa tauottoman työpäivän seurauksena aiheutui välilevyn pullistuma, josta taas seurasi muutaman kuukauden pituinen sairausloma.” – Nainen, 36 vuotta.

”Huono uni, huono syöminen ja huonot valinnat.” – Nainen, 40 vuotta.

”Jalat puuttuu, koko kehon kankeus, painonnousu, hartia ja niskasäryt, huono nukkuminen, aivosumu, yleinen väsymys.” – Nainen, 55 vuotta.

6.5.1 Fyysinen hyvinvointi

Vastaajat kertoivat kokevansa konkreettisia fyysisiä oireita, jotka ovat liikkumattomuuden aiheuttamia. Näitä olivat erilaiset kiputilat, liikkumattomuuden ja pitkäaikaisen paikallaan olon aiheuttamat jäykkyydet sekä istumatyön aiheuttamat haitat. Myös painonhallinnassa koettiin olevan ongelmia, jotka johtuivat liikkumattomuudesta.

Erytisesti työpäivän aikana koettiin niska-hartia-seudun kiputiloja ja jäykkyyttä. Tauoton työpäivä johti ääritapauksessa myös välilevyn pullistumaan ja sairauslomaan. Vastaajat olivat kokeneet jalkojen puutumista ja osa kertoi heidän verenpaineensa olevan koholla. Myös muita jäykkyyksiä, kehon kankeutta ja kolotuksia mainittiin. Usea vastaaja nosti esiin myös fyysisen väsymyksen ja kokemuksen siitä, että ”aina väsyttää”.

6.5.2 Henkinen hyvinvointi

Vastaajat tunnistivat liikkumattomuuden vaikuttavan negatiivisesti heidän henkiseen hyvinvointiinsa. Vastaajat kokivat motivaation puutetta ja energiatasonsa matalaksi. Passiivinen elämäntyyli ja vähäinen liikunta vaikuttivat negatiivisesti myös vastaajien mielialaan ja lisäsi apatiaa. Kokemuksissa nousi esille myös vaikeus keskittyä asioihin.

Vastaajien kokema väsymys oli osittain myös henkistä väsymystä. Vastaajien joukossa koettiin, että sekä fyysinen että henkinen väsymys aiheuttavat sitä, että asiat eivät tunnu mielekkäältä tai innostavilta. Väsymyksen koettiin olevan jatkuvaa. Keskittymisvaikeudet saattoivat lisääntyä väsymyksen vuoksi, jolloin eri oireet ruokkivat toisiaan.

6.5.3 Palautuminen

Vastaajat tunnistivat liikkumattomuuden heikentävän heidän palautumistaan. Useampi vastaaja nosti esille uniongelmat sekä heikkolaatuisen unen. Huonojen unien yhteydessä nostettiin esille myös muita terveystekijöitä, kuten huonot ruokailuvalinnat sekä painonnousu, mitkä jälleen voivat aiheuttaa noidankehän, jossa valinnat ruokkivat toisiaan.

6.5.4 Työkyky

Liikkumattomuuden fyysiset haittavaikutukset vaikuttavat suoraan työkykyyn. Työskentely pitkään samassa asennossa pahensi jo olemassa olevia vaivoja ja ylläpiti niitä. Pitkällä aikavälillä nämä vaivat olivat johtaneet myös sairauslomiin. Kun palautuminen oli heikkoa ja väsymys suurta, vaikutti nämä asiat negatiivisesti työkykyyn.

6.5.5 Tulosten esiintyvyys ja toistuvuus

Vastanneet kertoivat kokeneensa eniten fyysisiä ongelmia tai vaivoja sekä väsymystä, joita kumpaakin oli kokenut seitsemän vastannutta (50 % kysymykseen vastanneista). Liikkumattomuus ja vähäinen fyysinen aktiivisuus nostettiin esille kolmen vastaajan toimesta (21 % vastanneista). Lisäksi vastanneiden mukaan vaikutuksia näkyi heikentyneenä mielialana ja heikentyneessä palautumisessa. Vastaajat kokivat yhteyden myös epäterveellisiin ruokailutottumuksiin sekä muutoin huonoihin valintoihin. Kaksi vastaajista koki, ettei vähäinen liikkuminen tai fyysisen aktiivisuuden puute vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa lainkaan. Muutama vastaaja kertoi olevansa hyötyliikunnan osalta hyvin aktiivisia, minkä vuoksi erillisen liikuntaharrastuksen puuttuminen ei heidän mielestään vaikuttanut heidän hyvinvointiinsa. Liikkumattomuuden vaikutukset on koostettu kuvioon 19.



Kuvio 19. Liikkumattomuuden vaikutukset.

Sukupuolella ei ollut merkitystä tämän kysymyksen tuloksissa, vaan miehet ja naiset nostivat esiin samankaltaisia seikkoja. Myöskään vastaajan organisaation koko, asema organisaatiossa tai koulutustausta ei tuonut eroavaisuuksia vastauksiin. Tähän kysymykseen vastanneiden ikä vaihteli 26–61 vuoden välillä. Ikäjakauman korkeaa päätyä edustavat, yli 56-vuotiaat vastaajat, nimesivät ainoastaan vähän vaikutuksia tai kertoivat kokevansa, ettei vähäinen liikunta vaikuta heidän työhyvinvointiinsa lainkaan. Alle 40-vuotiaat vastaajat puolestaan olivat huomanneet useampia vaikutuksia kehoon, uneen sekä mieleen.

6.6 Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämisen tukikeinot

Kyselyssä tiedusteltiin, millaisia tuotteita ja palveluita vastaajien työpaikoilla tarjotaan tällä hetkellä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi. Jatkokysymyksenä tälle kysymykselle haluttiin tietää, minkä verran tarjolla olleita tuotteita ja palveluita vastaajat todellisuudessa hyödynsivät. Lisäksi haluttiin tietää, millaisia toiveita vastaajilla on työnantajilleen tukikeinoiksi. Näillä kysymyksillä lähdettiin selvittämään vastausta kolmanteen tutkimuskysymykseen ”Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?”.

6.6.1 Työnantajien tarjoamat tukikeinot

Vastaajien työpaikoilla jo tarjolla olevia liikunnan harrastamisen ja fyysisen aktiivisuuden keinoja selvitettiin kysymyksellä ”Miten työnantajasi tukee tällä hetkellä liikunnan harrastamista ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?”. Tämä kysymys oli kaikille pakollinen kysymys, joten vastauksia tuli yhteensä 64. Vastaajat saivat vastata kysymykseen kirjallisesti omin sanoin. Työnantajien tarjoamat tukikeinot vaihtelivat suuresti vastaajien välillä. Vaikka tukikeino olisi ollut sama, kuten rahallinen etuus, oli vastausten perusteella nähtävissä, että saadun etuuden suuruus vaihteli merkittävästi. Osa työnantajaista tarjosi useita erilaisia palveluita, jotka yhdistämällä työntekijä saisi hyvän pohjan fyysisen työkyvyn ylläpidolle. Parhaiten onnistuneet ratkaisut yhdistivät sekä taloudellisen tuen, työpaikan ergonomiaratkaisut, yhteisöllisyyden sekä mahdollisuuden palautumiseen jo työpäivän aikana. Osa työnantajista tarjosi palveluita suppeasti, kuten pelkän rahallisen liikuntaetuuden avulla.

Vastaukset on luokiteltu pääluokkiin ja luokitteluissa on käytetty termejä, jotka vastauksissa esiintyivät. Käytettyjä luokituksia ovat rahallinen etu, harrastustoiminta, työnantajan tuki ja ohjeistus, fyysistä terveyttä edistävät palvelut, välineet, liikkuminen työaikana ja ei lainkaan etuuksia. Rahalliseen etuun on huomioitu työnantajan tarjoama virike-etuus, palkkio tai liikkumisesta maksettavat rahalliset bonukset. Tässä kategoriassa huomioitavaa on, että jokaisessa yrityksessä, jossa liikkumisesta maksettiin muuta rahallista korvausta kuin virike-etua, oli virike-etu samalla yksi tuen muodoista. Työpaikalla tarjottaviin välineisiin yhdistettiin kaikki välineet, jotka vastaajat kertoivat työpaikalta löytyvän; pienvälineet taukojumppaan, kävelymatot, sähkötyöpöydät ja työpaikoilta löytyvät kuntoilutilat.

Harrastustoimintaan mukaan laskettiin työnantajan organisoimat kerhot ja lajikokeilut. Työnantajan tuki- ja ohjeistus -luokkaan sisällytettiin työnantajan kokoamat ohjeistukset, lyhyet työpaikan tarjoamat taukojummat, taukojumppaan kannustavat muistutukset ja ohjelmat sekä yrityksen henkilöstöhallinnon järjestämät infotilaisuudet. Fyysistä terveyttä edistäviin palveluihin mukaan sisällytettiin erilaisten ammattiryhmien

palveluihin liittyvät edut, kuten hierontaetu, fysioterapia, fysioterapeutin kanssa toteutettu lajikokeilu sekä kattavampi työterveys, jossa myös liikuntaan liittyvät teemat oli huomioitu. Polkupyöräetu on verottajan ohjeistuksen mukainen etuus, jolla tuetaan työmatkaliikuntaa. Liikkumiseen työajalla sisällytettiin työnantajan tarjoama vapaus käyttää työaika liikumiseen, joka ei ole työpaikalla järjestettävää, yhteistä ja lyhytkestoista, taukojumppaa. Tarjotut edut on koostettu luokittelujen mukaisesti taulukkoon kolme.

