Jenna-Maria Mäkeläinen

Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeet

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali-, terveys ja liikunta-ala
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Syksy 2008

Kajaanin ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ
TIIVISTELMÄ

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Liikunnan- ja vapaa-ajan koulutusohjelma
Tekijä(t) Jenna-Maria Mäkeläinen	
Työn nimi Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeet	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Terveysliikunta	Ohjaaja(t) Anne Karhu
	Toimeksiantaja Kajaanin Kuntokeskus
Aika Syksy 2008	Sivumäärä ja liitteet 65+1

Tämä opinnäytetyö on tehty Rokuan Kuntoutus Oy:n Kajaanin Kuntokeskuksen yksikölle. Opinnäytetyöni tarkoituksena on antaa Kajaanin Kuntokeskuksen yritysryhmien suunnittelijoille tietoa Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeista. Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa Kajaanissa toimivien yritysten työyhteisöjen liikuntaa tukevaa toimintaa keväällä 2008, ja millaisia terveysliikuntatarpeita yrityksillä on. Opinnäytetyöprojekti kesti syksystä 2007 syksyyn 2008.

Opinnäytetyön perusjoukoksi valikoituivat vuoden 2008 Inoa-yritysrekisterin Kajaanissa toimivat yritykset, joissa oli Suomen asiakastieto Osakeyhtiön yritystähdet merkintä luottokelpoisuudeltaan vahvojen yritysten kohdalla. Yrityksiä oli yhteensä 92. Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita selvitin sähköisellä kyselyllä keväällä 2008. Kysely oli suunnattu yritysten johtajalle tai liikunnasta/työhyvinvoinnista päättäville henkilöille. Tutkimusaineiston käsittelin nimettömänä, alan tutkimussääntöjä noudattaen.

Kyselyyn osallistui yhteensä 47 Kajaanissa toimivista yrityksistä. Kyselyyn vastanneista 47 vastaajasta naisia oli 12 ja miehiä 35. Aineiston käsittelin tilastollisesti SPSS-ohjelmistolla ja tuloksia olen havainnollistanut taulukoilla ja kuvioilla.

Tutkimusten tulosten mukaan Kajaanissa toimivilla yrityksillä on tarvetta terveysliikunnalle. Erityisesti tarvetta on terveysliikuntapalveluille: kuntotapahtumille, virkistäytymispäiville sekä liikuntaan motivoivalle toiminnalle. Terveysliikuntamuodoista yritykset kokevat tarvetta kävelylle, sauvakävelylle sekä kuntosaliliikunnalle. Tulosten mukaan terveysliikunnan tulisi olla ohjattua sekä ohjaamatonta toimintaa.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on olennainen osa työntekijän hyvinvointia ja työssäjaksamista. Opinnäytetyöni tuloksista ilmenee yritysten kokevan tarvetta erilaisille terveysliikuntapalveluille. Siten tutkimukseni pohjalta ovat ilmenneet seuraavat jatkotutkimusaiheet. Millaiset kuntotapahtumat kiinnostavat Kajaanissa toimivia yrityksiä, ja millainen niiden sisällön tulisi olla? Millaisille virkistäytymispäiville Kajaanissa toimivilla yrityksillä on tarvetta ja millaista ohjelmaa niiden tulisi sisältää? Millainen työyhteisöille suunnatun liikuntaan motivoivan tuotepaketin tulisi olla?

Kieli	Suomi
Asiasanat	työkykyä ylläpitävä toiminta, terveysliikunta, työkyky, toimintakyky
Säilytyspaikka	☒ Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta ☒ Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

THESIS
ABSTRACT

School Health and Sports	Degree Programme Sports and Leisure Management
Author(s) Jenna-Maria Mäkeläinen	
Title Health-Promoting Physical Activity Needs in Companies in Kajaani	
Optional Professional Studies Health-promoting physical activity	Instructor(s) Anne Karhu
	Commissioned by Kajaanin Kuntokeskus
Date Autum 2008	Total Number of Pages and Appendices 65+1

This thesis was made for Kajaanin Kuntokeskus, which is a subsidiary of Rokuan Kuntokeskus Inc. Kajaanin Kuntokeskus is a local rehabilitation and fitness center in Kajaani. The purpose of this thesis was to provide information about health promoting physical activity needs of companies in Kajaani for activity designers at Kajaanin Kuntokeskus. This thesis project was started in autumn 2007 and ended in autumn 2008.

The research task of this thesis was to conduct a questionnaire and send it to companies in Kajaani. The companies for this thesis had been chosen from the Inoa company register. All in all, there were 92 companies, which were described as reliable by the Inoa company register. Of the 92 companies 47 answered the questionnaire. 12 of the respondents were women and 35 men.

The results of this thesis showed that the companies felt a need for health events, refreshing days for employees and different activities which motivates to physical activity. They also felt a need for health sports, which were walking, Nordic walking and exercise at the gym.

Physical activity promotes employees' working skills. That is the reason why companies should support employees to do health-promoting activities. The results of this thesis show that companies in Kajaani have a need for health-promoting physical activity.

Topics for further research would be the following: What kind of activity should health events include? What kind of activities should be included in the refreshing days? What kinds of activities would motivate people to do physical activity?

Language of Thesis	Finnish
Keywords	Health-promoting activity at work, health-promoting physical activity, working skills, ability to function
Deposited at	☒ Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences ☒ Library of Kajaani University of Applied Sciences

”Liikunta on turhanpäiväinen asia. Kun on terve, sitä ei tarvitse ja kun sairastaa, sitä on vältettävä.”

Henry Ford

Oletko samaa mieltä?

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1

2 TOIMINTAKYKY TYÖKYVYN PERUSTANA 3
2.1 Toimintakyky 3
2.2 Työkyky 4

3 TERVEYSLIIKUNTA 6
3.1 Terveysliikunta työkykyä ylläpitävänä toimintana 7
3.2 Terveysliikunnan vaikutukset työntekijän työkykyyn 8
3.2.1 Fyysinen työkyky 8
3.2.2 Psyykkinen työkyky 11
3.2.3 Sosiaalinen työkyky 12

4 TERVEYSLIIKUNNAN VAIKUTUKSET YRITYKSEN TUOTTAVUUTEEN 14
4.1 Sairaspoissaolot ja imago osana tuottavuutta 14
4.2 Yritysten tarjoama työkykyä ylläpitävä toiminta 17
4.2.1 Case UPM Raflatac liikunta työkyvyn tukena 19
4.2.2 Case Fidenta Oy fyysisen kunnon seuranta 20
4.2.3 Case Suomen Standardisoimisliitto 20

5 TERVEYSLIKUNTATARPEET JA TUTKIMUSONGELMAT 22

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS 25

7 TULOKSET 29
7.1 Työntekijöiden liikunnan tukeminen 30
7.2 Terveysliikuntatarpeet Kajaanissa toimivilla yrityksillä 38

8 TULOSTEN TARKASTELUA 49

9 EETTISYYS 54

10 POHDINTA 56

LÄHTEET 61
LIITTEET

1 JOHDANTO

Liian vähäisen liikunnan arvioidaan aiheuttavan Suomessa 300–400 miljoonan euron vuosittaiset kustannukset. Näistä yli puolet aiheutuu sairaspoissaoloista ja työn tuottavuuden heikkenemisestä. Kun suomalaisista aikuisista noin miljoona liikkuu riittämättömästi, voidaan arvioiden sanoa jokaisen 100 000 uuden aikuisen liikkujan säästävän julkisia varoja noin 20 miljoonaa euroa vuosittain käytettäväksi muuhun kuin riittämättömän liikunnan aiheuttamiin kuluihin. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 4.) Työtapaturmat ja sairaspoissaolot aiheuttavat yrityksille suuria kustannuksia, jotka näkyvät eläke- ja vakuutusmaksuina. Keskimääräinen arvio poissaolojen aiheuttamista kustannuksista on puolitoista kertaa poissaolosta johtuva tuntipalkka. Työkyvyttömyyttä ja poissaoloja vähentävällä toiminnalla voidaan merkitsevästi parantaa sekä pienten että suurten yritysten taloudellista tuottavuutta ja kannattavuutta. (Rissa 1996, 21.)

Työkykyinen henkilöstö on menestyvän yrityksen pohja ja perusedellytys (Suutarinen 1992, 51). Tiedetään, että säännöllinen liikunta edistää työkykyä ja parantaa elämisen laatua. (Aura & Sahi 2006, 5.) Työikäisistä liikkuvat vähiten noin 40-vuotiaat. Keski-ikäiset käyttävät moottoriajoneuvoja asiointi- ja työmatkoihinsa enemmän kuin nuoret aikuiset. Liikunnan omaksumista elämäntavaksi voidaan edesauttaa tarjoamalla laadukkaita terveystavoitteisia liikuntaryhmiä ja välinepalveluja. Työyhteisöt voisivat hyödyntää entistä enemmän liikunta-alan asiantuntijoita henkilöstön liikunnan toteutuksessa. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 24, 57, 80–81.)

Suomalaiset työnantajat ovat alkaneet huomioida yhä enenevässä määrin työntekijöidensä hyvinvointia ja jaksamista tarjoamalla esimerkiksi liikuntaseteleitä tai satsaamalla kerran vuodessa tapahtuvaan virkistäytymispäivään. Liikunnalla ja työllä on monia yhtymäkohtia. Sen lisäksi, että lihastyö on osa kaikkia työtehtäviä, vapaa-ajan liikunnalla ja sen fyysisillä, psyykkisillä ja sosiaalisilla vaikutuksilla on suoria tai epäsuoria vaikutuksia työkykyyn, työstä selviytymiseen ja työn kokemiseen. Samoin työyhteisössä järjestetyllä liikunnalla voi olla moninaisia vaikutuksia työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, työilmapiiriin ja työyhteisön ulkoiseen kuvaan. (Oja, 1994, 247.) Liikunnan myönteiset vaikutukset ovat myös nähtävillä sairaspoissaoloista (Tuomi 2006, 28).

Suomen Kuntoliikuntaliiton teettämän vuoden 2005 Työpaikkaliikunnan barometrin (Aura 2006a, 29) mukaan työnantajien motiivi liikunnan tukemiselle oli melko yksimielisesti työkyvyn ja työvireen ylläpitäminen, sillä 83 prosenttia vastaajista oli tätä mieltä. Muiden motiivien osuus oli vähäisempi. Kymmenen prosenttia työnantajista ilmoitti tukevansa liikuntaa terveydentilan kannalta ja viidellä prosentilla motiivi oli työpaikan ilmapiirin kehittäminen. Työpaikoilla siis halutaan panostaa työntekijöihin, ja heidän työssä jaksamiseensa. Olennaisena osana yksilön toiminta- ja työkykyä ovat myös psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät sekä liikunnan vaikutus niihin.

Opinnäytetyöni aiheena on Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeet. Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa kyselyllä Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita. Opinnäytetyössäni toimeksiantajana toimii Kajaanin Kuntokeskus. Kajaanin Kuntokeskuksen yritysliikuntapalvelut ovat tarkoitettu kaikille yrityksille, jotka haluavat panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin. Yritysliikuntapalvelut kattavat erilaisia ohjattuja ryhmäliikuntatunteja kuten kuntonyrkkeily, vesijumppa, kuntosali ja muut ryhmäliikuntatunnit. Kajaanin Kuntokeskus vuokraa myös liikuntatilojaan yrityksille sekä yksityisille. Tällä hetkellä yritysliikuntaryhmiä on 10–20. Opinnäytetyön tarkoituksena on antaa Kajaanin Kuntokeskuksen yritysryhmien suunnittelijoille tietoa Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeista.

Aihe tukee vaihtoehtoisia opintojani, koska suuntaudun terveysliikuntaan ja minulla on myös kiinnostusta liikuntamatkailusta ja yrittäjyydestä. Terveysliikunnan vaihtoehtoisissa opinnoissa syvennytään ja kehitetään yksilöiden, perheiden ja erilaisten yhteisöjen terveyttä liikunnan avulla. Opettelemme myös neuvomaan ihmisiä terveyttä edistävään elämäntapaan.

2 TOIMINTAKYKY TYÖKYVYN PERUSTANA

Ihmisen toimintakyky on työkyvyn perusta. Työkyky perustuu toimintakykyyn, jolla selviydytään työn ruumiillisista, henkisistä ja sosiaalisista vaatimuksista ali- tai ylikuormittumatta tai ylen määrin uupumatta. (Louhevaara 1995a, 16.) Työkyvyn kokonaisuus muodostuu monista osatekijöistä, joista tärkeimpiä ovat eläkelainsäädäntö, työ, työympäristö, sosiaalinen ympäristö, sairaus ja työnantajan henkilöstöpolitiikka (Matikainen 1995a, 49).

2.1 Toimintakyky

Toimintakyky on yksilön lukuisten fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien yhdistelmä, joka kuvaa hänen tietojaan, taitojaan ja toimintaa elämässä. Terveys on toimintakyvyn perusta, ja toimintakyky on osa terveyttä. Yksilön voimavaroja ovat terveys, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, tiedot ja taidot sekä halukkuus tai motivaatio käyttää näitä voimavaroja työhön. Liikunnalla voidaan vaikuttaa työkyvyn osista ensisijaisesti fyysiseen toimintakykyyn, mutta välillisemmin ja jossain määrin myös osaan muita työkyvyn osatekijöitä ja – alueita. (Vuori 2006, 54–55.)

Ojasen (1995, 44) mukaan psyykkistä toimintakykyä ja psyykkistä hyvinvointia sekä mielenterveyttä luonnehtii realiteettien taju, tyytyväisyys elämään, elämänhallinnan kokeminen, sosiaalinen taitavuus, itseluottamus, toiminnallisuus ja tarkoituksen kokeminen. Psyykkinen toimintakyky kattaa kolme psyykkisen toiminnan perusaluetta toiminnan, tunne-elämän ja ajattelun. Psyykkisesti toimintakykyinen ihminen toimii tehokkaasti ja järkevästi, tuntee olonsa hyväksi, on hyvällä mielellä, arvostaa itseään ja suhtautuu myönteisesti elämään. Nämä kolme psyykkisen toiminnan aluetta vaikuttavat kokoajan toisiinsa. Kun ihminen on masentunut, hän suhtautuu itseensä ja tulevaisuuteensa kielteisesti, eikä hänen toimintakykynsäkään ole parhaimmillaan. Terveys siis vaikuttaa myös psyykkiseen toimintakykyyn. Hyvä psyykkinen toimintakyky on tunteiden, toiminnan ja ajatusten hallintaa.

Psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä ovat yksilön kyvyt ja taidot, motivaatio, vireys ja energia, emotionaalinen tasapaino, minäkäsitys ja sosiaaliset taidot. Yksilön psyykkiset edellytykset, voimavaratekijät, edistävät toimintakykyä ja suoriutumista työtehtävistä. (Gerlander, saa-

rinen & Kalimo 1995, 123.) Terveen psyykkisen toimintakyvyn omaavalla henkilöllä on valmiudet suoriutua työelämän asettamista paineista ja sosiaalisista suhteista.

Psyykkisen toimintakyvyn lisäksi voidaan puhua sosiaalisesta toimintakyvystä. Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Tähän liittyy kaksi puolta. Ihminen itse tuntee sosiaalisen kanssakäymisen helpoksi ja rakentavaksi, mutta samalla myös muut ihmiset pitävät hänestä ja haluavat olla hänen seurassaan. Sosiaalinen vuorovaikutus on luontevaa ja asiallista, eikä siihen liity ahdistusta tai oman toiminnan harhaista arvioimista. (Ojanen 1995, 45.)

Yksilötasolla liikunta lisää fyysistä toimintakykyä liikunnan kuormittamilla osa-alueilla. Vaikutuksen suuruus riippuu liikuntasuorituksen tehosta, toistotiheydestä, yhden liikuntakerran kestosta ja yksilön fyysisen kunnon lähtötasosta. Jos päivittäisissä toimissaan karttaa ruumiillista ponnistelua, toimintakyky heikkenee. Jokapäiväisen elämisen tarpeisiin riittävän toimintakyvyn voi säilyttää kohtuullisin ponnistuksin. Esimerkiksi reipas päivittäinen kävely riittää jo pitkälle. Oleellista on, että ponnistelu toistetaan lähes päivittäin. (Smolander 1995, 58; Koskela 1995, 108.)

2.2 Työkyky

Ihmisen ja työntekijän kannalta inhimilliset voimavarat, terveys, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työkyky sekä ammattitaito ovat ominaisuuksia, joilla pyritään suoriutumaan yli tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista. Työkyky ei kuitenkaan ole pelkästään yksilöllinen ominaisuus, vaan sitä on tarkasteltava laaja-alaisena työn ja ihmisen välisenä vuorovaikutussuhteena. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työn vaatimusten ja ihmisen ominaisuuksien välillä pitää vallita täydellinen tai hyväksyttävä tasapainotila. (Miettinen 2000, 244.) Työkyky on kykyä ja halukkuutta tehdä jatkuvaa päivittäistä työtä (Vuori 2006, 54–55).

Fyysisen työkyky koostuu hengitys- ja verenkiertoelimistön ja tuki- ja liikuntaelinten kunnosta sekä kehon hallinnasta. Psyykkiseen työkykyyn vaikuttavat älylliset voimavarat, mieliala sekä keskittymis- ja uusien asioiden oppimiskyky. Sosiaalinen työkyky käsittää ihmissuhdetaitoja ja ominaisuuksia, joilla osallistutaan yhteisten asioiden hoitoon työpaikalla, ymmärretään muiden ihmisten mielipiteitä sekä pystytään ilmaisemaan omia näkemyksiä ja esiintymään

julkisesti. Työkykyä täydentää ammattitaito, jolla tarkoitetaan tietoja ja taitoja, työn joustavaan hallintaa sekä itseensä ja työhön liittyvää jatkuvaa kehittämistä. (Louhevaara 1995a, 16.)

3 TERVEYSLIIKUNTA

Liikunta on fyysistä aktiivisuutta, jota toteutetaan omasta tahdosta harrastuksen luontoisesti joidenkin syiden tai vaikutusten takia. Tämän perustella voidaan puhua esimerkiksi harraste-, kunto-, terveys- ja elämysliikunnasta, mutta myös esimerkiksi työn ja työmatkojen liikunnasta. Sama liikunta voi palvella monia tarkoituksia. (Aura & Sahi 2006, 37–40.) Fogelholm (2005, 28) määrittää liikunnan olevan suunnitelmallista ja säännöllistä fyysistä aktiivisuutta, jonka tarkoituksena on yleensä kunnon tai terveyden säilyttäminen tai parantaminen.

Terveysliikunta on liikuntaa, joka on liikunnan toteuttamistavoista riippumatta osoitettu tuottavan fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista terveyttä edistäviä vaikutuksia hyvällä hyötysuhteella ja pienin haitoin. Terveyttä edistävien vaikutusten tuottamiseksi liikunnan on oltava usein toistuvaa, harjoittajansa kuntoon tai terveyteen nähden kohtalaista ja jatkuvaa. (Aura & Sahi 2006, 37–40.) Huippu-urheilua ja kevyttä aktiivisuutta lukuun ottamatta kaikki fyysinen aktiivisuus on terveysliikuntaa (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 21).

Liikunta voi olla terveysliikuntaa, vaikka siihen ei liittyisi terveyden parantaminen. Suositeltavaa on, että terveysliikunta on kohtalaisesti kuormittavaa ja lähes päivittäin tapahtuvaa liikuntaa. Tällöin saadaan hyvällä hyötysuhteella suurin osa saavutettavista olevista terveyshyödyistä. (Aura & Sahi 2006, 37–40.)

Terveysliikunnan termi on käyttökelpoinen, kun suunnittelijoille, päätöksentekijöille ja väestölle halutaan viestiä, että liikunnalla on saavutettavissa terveydellisiä hyötyjä, ja siihen tarvitaan tietyt tunnusmerkit täyttävää liikuntaa. (Aura & Sahi 2006, 37–40.) Terveysliikunnan tunnusmerkkejä ovat kohtalainen kuormittavuus 40–59 prosenttia maksimaalisesta hapenottokyvystä ja suuri toistotiheys. Näin kehitetään kestävyyttä ja tuotetaan elimistöön aineenvaihdunnallisia terveyshyötyjä. (Fogelholm & Oja 2005, 75.) Terveyden kannalta riittävää liikuntaa on 30 minuuttia kohtuullisen kuormittavaa liikuntaa esimerkiksi reipasta kävelyä 5-7 päivänä viikossa tai vähintään 20–60 minuuttia kuormittavaa liikuntaa kuten hölkkää kolme kertaa viikossa. (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 24.)

3.1 Terveysliikunta työkykyä ylläpitävänä toimintana

Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite tuli tunnetuksi vuoden 1990 tulosopimuksen yhteydessä työmarkkinaosapuolten keskinäisessä suosituksessa. Sen käsite ja sisältö ovat vähitellen 1990-luvun aikana selkiytyneet enemmän. (Ilmarinen 1995, 43–51.) Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Tarkoituksena on turvata työntekijän työ- ja toimintakyvyn säilyminen mahdollisimman pitkään. Pääpaino on ennaltaehkäisevissä toimissa, kuten fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen työympäristön kehittämisessä. (Louhevaara 1995a, 16; Matikainen 1995b, 57–58.) Tehokkaalla liikunnalla, jonka pohja on omatoiminen liikunta, varmistetaan henkilöstön työkyky ja ammatillinen osaaminen. (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 18–19).

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ennaltaehkäistään työkyvyttömyyteen johtavien vaivojen ja sairauksien syntymistä. Työkykyä ylläpitävä toiminta on ensisijaisesti johdon vastuulla. Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen edellyttää kuitenkin kaikkien työpaikan ryhmien osallistumista ja yhteistyötä. (Louhevaara 1995a, 16; Matikainen 1995b, 57–58.) Työyhteisössä toteutettavalla liikunnalla pystytään myös madaltamaan henkilöstön välisiä raja-aitoja, mikä helpottaa johtamista ja lisää luontevaa kanssakäymistä työyhteisössä (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 18–19). Liikunta voi olla yksi osa työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut voivat antaa hyvän kipinän liikuntaharrastukseen ja oman kunnon ja terveyden vaalimiseen. Säännöllinen terveyttä edistävä liikunta edistää työkykyä ja parantaa elämisen laatua kokonaisvaltaisesti. (Aura & Sahi 2006, 28.) Työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu yksilön terveyden omakohtaiseen työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen, osallistumiseen ja sitä kautta sitoutumiseen (Matikainen 1995a, 52). Työpaikalla toteutetulla terveysliikuntaan kannustamisella ja liikuntaneuvonnalla on mahdollisuus tavoittaa vähän liikkuvia työntekijöitä riippumatta heidän koulutuksellisista ja taloudellisista taustoistaan. Tämän takia työpaikkaliikunta on yksi niistä toimenpiteistä, jolla terveyden väestöryhmittäistä eriarvoistumista voidaan vähentää. (Fogelholm ym. 2007, 11.)

3.2 Terveysliikunnan vaikutukset työntekijän työkykyyn

Liikunnan vaikutukset voivat ilmetä suorana tai epäsuorana yksilön psyykkisissä, fyysisissä ja sosiaalisissa tekijöissä. Ne voivat ilmetä suorituksen aikana, välittömästi sen jälkeen, päivien, viikkojen, kuukausien, vuosien tai vuosikymmentenkin jälkeen. Etenkin fyysiset vaikutukset ilmenevät elimistön eri rakenteissa ja toiminnoissa biologisten prosessien ja lainalaisuuksien perusteella. (Aura & Sahi 2006, 40.) Liikunnallisen elämäntavan omaksuva ihminen korjaa huomaamattaan ravinto- ja elämään liittyviä muita tottumuksiaan (Suominen 2006, 15).