Taulukko 3. Työnantajien tarjoamat liikkumisen edut.

Työnantajan tarjoaman edun muoto	Vastaajat	Prosentuaalinen osuus
Rahallinen etu	57	89 %
Välineet työpaikalla	23	36 %
Harrastustoiminta	13	20 %
Työnantajan tuki- ja ohjeistus	10	16 %
Fyysistä terveyttä edistävät palvelut	8	13 %
Polkupyöräetu	8	13 %
Liikkuminen työaikana	2	3 %
Ei lainkaan etuuksia	2	3 %

Yleisin organisaatioiden tarjoama liikunnan tuen muoto oli liikuntaetu, jota tarjottiin 57 vastaajalle (89 % vastanneista). Liikuntaetu tuli ilmi monessa vastauksessa ja oli 21 vastaajalle (32 %) ainoa etu, jonka työnantaja tarjoaa. Kahdelle vastaajalle (3 %) työnantaja ei tarjonnut lainkaan liikuntaan tai fyysisen aktiivisuuteen lisääviä tuotteita tai palveluita. Joillain työpaikoilla puolestaan oli huomioitu hyvin kattavasti erilaiset mahdollisuudet ja tarjolla oli useita eri keinoja lisätä liikkumista vapaa- ja työaikaan. Työpaikoilla järjestettävää harrastustoimintaa tarjottiin 13 vastaajan organisaatiossa (20 %). Työnantajien tarjoamia etuja vastaajat kuvasivat seuraavien lainauksien mukaisesti:

”Työnantajalta saa epassi rahaa 200€ vuodessa, jota voi käyttää esim kuntosalimaksuihin tms liikkumiseen. Se on ainut tuki.” – Nainen, 44 vuotta.

”Kesäkaudella oli pyöräily- ja kävelykisa, josta sai kilometrien mukaan rahapalkinnon. Epassi-rahaa on käytössä liikuntaan ja kulttuuriin. Työsuhdepyörä on mahdollista hankkia. Toimistorakennuksessa on kuntosali käytössä työntekijöille.” - Nainen, 44 vuotta.

”Työnantaja tarjoaa sähkötyöpöydän töihin sekä jumppakepin ja HR puhuu, vaikka aika harvakseltaan taukojumppasta. Työnantaja tarjoaa myös täyden smartum liikuntaedun.” – Mies, 38 vuotta.

Mikroyrityksissä ja pienissä yrityksissä oli tyypillisempää, että tarjolla oli ainoastaan yksi tai kaksi liikunnan tukemisen vaihtoehtoa. Näiden kokoluokkien organisaatioiden vastaajia oli 12 ja seitsemän (58 %) vastaajaa ilmoitti, että ainoa työnantajan tarjoama tuki oli virike-etu, jota voi käyttää liikuntapalveluiden maksamiseen. Tässä kategoriassa yksi vastaaja ilmoitti, että työnantaja ei tue liikuntaa lainkaan ja toisessa ääripäässä yksi vastaaja kertoi työnantajan tukevan liikkumista neljän eri palvelun tai tuotteen keinoin.

Keskisuurissa organisaatioissa työskentelevistä, 17 vastaajasta, kuusi (35 %) ilmoitti virikeseteleiden olevan ainoa liikunnan tukemisen muoto. Tämän kokoluokan organisaatioissa yleisiä fyysisen aktiivisuuden lisääviä keinoja oli työpaikalle hankitut välineet (viisi vastaajaa, 29 %), kuten taukojumppavälineet tai kävelymatot. Melko yleistä oli myös työpaikalla organisoitu harrastustoiminta, jonka ilmoitti viisi vastaajaa (29 %). Kuvioon 20 on koostettu vastaajien ilmoittamat liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämisen edut.



Kuvio 20. Vastaajien työnantajaorganisaatioiden tarjoamat edut.

Suurissa organisaatioissa työskentelevistä, 35 vastaajasta, kahdeksan (23 %) ilmoitti virike-edun olevan ainoa liikunnan tukemisen muoto. Seitsemän vastaajaa (20 %) kertoi työpaikan organisoivan harrastetoimintaa. Suurissa organisaatioissa näkyi muita organisaatiomuotoja enemmän fasilitetteihin liittyviä etuja; kuuden vastaajan (17 %) työpaikalta löytyi kuntosali ja esille nostettiin myös työmatkaliikkumista tukevat tilat, jossa on mahdollista turvalliseen tarvikkeiden säilyttämiseen ja peseytymiseen. Muissa vastaajaryhmissä ainoastaan yksi keski-suuressa organisaatiossa työskentelevä henkilö oli nostanut esille työpaikalta löytyvän kuntosalin.

6.6.2 Työntekijöiden omaksumat tukikeinot

Koska työnantajilla on usein tarjolla erilaisia palveluita ja välineitä, haluttiin vastaajilta vielä saada tietoa siitä, mitä palveluita tai välineitä he todellisuudessa hyödyntävät arjessaan. Tämä kysymys ei ollut pakollinen niille henkilöille, joiden työpaikalla ei ole tarjolla lainkaan tämänkaltaisia palveluita. Kysymys oli muotoiltu seuraavasti: ”Mikäli työnantajasi tukee liikuntaa ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä, millaisia tarjolla olevia palveluita tai välineitä olet hyödyntänyt? Mikäli työnantajasi ei tarjoa näitä, voit ohittaa kysymyksen.” Vastauksia kysymykseen annettiin 53, joten enemmistö (83 %) kyselyyn osallistuneista vastasi myös tähän kysymykseen. Aiemmassa kysymyksessä ainoastaan kaksi vastaajaa ilmoitti, että työnantaja ei tarjoa mitään fyysisen aktiivisuuden lisäämisen tai liikunnan tukea. Yhdeksän vastaajaa oli ilmoittanut, että työnantaja tarjoaa tukea, mutta ei vastannut tähän kysymykseen lainkaan. Puuttuvista vastaajista seitsemässä

tapauksessa työnantaja tarjosi ainoastaan virike-etuutta. Kahden vastaajan osalta tukikeinoja olisi ollut tarjolla runsaammin.

Vastausten perusteella työntekijät arvostivat erityisesti käytännöllisiä ja helposti hyödynnettäviä etuja, kuten liikuntaetua, hierontaa ja työpaikan ergonomisia ratkaisuita. Aktiivisimmat vastaajista hyödynsivät tarjottuja etuja laajasti. Vastauksissa ilmeni myös, että harvassa tapauksessa kaikki edut hyödynnettiin ja yleistä oli, että työpaikoilla tarjottiin palveluita, joita ainakaan vastaaja ei ollut omaksunut käyttöönsä. Yleisesti ottaen työnantajien tarjoamat ratkaisut tarjoavat edes jonkinlaisia keinoja työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin ylläpidon tueksi.

Kysymyksen 53 vastaajasta 30 vastaajaa (57 %) kertoi hyödyntävänsä kaikkia työnantajan tarjoamia fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan lisäämisen tukikeinoja. 23 vastaajaa (43 %) hyödynsi ainoastaan osaa tarjolla olevista palveluista. Käyttötapaan vastaajat kuvasivat muun muassa seuraavin tavoin:

”Olen ostanut liikuntarahalla erilaisia liikunta-alan palveluja. Olen käyttänyt työnantajan tarjoamia fysioterapiapalveluja.” – Nainen, 36 vuotta.

”Olen käyttänyt virike-etuudet salijäsenyyteen, mutta en hyödynnä kävelymattoa lainkaan.” – Nainen, 40 vuotta.

”Käytän aina liikuntaedun ja osallistun mahdollisuuksien mukaan erilaisiin aktiviteetteihin (juoksutapahtumat, laskettelureissut tms) ja lajikokeiluihin.” – Nainen, 40 vuotta.

Taulukossa neljä on näkyvillä vastaajien hyödyntämät palvelut luokiteltuna samojen luokkien ja periaatteiden mukaisesti, kuin edellisessä taulukossa. Vastaajia, jotka käyttävät tarjolla olevaa palvelua kuvataan taulukossa ”Käyttäjät” -nimikkeellä. Kolmannessa solusarakkeessa kerrotaan, kuinka monessa organisaatiossa aiemman kysymyksen perusteella tarjolla oli kyseisen rivin mukainen tuote tai palvelu. Viimeisessä solussa esitetään vielä prosentuaalinen osuus käyttäjien ja palvelua / tuotetta tarjoavien organisaatioiden suhteesta.

Taulukko 4. Saatujen ja käytettyjen työsuhte-etujen suhde.

Työntajan tarjoaman edun muoto:	Käyttäjät	Tarjoavat organisaatiot	Prosentuaalinen osuus
Rahallinen etu	46	57	81 %
Välineet työpaikalla	18	23	78 %
Harrastustoiminta	5	13	38 %
Työnantajan tuki- ja ohjeistus	6	10	60 %
Fyysistä terveyttä edistävät palvelut	3	8	38 %
Polkupyöräetu	3	8	38 %
Liikkuminen työaikana	2	2	100 %

Liikkumisen työajalla oli mahdollistanut ainoastaan kahden vastaajan organisaatio. Molemmat vastaajat (100 %) hyödynsivät tarjolla olevaa etua. Rahallista etua hyödynsi suurin osa, 46 vastaajaa (81 % tätä tukea nauttivista). Työnantajan tarjoamaa tukea ja ohjeistusta oli käyttänyt kuusi henkilöä (60 % henkilöistä, joille etuutta tarjotaan). Työpaikalta löytyviä välineitä hyödynnettiin kattavasti ja vastaajista 18 (78 % tukea saavista) käyttivät näitä joko päivittäin tai satunnaisesti. Työpaikan harrastustoimintaan kertoi osallistuvansa viisi vastaajaa (38 % vastanneista, joille tämä olisi mahdollista). Fyysistä terveyttä edistäviä palveluita käytti kolme vastaajaa (38 % vastaajista, joille tämä palvelu on tarjolla). Myös polkupyöräetuuden oli ottanut käyttöön kolme vastaajaa (38 % vastaajista, joiden organisaatioon etuus kuului).

6.6.3 Vastaajien toiveet työnantajaorganisaatioille

Kyselyn viimeisessä osiossa tiedusteltiin ”Miten toivoisit työnantajan tukevan fyysistä aktiivisuutta ja liikunnan harrastamista?”. Tämän kysymyksen vastauksia hyödynnettiin tutkimuksen kolmannessa kysymyksessä ”Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?”. Kysymys oli kaikille pakollinen ja vastauskenttä avoin. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 64. Osa vastaajista toivoi, että työnantaja tukisi liikuntaa samassa muodossa kuin ”tähänkin saakka”. Tällaisista vastauksista tarkistettiin lomakkeen kysymykseen numero

kahdeksan ”Miten työnantajasi tukee tällä hetkellä liikunnan harrastamista ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?” annettu vastaus ja luokiteltiin toiveet niiden mukaisesti.

Vastausten perusteella työntekijät olisivat valmiita ja halukkaita hyödyntämään työnantajan tarjoamia palveluita liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi. Keskeiseksi toiveeksi muodostui toive työnantajan rahallisesta edusta ja sen kasvattamisesta sekä mahdollisuudesta käyttää työaika liikumiseen. Myös työpaikan liikuntafasiliteetteihin toivottiin kehitystä sekä organisaatioilta toivottiin liikuntaan kannustavaa kulttuuria, yhteisöllisyyttä sekä matalan kynnyksen liikuntamahdollisuuksia. Työntekijöiden toiveet vaihtelivat ja osa toivoi enemmän tukea liikumiseen, kun taas osa näki jo nykyisten keinojen olevan riittäviä. Vastaajat toivoivat työnantajalta muun muassa seuraavia asioita:

”Olen iloinen mahdollisuudesta harrastaa liikuntaa työajalla ja toivon tämän mahdollisuuden säilyvän.” – Nainen, 32 vuotta.

”Hyvät säilytys- ja pukeutumistilat ovat tärkeitä. Se mahdollistaa aktiivista työmatkaliikkumista, kun työnteko itsessään on melko passiivista.” – Mies, 33 vuotta.

”Mahdollisuuksien järjestäminen on mielestäni tärkeää. Monella liikkuminen saattaa jäädä, koska se vaatii liikaa pitkien työpäivien jälkeen. Liikkumisen järjestäminen työn oheen tai työpaikalta saatavat etusetelit antavat vaihtoehtoja liikkua, jolloin liikkumisen todennäköisyys lisääntyy. Melko varma tapa saada minut liikkeelle olisi liikunta työajalla, esim. kerran viikossa työpäivän viimeisen tunnin voi pyhittää liikunnalle esim. salille tai työpaikan yhteiselle liikuntavuorolle. Helposti lähestyttäviä liikkumismuotoja voi myös yhdistää virkistystapahtumiin.” – Mies, 24 vuotta.

”Sallivampi ilmapiiri esimerkiksi liikunnallisten taukojen pitämiseksi tukisi liikunnan lisäämistä arjessa ja jaksamista työssä.” – Nainen, 36 vuotta.

Alla olevassa taulukossa vastaukset on jaettu pääluokkiin. Vastaajista suurin osa, 31 vastaajaa (48 %), toivoi työnantajan tukevan liikumista rahallisesti. Seuraavaksi suurin toive oli mahdollisuus harrastaa liikuntaa työaikana, jonka esitti 24 vastaajaa (38 %). Kolmannes vastaajista, 21 vastaajaa (33 %), toivoi työpaikan järjestämää

harrastustoimintaa. Kaikki jo aiemmin esitetyt kategoriat ja joita osa työnantajista jo tarjosi, oli työntekijöiden toiveena. Taulukossa viisi esitellään vastaajien toiveet koostetusti, sekä miten suuri prosentuaalinen osuus kyselyyn vastanneista toivoo kyseistä etuutta.

Taulukko 5. Vastaajien toiveet työpaikoille.

Työnantajan tarjoaman edun muoto	Vastaajat	Prosentuaalinen osuus
Rahallinen etu	31	48 %
Liikkuminen työaikana	24	38 %
Harrastustoiminta	21	33 %
Välineet työpaikalla	10	16 %
Työnantajan tuki- ja ohjeistus	7	11 %
Fyysistä terveyttä edistävät palvelut	4	6 %
Polkupyöräetu	4	6 %
Ei lainkaan etuuksia	2	3 %

Rahallinen etu piti sisällään muun muassa virikerahaa ja liikkumisesta maksettavia bonuksia. Liikkumisen suhteen toiveet olivat hiukan eriäviä esimerkiksi määrän, keston ja toteutustavan mukaisesti. Yleisin toive oli se, että työnantaja antaa suostumuksensa siihen, että työajalla saa harrastaa liikuntaa sovitun tuntimäärän mukaisesti viikoittain. Harrastustoiminta-luokkaan on sisällytetty toiveet työnantajan organisoimista liikuntavuoroista, erilaisilla nimillä kulkevista liikuntapäivistä ja eri liikuntalajien lajikokeiluista. Työpaikoille toivottavista välineistä suurin osa oli pienehköjä hankintoja, kuten taukoliikuntaan tarvittavia pienvälineitä tai työpöydän ääressä liikkumista tukevia kävelymattoja.

Työnantajan tuki- ja ohjeistus -kategoriaan mukaan on laskettu vastaajien toiveet siitä, että työpaikalla keskustellaan liikunnasta, siihen kannustetaan esimerkiksi kilpailujen ja yhteisten tempausten muodossa, taukoliikuntaa harrastettaisiin yhdessä tiimien kanssa ja ilmapiiriä liikkumisen suhteen muutettaisiin sallivammaksi. Fyysistä terveyttä edistäviin palveluihin luettiin aiemman luetteloinnin mukaisesti muun muassa hierontaetu, personal trainerin tai muun liikunta-alan ammattilaisen ohjauskäynnit,

7 Johtopäätökset

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi tulosten yhteenveto ja vastataan tutkimuskysymyksiin, jotka ovat:

1. Millaisia liikuntatottumuksia toimistoympäristössä työskentelevillä ihmisillä on?
2. Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?
3. Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?

Luvun toisessa alaluvussa tehdään vertailua aiempaan tutkimukseen. Kolmannessa alaluvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä tutkimukseen liittyviä rajoituksia. Neljännessä alaluvussa esitän mielestäni relevantit lisätutkimuksen kohteet. Viidennessä alaluvussa kerrotaan käytännön suositukset toimistoympäristössä toimiville organisaatioille.

7.1 Yhteenveto tuloksista

Tutkimukseen vastanneet olivat huomanneet liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella olevan moninaisia, positiivisia vaikutuksia, heidän työhyvinvointiinsa. Liikkumattomuuden ja vähäisen liikunnan vaikutukset oli myös huomioitu kattavasti. Tuloksista voidaan päätellä, että toimistotyöntekijät tunsivat hyvin erilaiset liikunnan ja liikkumattomuuden vaikutukset sekä toimistotyön aiheuttamat riskit ja vaivat.

Tähän tutkimukseen vastanneet edustivat monenlaisia taustoja. Vastaajien demograafiset tekijät vaikuttivat hiukan heidän antamiin arviointeihinsa, kokemuksiinsa ja tämän tutkimuksen tuloksiin. Fyysisen aktiivisuuden määrässä ja totumuksissa kyse on aina yksilöstä. Vastaajat toivat vastauksissaan esiin selkeästi ajatuksiaan ja kokemuksiaan.

Pääasiallisesti tutkimukseen vastanneet kertoivat kokevansa työhyvinvointinsa hyväksi. Vastanneiden joukosta kokemuksia löytyi aina huonosta erinomaiseen. Myös negatiivisia kokemuksia ja tuntemuksia tuotiin esille avoimesti. Tuloksista saatiin kattavasti tietoa tutkimuskysymyksiin.