Liikunnallinen työntekijä on vireä ja aktiivinen. Hänellä on voimavaroja oman työnsä ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Liikunta on ihmiselle välttämätöntä. Säännöllisellä, kohtuullisella ja monipuolisella liikunnalla, johon kuuluu olennaisena osana riittävä lepo ja palautuminen, on monia kiistämättömän positiivisia vaikutuksia terveyteen, toimintakykyyn, hyvinvointiin ja vireyteen. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden häiriöt ja verenkiertoelimistön taudit aiheuttavat suuria inhimillisiä kärsimyksiä ja taloudellisia menetyksiä yrityksille. Liikunnalla voitaisiin monissa tapauksissa ennaltaehkäistä näiden sairauksien syntyä ja edistää psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä. (Korhonen, Kukkonen, Louhevaara & Smolander 1995, 18–19.)

Liikunta vaikuttaa työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia ehkäisevästi ja niiden hoitoa parantavasti (Keinänen 2006, 25). Terveysliikunnalla on myös sosiaalisia ja henkisiä terveysvaikutuksia. Liikunnalla voidaan vaikuttaa työkyvyn osista ensisijaisesti fyysiseen työkykyyn, mutta välillisemmin voidaan myös vaikuttaa osaan työkyvyn muihin osatekijöihin ja – alueisiin (Vuori 2006, 55). Aura (2006c, 155) painottaa liikunnan vaikutuksen työkykyyn olevan kiistatonta.

3.2.1 Fyysinen työkyky

Fyysisen työkyvyn osatekijöitä ovat tuki- ja liikuntaelimistö, hengitys- ja verenkiertoelimistö sekä oman kehon hallinta (Louhevaara 1995a, 16). Tuki- ja liikuntaelimistö koostuvat lihaksista, jänteistä, rustokudoksista, nivelistä ja luusta sekä luustosta. Liikunnan vaikutus tuki- ja liikuntaelimille on tärkeää. Se on niiden toimivuudelle välttämätöntä. Ilman liikuntaa tuki- ja lihaskudosten kunto heikkenee. (Riihimäki 1995, 27–29.)

Tuki- ja liikuntaelimistö on yksi tärkeimmistä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja siksi sitä on pidettävä yllä sopivalla liikunnalla. Liikunta- ja tukielimet mukautuvat siihen tasoon, jolla niitä kuormitetaan. Nykyisin on tunnistettu työhön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka lisäävät tuki- ja liikuntaelimiin liittyvien sairauksien vaaraa. Ruumiillisesti raskas työ, kuten raskaiden taakkojen käsittely, ja usein toistuvan kumaran suorittaminen aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Myös paikallaan pysyvät staattiset työasennot lisäävät riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Näillä sairauksilla on taas suoranainen vaikutus fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn heikentävästi. (Riihimäki 1995, 27–29.)

Riihimäen (1995, 27–29) mukaan liikunta- ja tukielinten suorituskyvyn tavoitetasoa ei voida yleisesti osoittaa, vaan liikunnan kuormittavuus on asetettava jokaiselle yksilöllisesti. Tavoitteista riippuen on liikunnan kuormitusta, esimerkiksi määrää tai rasittavuutta lisättävä, riippuen siitä, kuinka suuria vaikutuksia halutaan saada aikaiseksi (Vuori 2005, 14–15). Suorituskyvyn tulisi olla riittävä, jotta ihminen pystyisi selviytymään hänelle annetuista työtehtävistä. Sopivalla harjoittelulla voidaan parantaa lihaksissa olevaa voimaa, kimmoisuutta, nopeutta sekä kestävyyttä, jotka taas parantavat suorituskykyä erilaisissa paikallaan pysyvissä staattisissa tai dynaamisissa eli liikkuvissa työtehtävissä. (Riihimäki 1995, 27–29.) Luustossa liikunnan vaikutukset näkyvät luuston massan, koon sekä vahvuuden kasvuna niissä elimistön rakenteissa, joita käytetään (Vuori 2005, 14–15). Liikunta vähentää osteoporoosin kehittymistä luustoa kuormitetuissa kohdissa (Riihimäki 1995, 27).

Liikkuvuuden säilyminen tai paraneminen nivelissä ja lihaksissa auttaa suorituskyvyn ylläpitämisessä ja paranemisessa (Riihimäki 1995, 27–29). Vuoren (2005, 13) mukaan kuormituksen toistuminen riittävän usein muuttaa kuormitetun elimistön osien toimintoja ja rakenteita vähitellen, jolloin tapahtuu mukautumista eli adaptaatiota. Nämä muutokset parantavat elimien kykyä toimia. Tämä taas edistää elimistöä selviytymään kuormitustilanteista.

Yleisesti sanotaan, että mitä parempi ihmisen suorituskyky on, sitä paremmin hän suoriutuu hänelle annetuista työtehtävistä. Tuki- ja liikuntaelinten hyvä kunto voi myös suojata ylikuormituksesta johtuvilta äkkinäisiltä vaurioilta. Harjoitusvaikutukset saadaan aikaan iästä ja sairauksista riippumatta, mikäli harjoituksia pystytään tekemään ja jatkamaan säännöllisesti. (Riihimäki 1995, 27.)

Pitkäkestoisten terveysvaikutuksien saaminen hengitys- ja verenkiertoelimistöön, edellyttää säännöllistä liikunnan harrastamista. Hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä kuvaa

parhaiten suurin mahdollinen hapen kulutus eli maksimaalinen aerobinen teho. Tärkeimpiä hengitys- ja verenkiertoelimistön elimiä ovat keuhkot, sydän ja verisuonet. Liikunta vaikuttaa keuhkojen keuhkotuuletukseen kevyessä kuormituksessa pienenevästi ja maksimaalisessa suurentavasti. Sydämen sepelvaltimoiden läpimittaan liikunta vaikuttaa kasvattavasti. Tällöin verenpaine pienenee fyysisessä ja henkisessä kuormituksessa sekä lepotilassa. Levossa lihasten verenvirtaus pienenee, mutta kasvaa maksimaalisessa kuormituksessa. Tästä seuraa yleensä maksimaalisen hapenkulutuksen määrän suureneminen 10–15 prosenttia. (Louhevaara 1995b, 20–24; Vuori 2005, 14–15.)

Louhevaaran (1995b, 22) mukaan hengitys- ja verenkiertoelimistön maksimaalisen hapenkulutuksen paraneminen edellyttää säännöllistä ja tehokasta liikuntaa joka päivä vähintään puolen tunnin verran. Esimerkiksi ripeällä kävelyllä, hölkällä pyöräilyllä tai muilla kestävyystyyppisillä lajeilla on parantavaa vaikutusta hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaan. Tämän myötä elimistö pystyy selviytymään suuremmista pitkäkestoisista liikkuvista eli dynaamisista lihasponnisteluista, joita mahdollinen ruumiillisesti raskas tai paikallaan pysyvä staattinen työ edellyttää.

Säännöllisellä liikunnalla saadaan aineenvaihdunnan kautta aikaan useita terveydelle edullisia vaikutuksia (Koivisto 1995, 39–42). Useat Suomalaiset kärsivät erilaisista sydän- ja verisuonisairauksista. Myös aikuistyypin diabetekseen sairastuneiden määrät ovat kasvaneet. (Kukkonen-Harjula 2005, 93–94.) Painon pudotus sekä lihasten kasvattaminen säännöllisen liikunnan avulla ovat aineen vaihdunnan aikaansaamia tuloksia. Liikunta kiihdyttää rasvakudoksessa olevien varastorasvojen hajoamista eli lypolyysiä. Mitä pitempään liikunta tai ruumiillinen työ jatkuu ilman välipaloja, sitä enemmän elimistön lypolyysi kiihtyy ja rasvahappojen käyttö energiaksi kasvaa. Liikunta vaikuttaa ylimääräisen rasvan varastoitumiseen elimistön rasvakudoksissa. (Koivisto 1995, 39–42.)

Säännöllisellä liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä liikalihavuuden aiheuttavan insuliinin tehon heikkenemistä, millä on vaikutusta aikuisiällä alkavan sokeritaudin eli diabeteksen, verenpainetaudin ja rasva-aineenvaihdunnan häiriöihin. Myös triglyserolipitoisuutta ja veren huonoa LDL-kolesterolipitoisuutta voidaan alentaa säännöllisellä liikunnalla, samalla lisätään hyvän HDL-kolesterolin määrää, jolloin kolesterolien suhteet muuttuvat edulliseen suuntaan. Tällä on vaikutusta verisuonten ennenaikaiseen kalkkeutumisen estämisessä ja sepelvaltimotaudin ehkäisyssä. (Koivisto 1995, 39–42.) Liikunnalla voidaan todeta olevan terveydelle haitallista sepelvaltimotautivaraa vähentäviä vaikutuksia (Kukkonen-Harjula 2005, 94–97).

Ennaltaehkäisyn lisäksi liikunnalla on myös kuntouttavia vaikutuksia monille sairauksille ja vammoille. Liikunta on tärkeä kuntouttaja sairaille, jotka kärsivät esimerkiksi syövästä, ylipainosta, munuais-, nivel- ja kystasairauksista. Myös elinsiirtopotilaita on aloitettu kuntouttamaan liikunnan avulla. Liikunta auttaa esimerkiksi lieventämään elinsiirtopotilaiden voimakkaan lääkityksen tuomia sivuvaikutuksia. Liikunnan määrä ja laatu riippuvat ihmisestä ja hänen sairaudestaan. (Willmore & Costill 1994, 528.)

3.2.2 Psyykkinen työkyky

Yksilön mielialat sekä keskittymis- ja uusien asioiden oppimiskyky ovat psyykkistä työkykyä (Louhevaara 1995a, 16). Liikunta vaikuttaa yksilön stressin eli paineen sietokykyyn, keskittymiskykyyn ja yleensä henkiseen kestokykyyn. (Suominen 2006, 15). Vuoren (2006, 53) mukaan liikuntaa harrastavilla on todettu vähemmän masentuneisuutta, kuin liikuntaa harrastamattomilla. Tutkimuksissa on todettu liikuntaohjelman ja yksittäisen liikuntakerran vähentävän masentuneisuutta. Kohtalaisesti kuormittava liikunta on perusteltuna osana lievien masennus ja ahdistustilojen hoitoa. Liikunnassa tapahtuva ihmisten välinen vuorovaikutus ja monet tilannetekijät kuten ympäristö, ovat tärkeä osa mielenterveydellisiä vaikutuksia.

Nupponen (2005, 49, 54) painottaa liikunnan edesauttavan myönteisten tunteiden kuten hyvän mielen, ilon tai energisyyden viriämisessä. Liikunnan suojan eli puskurivaikutuksen on oletettu syntyvän siten, että liikuntaan tottuneilla stressivaikutukset elimistössä ovat vähäisempiä ja palautuminen nopeampaa kuin vähän liikkuvilla. Esimerkiksi joissakin kokeissa julkista esiintymistä edeltävällä liikunnalla on ollut vaikutuksia esiintymisjännitykseen helpottavalla tavalla. Liikuntakerran jälkeen tiukkaan tilanteeseen joutuneen koehenkilön sydämen sykkeen on havaittu tihenevän vähemmän, kuin samassa tilanteessa ilman edeltävää liikuntaa olevan. Tämä kertoo liikunnan helpottavan esiintymisjännitystä.

Feldt kirjoittaa väitöskirjassaan (2000, 45–46) koherenssista eli elämänhallinnan vaikutuksesta terveyden edistämisessä työelämässä. Hänen mukaansa työntekijöiden elämänhallintaa työelämässä voidaan kohentaa kiinnittämällä huomiota organisaatioilmaston hyvään laatuun ja työhön liittyvän epävarmuuden poistamiseen. Vahva elämänhallinta pitää yllä terveyttä ja hyvinvointia työssä. Ojanen (1995, 44) liittää elämänhallinnan psyykkiseen toimintakykyyn ja psyykkiseen hyvinvointiin, joka on olennaisena osana ihmisen työkykyä.

Oikeanlainen liikunta tuottaa liikkujalle mielihyvää ja auttaa purkamaan ja suuntaamaan turhautumat, pettymykset ja niiden seurauksena syntyvää aggressiivisuutta. Liikunta tarjoaa myös helppoja tapoja rentoutumiseen ja palautumiseen, jotka ovat jaksamisen edellytys. Liikunnalla on yhteys keskittymiskykyyn, henkiseen kestokykyyn sekä minäkuvaan, jotka yhdessä luovat myös stressinsietokyvyn. Näillä asioilla on suoranaisia yhteyksiä yksintyöskentelyn edistämiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen työssä. (Suominen 2006, 15.)

3.2.3 Sosiaalinen työkyky

Sosiaalinen työkyky on toisten ihmisten kanssa toimeen tulemista (Louhevaara 1995a, 16). Liikunta vaikuttaa yksilön minäkuvaan, itsetuntoon ja itseluottamukseen. Nämä taas edistävät sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla yksilöiden ja ryhmien välillä. Vuorovaikutuksen edistyminen on ratkaisevan tärkeää, koska sekä oppiminen ja osaaminen sekä tuloksen teko ovat tämän päivän työyhteisöissä enemmän yhteisöllisiä, kuin yksilötasoisia kysymyksiä. (Suominen 2006, 15.)

Työpaikan tehokkuuden ja tuottavuuden parantaminen ei riipu vain uusista laiteinvestoinneista ja tehokkaista työorganisoinneista. Työpaikan ilmapiirillä ja ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus yrityksen tuottavuustasoon. Työpaikan ristiriidat alentavat tuottavuustasoa, sillä solmuun menneiden ihmissuhteiden selvittely vie tarpeettomasti aikaa ja voimavaroja. Työpaikalla vallitseva huono työilmapiiri lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja alentaa siten myös tuottavuutta. Suuren henkilöstövaihtuvuuden seuraukset vaikuttavat haitallisesti töiden tekemistä ja kehittymistä. (Rissa 1996, 116.)

Aura (2006b, 58) korostaa selkeän suunnitelman eli strategian ja liikuntaohjelman tärkeyttä työyhteisön ilmapiirin kannalta. Säännöllinen yhteinen liikunta tukee yrityksen ilmapiiriä. Yhteiset jumpat ja pelivuorot tukevat yhteisyyttä, vain yhteisen tekemisen kautta voidaan löytää yhteisyyttä. Säännöllisiin työpaikkaliikuntoihin osallistuneet kokivat esimies-alainen-suhteen paremmaksi, kuin ne, jotka eivät olleet osallistuneet liikuntaan. Rissa (1996, 16) painottaa, että hyvällä työilmapiirillä sekä kannustavalla johtamiskulttuurilla voidaan olennaisesti parantaa työntekijöiden työmotivaatiota ja sen avulla lisätä tuottavuustasoa.

Vuoden 2007 työpaikkaliikunnan barometrin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 30) tuloksista ilmenee, että yli puolet barometrin kyselyyn vastanneista johtajista ja liikuntavastaavista piti-

vät liikuntapalveluiden merkitystä suurena tai erittäin suurena. Tulokset tukevat sitä, että liikuntaohjelmalla on positiivinen vaikutus työyhteisön yhteishengen ja laajemmin rakennepääoman kehittämisessä.

4 TERVEYSLIIKUNNAN VAIKUTUKSET YRITYKSEN TUOTTAVUUTEEN

Tuottavuus ilmaisee, miten tehokasta asiakkaiden tarvitsemien palvelujen tai tuotteiden tuotanto on. Tuottavuuden mittarina käytetään työn määrää suhteessa sen tuottamiseen. Yritystasolla tuotantotekijöitä ovat ihmisten tekemä työn määrä, henkilöstön määrä, aika, tilat, ympäristöön liittyvät voimavarat sekä työtunnit. Yrityksissä tehtävät muutokset tähtäävät työpanoksen vaikuttavuuden ja tehokkuuden lisäämiseen ilman, että henkilöstö työskentelee ajallisesti kauemmin. (Tuottavuus 2008.)

Työyhteisöissä ja väestötasolla liikunnan vaikutukset pohjautuvat liikunta-aktiivisuuden myönteisiin vaikutuksiin sekä henkilöstön työkykyyn ja terveyteen. Tämän lisäksi työyhteisöissä on havaittavissa myönteisiä vaikutuksia yhteishenkeen ja työpaikan ilmapiiriin. (Aura 2006c, 154.) Jos työntekijä ei ole liikunnallisesti aktiivinen ja lisäksi hänellä on muitakin terveydellisiä riskitekijöitä, on hyvin todennäköistä, että hänen sairauspoissaolonsa lisääntyvät ja hänen työssä selviytymisensä heikkenee. Yksi lisäriskitekijä lisää keskimäärin 2-3 prosenttia sellaisia työpäiviä, jolloin työntekijä kokee hyvinvointinsa huonoksi. (Fogelholm, Lindholm, & Lusa ym. 2007, 11.)

4.1 Sairaspoissaolot ja imago osana tuottavuutta

Yrityksen huono tuottavuus voi johtua monesta erilaisesta syystä. Henkilötasolla huono tuottavuus kytkeytyy usein työtyytymättömyyteen. Tutkittaessa liikuntaohjelmien tuloksia, 30 tutkimuksessa tuottavuus on lisääntynyt 2-52 prosenttia. Lisäksi liikuntaohjelmilla on muita vaikutuksia, kuten lihaskontrollin ja muistin paraneminen, voiman ja nopeuden paraneminen sekä väsymyksen väheneminen. Liikuntaohjelmat edesauttavat myös luovuuden ja energian kasvua ja nopeampaan palautumiseen väsymyksestä, jolla taas voi olla vaikutuksia työn laatuun ja tuottavuuteen. Teoreettisesti ajateltaessa parantuneella fyysisellä kunnolla on suoranaisia vaikutuksia tuottavuuteen, kun kyseessä on ruumiillisesti raskas työ. Tutkimuksissa on todettu, että työntekijät työskentelevät 40 prosentin teholla maksimisuorituskyvystä, jos työtahti on itse määrättävissä. Jos liikunta parantaa fyysistä kuntoa, voidaan olettaa myös tuottavuuden lisääntyvän. (Smolander 1995, 59–60.)

Auran (2006c, 154) mukaan liikunnallisesti aktiivisimmilla on sairauspoissaoloja 2-4 päivää vuodessa vähemmän, kuin passiivisimmilla ryhmillä. Yli 60-vuotiailla vastaava määrä oli jopa seitsemän päivää vuodessa. Liikuntaan investointien tuotto-odotusten perustana on henkilöstön liikunta-aktiivisuuden kehittyminen ja tämän myötä sairauspoissaolojen vähentyminen. Pelkästään henkilöstön liikunta-aktiivisuuden kehittyminen voi tuoda tuottoja liikuntainvestoinneista. Liikkumattomuuden suurimmat kulut tulevat mitä ilmeisimmin työn tuottavuuden heikkenemisestä (Fogelholm, Paronen & Miettinen 2007, 88).

Sairauspoissaolot vaihtelevat työn luonteen ja toimialan mukaan. Myös ikä ja sukupuoli vaikuttavat suuresti sairauspoissaoloihin. Toimistotöissä sairastavuus on pienempää, kuin fyysisesti raskaassa työssä. Miehet sairastavat hieman enemmän, kuin naiset. Esimerkiksi 150 henkilön työyhteisössä 30 prosenttia työntekijöistä harrastaa liikuntaa terveytensä kannalta riittävästi. Tällöin kaikkien työntekijöiden sairaspoissaolojen määrä on yhteensä 1006 päivää vuodessa. Näistä päivistä aiheutuu yritykselle 302 000 euron vuosikustannukset. Kustannukset on laskettu 300 euron päiväkustannusten mukaan. Jos liikunta-aktiivisuus työntekijöillä kehittyisi 45 prosenttiin, vähentyisi sairaspoissaolojen kokonaismäärä 950 päivään. Kustannuksissa säästöä tulisi 17 000 euroa vuodessa. Jos taas työyhteisössä 65 prosenttia liikkuisi terveytensä kannalta riittävästi, vähentyisivät sairaspoissaolot 884 päivään. Tässä tapauksessa yritys säästäisi 37 000 euroa. Liikunnan vaikutus työkykyyn on siis kiistaton. (Aura 2006c, 155–156.)

1980-luvun lopussa Kuopion kaupungin teknisessä virastossa sairaspoissaolot olivat lisääntyneet huomattavasti. Alussa syyksi oli luultu erilaisia työtapaturmia, mutta tutkittaessa huomattiin suurimman osan poissaoloista johtuvan tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Teknisessä virastossa haluttiin aloittaa ehkäisemään sairauksia liikunnan avulla, jota varten kehitettiin ”kunnon projekti”. Työntekijät testattiin ja heitä kannustettiin monipuoliseen liikuntaan ja kuntoiluun. Vuonna 1987 työntekijät olivat olleet sairauksien vuoksi poissa 24 päivää vuodessa ja projektin päättyessä neljä vuotta myöhemmin 1991 vastaava luku oli enää 19 päivää. Rahana se teki tuohon aikaan 1,1 miljoonaa markkaa säästöä vuodessa. Kun maksetut sairausajanpalkat kerrotaan niin sanotulla häiriökertoimella 1,5, saatiin hankkeen todelliseksi säästöksi 1,65 miljoonaa markkaa vuodessa, joka nykyisin euroissa on lähes 280 000 euroa. (Rissa 1996, 131.)

Työpaikkaliikunnan vaikutuskanava ulkoiseen kuvaan eli imagoon on työpaikkaliikunnan PR-arvo eli public relations, tiedotus ja suhdetoiminta, jonka taustalla tulee olla laadukas ja

määrätietoisesti kehitetty työpaikkaliikunnan kokonaisuus (Aura 2006d, 61). PR on markkinointiviestinnän muoto, jolla pyritään kehittämään yhteistyötä yrityksen ja sen sidosryhmien välillä (Tiedotus ja suhdetoiminta 2008). Viestinnän avulla se voidaan tuoda ulkoisesti esiin. Viestintä on tässä yhteydessä miellettävä varsin laajaksi kokonaisuudeksi, sillä viestintää tekevät kaikki yrityksen työntekijät kertomalla hienosta liikuntaohjelmasta ystävilleen ja tutuilleen. Ammattimainen viestintä tukee työpaikkaliikunnan PR-arvoa, jonka välineitä voivat olla esimerkiksi internet, julisteet, opaskirjaset sekä työpaikkaliikunnan esittely henkilöstö- ja asiakaslehdissä. (Aura 2006d, 61.)

PR on hieman konkreettisempi vaikutuskanava asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Liikunnan avulla voidaan luoda yhteisiä kokemuksia, jotka tukevat yrityksen ja sen sidosryhmien välisiä suhteita. Liikunnan kautta voi oppia tuntemaan yhteistyökumppaninsa paremmin, ja saada siten syvyyttä kumppanuuteen. Yhteiset tapahtumat sopivat parhaiten niille yrityksille ja toimialoille, joissa asiakkuus perustuu henkilöstösuhteisiin. Hyvänä esimerkkinä tällaisesta on Orion Pharman järjestämä Orion-liikkuu tapahtuma, joka on suunnattu kaikille terveydenhuollon ammattilaisille. Tapahtuman valikoimassa on ollut esimerkiksi keppijumppaa, kuntonyrkkeilyä, body pumpia, rullaluistelua ja bailatinoa. Tapahtuma palvelee koko Orionin liiketoimintaa vahvistamalla mielikuvaa lääkeyrityksestä terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä. (Aura 2006d, 61–63.)