7.1.1 Millaisia liikuntatottumuksia toimistoympäristössä työskentelevillä ihmisillä on?

Tähän tutkimukseen osallistuneet vastaajat olivat valtaosin liikunnallisesti aktiivisia. Vastaajien liikunnan riittävyttä arvioitiin UKK-instituutin suosituksen mukaisesti. Useimpina viikkoina tai tätä useammin liikuntasuosituksot täyttivät 78 % vastaajista. Liikkumisen suositusten alle jäi 14 vastaajaa. Tässä tutkimuksessa vastaajien ikä vaikutti liikkumiseen määrään ja alle 40-vuotiaat vastaajat olivat liikunnallisesti aktiivisempia kuin vanhemmat vastaajat. Myös koulutustausta vaikutti tuloksiin hiukan ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat olivat aktiivisin liikkujaryhmä. Vastaajat hyödynsivät työmatkaliikuntaa melko vähän, sillä enemmistö vastaajista kulki työmatkansa autolla.

Liikuntaharrastuksia ja -lajeja nostettiin esille monipuolisesti. Kuntosali ja kävely olivat suosituimmat lajit vastaajien keskuudessa. Yksilölajit olivat vastaajien keskuudessa hyvin suosittuja ja suurin osa vastaajista kertoi harrastavansa pelkästään niitä. Liikunnan harrastamisen esteeksi koettiin muun muassa ajanpuute, väsymys ja erilaiset terveyshaasteet. Vastaajien osalta syyt olivat usein moninaisia.

7.1.2 Miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa toimistoympäristössä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointikokemukseen?

Liikunnalla koettiin olevan merkittävästi terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä positiivisia vaikutuksia. Vastaajat nostivat esille muun muassa fyysiseen hyvinvointiin liittyvät positiiviset vaikutukset, paremman virkeyden, lisääntyneen energisyyden, parantuneen keskittymiskyvyn, kohentuneen unenlaadun ja nopeamman palautumisen. Mielen hyvinvointi nousi esiin kattavasti ja liikunnan positiivisia vaikutuksia mielenterveydelle

kertoi kokeneensa 18 vastaajaa. Vastaajat olivat tunnistaneeet, että liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella voitiin helpottaa istumatyön aiheuttamia vaivoja ja ennaltaehkäistä niitä.

Liikkumattomuudesta puolestaan oli valtaosassa vastauksia tunnistettu terveyshaittoja, vaikka myös tässä ryhmässä oli osalla kokemus siitä, että heidän työhyvinvointinsa on hyvällä mallilla. Liikkumattomuuden kerrottiin vaikuttavan heikentävästi uneen, aiheuttavan painon nousua, lisäävän fyysisiä vaivoja sekä väsymystä. Liikkumattomuutta pidettiin osatekijänä myös muihin huonoihin terveysvalintoihin. Istumatyöhön liittyvät tuki- ja liikuntaelimistön vaivat sekä liikkumattomuuden vaikutus niihin oli tunnistettu vastaajien keskuudessa.

Vaikka pieni osa vastaajista ei tunnistanut kokevansa liikunnan tai sen puutteen vaikutuksia, kokonaisuutena työhyvinvointikokemuksen arvioissa oli kuitenkin nähtävissä eroavaisuutta riittävästi liikkuvien ja liian vähän liikkuvien välillä. Enemmän liikkuvien arviot omasta työhyvinvointikokemuksestaan olivat paremmat, kuin vähän liikkuvilla. Vastaajien kuvauksissa esiin nousi tekijöitä, jotka puoltavat liikunnan merkitystä – esimerkiksi vähän liikkuvien henkilöiden vastauksissa nousi esille usein väsymys ja liikuntaa harrastavien puolelta puolestaan energisyys ja lisääntynyt virkeys.

Vastauksista voitiin todeta myös, että liikunta yksistään ei riitä turvaamaan työhyvinvointia, vaikka sitä harrastettaisiinkin aktiivisesti. Fyysisesti aktiivisten vastaajien työhyvinvointikokemuksessa kaksi henkilöä oli määritellyt työhyvinvointinsa huonoksi ja kahdeksan tyydyttäväksi. Vaikka pääasiallisesti fyysisesti aktiivisten vastaajien työhyvinvointikokemus oli hyvällä tasolla ja parempi kuin vähäisesti liikkuvien, on tämä kuitenkin hyvä esimerkki siitä, miten liikuntaa voidaan hyödyntää hyvinvoinnissa, mutta myös muiden työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavien osa-alueiden tulee olla kunnossa, jotta hyvä työhyvinvointi voidaan taata. Liikuntaa ja fyysistä aktiivisuutta voidaan siis hyödyntää työhyvinvointia parantavana tekijänä, mutta myös muut työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat osa-alueet tulee olla kunnossa.

7.1.3 Millaisin keinoin organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä?

Vastaajien työpaikoilla on tällä hetkellä tarjolla vaihtelevasti liikuntaan ja fyysisen aktiivisuuden tukemiseen liittyviä palveluita ja etuuksia. Kaikkia palveluita hyödynnettiin edes jonkun verran, joten liikuntaa ja fyysistä aktiivisuutta tukevilla palveluilla ja tuotteilla voidaan tukea työntekijöiden liikkumista. Tässä kyselyssä suurin osa vastaajista toivoi, että työnantajat tukisivat liikkumista rahallisesti. Toiseksi suosituimmaksi toiveeksi nousi liikkuminen työaikana. Tässä tutkimuksessa työajalla liikkuminen sallittiin vain kahdessa organisaatioissa, mutta jopa 24 vastaajaa oli esittänyt toiveen siitä, että tämä sallittaisiin myös heidän organisaatioissaan. Samalla liikkumattomuuden yksi suurimpia syitä oli ajanpuute, mikä puolestaan puhuisi sen puolesta, että kokeilu työajalla liikkumisesta voisi aktivoida henkilöstöä liikunnan lisäämiseen.

Työpaikan tarjoamaa harrastustoimintaa toivottiin yllättävän paljon siihen nähden, että tulososiossa esitetyn mukaisesti sitä ei käytetty kovin laajasti niissä organisaatioissa, joissa harrastustoimintaa oli jo tarjolla. Harrastustoimintaa kaipasi 21 vastaajaa. Tällä hetkellä harrastustoimintaa tarjosi jo 13 vastaajan organisaatiot ja ainoastaan viisi vastaajaa hyödynsi tarjolla olevaa palvelua. Onkin tärkeää kuunnella työntekijöiden mielipiteitä harrastustoimintaa suunniteltaessa, jotta se vastaa työntekijöiden toiveita. Tällöin myös harrastustoiminta tulisi todennäköisesti paremmin hyödynnetyksi.

Liikunnan ja fyysisen aktiivisen mahdollistavia välineitä toivoi ainoastaan 10 vastaajaa. Tämä toive oli puolestaan ristiriidassa sen kanssa, että työpaikalla olevia välineitä hyödynsi 18 vastaajaa. Ristiriidan perusteella voidaankin arvioida, että vaikka työntekijät eivät aktiivisesti koe kaipaavansa välineitä, hyödynnetään niitä silti, mikäli niitä on tarjolla. Muita toivottuja etuja olivat työnantajan tuki- ja ohjeistukset, fyysistä terveyttä edistävät palvelut sekä polkupyöräetuet. Ainoastaan kaksi vastaajaa kertoi kokevansa, että eivät tarvitse työnantajan tarjoamia etuja lainkaan.

Vastaajien toiveet työpaikoille oli lähtökohtaisesti hyvin käytännönläheisiä ja melko helposti toteutettavissa olevia. Kaikkia toivottuja asioita tarjottiin jo joissain tähänkin kyselyyn osallistuvien vastaajien työpaikoilla. Kirjallisuuskatsauksessa esille nousi henkilöstön osallistaminen liikkumisen lisäämisen suunnittelussa. Osallistamalla työyhteisö työpaikalla toteutettavan intervention suunnitteluun ja toteuttamiseen, voidaan niiden vaikuttavuutta parantaa (Kausto ja muut, 2022, s. 34; Laitinen ja muut, 2018, s.10). Onkin tärkeää, että henkilöstön näkemyksiä kuullaan, kun tavoitteena on heidän aktivoimisensa. Henkilöstöliikunnan barometrin mukaan tärkeimmiksi henkilöstön motivoinnin keinoiksi koettiin toiveiden kuuleminen toteutusten suunnittelussa, työyhteisön osallistaminen, kollegoiden kannustus sekä liikunnan esillä pitäminen työyhteisön tekemisessä ja puheissa (Aura ja muut, 2021, s. 7). Myös tässä tutkimuksessa vastaajat kaipasivat suorien välineiden, rahallisen tuen tai palveluiden lisäksi myös työnantajan tukea sekä ohjeistusta.

7.2 Tulosten vertailu aikaisempaan tutkimukseen

Helajärven ja muiden (2015, s. 1713) mukaan ainoastaan 50 % suomalaisista täyttää UKK-instituutin mukaiset kestävyysliikuntasuositukset ja vain noin 10 % täyttää suositukset, joihin sisältyy myös lihaskuntoa vahvistava harjoittelu. Lahden ja Borodulin (2023) mukaan lähes puolet miehistä ja yli kolmannes naisista saavuttavat terveystuensasuosituksen. Tässä tutkimuksessa riitti, kun liikuntasuositukset toteutuivat useimpina viikkoina siihen, että suositukset katsottiin toteutuviksi, mihin pääsi 78 % kyselyyn vastanneista. Mikäli tarkasteltaisiin henkilöitä, jotka vastasivat toteuttavansa liikuntasuositukset viikoittain tai ylittävänsä ne, olisi lopputulos hyvin lähellä aiempaa tutkimusta – liikunnan suositukset toteuttivat tai ylitti yhteensä 46 % vastanneista.

Lahden ja Borodulinin (2023) mukaan korkeammin koulutetut naiset ja miehet liikkuvat terveystuensasuositusten mukaisesti useammin kuin matala koulutusryhmä. Myös tässä tutkimuksessa oli nähtävissä, että ylempään korkeakoulutuksen suorittaneet

ilmoittivat liikkumisensa määrän suuremmaksi, kuin alemman korkeakoulututkinnon tai toisen asteen tutkinnon suorittaneet vastaajat.

Fyysisen aktiivisuuden ja harjoittelun vaikutuksista työkykyyn on tehty vain vähän tutkimusta ja näiden tutkimusten tulokset ovat olleet osittain ristiriitaisia (Sjögren ja muut, 2010, s. 43) Sjøgaardin ja muiden (2016, s. 159) mukaan fyysisen aktiivisuuden terveysvaikutuksista saadut tulokset ovat ristiriitaisuuteen vaikuttaa se, että fyysinen aktiivisuus saattaa heikentää terveyttä ruumiillisessa työssä ja huippu-urheilussa, mutta kansainvälisten ohjeiden mukaisesti suoritettuna toimia hyvinvointia parantavana ja tuottavuutta lisäävänä tekijänä. Tämä tutkimus toteutettiin toimistoympäristössä työskenteleville ja fyysisen aktiivisuuden vaikutukset koettiin hyvinvointia parantaviksi.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Puusan ja Juutin (2020, s. 167) mukaan laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus voidaan kiteyttää kolmeen käsitteeseen: uskottavuus, eettisyys ja luotettavuus. Tässä alaluvussa pohdin tämän tutkielman luotettavuutta pohjautuen näihin kolmeen käsitteeseen. Laadullinen tutkimus ei päädy yleistettävään tietoon (Aaltio ja Puusa, 2020, s. 179). Tässä tutkimuksessa lähtökohtana oli selvittää laadullisen tutkimuksen avulla vastaajien kokemuksia ja näkemyksiä, tarkoituksena ymmärtää heitä – ei etsiä yleistettävää tietoa.

Tässä tutkielmassa työhyvinvointia mitattiin vastaajien oman kokemuksen kautta, ilman ulkoista arviota tai valmista mittaristoa. Tällöin tutkimuksen kannalta oleellista on antaa vastaajille mahdollisuus kertoa kokemuksistaan avoimesti ja rehellisesti. Tämän tutkielman kyselyssä vastaajat saivat vapaasti kuvata sitä, millaiseksi he työhyvinvointinsa kokevat. Kyselylomakkeeseen sai vastata haluamassaan paikassa, haluamaansa aikaan. Näin voitiin turvata se, että vastaajilla oli mahdollisimman optimaalinen hetki kyselyn täyttämiseen. Myös liikunnan ja liikkumattomuuden vaikutukset ovat vastaajien oman kokemuksen ja arvion mukaisia.

Anonymiteetilla pyrittiin suojaamaan sitä, että vastaajat tunsivat olonsa mukavaksi ja turvallisiksi, vaikka kertoisivat haastavistakin asioista. Anonymiteettia tuettiin sekä kyselyyn valitun toteutustavan avulla että sillä, että kyselylomakkeelle johtava hyperlinkki oli jaossa julkisesti, eikä osallistumisestaan tarvinnut ilmoittaa erikseen. Koska kyselyyn osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, eikä siihen painostettu, voidaan valistuneena arvauksena pitää sitä, että osallistuneet soveltuivat tutkimuksen kohderyhmään, olivat aiheesta kiinnostuneita ja tahtoivat täten vastata kysymyksiin rehellisesti.

Kyselytutkimuksen saavuttamat tulokset vastaavat monilta osin aiempaa tutkimusta, eikä tutkimuksessa ollut aiempaan tutkimukseen pohjautuvan teoriaosuuden kanssa ristiriitaa – päinvastoin, teoria ja tutkimus tukivat toisiaan. Kun laadullista tutkimusta arvioidaan, käytetään ideaa siirrettävyydestä eli pohditaan, voivatko saadut tutkimustulokset olla mahdollisia myös toisessa tutkimusympäristössä ja voitaisiinko siellä aihetta tutkia uudelleen (Aaltio ja Puusa, 2020, s. 171–172). Koska tämän tutkielman kyselyn tuloksissa oli näkyvissä toistuvuutta aiempaan tutkimukseen, voidaan todeta, että tulokset olisivat mahdollisia myös toisessa tutkimusympäristössä. Tulososiossa vastauksia on käyty läpi avoimesti ja tuotu ilmi myös vastaajien määrät ja vastausprosentit. Näiden avulla haluttiin lisätä tutkimuksen läpinäkyvyyttä.

Vaikka laadullisessa tutkimuksessa vuorovaikutuksella on oma merkityksensä, on tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta huomioitavaa myös se, että tässä tutkimuksessa vähäisen vuorovaikutuksen vuoksi ei ole päässyt syntymään tutkijan ja tutkittavan välillä sellaista kanssakäymistä, johon tutkijan omat taustat, arvot, näkemykset ja mielenkiinnon kohteet olisivat vaikuttaneet. Koska kysely toteutettiin sähköisesti lomakemuodossa, ei tutkija voinut osallistua vastaustilanteeseen siten, että se olisi vaikuttanut annettuihin vastauksiin. Vuorovaikutus kuitenkin oli mahdollistettu tarvittaessa LinkedIn-alustalla ja vastaajia kehoitettu esittämään tutkimuksen mahdollisia herättämiä kysymyksiä matalalla kynnyksellä. Näitä ei kuitenkaan ilmennyt lainkaan kyselyn voimassaolon aikana.

Laadullinen tutkimus tuottaa osuvaa, ymmärrystä lisäävää ja hyödyllistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Aaltio ja Puusa, 2020, s. 179). Tässä tutkimuksessa haluttiin kuulla nimenomaisesti vastaajien näkökulmia, joita voidaan hyödyntää osana kokonaisuutta. Kuten tuloksissakin on nähtävissä, vastaukset ja kokemukset eivät olleet yksimielisiä, vaan ajatukset ja kokemukset jokaisen vastaajan henkilökohtaisia. Siksi tämänkään tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää kaikille sopiviksi, eikä se ollut tutkimuksen tarkoitukseen. Tarkoitus on lisätä ymmärrystä fyysisen aktiivisuuden merkityksestä ja keinoista, joilla sitä voidaan tarjota lisää mahdollisimman toimivasti.

7.4 Lisätutkimuksen kohteet

Tässä tutkimuksessa on todettu, että liikkumisella ja fyysisellä aktiivisuudella on moninaisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Lisäksi työhyvinvoinnilla ja sen tukemisella on vaikutuksia työnantajamielikuvaan ja organisaation houkuttelevuuteen. Työpaikka voi toimia vaikuttavana tekijänä työntekijän aktiivisuudessa ja mahdollistaa toimintatavoillaan parempia valintoja, kannustaa liikkeeseen ja myös herätellä teemaan.

Jatkotutkimuksena voitaisiinkin selvittää työnantajan tarjoamien palveluiden kustannus-hyötysuhde, eli saavuttaisivatko organisaatiot taloudellista hyötyä panostamalla työntekijöiden liikkumiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen. Taloudellisen hyödyn mittaamisessa voitaisiin tutkia esimerkiksi kohentuneen yleisterveyden ja sen myötä vähentyneiden sairauspoissaolojen synnyttämiä säästöjä.

Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä myös esille nousseesta toiveesta, että työaika voitaisiin hyödyntää liikkumiseen. Tutkimuksessa voitaisiin selvittää esimerkiksi sitä, miten liikunnan mahdollistaminen työpäivän aikana vaikuttaa työntekijöiden tuloksellisuuteen. Liikunta ja fyysinen aktiivisuus työpäivän aikana voisivat piristää ja herättää innostusta työntekijöissä, mikä puolestaan voisi nostaa muun työpäivän aikana työn tehokkuutta. Olisi kiinnostavaa tietää, millaisia liikkumisen muotoja työntekijät suosisivat, mikäli heille

antaisi vapaat kädet liikkumiselle. Onnistuessaan tällaisen tutkimuksen perusteella muut organisaatiot voisivat rohkaistua kokeilemaan samanlaista käytännettä. Tutkimuksessa voitaisiinkin mitata sitä, onko työn teosta menetetty aika kompensoitunut nousseella tehokkuudella tai onko liikkuminen päivän aikana jopa lisännyt tehokkuutta.