Jos yrityksellä on hyvä kunto- ja terveysohjelma, sen on ajateltu vaikuttavan kyvykkäiden työntekijöiden hakeutumisena yritykseen (Smolander 1995, 58). Rekrytointitilanteessa työpaikkaliikuntaohjelma voi olla ratkaisevana tekijänä hyvän työvoiman saatavuudelle. Tällöin työpaikkaliikunnan hyöty on erittäin suuri. (Aura 2006d, 61.)

Työpaikkaliikunnalla voidaan myös arvioida olevan merkitystä yleisen positiivisen yrityskuvan sekä yhteistyökumppanihaluttavuuden kautta (Aura 2006d, 61). Yleiseen positiiviseen yrityskuvaan liittyy oleellisesti yrityksen tapa pitää henkilöstöstään hyvää huolta. Vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometrin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 30) mukaan liikuntaohjelman merkitys koettiin tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi yrityskuvan kannalta 37 %:ssa yrityksistä. Vastauksissa yrityskuva korostui etenkin pääkaupunkiseudulla, Uudellamaalla sekä julkisen sektorin työyhteisöissä.

4.2 Yritysten tarjoama työkykyä ylläpitävä toiminta

1.1.2003 voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa toisessa luvussa 8§ määritellään työnantajan velvollisuudeksi huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Laissa painotetaan, että työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan täytyy jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työturvallisuuslain luvun kaksi 9§ mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelmassa tulee olla turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työolojen kehittämistarpeita, ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutuksia. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Työsuojelun toimintaohjelman asioita on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan kohteena on työpaikka ja sen henkilöstö. Työpaikalla on oleellista saada aikaan prosessi, joka johtaa työ- ja toimintakyvyn ja samalla myös koetun hyvinvoinnin lisääntymiseen. Työpaikalla tulisi saada aikaan innostus ja omakohtainen kehittämisen halu omasta hyvinvoinnista ja työyhteisön hyvinvoinnista. Toiminnan alkamisen kannalta yritysjohdon motivointi on tärkeintä. (Ilmarinen 1995, 51.) Auran (2006c, 157–158) mukaan voidaan selkeitä lainalaisuuksia havaita liikunnan johtamisen, organisoimisen ja toisaalta henkilöstön liikunta-aktiivisuuden välillä. Suurimmat hyödyt saadaan, kun liikunta liitetään osaksi henkilöstön kokonaiskehittämistä ja henkilöstöjohtamista, joka edesauttaa liikunnan sisäisen markkinoinnin kehittymistä, jolloin saadaan aikaisemmin liikuntaa harrastamattomia ihmisiä mukaan terveysliikuntaan.

Tuloksellinen työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy yritystasolla tarvitsee tuekseen myös suotuisan yhteiskunnallisen ilmapiirin. Sosiaali- ja terveyspolitiikan vaikuttavuutta painotetaan työkykyä heikentävien tekijöiden ehkäisynä jo työuran alkupäässä. Työkykyä edistävän toiminnan uusia piirteitä ovat entistä laajempi yhteistyö työpaikalla, kolmiulotteinen toiminta ja pitkäjänteisen prosessin käynnistäminen, joka yhdentyy myöhemmin osaksi normaalia toimintaa työyhteisössä. Tarkoituksena on toteuttaa toimintaa työpaikalla. (Ilmarinen 1995, 43–51.)

Yritysten liikunta investoinnit ovat kasvaneet vuodesta 2003 noin 40 prosenttia henkilöä kohden. Yleisimpiä toimintamuotoja yrityksissä ovat olleet yksilöllisten liikuntaharrastuksien tukeminen taloudellisesti, itse järjestettävät liikuntapalvelut, säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalvelujen ja – tilojen ostamista ja kertaluontoisten ostopalvelujen käyttämistä. Myös työterveyshuollon kanssa on tehty yhteistyötä järjestettävästä liikunnasta. Liikuntasetelien osuus työntekijöiden tukijana on kasvanut suuresti. Lajikohtaisesti suosituimpia liikuntamuotoja vuonna 2005 yritysten keskuudessa ovat olleet kuntokeskusliikunta eli kuntosali, jumpat ja spinning (74 prosenttia), uiminen (44 prosenttia), joukkuepalloilut kuten sähly, salibandy, jalka-, kori-, lentopallo ja muut (30 prosenttia) sekä mailapeleistä tennis, sulkapallo ja squash (17 prosenttia). Liikuntaan motivoiminen (kaksi prosenttia) ja tapahtumat kuten liikuntapäivät (viisi prosenttia) ovat olleet vähäisemmässä suosiossa. (Suominen 2006, 30–34.)

Vuoden 2007 työpaikkaliikunnan barometrin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 17–18) mukaan yli kolmannes työpaikoista aikoo investoida liikuntaan vastaisuudessa enemmän kuin kuluneena vuonna 2007. Sellaisia työpaikkoja, joissa investoinnit vähentyisivät entisestään, on vähän. Tämä merkitsee sitä, että yhtä henkilöä kohti tapahtuvat liikuntainvestoinnit tulevat nousemaan. Nousua liikuntainvestoinneissa on tapahtunut jo edellisenä vuotena. Erityisesti suuret yritykset ja julkinen sektori panostavat työpaikkaliikuntaan tulevaisuudessa enemmän. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työpaikkojen henkilöstöstä kaikki liikkuisivat säännöllisesti. Tutkimuksen mukaan vain kaksi viidesosaa (39 prosenttia) osallistuu säännöllisesti työnantajan tukemaan liikuntaan. Suurin osa ei käytä työnantajan antamaa tukea hyväksi, vaikka työnantaja sitä tarjoaisikin.

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenee, etteivät työntekijät käytä hyväksi työnantajan antamaa tukea. Syitä voi olla monia, kuten työpaikkaliikunnan harrastajien määrä ei ole lisääntynyt, tukea ei anneta oikeissa muodoissa tai työnantajat tukevat vääriä lajeja tai liikuntamuotoja. Eroavaisuuksia huomataan kuitenkin pienemmissä työyhteisöissä, sillä siellä säännöllisesti osallistuvia on selvästi enemmän, kuin suuremmissa työyhteisöissä. Pienemmissä yrityksissä investoinnit henkilöä kohden ovat keskimääräistä suurempia. Henkilökunta myös osallistuu ja käyttää hyödykseen liikuntamahdollisuuksia useammin, kuin suurissa työyhteisöissä. Pienissä yrityksissä yli puolet henkilöstöstä osallistuu edes joskus työnantajan tukemaan liikuntaan ja henkilökunnasta satunnaisesti osallistuvia on vajaa viidennes. (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 17–18.)

Kun aktivoidaan terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvia aikuisia liikkumaan ja panostamaan omaan terveyteensä, tärkeintä on antaa riittävä perustieto liikunnasta ja sen vaikutuksista. Tämä tapahtuu esimerkiksi luennolla, jossa opetetaan käytännön taitoja omatoimisen liikunnan toteuttamiseen. Luennon tavoitteena on käynnistää ihmisessä aktivoitumisprosessi liikuntatottumusten muuttamiseen. Luennon aikana käydään läpi terveysliikuntasuosituksia, todettuja terveysliikunnan vaikutuksia terveyteen sekä annetaan vinkkejä liikunnan aloittamiseen ja oman henkilökohtaisen terveysliikunnan suunnitteluun. Myös omakohtaiset liikuntatottumukset ja liikunnasta koituneet kokemukset on hyvä jakaa toisten ihmisten kanssa. (Huuska & Aura 2006, 132.)

Fyysisen kunnon kartoitus antaa lisätietoa omatoimisen liikunnan järkevään toteuttamiseen. Oman kunnon tiedostaminen on oleellinen osa liikuntaan aktivoitumista. Kunnon muutosten seuraaminen on hyvä motivointikeino säännölliseen liikuntaan ja sen omaksumiseen elämäntapana. Erilaisilla kuntotesteillä pyritään selvittämään oman fyysisen suorituskyvyn osa-alueiden tilaa. (Huuska & Aura 2006, 132.)

4.2.1 Case UPM Raflatac liikunta työkyvyn tukena

UPM Raflatac:ssa työpaikkaliikuntaa ja liikuntapalveluita on kehitetty pitkäjänteisesti. Työhyvinvoinnin huomiointi aloitettiin Tampereen tehtaalla vuonna 1991 johtuen kasvavien sairaspoissaolojen vähentämisestä. Työkykyä aloitettiin kehittämään kokonaisvaltaisesti liikuntapalveluilla, jota varten perustettiin kuntotiimi. (Tuomi 2006, 28.)

Nykyään kuntotiimin tehtäviä hoitaa työhyvinvoinnin ohjausryhmä. Vuonna 1994 käynnistettiin yhteistyö Suomen Kuntourheiluliiton kanssa. Samalla alettiin seurata systemaattisesti liikunnan tuomia vaikutuksia. Siihen liittyivät sekä psyykkinen että fyysinen hyvinvointi. Rahaa UPM käyttää ohjaukseen ja neuvontaan sekä monipuolisiin liikuntapalveluihin. Tarjoamalla työntekijöilleen mahdollisuuden kokeilla erilaisia lajeja varmistaa UPM, että jokainen löytää itselleen sopivan liikuntamuodon. Työyhteisön tarjoamat liikuntapalvelut voivat antaa kipinän liikuntaharrastukseen, oman terveyden, kunnon ja hyvinvoinnin vaalimiseen. Säännöllinen liikunta edistää työkykyä ja parantaa elämisen laatua kokonaisvaltaisesti ja parhaimmassa tapauksessa se tarttuu myös työntekijän kanssaeläjiin. Tulokset kertovat, että UPM

Raflatac:ssa säännöllisesti liikuntaa harrastavat työntekijät tuntevat oman työkykynsä selvästi paremmaksi, kuin liikunnan suhteen passiiviset. (Tuomi 2006, 28.)

4.2.2 Case Fidenta Oy fyysisen kunnon seuranta

Fidenta Oy on osa suurta TietoEnator- konsernia ja tekee korkealaatuisia rahoitusalan tietojärjestelmiä. Henkilökuntaa yrityksessä on noin 220 henkilöä ja yrityksen toimitilat sijaitsevat Espoossa. Fidenta Oy:ssä käytetään fyysisen kunnon seurantaa osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Saranen 2006, 146–147.)

Yksi osa Fidentan työkykyä edistävää kyky-toimintaa on henkilöstön fyysisen kunnon seuraaminen vuosittain. Tässä kyky-timantiksi nimetyssä ohjelmassa mitataan pituus, paino ja kehon rasvaprosentti, kestävyys 12 minuutin polkupyöräergometritestillä sekä tehdään vatsalihasten testi ja tiettyjä toimintakyvyn mittaavia testejä. Kyky-timanttiin sisältyvät myös kyselyt liikuntakäyttäytymisestä ja toimintakyvystä sekä arviot omasta työkykyisyydestä. Henkilöstö osallistuu kuntotestaukseen osana säännöllisiä terveystarkastuksia. Kuntotestien tulosten mukaan henkilölle annetaan tukea joko tiedollisesti tai ohjataan hänet yrityksen tukemaan liikuntatoimintaan. Liikuntatoiminnassa Fidentalla on käytössään konsernin lajipalvelut sekä aikuisten vasta-alkajien liikuntaryhmät. Tällä pyritään vaikuttamaan työntekijöiden työkykyyn. Kuntotesteistä saatavat tulokset heijastavat koko yrityksen työntekijöiden kuntotilaa. (Saranen 2006, 146–147.)

4.2.3 Case Suomen Standardisoimisliitto

Suomen Standardisoimisliitto SFS toimii standardisoinnin keskusjärjestönä Suomessa. Jäseninä liitossa on useita erilaisia elinkeinoelämän järjestöjä sekä Suomen valtio. Liiton palveluksessa toimii 54 henkilöä ja liiton liikevaihto oli vuonna 2006 4,3 miljoonaa euroa. Aikaisemmin SFS oli kehittänyt työntekijöidensä fyysistä hyvinvointia järjestämällä työyhteisölleen lähinnä yksittäisiä kuntotapahtumia. Kuntotesteistä tai liikuntaan liittyvistä toimenpiteistä ja

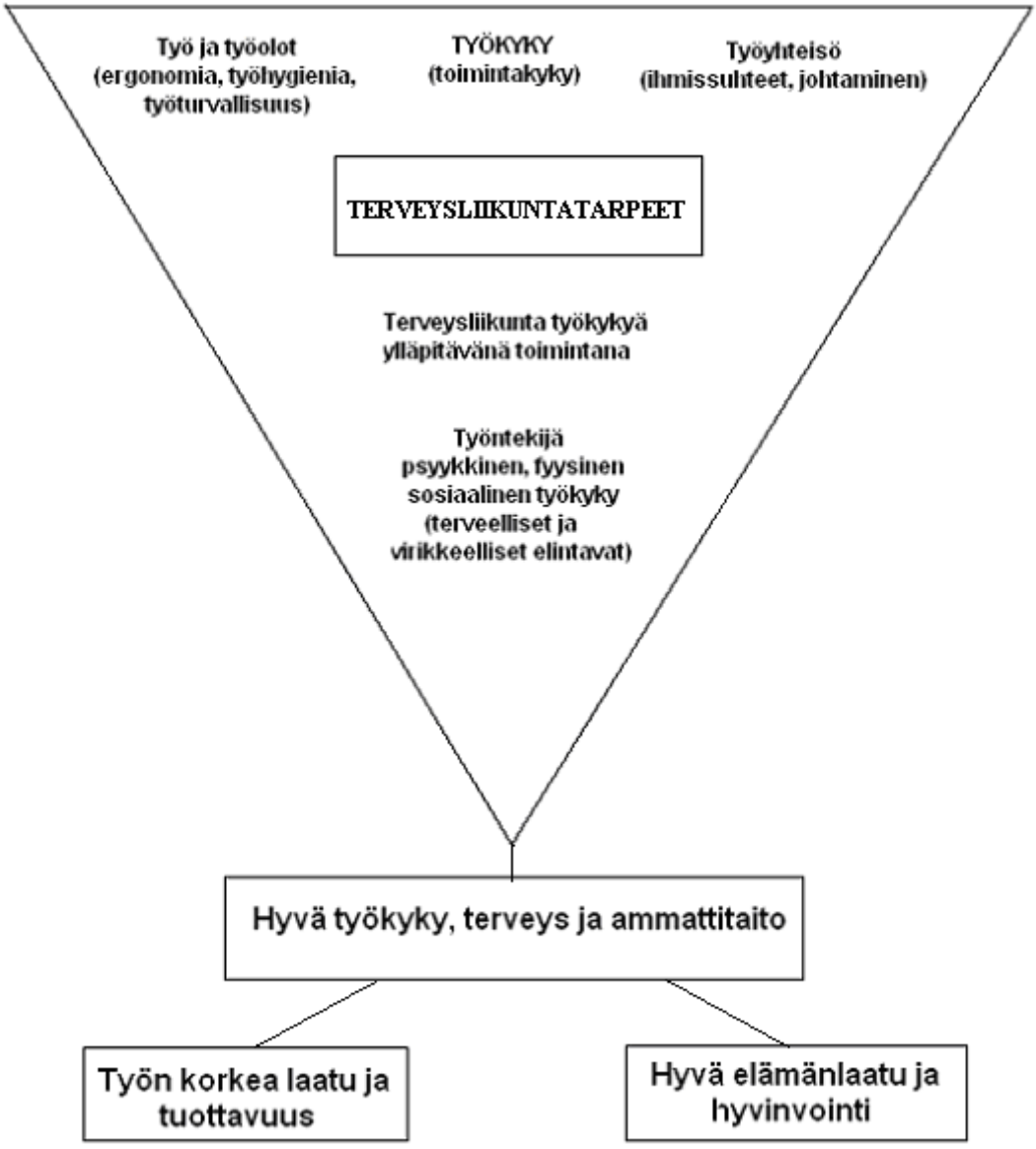
niiden vaikuttavuudesta ei oltu saatu selkeitä tuloksia. SFS:llä uskottiin, että panostus pitkäjänteiseen ja suunnitelmalliseen hyvinvointivalmennukseen koituu sekä henkilöstön että koko työyhteisön eduksi. (Kuntokompassi 2008.)

Yrityksen työsuojelutoimikunta teki ehdotuksen kuntovalmennuskokonaisuuden toteuttamisesta. Tämän jälkeen SFS:llä aloitettiin fyysisen valmennuksen suunnittelu ja käytännössä tapahtuvat toimenpiteet. SFS asetti valmennuksen tavoitteeksi sen, että henkilökohtainen liikuntaan lähestyminen antaisi mahdollisimman monelle kipinän ja mallin fyysisen kunnon kehittämiseen ja kohottamiseen. Toiseksi tärkeäksi tavoitteeksi asetettiin se, että osallistujat oppisivat oman tapansa ylläpitää fyysistä hyvinvointia jatkossa. Työyhteisön kiinnostus kuntovalmennukseen oli suuri, ja valmennukseen lähti mukaan yli 92 prosenttia koko SFS:n henkilöstöstä. Varsinaisessa valmennuksessa osallistujat saivat mahdollisuuden käydä kuntotestissä valmennuksen alussa. Tämän jälkeen valmentaja laati jokaiselle henkilökohtaiset suunnitelmat omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Osallistujilla oli mahdollisuus valita kahdesta eri valmennusvaihtoehdosta itselleen sopivampi. Ensimmäinen valmennusmalli oli henkilökohtainen valmennus, jossa osallistuja tapasi valmentajaa henkilökohtaisesti ja sai näin tukea oman tavoitteensa saavuttamiseen. Toinen vaihtoehto oli ryhmämalli, jossa valmentajaa tavattiin sovittuihin teemoihin liittyen ryhmässä. (Kuntokompassi 2008.)

Hyvin sujunut valmennus näkyi suurena kuntotason nousuna. Henkilöstön kuntoindeksi nousi koko yrityksen mittakaavassa valmennuksen aikana 12,4 prosenttia. Yksittäisistä onnistujista yhdellä kestävyyskunto oli kehittynyt 36 prosenttia, toisella painoa oli pudonnut 12 kilogrammaa, kolmannella kokonaiskunto parani 39 prosentilla ja mainittavaa oli vielä huikea 1100 prosentin kehitys lihaskuntomittausten ylävartalon voimaa mittaavassa testissä. Valmennus oli lisännyt selkeästi myös yhteishenkeä. Kuntokompassi eli valmentajana toiminut yritys toimitti valmennuksen lopussa kattavan raportin toteutetusta valmennuksesta sekä toimenpide-ehdotuksen fyysisen hyvinvoinnin kehittämisestä myös tulevaisuudessa. (Kuntokompassi 2008.)

5 TERVEYSLIKUNTATARPEET JA TUTKIMUSONGELMAT

KUVIO 1. Terveysliikuntatarpeet osana hyvää työkykyä ja ammattitaitoa (Louhevaara 1995a, 17) muunneltu



Työkykyä ylläpitävä toiminta luo perustan terveydelle, työkyvylle ja ammattitaidolle. Hyvä työkyky lisää ammatillista osaamista ja parantaa työn laatua, tuottavuutta sekä elämänlaatua. Monipuolisella työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan taata työn tuloksellisuus ja laadukkuus. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla voidaan myös ennaltaehkäistä työkyvyttömyyteen

johtavien sairauksien tai vaivojen syntymistä. (Louhevaara 1995, 16–17.) Tutkimusotteena opinnäytetyössäni käytän positivistista tutkimusotetta. Tavoitteenani on saada selville, millaisille terveysliikuntapalveluille Kajaanissa toimivilla yrityksillä on tarvetta. Opinnäytetyöni ei saa olla arvoista riippuvainen. Käytän opinnäytetyössäni teoriaa apunani selvittääkseni yhtäläisyyksiä teorian ja kyselyn vastauksien välillä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita. Opinnäytetyöni tarkoituksena on auttaa toimeksiantajaa ohjaamaan yrityksen liiketoiminnan eri osa-alueisiin suunnattavia resursseja oikein sekä lisäksi tuottaa tietoa Kajaanin Kuntokeskuksen kehittämistoimintaan siitä, millaiselle terveysliikunnalle tällaisella markkina-alueella on tarvetta.

Tutkimusongelmat:

1 Miten yrityksissä tuetaan työntekijöiden liikuntaa?

1.1 Kuinka moni yrityksistä tukee työntekijöidensä liikuntaa?

1.2 Millaisia työpaikkaliikunnan tukemisen muotoja yrityksissä käytetään?

1.3 Millaisia syitä yrityksillä on tukea työntekijöidensä liikuntaa?

1.4 Millaisia syitä yrityksillä on liikuntaan tukemattomuudelle, jos he eivät tue työntekijöidensä liikuntaa?

1.5 Miten ja miksi liikuntaa tukemattomat yritykset haluaisivat tukea työntekijöidensä liikuntaa?

1.6 Millaiseksi terveysliikunnan merkitys koetaan työntekijän työkykyyn vaikuttavana tekijänä?

2 Millaisia terveysliikuntatarpeita Kajaanissa toimivilla yrityksillä on?

2.1 Kuinka moni yrityksistä kokee tarvetta terveysliikunnalle?

2.2 Millaisia syitä yrityksillä on terveysliikunnan tarvitsemattomuudelle?

2.3 Millaisille palveluille olisi tarvetta?

2.4 Millaisille liikuntamuodoille olisi tarvetta?

2.5 Tulisiko terveysliikunnan olla ohjattua?

2.6 Miten työntekijöiden liikunnan tukeminen yrityksessä vaikuttaa yrityksen terveysliikuntatarpeisiin?

2.7 Millaisia vastaajien sukupuolten välisiä eroja on yritysten terveysliikuntatarpeissa?

2.8 Miten vastaajan liikuntatausta vaikuttaa yrityksen terveysliikuntatarpeisiin?

2.9 Miten koetut terveysliikuntatarpeet vaikuttavat ohjatun terveysliikunnan tarpeeseen?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Vuonna 2007 Kajaanin Kuntokeskus näki tarpeekseen selvittää Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita. Tutkimukseen täytyi tehdä kysely (liite 1), jolla kartoitettaisiin Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita. Kajaanin Kuntokeskuksella haluttiin selvittää, onko Kajaanissa toimivilla yrityksillä tarvetta terveysliikunnalle. Samalla kartoitan millaiselle markkina-alueelle Kajaanissa on mahdollisuuksia. Tutkimuspyynnön sain itselleni harjoittelussa, jolloin tutkimukselle ilmeni tarvetta. Tutkimus alkoi syksyllä 2007 ja jatkui syksyyn 2008.

Kohdejoukko ja aineiston hankinta

Auran ja Sahin (2006, 34) mukaan säännöllisesti työpaikan järjestämiin liikuntatoimintoihin osallistuvat henkilöt työskentelevät pienemmissä työyhteisöissä. Myös yksityisellä palvelusektorilla osallistutaan säännöllisesti enemmän työpaikan tukemaan liikuntaan, kuin teollisuudessa tai julkisella työsektorilla. Opinnäytetyöni perusjoukoksi valikoituivat vuoden 2008 Inoa-yritysrekisterin Kajaanissa toimivat yritykset, joissa oli Suomen asiakastieto Osakeyhtiön yritystähdet merkintä luottokelpoisuudeltaan vahvojen yritysten kohdalla. Otosjoukkoa rajattiin yritysten sähköpostiosoitteella niin, että otosjoukkoon hyväksytyillä yrityksillä tuli olla yhteys sähköpostiin. Poissuljettuina yrityksinä olivat toiminimiyritykset, joissa työskenteli ainoastaan itse yrittäjä. Otosjoukoksi saatiin 92 luottokelpoisuudeltaan vahvoja yrityksiä.

Suomen Kuntoliikuntaliiton vuoden 2007 barometrin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 12) mukaan päätökset yrityksissä tehdään korkeimmalla mahdollisella tasolla. Päätökset työpaikkaliikunnan resursseista tekee 68 prosentissa työyhteisöissä ylin johto, ja 28 prosentissa yrityksissä työpaikkaliikunnasta päättää henkilöstöhallinto. Tämä siksi, että kyseessä voi olla yritykselle euromääräisesti isosta kuluerästä, joka kohdentuu suureen joukkoon ihmisiä. Kysely haluttiin osoittaa yrityksissä yritysten johtajille tai työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille. Kysely muokattiin sähköiseen muotoon. Sähköisen kyselyn lähettäminen sähköpostiin loi paremmat mahdollisuudet tavoittaa yritysjohtajia, kuin tavallinen kirjeitse lähetetty kysely, koska johtajien oletettiin olevan kiireisiä ja vaikeasti tavoitettavia.

Kysely suoritettiin 17.3–6.5.2008 välisenä aikana. Otosjoukon 92 yrityksestä kyselyyn vastasi 47 yritystä eli 51 prosenttia yritysten johtajista tai työhyvinvoinnista vastaavista henkilöistä, jolle kysely oli suunnattu saatteella (liite1). Tutkimusta tehtäessä on otettava huomioon kohderyhmälle annettavan tiedon määrä tutkimuksesta, ja siitä, millaisiin tarkoituksiin tutkimusta on tarkoitus käyttää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 25–28; Heikkilä 2005, 61). Saatteessa mainittiin kyselyn tarkoitus, ja kenelle kysely oli suunnattu sekä miten vastauksia käsitellään. Lisäksi vastaajilla oli myös mahdollisuus osallistua arvontaan, jossa oli mahdollisuus voittaa yöpyminen kahdelle hengelle Rokuan Kuntokeskuksessa täysihoidolla. Arvonta suoritettiin vastanneiden kesken syksyllä 2008. Kyselyyn vastaajille pyrin luomaan luotettavuutta ja näkyvyyttä Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kajaanin Kuntokeskuksen logolla, jotka näkyivät kyselyn ensimmäisellä sivulla.

Mittari

Kyselyni kokosin erilaisista kysymystyypeistä. Niitä olivat muun muassa strukturoidut kysymykset, jotka ovat tarkoituksen mukaisia silloin, kun mahdolliset, selvästi rajatut vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja kun niitä on rajoitetusti. Tällä ehkäistään vastaajien virheitä ja helpotetaan tuloksien analysointia. Sekamuotoisissa kysymyksissä vastaajalle annetaan erilaisia vaihtoehtoja valmiiksi, mutta myös tilaa johon vastaaja voi itse kirjoittaa vastauksensa, mikäli annetuissa vastauksissa ei ole sopivaa vaihtoehtoa. Avoimissa kysymyksissä vastaaja itse kirjoittaa vastauksensa. (Heikkilä 2005, 48–58.) Sekamuotoisia kysymyksiä käytin silloin, kun en voinut ennalta arvata kaikkia vastausvaihtoehtoja. Joidenkin kysymysten vastauksia täydensivät avoimet kysymykset, joihin vastaajat pystyivät erittelemään vastauksiaan omin sanoin. Opinnäytetyöni kannalta tärkeitä kysymyksiä painotettiin pakottajalla, joka pakotti vastaajan vastaamaan kysymykseen. Käytännössä pakottaja tarkoittaa sitä, ettei vastaaja pääse etenemään kyselyssä eteenpäin, ennen kuin on vastannut pakotettuun kysymykseen. Pakottajalla pois suljetaan tyhjien vastauksien tuomia analysointivirheitä sähköisissä kyselyissä.

Kyselyn luomiseen käytin apuna vuonna 2008 julkaistua Suomen Kuntoliikuntaliiton tekemää vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometriä, jossa kysymyksiä on suoritettu koko Suomen yrityksille. Barometristä apuna käytin kysymyksiin liittyviä vastausvaihtoehtoja kuten liikuntapalveluja, liikuntamuotoja, liikunnan tukemisen muotoja sekä liikunnan tukemiseen liittyviä syitä. Kyselyssäni olen myös käyttänyt barometrin kysymyksiä suuntaa antavina, muokaten

niitä kohdejoukolleni sopiviksi. (Aura, Savola & Pehkonen 2008.) Kyselyä luotaessa täytyi ottaa huomioon joukon heterogeenisyys. Joukko jaettiin neljään vastaajaluokkaan, joille sähköiset polut olivat erilaisia. Vastaajat luokiteltiin niihin yrityksiin, jotka tukevat työntekijöidensä liikuntaa, eivät tue, eivät tue tällä hetkellä ja eivät osaa sanoa, tukevatko he työntekijöidensä liikuntaa. Näin kysymykset pystyttiin muotoilemaan vastaajille sopiviksi ja näin vähennettiin kysymyksistä aiheutuvia väärinkäsityksiä. Ennen sähköisen kyselyn lähettämistä testiryhmälle, testasin kyselyn ymmärrettävyyttä Kajaanin Kuntokeskuksen työntekijöillä. Kyselyn laadintaa harjoittelin myös ollessani hallinnon harjoittelussa Kainuun Liikunnalla syksyllä 2007. Hallinnon harjoittelussani tein kaksi erilaista sähköistä kyselyä.

Reliabiliteetti on kykyä antaa tarkkoja tuloksia, jota määräävät satunnaiset mittausvirheet kuten tutkija, mittari, tutkittava, tilanne ja aineiston käsittely. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa, ei sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymisiä ja väärinkäsityksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213.) Kyselylomakkeen esitestauksen suoritin kuudella kainuulaisella yrityksellä. Esitestauksen tarkoituksena oli testata kyselylomakkeen ymmärrettävyyttä ja selkeyttä sekä toimivuutta sähköisessä muodossa, ja näin parantaa tutkimuksen reliabiliteettia (Heikkilä 2005, 61). Testiryhmällä oli mahdollisuus ottaa yhteyttä ja antaa palautetta puhelimitse tai sähköpostilla. Testiryhmästä yksi antoi palautetta toimialavaihtoehdoista. Esitestauksen jälkeen selvensin kysymysten äidinkielellistä muotoa sekä lisäsin toimialavaihtoehtoja. Sähköinen kysely ja siihen liittyvät polut toimivat moitteettomasti testaustilanteessa.

Kyselyn avaamisen ja sulkemisen välillä kyselyä karhuttiin kolme kertaa sähköisesti. Kyselyn vastauksien saamiseksi suoritin myös Kajaanin Kuntokeskukselta puhelinkarhuamiset niihin yrityksiin, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Henkilökohtainen yhteydenotto vastaajaan antoi vastauksia kyselyyn huomattavasti enemmän, kuin pelkkä sähköinen kysely. Puhelin karhuamiset suoritin noin viikko ennen kyselyn sulkemista. Puhelinnumerot sain Inoa-yritysrekisteristä.

Tilastolliset menetelmät

Validiteetti on tutkimustulosten pätevyys ja tarkkuus, missä tehdyt johtopäätökset vastaavat todellisuutta, josta ne on saatu sekä mittarin kykyä mitata juuri sitä ominaisuutta tai asiaa, mitä on tarkoitus mitata. Validiteettiin vaikuttavat systemaattiset mittausvirheet, joista syy voi

olla tutkija, mittari tai mittaustilanne. Tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä, jota kutsutaan triangulaatioksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213–215.) Opinnäytetyössäni käytin SPSS-tilastollista analysointiohjelmaa. Analysoin tuloksia SPSS-ohjelman avulla tehdyillä frekvenseilla ja ristiintaulukoinneilla. Riippuvuuksia olen analysoinut Pearsonin korrelaatiokertoimella niiltä osin, kun se on ollut tutkimuksessani mahdollista (Heikkilä 2005, 206–212; Yli-Luoma 2000, 27–29, 57–60.) Myös erilaiset kuviot ja kaaviot auttavat selventämään tuloksien eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Kyselyn avoimet kysymykset analysoin sisällönanalyysillä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 109–116). Validiteettia olen parantanut tutkimuksessani käyttämällä aineistonkeruu menetelmässäni Suomen kuntoliikuntaliiton tekemää vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometriä (Aura, Savola & Pehkonen 2008). Inhimilliset analysointivirheet olen pyrkinyt minimoimaan toimimalla täsmällisesti ja johdonmukaisesti tarkkuutta lukuun ottamatta.

Opinnäytetyössäni eivät käy ilmi yksittäisen yrityksen vastaukset, vaan vertaan osittain oman kyselyni tuloksia vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometriin. Tuloksista kokoan kattavan yhteenvedon, jonka Kajaanin Kuntokeskus saa käyttöönsä. Niiden yritysten antamat vastaukset, jotka eivät halua heihin otettavan yhteyttä, hävitetään opinnäytetyöprojektin päätyttyä.

7 TULOKSET

Kyselyyn vastasi yhteensä 47 yritysten työhyvinvoinnista päättäviä henkilöitä, joista 26 % oli naisia ja 75 % miehiä. Vastaajista (n=47) toimitusjohtajia oli 34 %, toimialakohtaisia päälliköitä oli 30 %, johtajia 9 %, vastaavan työntekijän tehtävissä työskenteli 4 %, yrittäjiä oli 4 % ja muita 19 %. Vastaajan virka-asemaa kysyttäessä yksikään vastaajista ei maininnut työskentelevänsä liikunta- tai työhyvinvointivastaavan roolissa. Kysely oli osoitettu yrityksen työpaikkaliikunnasta tai työhyvinvoinnista vastaaville henkilöille (liite 1). Kyselyyn vastanneiden asemista voidaan todeta olevan yhtäläisyyksiä vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometrin tuloksiin, jossa ylin johto 68 % ja henkilöstöhallinto 28 % yrityksissä vastaa päätöksistä henkilökunnan liikuntaharrastusten resursseista.

Kyselyyn vastanneiden (n=47) ikäjakauma oli 28–61-vuotta. Vastanneista alle 39-vuotiaita oli 15 % ja 40–48-vuotiaita 40 %. Ikäryhmässä 49–56-vuotiaita oli 30 %. Ikäryhmässä 57–61-vuotta vastaajia oli 11 %.

Kyselyyn vastanneista (n=47) 21 % vastasi toimialakseen kaupallinen työ/ kaupat ja erikoisliikkeet, 19 % työskenteli hallinto-, toimisto-, tietotekniikka sekä IT-alalla ja 15 % oli rakennus- ja kaivosalalla. Ajoneuvot ja liikenne alalla työskenteli 4 %, kuljetus, huolinta ja logistiikka alalla 4 % sekä media alalla 4 %. Vaatetus, kone, puu, sähkö ja maalausteollisuus alalla vastaajia oli myös 4%. Vastanneista yksi oli ympäristö ja energia työssä sekä yksi työskenteli muualla teollisuudessa ja varastoalalla. Kyselyyn vastanneista 23 % teki muuta työtä (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Muita töitä tekevien toimialat

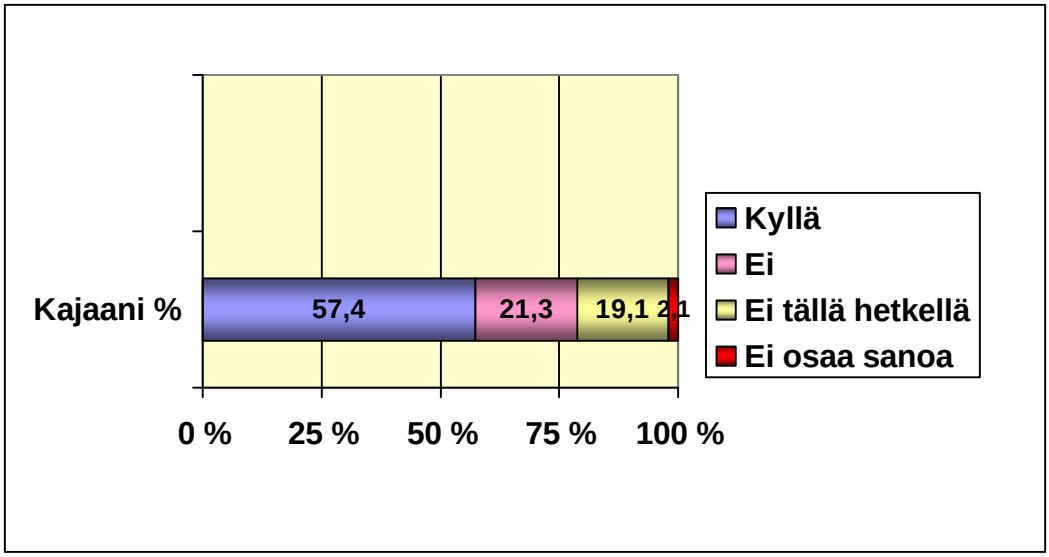
	Vastaajia	%
Energia	1	2,1
Huoltamo/ liikennemyymälä	1	2,1
Kiinteistönhuolto	1	2,1
Koneistamo , metalliteollisuus	1	2,1
Metalliteollisuus (Konepaja)	1	2,1
Paperi-ja selluteollisuuden mittalaitteiden valmistus jne.	1	2,1
Puusepänteollisuus	1	2,1
Suunnitteluala	1	2,1
Sähkö- ja televerkkojen rakentaminen ja kunnossapito	1	2,1
Teknologiateollisuus	1	2,1
Teollisuusautomaatio	1	2,1
YHTEENSÄ	47	100,0

Kyselyyn vastanneiden (n=47) yritysten työntekijöidenmäärä vaihteli 1-1100. Vastaajista 1-5 hengen yrityksiä oli 21 %, 6-10 hengen yrityksiä oli 28 % ja 11–20 henkilön yrityksiä oli 9 %. Yrityksiä, joissa oli työntekijöitä 21–30, oli 11 %. 31–40 hengen yrityksiä oli 5 %, kuin myös 41–50 hengen yrityksiä, ja 51–100 hengen yrityksiä. Yrityksiä, joissa työskenteli yli 101 työntekijää, oli yhteensä 13 %.

7.1 Työntekijöiden liikunnan tukeminen

Kyselyssä haluttiin selvittää, miten Kajaanissa toimivat yritykset tukevat työntekijöidensä liikuntaa (kuvio 2). Työpaikkaliikunnan tukemista selvitin kysymyksellä 9. *Tukeeko yrityksenne työntekijöiden liikuntaa työ/vapaa-ajalla (esim. rahallisesti, liikuntaseteleillä, vuokraamalla liikuntatiloja, ostamalla terveysliikuntapalveluja yms.)?* Yrityksistä (n=47) 57 % vastasi tukevansa työntekijöidensä liikuntaa työ/vapaa-ajalla. Yrityksistä 21 % ei tue työntekijöidensä liikuntaa lainkaan.

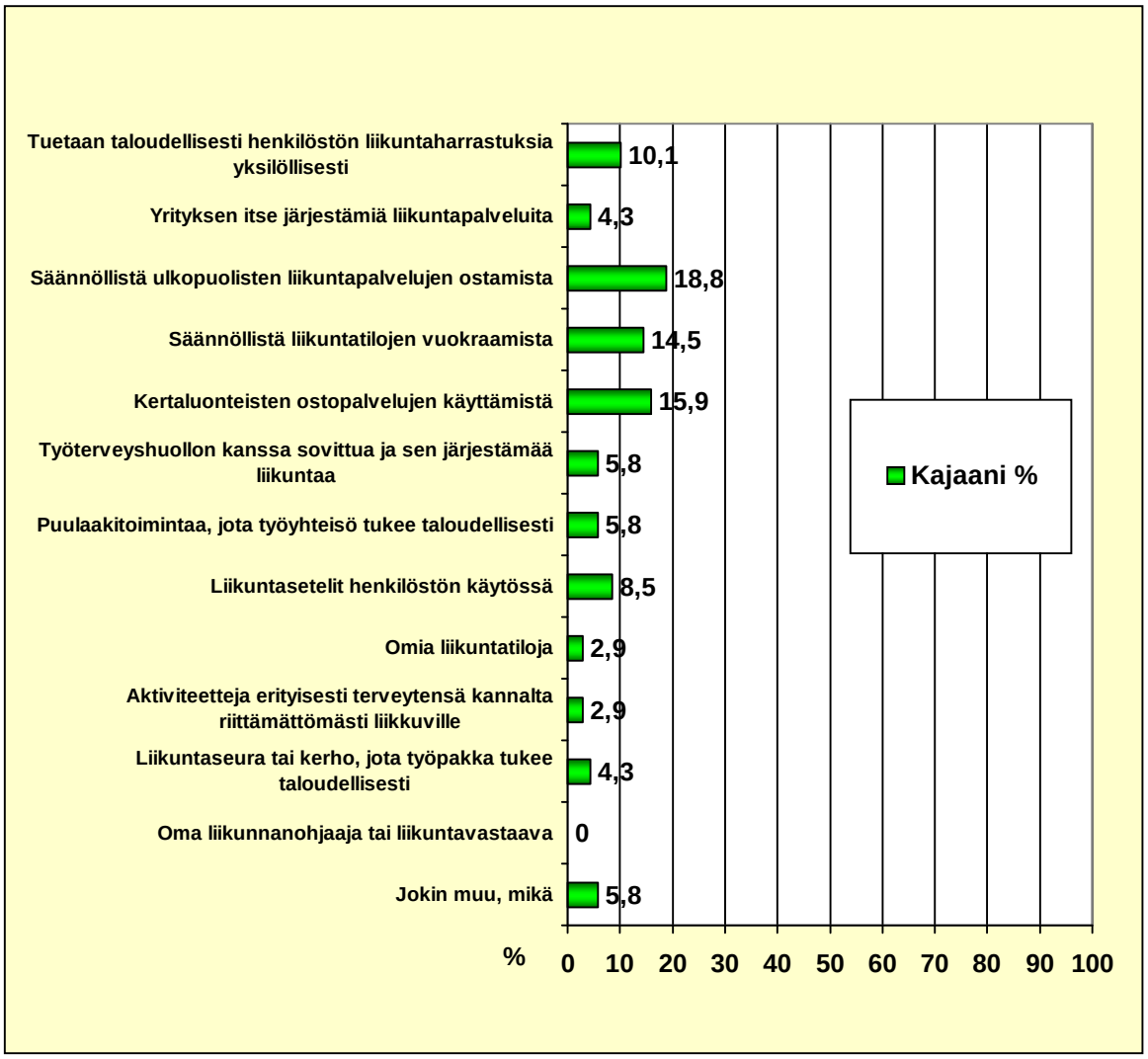
19 % ei tue työntekijöidensä liikuntaharrastusta tällä hetkellä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, tuetaanko heidän yrityksessään työntekijöiden liikuntaa.



KUVIO 2. Työpaikkaliikunnan tukeminen Kajaanissa toimivilla yrityksillä (n=47)

Yritysten käyttämät työpaikkaliikunnan tukimuodot

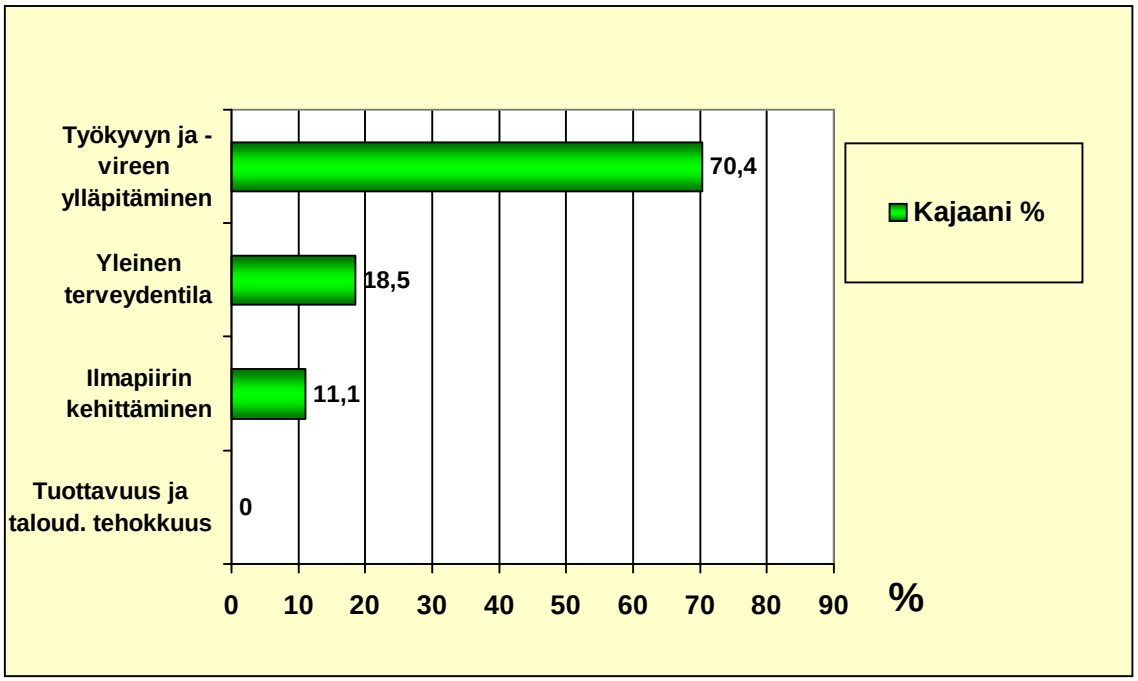
Yritysten työpaikkaliikunnan tukemisen muotoja (kuvio 3) selvitin kysymyksellä *13. Valitse tapa, jolla yrityksenne tukee työntekijöidenne liikuntaa.* Vastaajilla oli mahdollisuus valita useita eri tukimuotoja. Kysymykseen vastasivat ainoastaan ne yritykset (n=27), jotka tukevat työntekijöidensä liikuntaa. Eniten yritykset käyttävät säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalvelujen ostamista 19 %. Toiseksi eniten suositaan kertaluonteisten ostopalvelujen käyttämistä 16 %. Kolmanneksi eniten 15 % yrityksistä vuokraa säännöllisesti liikuntatiloja. Neljäntenä esiin nousee tukimuoto, jossa tuetaan taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia yksilöllisesti 10 %. Liikuntaseteleitä käyttää 9 % yrityksistä. Vastaajista 6 % käytti muita tukimuotoja, joita olivat yrityksen oma kuntosali, säännöllinen hieronta sekä uimahallin liput ja hiihtokeskuksessa sijaitseva vapaa-ajan asunto.



KUVIO 3. Tavat, joilla yritykset tukevat työntekijöidensä liikuntaa (n=27)

Työntekijöiden liikuntaharrastusten tukemisen syyt

Syitä liikunnan tukemiseen (kuvio 4) työpaikoilla selvitin kysymyksellä *14. Miksi työpaikallanne tuetaan henkilökunnan liikuntaharrastusta, mikä on tärkein peruste?* Liikuntaa tukevista (n=27) vastaajista 70 % piti tärkeimpänä perusteena liikunnan tukemiselle työkyvyn ja -vireen ylläpitämisen. 19 % valitsi tärkeimmäksi tukemisperusteeksi yleisen terveyden tilan ja 11 % tuki henkilökunnan liikuntaharrastusta kehittääkseen ilmapiiriä. Yksikään vastaajista ei tue työntekijöidensä liikuntaa tärkeimpänä perusteena tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus.