7.5 Käytännön suositukset

Tutkimusnäytön perusteella on selvää, että liiallisen istuminen aiheuttaa terveyshaittoja (Mänttari ja muut, 2024, s. 3; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, s. 16). Tämän vuoksi organisaatioiden, joissa työskennellään toimistoympäristöissä, tulee tehdä toimia fyysisen aktiivisuuden mahdollistamiseksi työajalla, jotta istumisen ja vähäisen aktiivisuuden terveyshaittoja voidaan vähentää. Työhyvinvoinnin kehittäminen tuo yrityksille monia hyötyjä. Työhyvinvoinnin edistäminen vähentää sairauspoissaoloja ja edistää työkykyä sekä lisää henkistä hyvinvointia (Kuoppala ja muut, 2008).

Jotta työntekijöiden on mahdollista löytää omiin liikuntatottumuksiin ja mieltymyksiin sopiva tapa lisätä liikkumista ja fyysistä aktiivisuutta, on työantajalla hyvä olla useampia keinoja käytössä näiden tukemiseksi. Terveyden edistämisen keinojen samanaikaisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että samalla, kun työpaikalle hankitaan seisomapöydät, otetaan mukaan työfysioterapeutti ohjeistamaan työntekijöitä ergonomisen työasennon löytämisessä, sovitaan kävelykokouksista ja siitä, että kokousten aikana on hyväksyttyä seisoa (Laitinen ja muut, 2018, s. 5). Johtamisen ja esihenkilötyön tulee tukea myös muutoksessa. Henkilöstön osallistumismotivaatio kasvaa, kun esihenkilöt, johto ja kollegat kannustavat (Aura ja muut, 2021, s. 10–12).

Terveyden edistämisen suunnitelmaa varten on tärkeää sopia, kuka tai ketkä ovat vastuussa toiminnan johtamisesta, aikatauluista, aloittamisesta, ketkä toimintaan osallistuvat sekä varata aikaa yhteiselle tekemiselle (Laitinen ja muut, 2018, s. 11). On järkevää sopia myös mittarit, joilla toimien tehokkuutta voidaan arvioida. Henkilöstön toiveita ja ajatuksia kannattaa kuunnella työhyvinvointihankkeita suunniteltaessa, sillä

kuten tutkimuksen vastauksista oli nähtävissä, osa panostuksista voi valua hukkaan, mikäli työntekijät eivät hyödynnä syystä tai toisesta tarjolla olevaa tuotetta tai palvelua.

Hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri voi olla osa liiketoiminnan strategiaa (Hamar ja muut, 2015, s. 372). Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara, minkä vuoksi ajan ja rahan panostaminen henkilöstön hyvinvointiin maksaa itsensä takaisin (Salmi ja muut, 2017, s. 3). Toimistotyöntekijöissä riittää liikkumisen intoa, kun vain se mahdollistetaan oikeilla keinoilla. Näin voidaan saada yksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn tekijöistä kuntoon.

Lähteet

Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 169–180). Gaudeamus Oy.

Abdin, S., Welch, R.K., Byron-Daniel, J., & Meyrick, J. (2018, heinäkuu). The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review. *Public Health*. 160, 70–76. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.03.029>

Adams, J. (2019). The value of worker well-being. *Public Health Reports*. 583 – 586. Noudettu 9.12.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>

Ahonen, G. (2013). Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa: Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos. Noudettu 12.7.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-302-8>

Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinailaitos KiT, KT Kuntatyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & Valtion työmarkkinailaitos VTML. (2021, 12. heinäkuuta). Työaika. Suomi.fi. Noudettu 5.3.2024 osoitteesta: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomyys/tyoelaman-saannot/opas/tyoaika-vuosiloma-ja-vapaat/tyoaika>

Aura, O., Laakkonen, R., Malvela, M. & Nurmela, S. (2021). Henkilöstöliikunnan barometri 2021. *Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411*. Noudettu 23.2.2024 osoitteesta: https://liikkuvatyoelama.fi/wp-content/uploads/sites/4/2022/05/Henkilostoliikunnan_barometri_2021.pdf

Baicker, K., Cutler, D. & Zirui, L. (2010). Workplace Wellness Programs Can Generate Savings. *Health Affairs*. 2010-02, Vol. 29, s. 304-311. Noudettu 18.7.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>

Bartels, A., Peterson, S. & Reina, C. (2019, 25. huhtikuuta). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*. 14. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

Berqvist, S. & Multala, S. (2024, huhtikuu). Esipuhe. Teoksessa: Korsberg, M., Aalto-Nevalainen, P., Kivisaari, T., Martikainen, M. & Miettinen, M. Suomi liikkeelle – liikunnallisen elämäntavan ja toimintakyvyn poikkihallinnollinen ohjelma. Ohjelma-asiakirja. Noudettu 11.12.2024 osoitteesta: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/88aca928-18f0-4385-95b3-f0e716f741d8/33ed2e4f-0e6d-4d26-bec0-5f7c6332645d/KIRJE_20240827075029.PDF

Borodulin, K., Jousilahti, P., Mäki-Opas, T., Männistö, S., Valkeinen H. & Wennman, H. (2018. huhtikuu). Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Teoksessa: Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>

de Vries JD, van Hooff MLM, Geurts SAE & Kompier MAJ. (2017, 1. heinäkuuta). Exercise to reduce work-related fatigue among employees: a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 43, 337-349. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3634>

Duodecim. (2016). Interventio. Lääketieteen sanasto. Noudettu 16.12.2024 osoitteesta:

<https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01376>

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022a, 26. tammikuuta). Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7*. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta:

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5>

Ervasti, J., Varje, P., Kausto, J., Leino-Arjas, P. (2022b, 26. tammikuuta). *Työkyvyn tukitoimien kokonaisuus*. Julkaisussa: Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7*. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5>

Finni, T. & Pesola, A. (2017, toukokuu.) Liikunta ja liikkumattomuus vaikuttavat terveyteesi – yhdessä ja erikseen. *Liikunta & tiede*. 32–37. Noudettu 11.12.2024 osoitteesta: https://www.lts.fi/media/liikunta-tiede-lehden-artikkelit/5_2017/lt-5-17_32-37_lowres.pdf

Fox, K., Boutcher, S., Faulkner, G. & Biddle, S. (2000). The case for exercise in the promotion of mental health and psychological well-being. Teoksessa Biddle, S. J.H., Fox, K.R. & Boutcher, S. H. (toim.) *Physical Activity and Psychological Well-Being*. (s. 1-9). Routledge.

Gil-Beltrán, E., Meneghel, I., Llorens, S. & Salanova, M. (2020, 2. syyskuuta). Get Vigorous with Physical Exercise and Improve Your Well-Being at Work! *Environmental Research and Public Health*. 17, 6384. Noudettu 19.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.3390/ijerph17176384>

- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193412>
- Hamar, B., Coberley, C., Pope, J. & Rula, E. (2015, huhtikuu). Well-being improvement in a midsize employer. Changes in well-being, productivity, health risk, and perceived employer support after implementation of a well-being improvement strategy. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 367-373. Noudettu osoitteesta: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000433>
- Hamilton, K., Fraser, E. & Hannan, T. (2019, 4. syyskuuta). Habit-based workplace physical intervention: a pilot study. *Occupational Medicine*. 69, 471–474. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz119>
- Helajärvi, H., Heinonen, O., Linholm, H. & Vasankari, T. (2015). Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. *Duodecim*. 2015;131: 1713–1718. Noudettu 9.12. osoitteesta: <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo12430.pdf>
- Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. (2018, 6. syyskuuta). Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*. 2018:30. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-585-3>
- Husu, P., Tokola, K., Vähä-Ypyä, H. & Vasankari, T. (2022, 10. lokakuuta). Liikuntaraportti. Suomalaisten mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*. 2022:23. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-808-3>

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. (s. 17–34). Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193412>

ISCA & Cebr. (2015, kesäkuu). The economic cost of physical inactivity in Europe. *Centre for Economics and Business Research*. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://www.isca.org/inactivity-time-bomb>

Jakobsen, M., Sunstrup, E., Brandt, M. & Andersen, L. (2017, 10. lokakuuta). Psychosocial benefits of workplace physical exercise: cluster randomized controlled trial. *BMC Public Health*. 17, 798. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4728-3>

Joyce, S., Modini, H., Christensen, A., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P.B. & Harbey, S.B. (2015, 1. joulukuuta). Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review. *Psychological Medicine*. 46, 683–697. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1017/S0033291715002408>

Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2023, 9. maaliskuuta). *Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä*. Työterveyslaitos. Noudettu 19.2.2024 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Noudettu 12.7.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-302-8>

Kausto, J., Leino-Arjas, P. & Ervasti, J. (2022, 26. tammikuuta). Vaikuttavuusnäyttö. Julkaisussa: Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7*. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5>

Kehusmaa, K. (2011). Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari.

Kestilä, L. & Kauppinen, T. (2018, huhtikuu.) Työ ja toimeentulo. Teoksessa: Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>

Kolu, P. & Vasankari, T. (2018, 5. huhtikuuta). Käsitteiden määrittely. Teoksessa: Vasankari, T. & Päivi Kolu (toim.). *Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset*. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018*. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160724/31-2018-Liikkumattomuuden%20lasku%20kasvaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006). Elintavat. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. (s. 151–161). Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193412>

Kuoppala, J., Lamminpää, A. & Husman, P. (2008, lokakuu). Work Health Promotion, Job Well-Being, and Sickness Absences – A Systematic Review and Meta-Analysis.