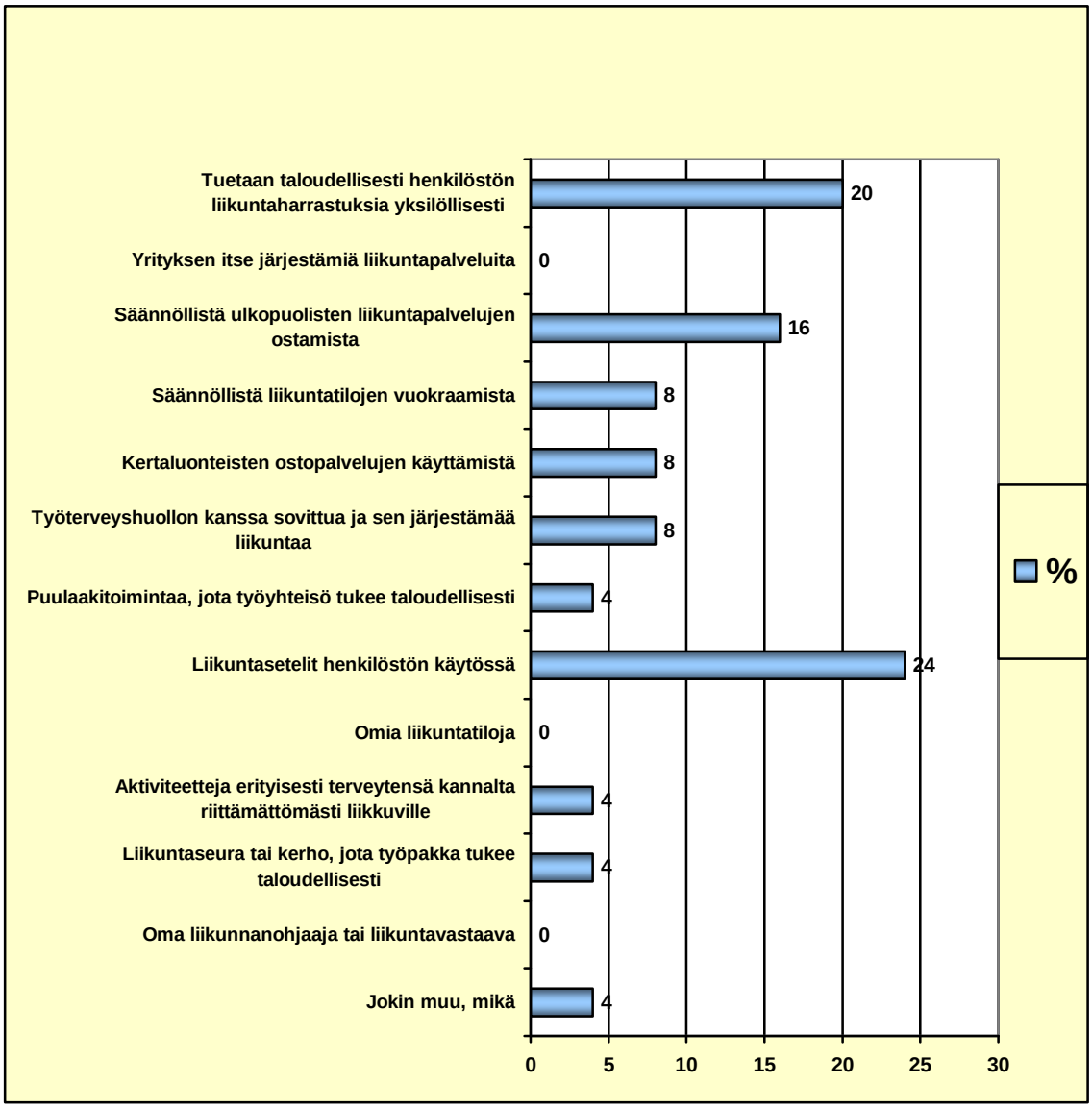
KUVIO 4. Tärkein peruste työpaikkaliikunnan tukemiselle Kajaanissa toimivilla yrityksillä (n=27)

Syitä työntekijöiden liikuntaharrastuksen tukemattomuudelle

Yrityksistä 21 % ei tue työntekijöidensä liikuntaa ja 19 % ei tue työntekijöidensä liikuntaa tällä hetkellä. Edellä mainituilta (n=19) vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, miksi he eivät tue työntekijöidensä liikuntaa. Vastaajista 63 % vastasi avoimeen kysymykseen. Kahdessa kohderyhmän yrityksessä työntekijöillä ei ole ollut halukkuutta liikuntaan, kun asiaa oli heiltä kysytty. Kahdessa vastauksista oli vireillä tyky-projekti, jossa asiaa käsiteltiin parasta aikaa. Muita syitä olivat liikuntakulujen saanti pois verotuksessa, ja ettei liikunta asiaa oltu mietitty aiemmin. *"Ei ole keksitty sopivaa keinoa tukea työntekijöiden liikuntaa."* Myös yrityksen pieni koko nousi syyksi yhdessä yrityksessä.

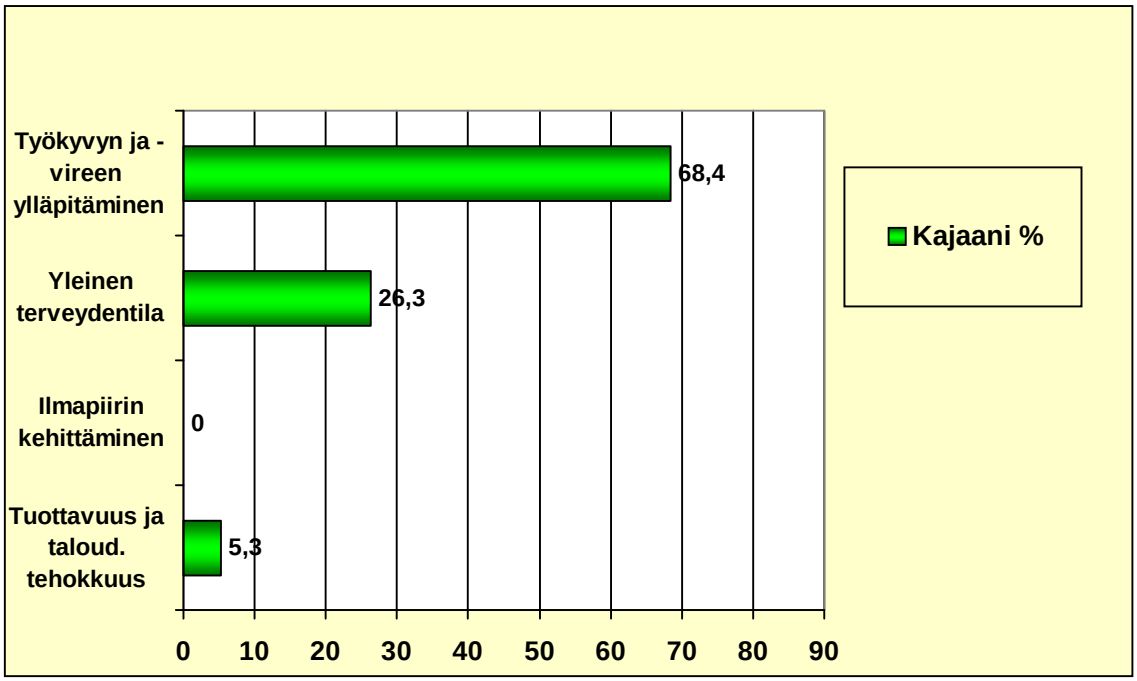
Miten ja miksi liikuntaa tukemattomat yritykset tukisivat työntekijöiden liikuntaa, jos se olisi mahdollista

Selvitin liikuntaa tukemattomien yritysten terveysliikuntatarpeita epäsuorasti kysymyksellä *11. Jos yrityksenne ei tue liikuntaa, valitse miten tukisitte työntekijöidenne liikuntaa, jos teillä olisi siihen mahdollisuus?* Tällä kysymyksellä kartoitin vastaajan halukkuutta käyttää tukimuotoja ilman tukemattomuuteen liittyvää syytä (kuvio 5). Vastaajilla (n=19) oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja. Valintoja tehtiin yhteensä 25. Suosituimmaksi tuettavaksi tukimuodoksi nousivat liikuntasetelit henkilöstön käytössä 24 % ja tuetaan taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastusta yksilöllisesti 20 %. Kolmanneksi eniten haluttaisiin tukea säännöllistä liikuntapalvelujen ostamista 16 %.



KUVIO 5. Liikuntaa tukemattomien yritysten (n=19) valitsemat tukimuodot, jos heillä olisi mahdollisuus tukea työntekijöidensä liikuntaa.

Syitä, miksi liikuntaa tukemattomat yritykset (n=19) tukisivat työntekijöidensä liikuntaa (kuvio 6) selvitin kysymyksellä *12. Miksi tukisitte henkilökunnan liikuntaharrastusta, valitse mielestänne tärkein peruste?* Kysymykseen vastasivat kaikki liikuntaa tukemattomat yritykset. Vastaajista 68 % piti tärkeimpänä perusteena työkyvyn ja vireen ylläpitämistä. Yleistä terveydentilaa piti tärkeimpänä 26 %, kun taas yksi valitsi tärkeimmäksi perusteeksi tuottavuuden ja taloudellisen tehokkuuden. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa en osaa sanoa.

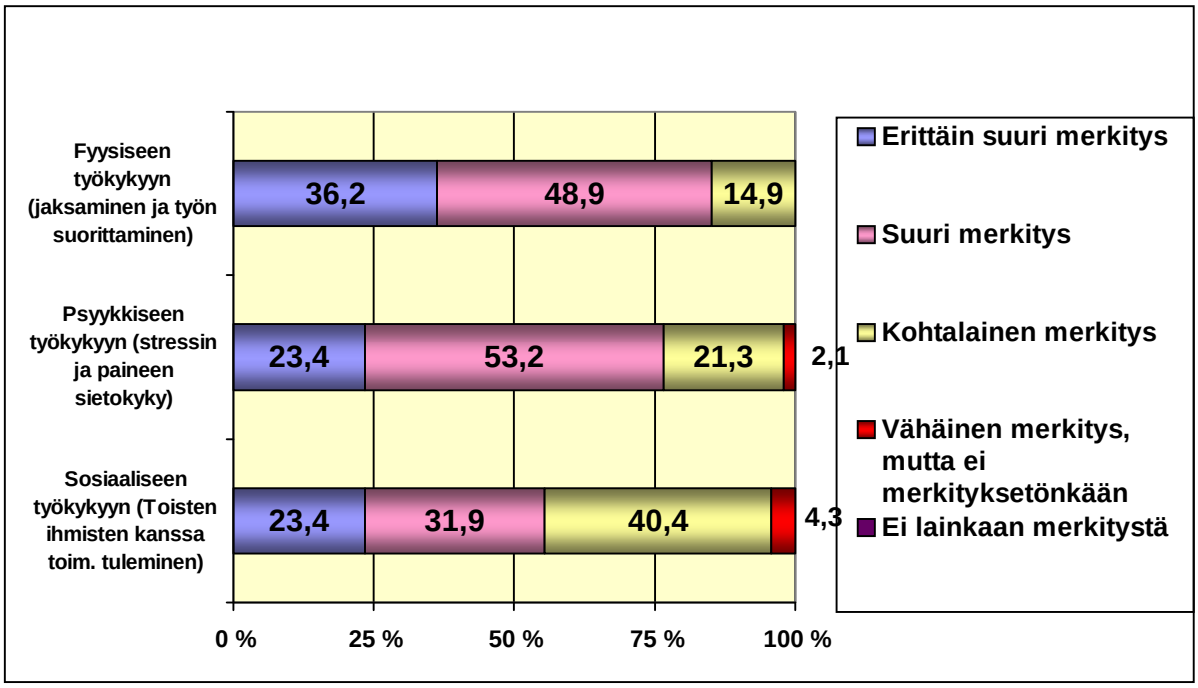


KUVIO 6. Terveysliikuntaa tukemattomien yritysten (n=19) syyt tukemiselle, jos he tukisivat työntekijöidensä liikuntaa.

Terveysliikunnan merkitys työntekijän työkykyyn vaikuttavana tekijänä

Kaikkien vastaajien (n=47) mielipidettä terveysliikunnan merkityksestä työntekijöiden työkykyyn (kuvio 7) tiedusteltiin kysymyksellä *15. Arvioi terveysliikunnan merkitystä työntekijöiden työkykyyn (työkyky=työntekijä suoriutuu yli tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista)?* Terveysliikunnan merkitystä fyysiseen työkykyyn (jaksaminen ja työn suorittaminen) piti erittäin suurena 36 % vastaajista. Merkitystä suurena piti 49 % ja kohtalaisena 15 %. Arvioitaessa terveysliikunnan merkitystä psyykkiseen työkykyyn (stressin ja paineensietokyky) erittäin suurena merkityksenä piti 23 % vastaajista. Suurena merkityksenä piti 53 % ja kohtalaisena merkityksenä piti 21 % vastaajista. Yksi piti merkitystä vähäisenä.

Terveysliikunnan merkitystä työntekijän sosiaaliseen työkykyyn, (toisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen) arvioitiin seuraavalla tavalla. Erittäin suuri merkitys 23 %, suuri merkitys 32 %, kohtalainen merkitys 40 % ja vähäinen merkitys, mutta ei merkityksetönkään 4 %.



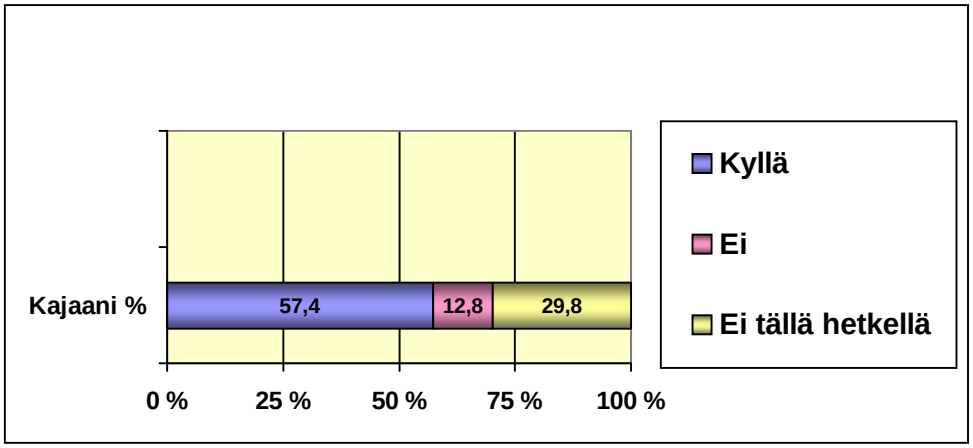
KUVIO 7. Terveysliikunnan merkitys fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn (n=47).

Vastaajien mielestä tärkeimpiä terveysliikuntamuotoja selvitin kysymyksellä *16. Valitse mielestänne kolme tärkeintä seuraavista terveysliikuntamuodoista, joista on eniten hyötyä työntekijän työkykyyn. (työkyky=työntekijä suoriutuu yli tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista)* Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä 22, joista erilaisia terveysliikuntamuotoja oli 20. Valintoja tuli yhteensä 135. Tärkeimmäksi terveysliikuntamuodoksi muodostui kävely 29 %. Toiseksi eniten valintoja sai sauvakävely 28 % ja kolmanneksi tärkeäksi koettiin hölkkä 27 %.

7.2 Terveysliikuntatarpeet Kajaanissa toimivilla yrityksillä

Kuinka moni yrityksistä kokee tarvetta terveysliikunnalle

Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeita (kuvio 8) selvitin kysymyksellä *17. Onko yrityksessänne tarvetta terveysliikunnalle (esim. palvelut; ohjattu liikuntaryhmä työyhteisölle, virkistyspäivät, tilojen vuokraus, tapahtumat, lajit; kuntojumpat, kuntosali, sulkapallo, yms.)* Vastaajista (n=47) kaikki vastasivat kysymykseen. Kyllä vastauksia oli 57 % ja ei 13 %. Ei tällä hetkellä vastauksia oli 30 %.



KUVIO 8. Kajaanissa toimivien yritysten tarve terveysliikunnalle (n=47)

Syyt terveysliikunnan tarvitsemattomuudelle

Syitä terveysliikunnan tarvitsemattomuuteen selvitin avoimella kysymyksellä *18. Jos yrityksellänne ei ole tarvetta terveysliikunnalle, miksi?* Syitä kysyttiin niiltä yrityksiltä (n=20), jotka eivät kokeneet tarvetta terveysliikunnalle. Avoimeen kysymykseen vastasi 50 % vastaajista. Syitä olivat muun muassa nuori työyhteisö, joka liikkui itsenäisesti, yrityksellä oli käytössään jo terveysliikuntaa sekä yrityksen toiminnan sijoittuminen laajalle alueelle. Yhtä vastaajista kiinnostaisi vain viikonloppuisin tapahtuvat kuntoilulomapaketit. *"Tämän hetkistä tarvetta ei ole, koska työntekijät liikkuvat työnantajan liikuttamatta. Kaikki ovat aktiivisia hyötyliikkujia ja jokaisella on oma liikuntaharrastus avantouinti, jumppa, vesibaila ynnä muut sellaiset. Olen itse harrastanut liikuntaa innokkaasti koko elämäni ajan, joten rekrytoitaessa uusia työntekijöitä, kysyn aina liikuntaharrastuksista.*

Työnantaja ei voi pakottaa työntekijöitään liikkumaan, mutta voi kannustaa omalla esimerkillään, positiivisella asenteella liikuntaa kohtaan ja antamalla mahdollisuuden vapaaehtoiseen liikuntaan."

Terveysliikuntapalveluiden tarve

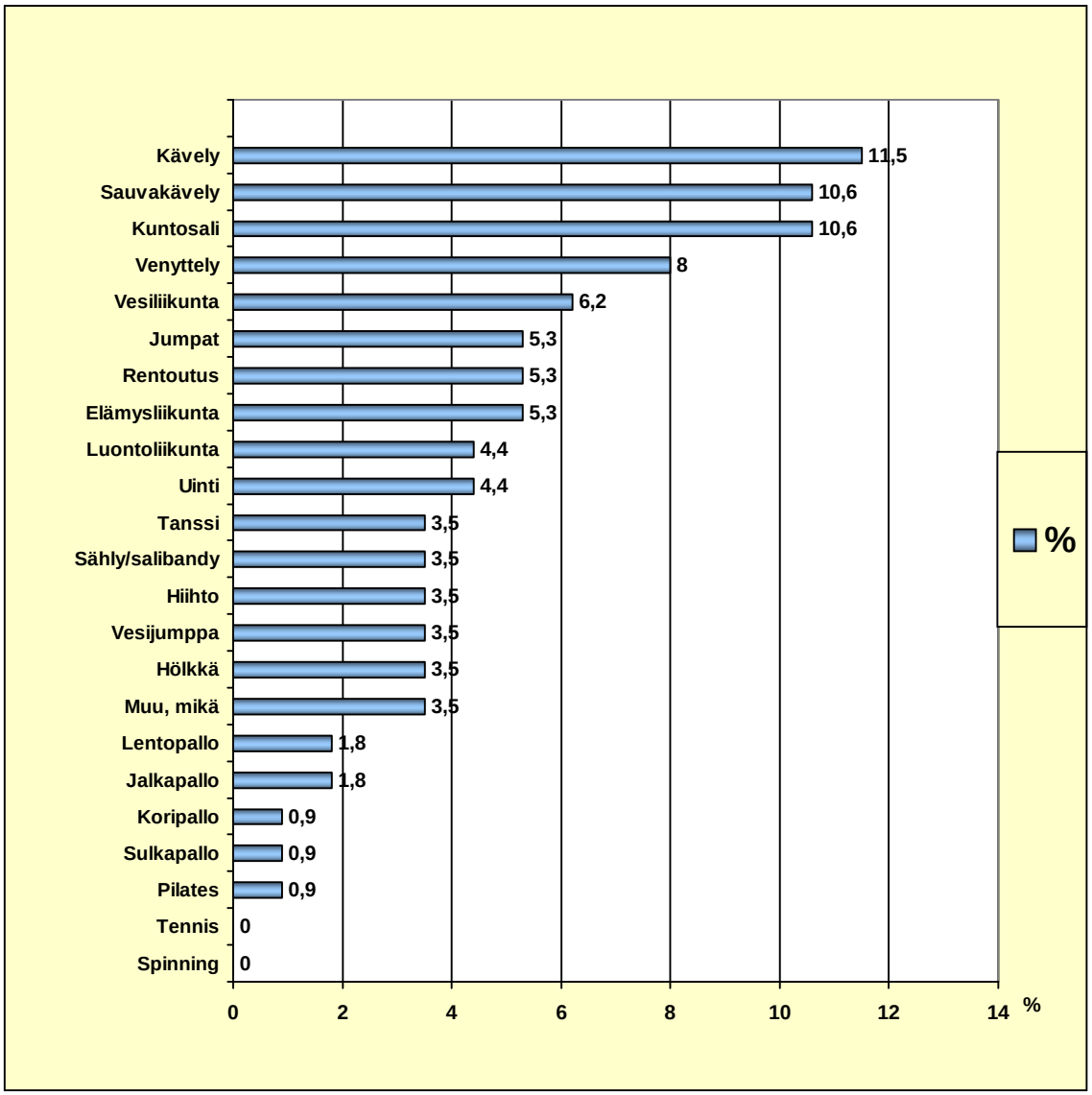
Terveysliikunnalle tarvetta kokevilta yrityksiltä (n=27) selvitin tarkemmin terveysliikuntapalveluiden tarvetta (taulukko 2) kysymyksellä *19 Millaisille terveysliikuntapalveluille yrityksessänne on tarvetta?* Vastaajilla oli mahdollisuus valita useita eri vaihtoehtoja. Eniten terveysliikuntapalveluista tarvetta koettiin tapahtumille; liikuntapäivät ja kuntotapahtumat 29 %. Toiseksi eniten tarvetta on virkistymispäiville 22 % ja kolmanneksi eniten tarvitaan liikuntaan motivoivaa toimintaa 18 %.

TAULUKKO 2. Tarvetta terveysliikunnalle kokevien yritysten tarpeet terveysliikuntapalveluille (n=27)

	Valintoja	Prosentti
Tilojen vuokraus	5	7,4%
Ohjattu liikuntaryhmä työyhteisölle	8	11,8%
Yhteistyö liikunta-alan yrityksen kanssa (yksilölle sovittu tuki palvelusta)	8	11,8%
Virkistyspäivät	15	22,1%
Tapahtumat (liikuntapäivät, kuntotapahtumat)	20	29,4%
Liikuntaan motivoivaa toimintaa (kurssit, luennot)	12	17,6%
Yhteensä	68	100,0%

Terveysliikuntamuotojen tarve

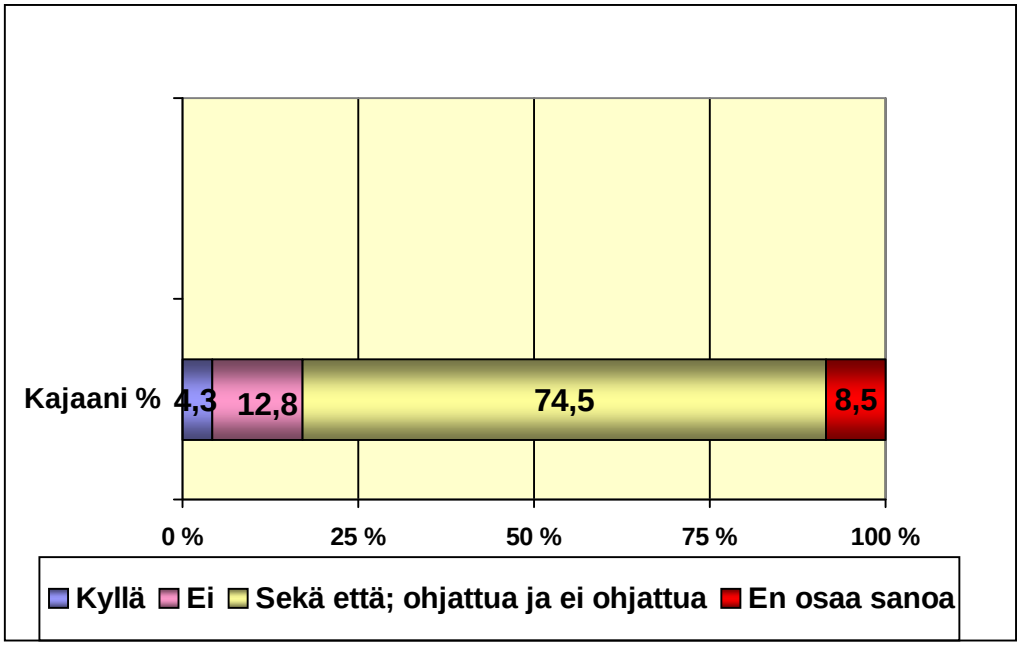
Terveysliikuntamuotojen tarvetta (kuvio 9) selvitin kysymyksellä *20. Millaisille terveysliikuntamuodoille yrityksessänne olisi tarvetta?* Terveysliikunnalle tarvetta kokevilla vastaajilla (n=27) oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja 24 vaihtoehdon välillä. Vastauksia saatiin yhteensä 113, joista eniten tarvetta koettiin kävelylle 12 %. Sauvakävelylle ja kuntosalitoiminnalle on tarvetta toiseksi eniten 11 % molemmille. Kolmanneksi eniten tarvetta on venyttelylle 8 %. Vastaajista 4 % valitsi muun terveysliikuntamuodon. Niitä olivat kuntoluistelu, keilailu, ohjattu kuntoliikunta ja terveysluennot sekä vähänliikkuville tarkoitettu ryhmätoiminta, jossa kokeiltaisiin erilaisia liikuntamuotoja.



KUVIO 9. Yritysten tarpeet terveysliikuntamuodoille (n=27)

Yritysten tarve ohjatulle terveysliikunnalle

Vastaajilta kysyttiin kysymyksellä *21. Tulisiko työyhteisölle tarkoitetun terveysliikunnan olla ohjattua* (kuvio 10)*?* Kysymys esitettiin kaikille kyselyn vastaajista (n=47). Vastaajista kaikki 47 vastasivat kysymykseen. Tällä kysymyksellä halusin selvittää ohjaajan tarpeellisuutta osana terveysliikuntaa. Vastaajista kyllä vastasi 4 % ja ei 13 %. Sekä että; ohjattua ja ohjaamatonta, vastasi 75 % vastaajista. Vastaajista 9 % ei osannut sanoa tulisiko työyhteisölle tarkoitetun terveysliikunnan olla ohjattua.



KUVIO 10. Tulisiko työyhteisölle suunnatun terveysliikunnan olla ohjattua (n=47)

Ohjatun terveysliikunnan tarpeita selvitin kysymyksellä *22. Onko yrityksessänne tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle?* Vastaajista (n=47) 32 % vastasi kyllä ja ei 17 %. Vastaajista 51 % ei kokenut tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle tällä hetkellä.

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen halukkuutta selvitin kysymyksellä *23. Oletteko kiinnostuneita kehittämään työyhteisönne hyvinvointia yhteistyössä Kajaanin Kuntokeskuksen kanssa?* Vastaajista (n=47) kaikki vastasivat kysymykseen. Kyllä vastauksia oli 32 % ja en vastauksia 9 %. En tällä hetkellä, vastasi 60 %. Tuloksista voidaan todeta 32 % yrityksistä olevan halukkaita kehittämään työyhteisönsä hyvinvointia terveysliikunnalla.

Terveysliikunnan tukemisen ja tukemattomuuden vaikutus yrityksen terveysliikuntatarpeisiin

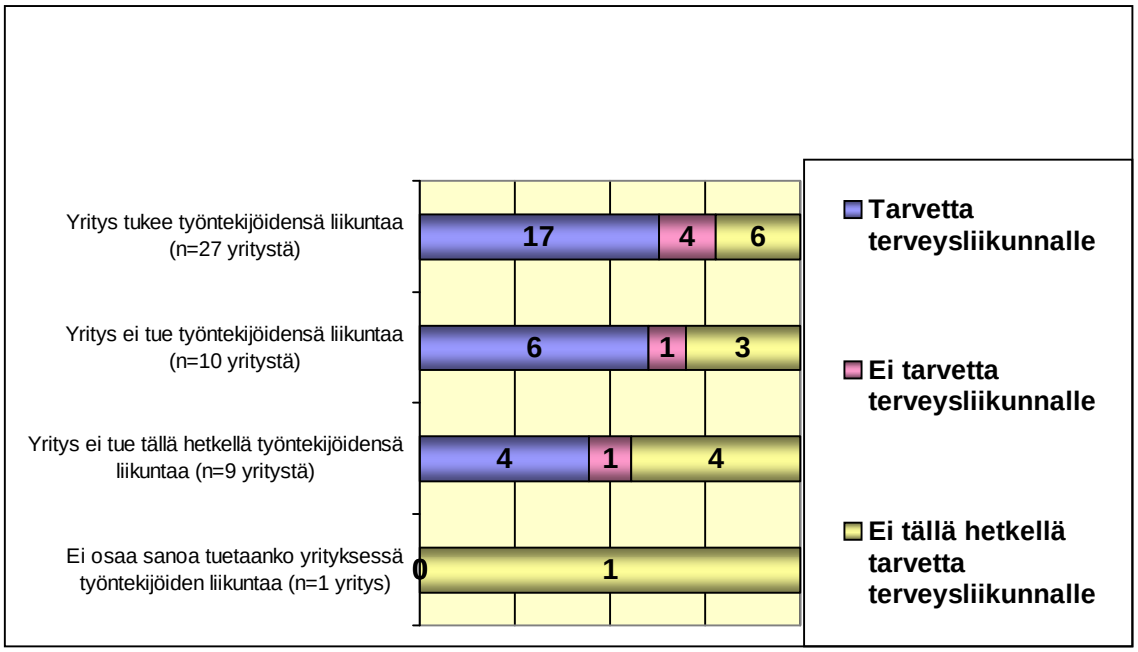
Tuloksien syvemmässä analysoinnissa tarkastelen muuttujien välisiä yhteyksiä SPSS:n ristiintaulukoinnilla. Näissä tuloksissa erotellaan kahden muuttujan välisiä yhteyksiä kysymysten vastauksiin. Muuttujia ovat muun muassa vastaajan sukupuoli, omat liikunnalliset taustat se-

kä yrityksen liikunnan tukemisen tilanne tällä hetkellä. (Heikkilä 2005, 210–211; Yliluoma 2000, 44–45.)

Tarkasteltaessa ristiintaulukoimalla (kuvio 11) kysymysten *9. tukeeko yrityksenne terveysliikuntaa työ/vapaa-ajalla vastauksia ja 17. onko yrityksellänne tarvetta terveysliikunnalle*, saadaan tietoon se, miten tukevien, tukemattomien ja ei tällä hetkellä tukevien yritysten (n=47) terveysliikuntatarpeet jakautuivat. 27:stä terveysliikuntaa tukevasta yrityksestä 17 on tarvetta terveysliikunnalle. Neljällä ei ole tarvetta lainkaan ja kuudella ei ole tarvetta terveysliikunnalle tällä hetkellä.

Kyselyyn vastanneista (n=47) yrityksistä 10 ei tue työntekijöidensä liikuntaa lainkaan. Näistä 10 yrityksestä kuudella on tarvetta terveysliikunnalle. Yhdellä ei ole tarvetta lainkaan ja kolmella ei ole tarvetta terveysliikunnalle tällä hetkellä.

Kyselyyn vastanneista (n=47) yrityksestä yhdeksän ei tällä hetkellä tue työntekijöidensä liikuntaa. Näistä yrityksistä neljällä on tarvetta terveysliikunnalle. Yhdellä ei ole tarvetta lainkaan ja neljällä ei ole tarvetta terveysliikunnalle tällä hetkellä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa tuetaanko heidän yrityksessään työntekijöiden liikuntaa ja tällä yrityksellä ei ollut tarvetta terveysliikunnalle.



KUVIO 11. Terveysliikuntatarpeiden jakautuminen liikuntaa tukevissa ja ei tukevissa yrityksissä (n=47)

Sukupuolten väliset erot yritysten terveysliikuntatarpeissa

Taulukossa 3 esitetään kyselyyn vastanneiden yritysten nais- ja miesvastaajien terveysliikuntatarpeiden jakautuminen. Tuloksista selviää, onko nais- ja miesvastaajien välillä ollut eroja yritysten terveysliikuntatarpeissa. Tuloksista selviää myös jakautuminen prosentteina.

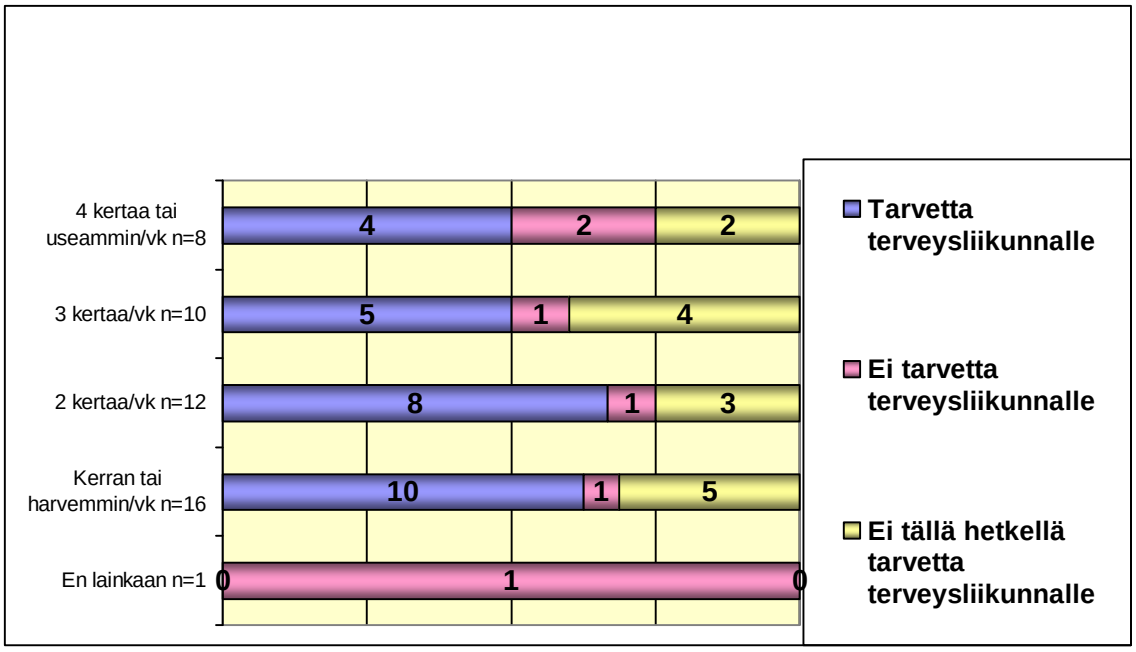
TAULUKKO 3. Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeiden jakautuminen nais- ja miesvastaajien välillä (n=47).

			TERVEYSLIIKUNTATARVE			
			kyllä	ei	ei tällä hetkellä	Yhteensä
4. Sukupuoli	nainen	Vastauksia	7	1	4	12
		%	58,3%	8,3%	33,3%	100,0%
	mies	Vastauksia	20	5	10	35
		%	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
YHTEENSÄ		Vastauksia	27	6	14	47
		%	57,4%	12,8%	29,8%	100,0%

Naisista 58 % vastasi kyllä, yrityksellä on tarvetta terveysliikunnalle. Ei tarvetta terveysliikunnalle, vastasi yksi naisista. Ei tällä hetkellä tarvetta terveysllikunnalle, vastasi 33 % naisista. Yritysten miesvastaajista (n=35) 57 % vastasi kyllä ja ei 14 %. Ei tällä hetkellä tarvetta terveysliikunnalle vastasi miehistä 29 %. Kysymysten välillä ei ole testattu onko riippuvuuksien ero todellinen, vai vain otannasta johtuvaa satunnaisvaihtelua. Syynä riippuvuuksien testaamattomuuteen on vastauksien vähäisyys, sekä miesvastaajien dominoiva määrä.

Vastaajan liikuntataustan vaikutukset yrityksen terveysliikuntatarpeisiin

Vastaajien (n=47) liikuntataustan vaikutusta yrityksen terveysliikuntatarpeisiin (kuvio 12), selvitin ristiintaulukoimalla kysymykset *7. Kuinka useasti viikossa itse harrastat vapaa-ajallasi säännöllistä kuntoliikuntaa (kova hikoilu ja hengästyminen, juoksu, kuntojumpat, kuntosali yms.), ja 17. onko yrityksellänne tarvetta terveysliikunnalle.* Kysyttäessä vastaajien säännöllisen kuntoliikunnan määrää vastaajista 17 % liikkui viikossa neljä kertaa tai useammin. Kolme kertaa viikossa liikkui 21 % ja kaksi kertaa viikossa 26 %. Kerran tai harvemmin viikossa säännöllistä kuntoliikuntaa harrasti 34 %. Yksi vastaajista ei harrastanut säännöllistä kuntoliikuntaa lainkaan.



KUVIO 12. Vastaajien viikoittaisen kuntoliikuntamäärän vaikutus yrityksen terveysliikunta-tarpeisiin (n=47)

Kaksi kertaa viikossa liikkuvista (n=12) 67 % vastasi yrityksellään olevan tarvetta terveysliikunnalle. Kerran tai harvemmin viikossa liikkuvista (n=16) vastaajista 63 % koki yrityksellään olevan tarvetta terveysliikunnalle. Vastaavasti neljä kertaa tai useammin (n=8) ja kolme kertaa viikossa (n=10) liikkuvista vastaajista molemmista tarvetta terveysliikunnalle koki 50 % yrityksistä.

Yrityksen terveysliikuntatarpeiden vaikutus ohjatun terveysliikunnan tarpeeseen

Ristiintaulukoimalla kysymykset *17. Onko yrityksellänne tarvetta terveysliikunnalle* ja *22. Onko yrityksessänne tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle* selvitin, miten yrityksen terveysliikuntatarpeet vaikuttavat ohjatun terveysliikunnan tarpeeseen (taulukko 4)?

TAULUKKO 4. Yrityksen terveysliikuntatarpeiden vaikutus ohjatun terveysliikunnan tarpeisiin (n=47)

			Ohjatun terveysliikunnan tarve			
			kyllä	**ei**	**ei tällä hetkellä**	**YHTEENSÄ**
Terveysliikunnan tarve						
	kyllä	Lukumäärä	15	1	11	27
		%	55,6%	3,7%	40,7%	100,0%
	ei	Lukumäärä	0	3	3	6
		%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	ei tällä hetkellä	Lukumäärä	0	4	10	14
		%	,0%	28,6%	71,4%	100,0%
YHTEENSÄ		Lukumäärä	15	8	24	N=47
		%	31,9%	17,0%	51,1%	100,0%

Tuloksista voidaan todeta niiden yritysten tarvitsevan ohjattua terveysliikuntaa, jotka kokivat myös tarvetta yleisesti terveysliikunnalle. Terveysliikunnalle tarvetta kokevista (n=27) yrityksistä 56 % koki tarvetta myös ohjatulle terveysliikunnalle. Huomioitavaa on myös se, että samasta ryhmästä 41 % ei kokenut tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle tällä hetkellä. Ne yritykset, jotka eivät kokeneet tarvetta terveysliikunnalle, eivät kokeneet tarvetta myöskään ohjatulle terveysliikunnalle.

Pearsonin korrelaatiokerroin ilmaisee muuttujien välisen tilastollisen riippuvuuden olemassaolon, voimakkuuden ja suunnan. Pearsonin kerroin r mittaa kahden muuttujan välistä lineaarista yhteyttä. Pearsonin korrelaatiokerroin r voi saada arvoja -1 ja +1 välillä. Mitä lähempänä arvo on nollaa, sitä vähemmän muuttujien välillä on riippuvuutta. (Heikkilä 2005, 203–204, 206.) Testasin kysymysten 17 ja 22 välistä riippuvuutta Pearsonin korrelaatiokertoimella. Pearsonin kerroin antoi arvoksi (r=0,442), mikä viittaa tilastollisesti merkitsevään riippuvuu-

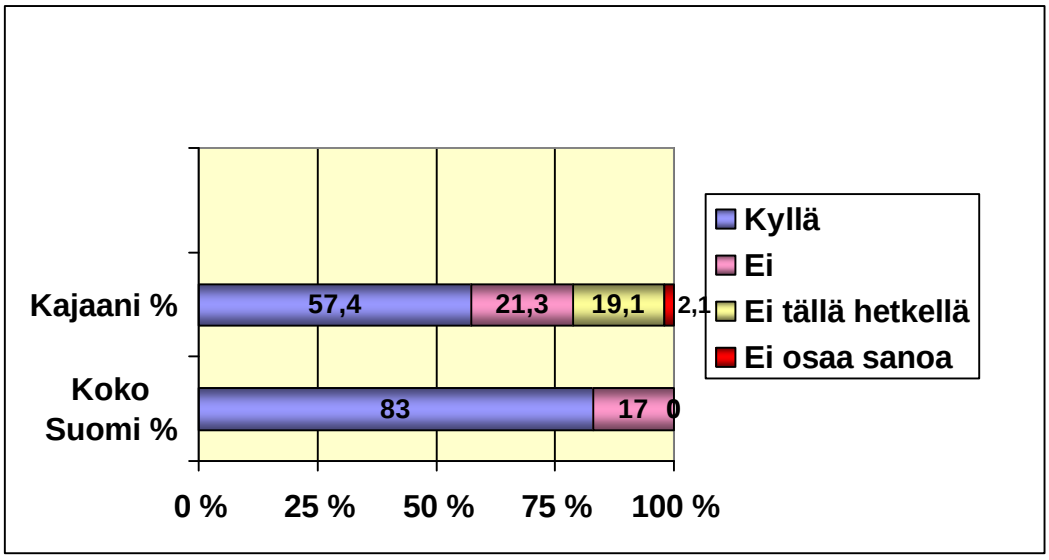
teen. Positiivista lineaarista riippuvuutta voidaan todeta olevan yrityksen yleisillä terveysliikuntatarpeilla ja ohjatun terveysliikuntatarpeiden välillä.

8 TULOSTEN TARKASTELUA

Tässä luvussa verrataan Kajaanissa toimivien yritysten ja Suomen kuntoliikuntaliiton vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometrin tuloksia (Aura, Savola & Pehkonen 2008). Työpaikkaliikuntabarometri kuuluu Työpaikkaliikunnan Hyvät Käytännöt hankkeeseen, joka alkoi vuonna 2003. Hankkeessa ovat mukana alan johtavat ministeriöt, työterveyshuollon tutkijat, järjestötöt, kuntoutuslaitokset, palvelutuottajat, työeläkevakuuttajat ja liikuntapalvelutuottajien koko kirjo. Hankkeen tarkoituksena on työpaikkaliikunnan kehittäminen. Työpaikkaliikuntabarometrin mukaan vuodesta 2002 työpaikkaliikuntaan kohdistuvat investoinnit ovat lähes kaksinkertaistuneet. Työpaikkaliikuntabarometriin liittyviä tutkimuksia on tehty neljänä vuotena, vuonna 2002, 2003, 2005 ja 2007.

Tuloksieni vertailu ei tapahdu kaikkien kysymysten osalta, vaan ainoastaan kysymyksistä, jotka liittyvät olennaisesti opinnäytetyöhöni. Suomen Kuntoliikuntaliiton vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometri on tukenut kyselyni kysymysten asettelua ja tuo luotettavuutta opinnäytetyölleni. Kuntoliikuntaliitto tuottaa kunto- ja terveysliikunnan osaamista ja asiantuntijatietoa järjestöille, työpaikoille ja kuntosaleille.

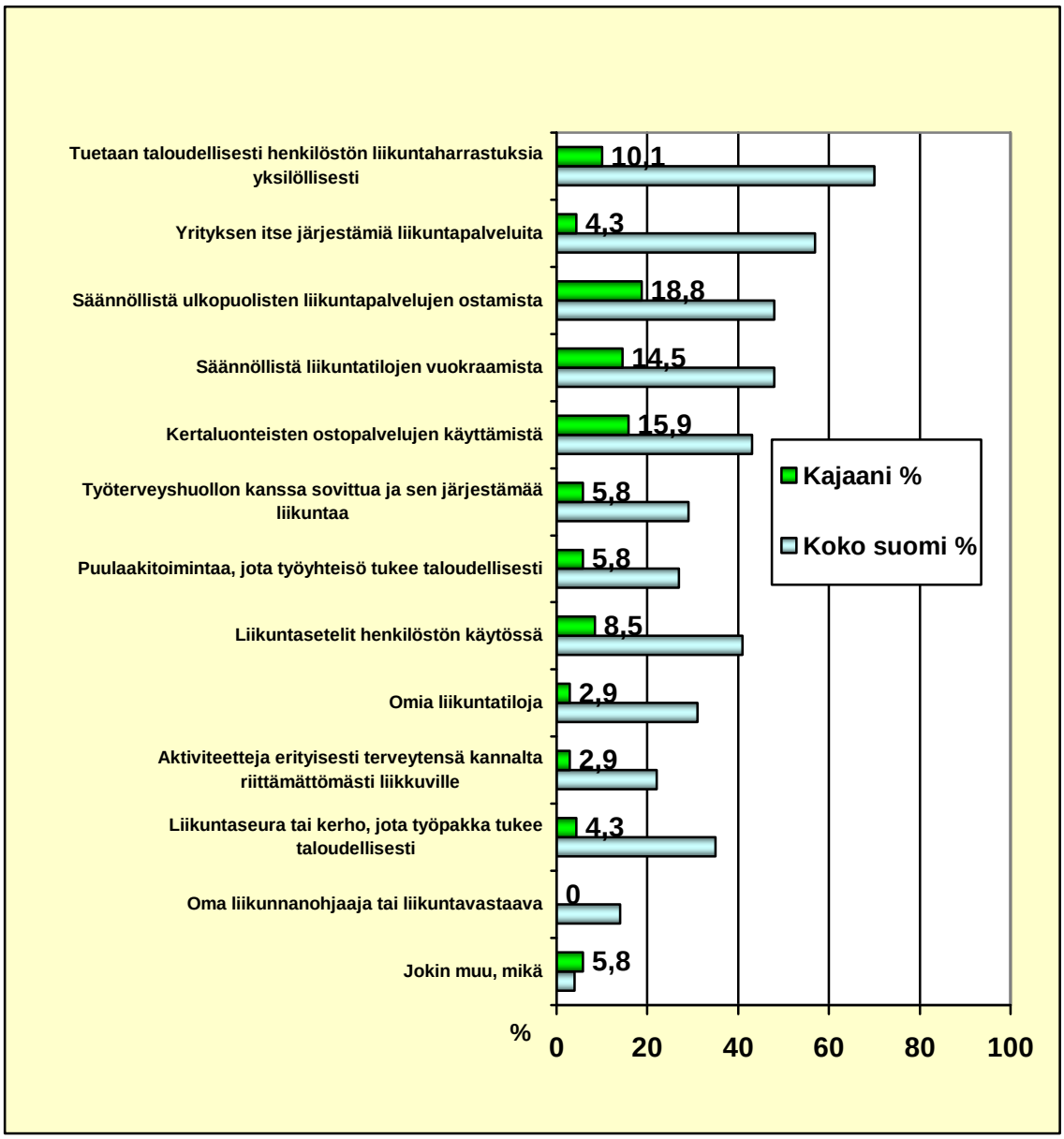
Vertailussa vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometriin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 5) valtaosassa Suomen toimipaikoista 83 % tuetaan henkilöstön liikunta harrastusta. Vain yksi kuudesosa Suomen työyhteisöistä on sellaisia, joissa liikuntaa ei ole kyselyhetkellä tuettu millään tavalla. Kuviossa 13 vertaillaan Kajaanilaisten yritysten ja koko Suomen työpaikkaliikunnan tukemisen määrää.