Journal of Occupational and Environmental Medicine. Noudettu 4.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e31818dbf92>

Lahti, J. & Borodulin, K. (2023, lokakuu). Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. *Terve Suomi*. Noudettu 11.12.2024 osoitteesta: https://www.thl.fi/terveysuomi_verkkoraportit/ilmioraportit_2023/fyysinen_aktiivisuus_ja_istuminen.html

Laitinen, J., Turpeinen, M., Korkiakangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S. & Promo@Work-konsortio. (2018). Mart matkalle! – Terveyttä työpaikoille. Työterveyslaitos. Noudettu 9.12. osoitteesta: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/11/Terveysten-edistämisen-suositukset-työpaikoille_sivuttain_TULOSTUS.pdf

Larisch, L., Kallings, L., Thedin Jakobsson, B. & Blom, V. (2023, 20. syyskuuta). “It depends on the boss” – a qualitative study of multi-level interventions aiming at office workers’ movement behavior and mental health. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*. 18. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2258564>

Liikkuva aikuinen. (n.d.). Verovapaat henkilökuntaedut. Liikkuva työelämä. Noudettu 13.12.2024 osoitteesta: <https://liikkuvatyoelama.fi/tyonantajalle/henkilokuntaedut-liikunnan-tukena/>

Little, A., Wordsworth, R. & Malinen, S. (2020). Workplace exercise programmes – how organizational factors influence employee participation. *Development and Learning in Organizations*. 34, 37-39. Noudettu 23.2.2024 osoitteesta: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/DLO-10-2019-0252/full/html>

Lusa, S., Punakallio, A., Mänttari, S., Korhakangas, E., Oksa, J., Oksanen, T. & Laitinen, L. (2020). Interventions to promote work ability by increasing sedentary workers' physical activity at workplaces – A scoping review. *Applied Ergonomics*. Noudettu 9.12.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102962>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri 2021. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*. 2022:46. Noudettu 4.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>

Manka, M. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.

McDowell, C., Dishman, R., Gordon, B. & Herring, M. (2019, lokakuu). Physical Activity and Anxiety: A Systematic Review and Meta-analysis of Prospective Cohort Studies. *American Journal of Preventive Medicine*. Noudettu 4.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.05.012>

McLellan, R. (2017, helmikuu). Work, health and worker well-being: roles and opportunities for employers. *HealthAffairs*. 36. Noudettu 12.12.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2016.1150>

Mänttari, S., Karkulehto, J., Säynäjäkangas, P., Rauttola, A-P., Paajanen, T., Lukander, K. & Oksa, J. (2024). SitFit – Kävelytauoilla aktiivisuutta ja terveyttä istumatyöhön. Työterveyslaitos. Noudettu 12.7.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-163-5>

Naczenski, L., de Vries, J., van Hooff, M. & Kompier, M. (2017, 6. marraskuuta). Systematic review of the association between physical activity and burnout. *Journal of Occupational Health*. 59, 477,494. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1539/joh.17-0050-RA>

Nieminen, K. (2022, 23. heinäkuuta). Mikä on LinkedIn? *Markkinoinnin tekoälyn trendit*.
Noudettu 20.11.2024 osoitteesta: <https://markkinoinnintrendit.fi/linkedin/>

Pronk, N. & Kottke, T. (2009, 4. lokakuuta). Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine*. 49, 316–321. Noudettu 4.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2009.06.025>

Proper, K. & van Oostrom, S. (2019, toukokuu). The effectiveness of workplace health promotion interventions on physical and mental health outcomes – a systematic review of reviews. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 45, 546 – 559. Noudettu osoitteesta: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3833>

Puig-Ribera, A., Martínez-Lemos, I., Giné-Garriga, M., González-Suárez, Á., Bort-Roig, J., Fotuño, J., Muñoz-Ortiz, L., McKenna, J. & Gilson, N. (2015). Self-reported sitting time and physical activity: interactive associations with mental well-being and productivity in office employees. *BMC Public Health*. 15:72, 1-10. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1447-5>

Punakallio, A., Halonen, J., Pehkonen, I., Turpeinen, M., Turunen, J., Remes, J., Lusa, S., & Miranda, H. (2018). *Toimistotyöntekijöiden työhyvinvointi – tauottamalla vähemmän istumista ja lisää yhteisöllisyyttä?* Työterveyslaitos. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137461/978-952-261-848-1_Toimistotyöntekijöiden.pdf?sequence=1

Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 99–112). Gaudeamus Oy.

Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 141–152). Gaudeamus Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.

Ravanti, E., Pääkkönen, R., Räsänen, T. & Hanhela, R. (2013). Työhyvinvoinnin johtaminen. Teoksessa: Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos. Noudettu 12.7.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-302-8>

Reiman, A. & Suokko, T. (2020, toukokuu 2020). Mihin ergonomia on kadonnut yritysten kehittämisessä? *Työelämän tutkimus*. 18, 179–187. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.37455/tt.90736>

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, M., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. (2023). *Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: terveyskäyttäytyminen etätöissä*. Työterveyslaitos. Noudettu 5.3.2024 osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-078-2>

Ryde, G., Atkinson, P., Stead, M., Gorely, T. & Evans, J. (2020, 6. huhtikuuta). Physical activity in paid work time for desk-based employees: a qualitative study of employers' and employees' perspectives. *BMC Public Health*. 20. Noudettu 4.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08580-1>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2016). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 7.1.2025 osoitteesta: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Salmi, A., Nevanperä, N., Hannonen, H., Turpeinen, M., Vehviläinen, S., Lusa, S., Punakallio, A., Mänttari, S., Timonen, K., Kempainen, S., Tuominen, E. & Laitinen, J. (2017). Sytyttäjä. Työpajamalli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen. Työterveyslaitos. Noudettu 9.12. osoitteesta: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2680>

Sarkkinen, M. (2023, tammikuu). Nouse ylös tuolista! Pian tutkijat tietävät, mikä on tehokkain tapa tauottaa istumatyötä. *Työpiste*. Noudettu osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyopiste/nouse-ylos-tuolista-pian-tutkijat-tietavat-mika-on-tehokkain-tapa-tauottaa-istumatyota>

Schuch, F., Vancampfort, D., Firth, J., Rosenbaum, S., Ward, P., Silva, E., Hallgren, M., Ponce De Leon, A., Dunn, A., Deslandes, A., Fleck, M., Carvalho, A. & Stubbs, B. (2018, 7. heinäkuuta). Physical Activity and Incident Depression: A Meta-Analysis of Propective Cohort Studies. *The American Journal of Psychiatry*. 175 :7, 631-648. Noudettu 23.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2018.17111194>

Schulte, P. & Vainio, H. (2010, 5. elokuuta). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 36, 422-429. Noudettu 29.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>

Sjøgaard, G., Reffstrup Christensen, J., Benix Justesen, J., Murray, M., Dalager, T., Hansen Freduslund, G. & Sjøgaard, K. (2016, 7. huhtikuuta). Exercise is more than medicine: The working age population's well-being and productivity. *Journal of Sport and Health Science*. 5, 159-165. Noudettu 28.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2016.04.004>

- Sjögren, T., Haapakoski, M., Hänninen A. & Mustonen, K. (2010). Kevyen lihasvoimaharjoittelun vaikutus toimistotyöntekijöiden kokemaan työkykyyn. Ryhmätasolla satunnaistettu kontrolloitu vaihtovuorokoe. *Liikunta & Tiede*. 47 (1), 43–48. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: https://www.lts.fi/media/lts_vertaisarvioidut_tutkimusartikkelit/2010/lt110_tutkimusartikkelit209_sjogren.pdf
- Sonnentag, S., Tay, L. & Nesher Shoshan, H. (2022, 13. toukokuuta). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel psychology*. 76, 473–510. Noudettu 5.3.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). Istu vähemmän – voi paremmin! Kansalliset suosituksen istumisen vähentämiseen. *Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015*. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3726-0>
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023, 13. syyskuuta). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Työterveyslaitos. Noudettu 5.3.2024 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6881>
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2024, 28. helmikuuta). Miten Suomi voi? - tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Työterveyslaitos. Noudettu 5.3.2024 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Taylor, A.H. (2000). Physical activity, anxiety, and stress. Teoksessa Biddle, S. J.H., Fox, K.R. & Boutcher, S. H. (toim.) *Physical Activity and Psychological Well-Being*. (s. 10 - 9). Routledge.

Thøgersen-Ntoumani, C., Fox, K. & Ntoumanis, N. (2005, marraskuu). Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of Sport and Exercise*. 6, 609 – 627. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2004.12.004>

Työterveyslaitos. (n. d.). Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Työterveyslaitos. Noudettu 13.12.2024 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (2024). Työhyvinvointi ja työkyky. Työelämä-tieto. Noudettu 14.12.2024 osoitteesta: <https://tyoelamatieto.fi/fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

UKK-instituutti. (2022, 20. lokakuuta). Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. Noudettu 23.2.2024 osoitteesta: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>

UKK-instituutti. (n.d.). Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Kuva. Noudettu 16.12.2024 osoitteesta: <https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/09/A1-liite2-verkkokauppaan-aikuisten-liikkumisen-suositus-kuva-web.png>

Valli, R. & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa: Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. (s. 100–109). PS-Kustannus.

- Vasankari, T. & Kolu, P. (2018, 5. huhtikuuta). Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnan yhteiskunnalliset kustannukset. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31/2018*. Noudettu 19.2.2024 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160724/31-2018-Liikkumattomuuden%20lasku%20kasvaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verohallinto. (2024, elokuu.) Henkilökuntaedut verotuksessa. Noudettu 13.12.2024 osoitteesta: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkilokuntaedut-verotuksessa8/>
- WHO. (2022, 5. lokakuuta). Physical activity. Noudettu 22.2.2024 osoitteesta: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Zhang, T., Ham, J. & Ren, X. (2021, 8. maaliskuuta). Why Exercise at Work: Development of the Office Exercise Behavior Determinants Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(5): 2736. Noudettu 28.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.3390/ijerph18052736>

Liitteet

Liite 1. LinkedIn-postaus



Susanna Lehtimäki • You

People person looking for a new opportunities in HR / Interested in sustai...

3w •



Työskenteletkö toimistoympäristössä? Liikenisikö sinulta noin 5–10 minuuttia aikaa auttaa pro gradu -tutkielmani kanssa?

Tutkin pro gradussani liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden vaikutusta työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. Toimistoissa työntekijät työskentelevät pääasiallisesti istuen, samalla kun työ lohkaisee suuren osan valveillaoloajastamme. Tällöin valveillaoloaika voi jäädä hyvin passiiviseksi. Vähäinen liikunta ja runsas paikallaanolo puolestaan aiheuttaa erilaisia terveyshaittoja. Tämän vuoksi tutkimuksen tavoitteena onkin löytää ratkaisuehdotuksia siihen, miten fyysistä aktiivisuutta voitaisiin tukea työnantajan puolesta. Haluan tutkimuksessa kuulla työntekijöiden näkökulmia ja olet enemmän kuin tervetullut vastaamaan, vaikka aktiivinen liikkuminen ei kuuluisi säännöllisesti arkeesi.

Kysely on anonymisoitu, eli vastaajien nimiä, sähköposteja tai muita kyselyn ulkopuolisia tietoja ei tallenneta. Mikäli kysely herättää kysymyksiä tai ajatuksia, saa niistä lähestyä matalalla kynnyksellä. Vastausaikaa on 30.11.2024 saakka.

Kiitos jo etukäteen osallistujille!



Fill | Toimistotyöntekijöiden fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi

forms.office.com

Liite 2. Kyselylomakkeen runko UKK instituutin suosituksen mukaisesti liikkuville

Toimistotyöntekijöiden fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi

Liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella on monenlaisia terveysvaikutuksia, jotka heijastuvat henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin myös työssä. Tässä kyselyssä kartoitetaan toimistoympäristössä työskentelevien työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden nykytilaa ja fyysisen aktiivisuuden vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Toimistoympäristö valikoitui tutkimuksen kohderyhmäksi, sillä toimistossa tapahtuva työ on pääosin istuvaa ja fyysisesti passiivista.

Kysely on osa pro gradu -tutkielmaani. Kyselyyn vastaaminen on anonymisoitu. Kyselyyn voi osallistua ainoastaan kerran, mutta vastauksia on mahdollista muokata kyselyn sulkemiseen saakka. Tutkimuksen tavoitteena on laatia ehdotuksia fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan tukemiseksi työnantajille, joiden työntekijät työskentelevät toimistoympäristöissä.

Vastausaika on 30.11.2024 saakka.
Kiitos jo etukäteen osallistumisesta!

* Pakollinen

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua ilmoittaa

2. Koulutustaustasi: *

- Peruskoulu
- Toisen asteen tutkinto (esim. ammattikoulu tai lukio)
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

3. Työkokemus yhteensä *

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Työpaikkasi kokoluokitus (arvio) *

- Mikroyritys (alle 10 henkilöä)
- Pieni (10 - 50 henkilöä)
- Keskisuuri (51 - 250 henkilöä)
- Suuri (yli 250 henkilöä)

5. Asema organisaatiossa *

- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Ylempi toimihenkilö
- Keskitason johtotehtävä
- Ylempi johtotaso
- Yrittäjä

6. Ikä *

Kirjoita vastaus

7. Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tällä hetkellä? *

Kirjoita vastaus

8. Miten työnantajasi tukee tällä hetkellä liikunnan harrastamista ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä? *

Kirjoita vastaus

9. Mikäli työnantajasi tukee liikuntaa ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä, millaisia tarjolla olevia palveluita tai välineitä olet hyödyntänyt? Mikäli työnantajasi ei tarjoa näitä, voit ohittaa kysymyksen.

Kirjoita vastaus

10. Miten kuljet työmatkat? *

Autolla

Joukkoliikenteellä

Kävelen

Pyörällä

Muu

11. UKK-instituutin mukaiset liikkumisen viikoittaiset suositukset ovat seuraavat:

Lihaskunto ja liikehallinta 2 krt / vk
Rasittava liikkuminen 1 h 15 min / vk tai reipas liikkuminen 2,5 h / vk
Kevyttä liiaskelua mahdollisimman usein
Taukoja paikallaanoloon – aina kun voi

Miten hyvin nämä toteutuvat sinun arjessasi? *

Ylittyvät

Toteutuvat viikoittain

Toteutuvat useimpina viikkoina

Toteutuvat harvoin

Eivät toteudu

12. Millaista liikuntaa harrastat? *

Kirjoita vastaus

13. Millaisia vaikutuksia olet huomannut liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella olevan työhyvinvointiisi? *

Kirjoita vastaus

14. Miten toivoisit työnantajan tukevan fyysistä aktiivisuutta ja liikunnan harrastamista? *

Kirjoita vastaus

Liite 3. Kyselylomakkeen runko UKK-instituutin liikkumisen suositukset alittaville vastaajille

Toimistotyöntekijöiden fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi

Liikunnalla ja fyysisellä aktiivisuudella on monenlaisia terveysvaikutuksia, jotka heijastuvat henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin myös työssä. Tässä kyselyssä kartoitetaan toimistoympäristössä työskentelevien työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden nykytilaa ja fyysisen aktiivisuuden vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Toimistoympäristö valikoitui tutkimuksen kohderyhmäksi, sillä toimistossa tapahtuva työ on pääosin istuvaa ja fyysisesti passiivista.

Kysely on osa pro gradu -tutkielmaani. Kyselyyn vastaaminen on anonymisoitu. Kyselyyn voi osallistua ainoastaan kerran, mutta vastauksia on mahdollista muokata kyselyn sulkemiseen saakka. Tutkimuksen tavoitteena on laatia ehdotuksia fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan tukemiseksi työnantajille, joiden työntekijät työskentelevät toimistoympäristöissä.

Vastausaikaa on 30.11.2024 saakka.
Kiitos jo etukäteen osallistumisesta!

* Pakollinen

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua ilmoittaa

2. Koulutustaustasi: *

- Peruskoulu
- Toisen asteen tutkinto (esim. ammattikoulu tai lukio)
- Alemmpi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

3. Työkokemus yhteensä *

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Työpaikkasi kokoluokitus (arvio) *

- Mikroyritys (alle 10 henkilöä)
- Pieni (10 - 50 henkilöä)
- Keski-suuri (51 - 250 henkilöä)
- Suuri (yli 250 henkilöä)

5. Asema organisaatiossa *

- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Ylempi toimihenkilö
- Keskitason johtotehtävä
- Ylempi johtotaso
- Yrittäjä

6. Ikä *

Kirjoita vastaus

7. Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tällä hetkellä? *

Kirjoita vastaus

8. Miten työnantajasi tukee tällä hetkellä liikunnan harrastamista ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä? *

Kirjoita vastaus

9. Mikäli työnantajasi tukee liikuntaa ja fyysisen aktiivisuuden lisäämistä, millaisia tarjolla olevia palveluita tai välineitä olet hyödyntänyt? Mikäli työnantajasi ei tarjoa näitä, voit ohittaa kysymyksen.

Kirjoita vastaus

10. Miten kuljet työmatkat? * Autolla Joukkoliikenteellä Kävelen Pyörällä Muu

11. UKK-instituutin mukaiset liikkumisen viikoittaiset suositukset ovat seuraavat:

Lihaskunto ja liikehallinta 2 krt / vk
 Rasittava liikkuminen 1 h 15 min / vk tai reipas liikkuminen 2,5 h / vk
 Kevyttä liikuskelua mahdollisimman usein
 Taukoja paikallaanoloon – aina kun voi

Miten hyvin nämä toteutuvat sinun arjessasi? * Ylittyvät Toteutuvat viikoittain Toteutuvat useimpina viikkoina Toteutuvat harvoin Eivät toteudu12. Mitkä asiat koet olevan liikunnan harrastamisen esteenä? *

Kirjoita vastaus

13. Millaisia vaikutuksia olet huomannut liikkumattomuuden tai vähäisen fyysisen aktiivisuuden aiheuttavan työhyvinvoinnillesi? *

Kirjoita vastaus

14. Miten toivoisit työnantajan tukevan fyysistä aktiivisuutta ja liikunnan harrastamista? *

Kirjoita vastaus