KUVIO 13. Työpaikkaliikunnan tukeminen Kajaanissa (n=47) ja koko Suomessa

Kajaanissa toimivissa yrityksissä tuetaan työntekijöiden liikuntaa vähemmän kuin koko Suomessa. Koko Suomessa yritykset tukevat työntekijöitänsä liikkumaan yli 80 % yrityksissä, kun vastaava määrä Kajaanissa toimivilla yrityksillä on lähes 60 %. Syitä tukemattomuuteen olivat vireillä oleva tyky-projekti, yrityksen pieni koko sekä työntekijöiden haluttomuus liikuntaan, mikä viittaa siihen, etteivät työntekijät ole itse kiinnostuneita liikkumaan. Kajaanin vastauksia tarkasteltaessa voidaan todeta suurimman osan yrityksistä miettineen asiaa. Vain muutamasta vastauksesta ilmenee tietämättömyys. Vastauksista ei voida suoranaisesti todeta rahan olevan syynä liikunnan tukemattomuuteen, jota monesti kuitenkin ajatellaan. Ainoastaan yksi mainitsi syyksi verotuksen, mikä viittaa välillisesti rahaan. Myös tutkimukseni otoskoon määrä on huomattavasti pienempi verrattaessa koko Suomen kattavaan tutkimukseen.

Vertailtaessa Kajaanin ja koko Suomen yritysten käyttämiä tukimuotoja, ilmenee tuloksissa eroavaisuuksia (kuvio 14). Vuoden 2007 barometrissa (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 7-8) vaihtoehdot säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalveluiden ostamista ja säännöllistä liikuntatilojen vuokraamista ovat yksi ja sama vaihtoehto, toisin kuin Kajaanissa toimiville yrityksille suunnatussa kyselyssäni. Halusin erottaa nämä vaihtoehdot toisistaan, koska mielestäni yritykset voivat vuokrata liikuntatiloja käyttämättä liikuntapalvelujen ostamista.

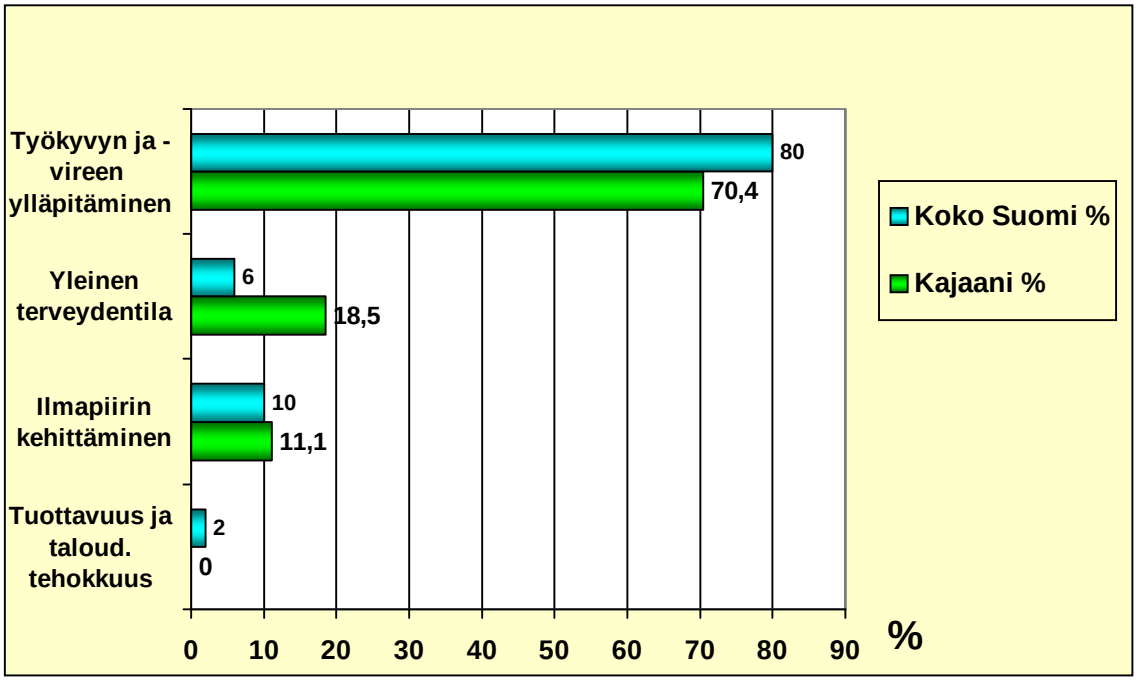


KUVIO 14. Tavat, joilla yritykset tukevat työntekijöidensä liikuntaa (vertailu Suomen ja Kajaanin välillä)

Kajaanissa toimivat yritykset tukevat vähemmän työntekijöidensä liikuntaa yksilöllisesti kuin koko Suomessa. Myös yritysten itse järjestämät liikuntapalvelut ovat huomattavasti alhaisemmalla tasolla kuin koko Suomen yrityksillä. Tästä voitaneen todeta Kajaanissa toimivien yritysten olevan passiivisempia järjestämään itse liikuntapalveluita työntekijöilleen. Kajaanis-

sa toimivista yrityksistä vastaajat saivat valita useita eri vaihtoehtoja. Valintoja kysymyksessä tehtiin yhteensä 69, mikä viittaa siihen, että vastanneista 27 yrityksestä moni käyttää enemmän, kuin yhtä tukimuotoa kerrallaan. Jakolaskulla laskettaessa tämä luku on kaksi ja puoli tukimuotoa yhtä yritystä kohden. Huomattavaa on kuitenkin se tosia, että joku yrityksistä voi käyttää useita tukimuotoa ja joku toinen vain yhtä.

Kuviossa 15 vertaillaan Kajaanissa toimivien yritysten ja koko Suomen yritysten motiiveja työpaikkaliikunnan tukemiselle. Työkyvyn ja vireen ylläpitäminen ovat tärkeimpiä liikunnan tukemisen syitä työpaikoilla. Ero koko Suomen ja Kajaanissa toimivien yritysten välillä on alle 10 %. Kajaanissa toimivat yritykset tukevat enemmän työntekijöidensä liikuntaa yleisen terveydentilan vuoksi 19 %, kun koko Suomessa määrä on 6 %. Tuottavuuden ja taloudellisen tehokkuuden vuoksi yritykset eivät tue työntekijöidensä liikuntaa juurikaan. Tämä voi mahdollisesti johtua siitä, että on inhimillisempää tukea työntekijöitä huolehtimaan terveydestään kuin suoranaisesti haluttaisiin lisätä yrityksen tuottavuutta ja tehokkuutta parantamalla työkykyä. Epäsuorasti voidaan kuitenkin todeta hyvän terveyden ja kunnon edistävän työssä jaksamista ja tätä kautta vaikuttavan yrityksen tuottavuuteen ja tehokkuuteen.



KUVIO 15. Tärkein peruste työpaikkaliikunnan tukemiselle Kajaanissa toimivilla yrityksillä ja koko Suomessa

Kyselyssäni kartoitettiin terveysliikunnan merkitsevyyttä osana työntekijän työkyvyn eri osa-alueita. Osa vastaajista valitsi terveysliikunnan vaikuttavan kohtalaisesti sosiaaliseen työkykyyn ja suuresti fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Tästä voitaneen päätellä, ettei terveysliikunnalla ole vastaajien mielestä niin paljon vaikutusta sosiaaliseen työkykyyn kuin fyysiseen tai psyykkiseen työkykyyn. Vastaavasti Suomen Kuntoliikuntaliiton vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometrin vastaajista 68 % piti liikuntapalveluiden merkitystä suurena tai erittäin suurena henkilöstön yhteishengen kannalta. Tämä viittaa työkyvyn vaikuttavan yhteishenkeen ja sen myötä rakenne pääoman kehittämiseen. Terveysliikunnan liikuntaohjelman tulee kuitenkin olla tuolloin kaikille yhteisesti suunnattua. (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 30.) Kyselyni vastauksiin syynä lienee vastaajien epätietoisuus asiasta. Ehkä vastaajat eivät yhdistä liikuntaa niin vahvasti sosiaaliseen kanssakäymiseen. Vastaajien työntekijöille tarjoamat liikuntapalvelut ovat voineet olla myös yksilöille suunnattuja.

Suomen työpaikkaliikuntabarometrissa 2007 yritykset tukevat eniten työntekijöidensä kuntokeskusliikuntaa, johon sisältyvät kuntosali, jumpat, aerobic sekä muut liikuntalajit. Uinti on Suomessa toiseksi eniten tuettu liikuntamuoto. (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 10.) Opinnäytetyöni vastaajien valitsemista useista lajeista ei voida todeta homogeenisyyttä, vaan lajien suosiot ovat hyvin lähellä toisiaan, mistä johtunee, ettei lajien tarve käy ilmi voimakkaana. Vastaajilla ei ollut mahdollisuutta vastata, yrityksellä ei ole tarvetta terveysliikuntamuodolle. Kuntosali, venyttely, vesiliikunta, jumpat, rentoutus ja elämysliikunta ovat lajeja, joille yrityksillä on myös tarvetta. Opinnäytetyöni tuloksista voidaan todeta yhtäläisyyksiä Kajaanissa toimivien yritysten liikuntamuototarpeiden ja Suomessa eniten tuettujen liikuntamuotojen välillä. Näin ollen voitaneen todeta Kajaanissa toimivien yritysten olevan samaa mieltä koko Suomen Kuntoliikuntaliiton vuoden 2007 barometriin vastanneiden kanssa.

9 EETTISYYS

Yleiset rehellisyyden periaatteet soveltuvat opinnäytetyön prosessin jokaiseen vaiheeseen. Prosessin aikana tehdään rajauksia ja niiden selkeä ilmoittaminen on edellytys eettisesti korkeatasoiselle työskentelylle. Eettisyyteen kuuluu myös lähdekritiikki, tiedon luotettavuus ja soveltuvuus. Raportoinnin tulee olla selkeää ja tulokset vääristelemättömiä. Eettisyys ilmenee jo sopimuksen noudattamisessa sovittujen aikataulujen, sovittujen sisältöjen ja tavoitteiden osalta. Mikäli työssä ilmenee eturistiriitoja, on muistettava, että rehellisyys ja tulosten pohjalta tulevat todisteet korostuvat enemmän kuin minkään tahon hyöty tai odotukset tulosten suhteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 25–28.) Opinnäytetyössäni olen noudattanut eettisyyteen liittyviä yleisiä rehellisyyden periaatteita, ja pyrkinyt tuomaan esille tutkimustulokseni selvästi tuloksia vääristelemättä.

Tarkkuus koskee opinnäytetyön kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen vaiheet tulee kertoa totuudenmukaisesti ja selvästi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213.) Opinnäytetyöni reliabiliteettia ja validiteettia olen pyrkinyt parantamaan perehtymällä kirjallisuuteen. Opinnäytetyöni teoria ja lähteet olen etsinyt alan tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Olen pyrkinyt olemaan lähteissäni kriittinen, ettei opinnäytetyöni sisältäisi epäluotettavaa tietoutta aiheesta. Opinnäytetyössäni teoriaosuuteni tukee tutkimukseni toteutusta ja aineiston keruumenetelmiäni. Vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometri tuki kysymysten luontia ja asettelua. Näin kyselyni voidaan toteuttaa uudestaan sekä osoittaa samalle kohderyhmälle. Tulosta voidaan pitää reliaabelina, jos esimerkiksi kaksi arvioijaa päätyvät samaan lopputulokseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213). Opinnäytetyössäni tulokset ovat osaltaan yhteneväisiä vuoden 2007 työpaikkaliikuntabarometriin. Huomioonotettavaa on kuitenkin tutkimukseni pieni otoskoko.

Opinnäytetyössäni huomioonotettavaa on se tosiasia, että uusia yrityksiä syntyy ja vanhoja voidaan mahdollisesti lopettaa. Esimerkiksi jonkun suuren yrityksen Kajaanissa toimiva toimipiste voidaan lakkauttaa, vaikka yritys toimisikin muualla Suomessa. Yritykset ja niiden sisällä työskentelevät ihmiset voivat muuttua. Minun kyselyyni vastannut henkilö ei välttämättä työskentele enää samassa paikassa, vaan voi olla siirtynyt toiseen yritykseen. Reliaabelius on mittaustulosten toistettavuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213). Otantaa tehdessäni oli erittäin tärkeää selvittää juuri Kajaanin toimipisteeseen liittyvä sähköpostiosoite, ettei kysely mennyt muualle Suomeen ja sitä kautta sähköpostissa olevaan roskapostiin.

Suomen asiakastieto Osakeyhtiön yritystähdet luottamukseltaan vahvojen yritystenkohdalla antoivat tietoa siitä, että yritys oli luokiteltu pysyväksi. Oletettavaa on, että tällainen yritys voi tukea työntekijöidensä liikuntaa.

Otantani 92 yrityksestä kyselyyn vastasi 47 eli 51 prosenttia. Vastauksien määrä ei täysin riitä tuomaan tutkimukselleni tarvittavaa 70 prosentin luotettavuutta (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 185). Huomioon otettavaa on kuitenkin kyselyn suuntaaminen yrityspäättäjille, mikä toi tietoisesti haastetta tutkimukseeni. Tutkimuksessani tavoitin kohderyhmäni hyvin, ja puhelinkarhuamisilla sain lisää vastauksia kyselyyn. Vasta puhelinsoitto herätti useimmissa tapauksissa kiinnostuksen kyselyäni kohtaan, ja sain vastaajan vastaamaan kyselyyn. Vähäiseen vastausprosenttiin syynä lienee päättäjien kiireellisyys. Vaikka vastaajalla oli mahdollisuus osallistua arvontaan ja voittaa yö kahdelle hengelle Rokualla, eivät kaikki vastaajat olleet jättäneet yhteistietojaan arvontaan. Aineiston kerääminen toteutettiin keväällä, ja pääsiäisen lomat sattuivat keräämisajalle. Mahdollisesti lomilla on myös ollut vaikutusta vastausprosenttiin. Validius tarkoittaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213). Tuloksista sain vastaukset kaikkiin tutkimusongelmiin. Yksikään vastaajista ei ottanut minuun yhteyttä vastatessaan kyselyyn. Esitestauksella selvitin kyselyyni liittyviä epäkohtia, mikä auttoi minua selventämään muutamia kielellisiä epäkohtia.

Metodologinen triangulaatio tarkoittaa useiden menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa, jolla tarkennetaan tutkimuksen validiutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 210). Aineistoa analysoidessani käytin SPSS-analysointiohjelmaa (Heikkilä 2005, 206–212; Yli-Luoma 2000, 27–29, 57–60). Vastaukset tuotiin havaintomatriisiin tietokoneella SPSS-ohjelman avulla, eikä vastauksia tarvinnut syöttää käsin, koska kyselyni oli valmiiksi sähköisessä muodossa. Kyselyn luominen sähköiseksi tapahtui opettaja Mervi Ruotsalaisen toimesta. Minun työni oli tehdä kysely kokonaisuudessaan Microsoft Word muotoon (liite1). Analysoidessani tuloksia suurin osa tutkimusongelmista selvisi suorilla frekvensseillä. Käytin myös ristiintaulukoita sekä Pearsonin korrelaatiokerrointa yhdessä analysointivaiheessa (Heikkilä 2005, 206–212; Yli-Luoma 2000, 27–29, 57–60.) Tämä johtui siitä, että kahden eri kysymyksen vastauksia täytyi vertailla keskenään, eikä vastauksia olisi saatu muuten. Sisällönanalyysiä käytin avoimien kysymysten analysoinnissa (Tuomi & Sarajärvi 2004, 109–116). Analyysitapoja valittaessa on valittava sellaiset analyysitavat, jotka tuovat parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 210). Tutkimuksen vastaajamäärän mukaan riippuvuuksien analysoinnit eivät olleet tarpeellisia näin pienessä otoskoossa. Tuloksissa voidaan kuitenkin nähdä sekä yhteneväisyyksiä, että eroavaisuuksia koko Suomen ja Kajaanin välillä.

10 POHDINTA

Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeiden kyselyyn osallistuivat yritykset, joissa oli Suomen asiakastieto Osakeyhtiön yritystähdet merkintä luottokelpoisuudeltaan vahvojen yritysten kohdalla. Tutkimus tulosten perusteella yrityksistä noin 60 prosentilla on tarvetta terveysliikunnalle. Kyselyssäni olen tavoittanut yritysten johtajat tai liikunnasta vastaavat henkilöt, joille kyselyni osoitin. Vastaajista enemmistö oli miehiä, mikä kertoo miesten työskentelevän työhyvinvointiin liittyvissä päätöksentekotehtävissä naisia enemmän. Naisten vähäiseen vastaajamäärään selittävänä tekijänä voinee olla suomalaisen johtajuuden painottuminen miesjohtajuuteen ja liikuntavastaavien vähäisyys työyhteisössä.

Johtopäätökset

Suomen laki velvoittaa työnantajia huomioimaan työkykyä ylläpitävän toiminnan yrityksen kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa (Työturvallisuuslaki 2002/738). Lähes 60 prosenttia kyselyyn vastanneista yrityksistä tukee tällä hetkellä työntekijöidensä liikuntaharrastusta, mikä viittaa lain noudattamiseen. Vuoden 2007 työpaikkaliikunnan barometrin (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 17–18) mukaan yli kolmannes työpaikoista aikoo investoida liikuntaan vastaisuudessa enemmän kuin kuluneena vuonna 2007. Opinnäytetyöni tuloksista käy ilmi, että Kajaanissa toimivista yrityksistä työntekijöidensä liikuntaa tukevat yritykset tarvitsevat lisää terveysliikuntaa, ja he ovat potentiaalisia asiakkaita. Työntekijöidensä liikuntaa tukemattomat yritykset kokevat myös tarvetta terveysliikunnalle joissakin määrin. Ne yritykset, jotka eivät tue työntekijöidensä liikuntaa tällä hetkellä (kysely hetkellä) ovat voineet tukea työntekijöidensä liikuntaa aikaisemmin. Työntekijöitään tukevilla yrityksillä voi olla alhaisempi kynnys ostaa lisää terveysliikuntaa, kuin aivan uusilla asiakkailla, jolla ei ole kokemusta terveysliikunnan hyödyistä. En kuitenkaan poissulje uusien asiakasyritysten kanssa yhteistyön solmimista, vaan suosittelen pitkäjänteistä toimimista, jossa asiakas ymmärtää liikunnan tuomat hyödyt.

Huolimatta yrityksen tilanteesta tukea työntekijöidensä liikuntaharrastusta, tulokset kertovat vastaajien ymmärtävän liikunnan merkityksen työkykyä ylläpitävänä toimintana, ja että liikunnalla on vaikutusta työntekijän psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen työkykyyn, aivan kuten opinnäytetyöni teoriassa ilmenee (Aura & Sahi 2006, 40.) Tämä voidaan päätellä siitä,

ettei yksikään vastaajista valinnut vaihtoehtoa ei lainkaan merkitystä fyysiseen, psyykkiseen tai sosiaaliseen työkykyyn. Suurin osa vastaajista kokee terveysliikunnan merkityksen suureksi tai kohtalaiseksi arvioitaessa terveysliikunnan merkitystä työkyvyn eri osatekijöihin. Yksikään vastaajista ei arvioinut terveysliikunnalla olevan lainkaan merkitystä työntekijän työkyvyn osatekijöihin, mikä viittaa vastaajien ymmärtävän terveysliikunnalla olevan vaikutusta työntekijöiden työkykyyn. Tämä tukee myönteisesti myös niiden yritysten tilannetta, jotka eivät koe tarvetta terveysliikunnalle. Vaikka yrityksellä ei olisikaan tarvetta terveysliikunnalle, yrityksissä tiedetään liikunnan vaikutuksista yleisellä tasolla. Tietämättömyys ei siis ole syy terveysliikunnan tarvitsemattomuudelle.

Fogelholm, Paronen ja Miettinen luokittelevat (2007, 24, 57, 80–81) terveyden kannalta riittäväksi liikunta määräksi 20–60 minuuttia kuntoliikuntaa vähintään kolmena kertana viikossa. Tähän luokitukseen verrattaessa suurin osa opinnäytetyöhöni osallistuneista vastaajista ei liikkunut terveytensä kannalta riittävästi. Vastaajilta ei kuitenkaan kysytty liikuntasuorituksen kestoa minuutteina. Tutkimus osoittaa vastaajan liikuntataustan vaikuttavan yrityksen terveysliikuntatarpeisiin. Eniten tarvetta terveysliikunnalle koettiin niissä yrityksissä, joissa vastaajan oma liikuntatausta ei ollut terveyden kannalta riittävää. Enemmistö vastaajista harrasti säännöllistä kuntoliikuntaa kerran tai harvemmin viikossa. Syynä liikuntataustan vaikutukseen voi olla vastaajan oma tarve liikunnalle. Toisaalta yleisesti ajatellaan, että liikunnallisesti aktiivinen johtaja kannustaisi myös muita työyhteisön jäseniä liikkumaan. Ehkä liikunnallisesti aktiivisten vastaajien työyhteisöt ovat myös liikunnallisesti aktiivisia, ja tarvetta terveysliikunnalle ei koeta.

Terveysliikuntapalveluiden tarve painottui tapahtumiin, virkistyspäiviin ja liikuntaan motivoivaan toimintaan. Teoriani Case yrityksissä vastaavanlaisia liikuntatapahtumia ja ohjelmia on toteutettu käytännössä. Myös Kajaanissa toimivilla yrityksillä on tarvetta vastaavanlaisille tapahtumille ja virkistäytymispäiville. Yritykset haluavat järjestää työntekijöilleen toimintaa, mikä kasvattaa yhteishenkeä ja motivoi välillisesti tekemään töitä. Liikuntaa tukevat yritykset tukevat työntekijöidensä liikuntaharrastuksia ostamalla säännöllisesti ulkopuolisten liikuntapalveluja, mikä tukee terveysliikuntapalveluiden tarvetta. Huomioitavaa on kuitenkin se, että yritykset ostavat jo säännöllisesti ulkopuolisten liikuntapalveluja, mutta kokevat tarvetta liikuntatapahtumille ja virkistäytymispäiville. Tämä on olennainen osa tutkimustuloksiani, joista selviää terveysliikuntapalveluiden todellinen tarve. Opinnäytetyöstäni ei ilmene, millaista toimintaa yritykset haluaisivat liikuntatapahtumiin tai virkistäytymispäiviin.

Kun aktivoidaan terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvia aikuisia liikkumaan ja panostamaan omaan terveyteensä, tärkeintä on antaa riittävä perustieto liikunnasta ja sen vaikutuksista. Tämä tapahtuu esimerkiksi luennolla, jossa opetetaan käytännön taitoja omatoimisen liikunnan toteuttamiseen. (Huuska & Aura 2006, 132.) Opinnäytetyössäni yllättävää oli terveysliikuntapalveluiden liikuntaan motivoivan toiminnan suuri tarve. Tuloksista ilmenee vastaajien tietävän liikunnan merkityksestä työntekijän työkykyyn yleisesti, mutta liikuntaan motivoivan toiminnan tarve antaa tietoa siitä, että yritykset haluavat työyhteisöilleen motivoivaa toimintaa, jotka sisältävät esimerkiksi luentoja. Yritykset haluaisivat järjestää työntekijöilleen liikuntaan motivoivaa toimintaa. Syitä liikuntaan motivoivan toiminnan tarpeelle voi olla monia. Ehkä vastaajien yrityksistä moni tukee työntekijöidensä liikuntaa työpaikalla, mutta työntekijät eivät käytä heille suunnattuja etuja hyväkseen, ja siksi liikuntaan motivoivan toiminnan tarve on niin suuri. Liikuntaa ei tukevat yritykset voivat myös kokea tarvitsevansa motivoivaa toimintaa saadakseen työntekijät liikkumaan terveytensä kannalta riittävästi ja aloittamaan terveellisen elämän. Yritykset voivat myös tiedostaa työntekijöidensä huonon terveydellisen tilan esimerkiksi sairaspoissaoloista, mutta eivät löydä tapaa lähestyä työntekijöitään. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa ilmenee, etteivät työntekijät käytä hyväksi työnantajan antamaa tukea (Aura, Savola & Pehkonen 2008, 17–18).

Terveysliikuntamuotojen tarpeista esille nousevat kävely, sauvakävely ja kuntosali. Sauvakävely on terveysliikuntamuodoista tällä hetkellä suosituin liikuntamuoto, joka on helppo toteuttaa. Terveysliikuntamuotojen tarpeista huomiota herättää kävelyn ja sauvakävelyn suuri tarve. Valittavia vaihtoehtoja oli useita, mutta silti kävely ja sauvakävely olivat suosituimpia. Kysymyksessä kysyttiin terveysliikuntamuodoista, ja ehkä vastaajat ovat mieltäneet terveysliikunnaksi eniten juuri sauvakävelyn ja kävelyn. Syitä tuloksiin voivat olla esimerkiksi vastaajan ajatus henkilöstön motivaatiosta toteuttaa valittuja liikuntamuotoja tai yksiselitteisesti taloudelliset kustannukset, joita kävelyssä ja sauvakävelyssä ei juuri ole. Huomioonotettavaa on myös kysymyksen terveysliikuntapalveluidentarve, jossa virkistäytymispäivät, kuntotapahtumat sekä liikuntaan motivoiva toiminta olivat suosituimpia terveysliikuntapalvelutarpeita. Ymmärrettävää on, jos yritys kokee tarvetta liikuntaan motivoivalle palvelulle, ei yrityksellä välttämättä ole tarvetta jollekin terveysliikuntamuodolle. Yrityksellä voi olla käytössään jo erilaisia terveysliikuntamuotoja.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että terveysliikunnan tulisi olla ohjattua ja ei ohjattua toimintaa. Tämä merkitsee sitä, että joissakin tilanteissa ohjaaja olisi ohjaamassa, mutta liikunnan tulisi olla myös itsenäisesti suoritettavaa toimintaa. Kajaanissa toimivilla yrityksillä

on jonkin verran tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle. Tutkimus osoittaa tilastollisesti merkittävän riippuvuuden terveysliikuntatarpeiden ja ohjatun terveysliikuntatarpeiden välille. Tämä merkitsee sitä, että terveysliikuntatarpeiden lisääntyessä myös ohjatun terveysliikuntatarpeiden määrä lisääntyy.

Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Moni ihmisistä valitsee terveyden yhdeksi elämänsä tärkeimmistä arvoista muiden arvojen lisäksi. Terveydellä on suuri vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja koko elämään. Annamme arvoa terveydelle ja toivomme välttyvämme vakavilta sairauksilta tai loukkaantumisilta. Suurin osa aikuisväestöstä työskentelee useita tunteja päivässä, siksi mielestäni työnantajan tulisi kiinnittää huomio työntekijöidensä hyvinvointiin ja pyrkiä kehittämään sitä, esimerkiksi tarjoamalla erilaisia terveysliikuntapalveluja.

Liikunnanohjaajien ammattikorkeakoulun koulutuksessa korostetaan yhteyttä käytännön työelämään. Tästä syystä opinnäytetyön aiheen tulisi pohjautua työelämässä havaittuihin kehittämistarpeisiin. Opinnäytetyössäni osoitan, että Kajaanissa toimivilla yrityksillä on erilaisia terveysliikuntatarpeita. Vaihtoehtoisten ammattiopintojen ja käytännön harjoittelun aikana 11.2–11.4.2008 olen osallistunut Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarve kyselyn suunnitteluun ja toteuttamiseen. Asiantuntijuuttani työkykyä ylläpitävästä toiminnasta lisäsivät omakohtaiset työkokemukset työkykyä ylläpitävien yritysryhmäasiakkaiden liikuntaohjelmien suunnittelusta ja ohjauksesta Kajaanin Kuntokeskuksella, perehtyminen aihetta käsittelevään kirjallisuuteen sekä kyselyn luomisen perusteisiin perehtyminen ja toteuttaminen hallinnon harjoittelussa Kainuun Liikunnalla.

Opinnäytetyöni palvelee Kajaanin Kuntokeskuksen työkykyä ylläpitävien yritysryhmien suunnittelijoita heidän työssään. Tästä opinnäytetyöstä on havaittavissa Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeet ja yritysten tämänhetkinen tilanne tukea työntekijöidensä liikuntaa. Opinnäytetyöni pohjalta ilmenee seuraavia jatkotutkimusaiheita. Millaiset kuntotapahtumat kiinnostavat Kajaanissa toimivia yrityksiä, ja millainen niiden sisällön tulisi olla? Millaisille virkistäytymispäiville Kajaanissa toimivilla yrityksillä on tarvetta ja millaista ohjelmaa niiden tulisi sisältää? Millainen työyhteisölle suunnatun liikuntaan motivoivan tuotepaketin tulisi olla ja millaista toimintaa sen tulisi sisältää?

Valmistuessani liikunnanohjaajaksi Kajaanin ammattikorkeakoulusta ja siirtyessäni työelämään, voin markkinoida omaa ammattiosaamistani terveysliikunnan osaajana soveltaen sitä työkykyä ylläpitävään toimintaan. Ikääntyvä aikuisväestö tarvitsee liikuntaa osana terveyttä ja työhyvinvointia. Liikunnalla voidaan ennaltaehkäistä sairauksia ja jatkaa työikäisen väestön pysymistä työkuntoisina entistä pidempään. Työnantajan velvollisuus on toimia ja puuttua jo olemassa oleviin ongelmatilainteisiin sekä pyrkiä ennaltaehkäisemään niitä. Liikunnalla voidaan olennaisesti parantaa työntekijöiden ammattiosaamista, työssä jaksamista, hyvinvointia ja elämänlaatua. Tämän myötä yrityksen imago, tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus lisääntyvät.

Tämä opinnäytetyö on kehittänyt ja laajentanut tietouttani ja ammattitaitoani työkykyä ylläpitävän toiminnan osalta sekä Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeista. Teorian ja tulosten kohtaaminen ovat selkiyttäneet ajatuksiani ammattitaitoisen työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen yrityksille. Työn tulisi olla liikunta-alan arvoja noudattavia, määrätietoista toimintaa, jossa me liikunta-alan ammattilaiset jalkaudumme yrityksiin valmiiden liikuntatuotteiden kanssa ilman, että yritysten tulisi miettiä, miten asioita toteutetaan. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla määrätietoista koko työyhteisölle ja johdolle suunniteltua toimintaa niin, etteivät liikunnallisesti passiiviset jää ulkopuolisiksi. Tämä opinnäytetyö luo suuntaa Kajaanissa toimivien yritysten terveysliikuntatarpeista.

LÄHTEET

Aura, O. & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Aura, O. 2006a. Työpaikkaliikunnan barometri 2005. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Aura, O. 2006b. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Aura, O. 2006c. Investoinnit ja tuotto-odotukset. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Aura, O. 2006d. Liikunnan vaikutukset ulkoiseen kuvaan. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Aura, O., Savola, J. & Pehkonen, J. 2008. Työpaikkaliikuntabarometri 2007. Helsinki: Suomen Kuntoliikuntaliitto ry

Feldt, T. 2000. Sense of Coherence, Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life. Jyväskylä: University of Jyväskylä

Fogelholm, M. 2005. Lihaksen energiantuotanto ja energia-aineenvaihdunta. Teoksessa: Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämisessä. Jyväskylä: Duodecim, UKK-Instituutti

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä. Terveysliikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Vammala: Työterveyslaitos & UKK-instituutti

Fogelholm, M. & Oja, P. 2005. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa: Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämisessä. Jyväskylä: Duodecim, UKK-Instituutti

Fogelholm, M., Paronen, O & Miettinen, M. 2007. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006. Helsinki: Sosiaali- ja Terveysministeriö, Opetusministeriö, UKK-Instituutti

Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. 1995. Psyykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Dark Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Ilmarinen 1992. Vaali työkykyä sijoitat huomiseen. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

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

Keinänen, S. 2006 Liikunta työkyvyn hallinnassa – työeläkevakuuttajan näkemys. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Koivisto, V. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset aineenvaihduntaan. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V., Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. 1995. Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Koskela, A.. 1995. Liikunta osa työttömän päivää. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V., Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Kukkonen-Harjula, K. 2005. Metabolinen oireyhtymä ja tyypin 2 diabetes. Teoksessa: Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämisessä. Jyväskylä: Duodecim, UKK-Instituutti

Louhevaara, V. 1995a. Liikunta osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Louhevaara, V. 1995b. Liikunnan ja työn vaikutukset hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

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

Matikainen, E. 1995b. Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikalla. Teoksessa: Ilmarinen, J & Järvikoski, A. (toim.) Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Helsinki: Työterveyslaitos & Kuntoutussäätiö. Työterveyslaitoksen ja Kuntoutussäätiön 50-vuotisjuhlaseminaari 20.4.1995 Finlandia talo Helsinki

Miettinen, M. 2000. Haasteena huomisen hyvinvointi. Miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES)

Nupponen, R. 2005. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa: Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämisessä. Jyväskylä: Duodecim, UKK-Instituutti

Oja, P. 1994. Liikunta ja työ. Teoksessa Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Tieteellinen katsaus. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö (LIKES)

Ojanen, M. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V., Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Riihimäki, H. 1995. Liikunnan ja työn vaikutukset tuki ja liikuntaelimiin. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V., Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Rissa, K. 1996. Panosta työkykyyn. Jyväskylä: Työeläkelaitosten Liitto ja Työturvallisuuskeskus

Saranen, O. 2006. Case Fidenta Oy: Fyysisen kunnon seuranta. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Smolander, J. 1995. Liikunnan vaikutus työyhteisössä. Teoksessa: Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V., Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Helsinki: Työterveyslaitos

Suominen, R. 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Suutarinen, H. 1992. Teoksessa: Ilmarinen (toim.) Vaali työkykyä sijoitat huomiseen. Jyväskylä: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Tuomi, A. 2006. Liikunnan rooli työyhteisössä – strategiat ja johtamismallit. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Työterveyslaitos. 1995. Hyvä työkyky työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Vuori, I. 2006. Tieteellinen tausta. Teoksessa: Aura, O & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy

Vuori, I. 2005. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa: Fogelholm, M. & Vuori, I. (toim.) Terveysliikunta. Jyväskylä: Duodecim, UKK-Instituutti

Willmore, J. & Costill, D. 1994. Physiology of Sport and Exercise. United States of America: Human Kinetics

Yli-Luoma, P. 2000. Johdatus kvantitatiivisiin analyysimenetelmiin SPSS for Windows-ohjelman avulla. Sipoo: IMDL Oy

Internet lähteet

Kuntokompassi. 2008. Verkkodokumentti. Kuntokompassin sivusto. Viitattu 16.7.2008. http://www.kuntokompassi.fi/palvelut_py_ref_sfs.html

Tiedotus- ja suhdetoiminta. 2008. Verkkodokumentti. Kuluttajavirasto. Viitattu 12.08.2008. http://www.kuluttajavirasto.fi/File/3d42d61d-07e2-4231-a031-8379fdf6ceaf/04_mainonta.pdf

Tuottavuus. 2008. Verkkodokumentti. Euroopan kansallisten tuottavuuskeskusten liitto. Viitattu 10.11.2008. http://www.tsr.fi/files/tutkimus/tuottavuus.pdf

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Verkkodokumentti. Finlex ajantasainen lainsäädäntö sivusto. Viitattu 6.08.2008. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

LIITE LUETTTELO

Liite 1: Kysely: Kajaanilaisten yritysten terveysliikuntatarpeet

Liite 1: Kajaanilaisten yritysten terveysliikuntatarpeet

Arvoisa yrityspäättäjä/vastaaja!

Tämä kysely on suunnattu yrityksessänne henkilölle, joka päättää työyhteisön liikuntaan tai työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Olen opiskelija Kajaanin ammattikorkeakoulusta liikunnan ja vapaa-ajankoulutusohjelman kolmannelta vuosikurssilta. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä yritysten terveysliikunnasta. Tutkimukseni toimeksiantajana on Rokuan Kuntoutus Oy / Kajaanin Kuntokeskus ja tarkoituksena on kartoittaa kajaanilaisten yritysten terveysliikuntatarpeita.

Vastaamalla oheiseen kyselyyn annatte arvokasta tietoa yrityksenne terveysliikuntatilanteesta ja teillä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisönne hyvinvointiin parantavasti. Kiitokseksi vastaamisesta voitte halutessanne osallistua arvontaan, jolla voitte voittaa kahdelle hengelle yöpymisen Rokuan Kuntokeskuksessa täysihoidolla.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisina alan tutkimussääntöjä noudattaen. Tutkimustulokset raportoidaan kaikista vastauksista koottuina taulukoina ja kuvioina, joista yksittäisen vastaajan mielipide ei käy ilmi.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia.

LINKKI TUTKIMUKSEEN:

Mikäli teillä tulee kysyttävää lomakkeen täyttämisestä, vastaan mielelläni kysymyksiinne numerossa 044–2847712.

Avustanne kiittäen,

Jenna- Maria Mäkeläinen
liikunnanohjaajaopiskelija
slo5sjennam@kajak.fi
Kajaanin ammattikorkeakoulu

KAJAANILAISTEN YRITYSTEN TERVEYSLIIKUNTATARPEET

Tämä kysely on tarkoitettu yrityksessänne henkilölle, joka päättää yrityksen työhyvinvointiin/liikuntaan liittyvistä asioista. Kyselyllä kartoitetaan kajaanilaisten yritysten terveysliikuntatarpeita ja voit samalla vaikuttaa oman työyhteisösi hyvinvointiin. Kiitokseksi vastaamisesta voitte halutessanne osallistua arvontaan, jolla voitte voittaa yön kahdelle hengelle Rokuan Kuntokeskuksessa täysihoidolla. Kyselyn vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti.

	kysymys	**kysymyksen muoto**
1.	**Yritys, jossa toimit**	avoin kysymys, tilaa sopivasti
2.	**Toimiala**	valinta, pakottaja

Tieteellinen-, taiteellinen ja humanistinen työ
Terveydenhuolto- ja sosiaaliala, kauneus ja hyvinvointi
Hallinto-, toimisto-, tietotekniikka ja IT-alan työ
Kaupallinen työ, kaupat ja erikoisliikkeet
Maa- ja metsätaloustyö, kalastusala
Matkailu ja majoitus
Ajoneuvot ja liikenne
Kuljetus, huolinta ja logistiikka
Koneet ja työkalut
Rakennus- ja kaivosala
Ympäristö ja energia
Media
Ravintola-ala
Teollisuus: vaatetus, kone, puu, sähkö ja maalaus
Muu teollisuus, varastoala
Muu, mikä_____

3. **Yrityksenne työntekijöiden määrä**_____ avoin, pakottaja

4. **Sukupuoli** valinta, pakottaja

nainen mies

5. **Ikä**_____ avoin, pakottaja

6. **Asemasi yrityksessä**
(titteli)_____
avoin, pakottaja

7. **Kuinka useasti viikossa itse harrastat vapaa-ajallasi säännöllistä kuntoliikuntaa (kova hikoilu ja hengästyminen, juoksu, kuntojumpat, kuntosali yms.)**
valinta, pakottaja

4 kertaa tai useammin/vk
3 kertaa/vk
2 kertaa/vk
kerran tai harvemmin/vk
en lainkaan

8. **Kuinka useasti viikossa itse harrastat arki/hyötyliikuntaa (koti/pihatyöt, lumenluonti, haravointi, kova siivoaminen, työmatkat yms.)**
valinta, pakottaja

päivittäin
5-6 kertaa /vk
3-4 kertaa/vk
2 kertaa/vk
kerran tai harvemmin/vk
en lainkaan

9. **Tukeeko yrityksenne työntekijöiden liikuntaa työ/vapaa-ajalla (esim. rahallisesti, liikuntaseteleillä, vuokraamalla liikuntatiloja, ostamalla terveysliikuntapalveluja yms.)**
valinta, pakottaja, hyppykysymys kyllä vastauksesta kysymykseen 13

kyllä ei ei tällä hetkellä en osaa sanoa

10. **Jos yrityksenne ei tue työntekijöidenne liikuntaa, miksi?**

avoin kysymys, tilaa sopivasti

11. **Jos yrityksenne ei tue liikuntaa, valitse miten tukisitte työntekijöidenne liikuntaa, jos teillä olisi siihen mahdollisuus** monivalinta,

1. Tuetaan taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia yksilöllisesti
2. Yrityksen itse järjestämiä liikuntapalveluita
3. Säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalvelujen ostamista
4. Säännöllistä liikuntatilojen vuokraamista
5. Kertaluonteisten ostopalvelujen käyttämistä
6. Työterveyshuollon kanssa sovittua ja sen järjestämää liikuntaa
7. Puulaakitoimintaa, jota työyhteisö tukee taloudellisesti
8. Liikuntasetelit henkilöstön käytössä
9. Omia liikuntatiloja
10. Aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville
11. Liikuntaseura tai kerho, jota työpakka tukee taloudellisesti
12. Oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava
13. Jokin muu, mikä

12. **Miksi tukisitte henkilökunnan liikuntaharrastusta, valitse mielestänne tärkein peruste**

valinta, hyppy kysymykseen 15.

Työkyvyn- ja vireen ylläpitäminen Yleinen terveyden tila

Ilmapiirin kehittäminen Tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus

muu, mikä_____ en osaa sanoa

13. **Valitse tapa, jolla yrityksenne tukee työntekijöidenne liikuntaa**

monivalinta

1. Tuetaan taloudellisesti henkilöstön liikuntaharrastuksia yksilöllisesti
2. Yrityksen itse järjestämiä liikuntapalveluita
3. Säännöllistä ulkopuolisten liikuntapalvelujen ostamista
4. Säännöllistä liikuntatilojen vuokraamista
5. Kertaluonteisten ostopalvelujen käyttämistä
6. Työterveyshuollon kanssa sovittua ja sen järjestämää liikuntaa
7. Puulaakitoimintaa, jota työyhteisö tukee taloudellisesti
8. Liikuntasetelit henkilöstön käytössä
9. Omia liikuntatiloja
10. Aktiviteetteja erityisesti terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuville
11. Liikuntaseura tai kerho, jota työpakka tukee taloudellisesti
12. Oma liikunnanohjaaja tai liikuntavastaava
13. Jokin muu,

mikä_____

14. **Miksi työpaikallanne tuetaan henkilökunnan liikuntaharrastusta, mikä on tärkein peruste** valinta,

Työkyvyn- ja vireen ylläpitäminen	Yleinen terveyden tila
Ilmapiirin kehittäminen	Tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus
muu, mikä_____	en osaa sanoa

15. **Arvioi <u>terveysliikunnan merkitystä</u> työntekijöiden työkykyyn (työkyky=työntekijä suoriutuu yli tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista)**

valinta, pakottaja

5	**4**	**3**	**2**	**1**
erittäin suuri merkitys	**suuri merkitys**	**kohtalainen merkitys**	**vähäinen merkitys, mutta ei merkityksetönkään**	**ei lainkaan merkitystä**

fyysiseen työkykyyn (jaksaminen ja työn suorittaminen)	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
psyykkiseen työkykyyn (stressin ja paineensietokyky)	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
sosiaaliseen työkykyyn (toisten ihmisten kanssa toimeentuleminen)	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

16. **Valitse mielestänne <u>kolme tärkeintä seuraavista terveysliikuntamuodoista</u>, joista on eniten hyötyä työntekijän työkykyyn. (työkyky=työntekijä suoriutuu yli tai alikuormittumatta ja kohtuuttomasti väsymättä työn vaatimuksista) Merkitkää numero 1 sen vaihtoehdon eteen, jota pidätte tärkeimpänä, seuraavaksi tärkeimmän eteen 2, ja kolmanneksi tärkeimmän vaihtoehdon eteen merkitkää 3.**

numeron merkintä mahdollisuus

kävely hölkkä sauvakävely spinning kuntosali vesiliikunta tennis elämysliikunta venyttely kuntonyrkkeily rentoutus pilates
jumpat luontoliikunta sulkapallo vesijumppa uinti hiihto
kori-, jalka-, lentopallo, sähly/salibandy tanssi muu, mikä_____
terveysliikunnasta ei ole hyötyä työntekijän työkykykyyn

17. **Onko yrityksessänne tarvetta terveysliikunnalle (esim. palvelut; ohjattu liikuntaryhmä työyhteisölle, virkistyspäivät, tilojen vuokraus, tapahtumat, lajit; kuntojumpat, kuntosali, sulkapallo, yms.)** valinta, pakottaja, hyppykysymys kyllä vastauksesta kysymykseen 19

kyllä ei ei tällä hetkellä

18. **Jos yrityksellänne ei ole tarvetta terveysliikunnalle, miksi?**

avoin, tilaa sopivasti, hyppy kysymykseen 21

19. **Millaisille terveysliikuntapalveluille yrityksessänne on tarvetta**

monivalinta,

tilojen vuokraus
ohjattu liikuntaryhmä työyhteisölle
yhteistyö liikunta-alan yrityksen kanssa (yksilölle sovittu tuki palvelusta)
virkistyspäivät
tapahtumat (liikuntapäivät, kuntotapahtumat)
liikuntaan motivoivaa toimintaa (kurssit, luennot)
muu, mikä_____

20. **Millaisille terveysliikuntamuodoille yrityksessänne olisi tarvetta**

monivalinta,

kävely hölkkä sauvakävely spinning kuntosali kuntonyrkkeily vesiliikunta tennis elämysliikunta venyttely rentoutus pilates jumpat luontoliikunta sulkapallo vesijumppa uinti hiihto kori-, jalka-, lentopallo, sähly/salibandy tanssi muu, mikä_____

21. **Tulisiko työyhteisölle tarkoitetun terveysliikunnan olla ohjattua**

valinta, pakottaja

kyllä ei sekä että; ohjattua ja ei ohjattua en osaa sanoa

22. **Onko yrityksessänne tarvetta ohjatulle terveysliikunnalle**

valinta, pakottaja

kyllä ei ei tällä hetkellä

23. **Oletteko kiinnostuneita kehittämään työyhteisönne hyvinvointia terveysliikuntapalveluilla yhteistyössä Kajaanin Kuntokeskuksen kanssa**

valinta, pakottaja

kyllä en en tällä hetkellä

- Haluan, että otatte meihin yhteyttä terveysliikuntapalveluiden merkeissä

24. **Yhteystiedot arvontaan** avoin, tilaa sopivasti

Kajaanin KUNTOKESKUS

KIITOS VASTAUKSISTANNE, JA OIKEIN HYVÄÄ KEVÄÄN ALKUA!!