



# Liikuntasetelit tukemassa henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia

Marjut Paksuniemi

OPINNÄYTETYÖ  
Marraskuu 2020

Restonomi  
Palveluliiketoiminta

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Restonomi  
Palveluliiketoiminta

PAKSUNIEMI, MARJUT:

Liikuntasetelit tukemassa henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 3 sivua  
Marraskuu 2020

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kokeeko Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunta, että liikunta- ja kulttuurisetelit edistäisivät henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia. Tutkimus oli tapaustutkimus ja tehtiin kyselytutkimuksen muodossa, jonka tarkoitus oli kartoittaa, kuinka tärkeäksi henkilökunta kokee tukimuodon ja käytetäänkö seteleitä liikkumisen tukemiseen, liikkuko henkilökunta UKK-instituutin aikuisten terveysliikuntasuosituksen mukaisesti ja onko henkilökunta kiinnostunut tyofysioterapeutin tekemästä taukoliikuntaohjeistuksesta. Myös tietoisuutta mahdollisesti tehdyistä istumisen ja paikallaanolon vähentämisen toimenpiteistä oli tarkoitus selvittää.

Henkilökunnalle tehdyllä kyselyllä tulokseksi tuli, että henkilökunta kokee työnantajan tuen tärkeäksi ja tukea käytetään sekä liikkumiseen että kulttuuriin. Aikuisien terveysliikuntasuosituksen mukaiset liikkumisen tavoitteet jäivät kuitenkin täytymättä erityisesti lihaskuntoharjoittelun kohdalla, kuitenkin kaikenlaista pientä fyysistä aktiivisuutta tehdään päivittäin. Työntekijöiden keskuudessa ei ollut läheskään kaikille selvää, oliko istumiseen ja paikallaanolon tehty joitakin toimenpiteitä, mutta kiinnostusta tyofysioterapeutin laatimaan taukojumppaohjeistukseen oli selvästi. Toisaalta osa vastaajista koki, että kaikkea vastuuta hyvinvoinnista ei voi laittaa työnantajalle vaan vastuu omasta hyvinvoinnista on työntekijällä. Myös aktiivisia virkistyspäiviä toivottiin passiivisen istumisen sijaan.

Työnantajan tuen merkitys työntekijöille on tärkeä ja sen koetaan vaikuttavan myönteisesti työntekijän työkykyyn ja -vireyteen ja lisäävän työhyvinvointia. Kuitenkin selkeää johtopäätöstä ei voi tehdä sen suhteen, että liikuntasetelit välttämättä lisäävät henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta. Työterveyden kanssa tehtävää yhteistyötä olisi jatkossa hyvä lisätä, esimerkiksi taukoliikunnan ohjeistuksilla ja tehdä joitakin toimenpiteitä, jotka lisäävät työmatkaliikuntaa. Näillä toimenpiteillä voisi vaikuttaa sairauspoissaoloista johtuvien kustannusten pienenemiseen, jotka valtakunnan tasolla ovat merkittävä menoerä.

---

Asiasanat: liikuntasetelit, työhyvinvointi, -kyky, -vireys, terveysliikuntasuositukset

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Hospitality Management

PAKSUNIEMI, MARJUT:

Supporting Employees' Physical Activity and Well-being with Exercise Vouchers

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 3 pages  
November 2020

---

This thesis studied if the exercise and cultural vouchers had a positive impact on restaurant staff well-being and physical activity and how important this kind of benefit was. Another objective was to find out if it had a positive impact on their work ability and work vigor and if the benefit was used for physical activity or culture, or both. The research method was a case study, which was conducted as a questionnaire and the target group was the restaurant staff of the restaurant company called Aleksin Ravintolat. This thesis also explored whether the restaurant employees were as active as they should be based on the UKK-institute's Physical Activity Guidelines for Finnish adults and if the employees were interested in the break exercise plan. This thesis also explored the awareness of measures aimed to reduce the amount of sitting and standing still.

Based on the research results it can be concluded that the restaurant employees place a high value on the benefit offered by the employer, and it is used both for physical activity and culture. On the other hand, it seems that employees do not achieve the physical activity level that is recommended by the Physical Activity Guidelines for Finnish Adults. Actions introduced for reducing both sitting and standing still were not widely known among employees but almost all were interested in the break exercise proposed by the occupational health physiotherapist. Also, some of the respondents would add more physical activity instead of passive sitting during recreational days.

The findings indicate that the exercise and cultural vouchers have a positive impact on well-being, work ability and vigor. It is not clear that this kind of benefit directly and considerably increases physical activity. In the future it would be important to increase co-working with the occupational health service and find ways to add commuting to work. This kind of actions might reduce the cost of absence due to illness and may help to cut increasing health care expenses and effects on the national economy.

---

Key words: exercise voucher, well-being, work ability, work vigor, physical activity guidelines for adults

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
3	FYYSINEN AKTIIVISUUS JA SEN VAIKUTUS TERVEYTEEN SEKÄ TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITOON .....	10
4	ISTUMISEN JA PAIKALLAANOLON SUOSITUKSET SEKÄ VAIKUTUKSIA TERVEYTEEN .....	12
5	TERVEYSLIIKUNTASUOSITUKSET .....	14
6	TYÖNANTAJAN TARJOAMA LIIKUNTA- JA KULTTUURISETELITUKI .....	17
7	TUTKIMUKSEN TOIMEKSIANTAJA ALEKSIN RAVINTOLAT OY JA NYKYISET TUKIMUODOT HENKILÖKUNNALLE .....	18
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
	8.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	21
	8.2 Tutkimusmenetelmän valinta .....	21
	8.3 Kyselytutkimuksen toteutus.....	23
	8.4 Aineiston analyysi .....	24
9	HENKILÖKUNNAN KYSELYN TUTKIMUSTULOKSET .....	25
10	TULOSTEN ANALYSOITI.....	31
11	POHDINTA .....	34
12	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET .....	41
	Liite 1. Saate ja kysely 1(2).....	41
	Liite 2. Kyselyn avoimen kysymyksen vastauksia. 1(1) .....	43

## 1 JOHDANTO

Elämme tällä hetkellä maailmassa, jossa työ ja sen tekeminen muuttavat muotoaan. Robotiikka tulee osaksi arkea useassa työpaikassa vähentäen kenties niitä kaikista yksitoikkoisimpia sekä fyysisesti raskaimpia työvaiheita. Uskotaan, että palvelualoilla ihmisten välinen vuorovaikutus kuitenkin säilyy ja asiakkaat haluavat edelleen henkilökohtaista palvelua. Muutokset vaikuttavat jokaisen työhyvinvointiin. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, joihin yksilötasolla voi vaikuttaa, ovat muun muassa liikunta ja uni. Liikunta tukee psyykkistä hyvinvointia sekä lisää elimistön sopeutumista fyysiseen rasitukseen ja riittävän unen tuella. Nämä osatekijät lisäävät kokonaisvaltaista hyvinvointia, joten liikuntasuosittelun mukainen liikunta sekä riittävästä unesta huolehtiminen ovat hyviä ohjeita meille jokaiselle.

Kuinka työnantaja voi tukea ja kannustaa työntekijöitä huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan? Liikunta- ja kulttuurisetelien tarjoaminen henkilökunnalle on yksi tuen muoto, jonka avulla työnantaja voi tukea henkilökunnan fyysistä- ja psyykkistä kuntoa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kokeeko Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunta, että liikunta- ja kulttuurisetelit edistäisivät henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia. Kyselytutkimuksen muodossa on tarkoitus kartoittaa, kuinka tärkeäksi henkilökunta kokee tukimuodon ja käytetäänkö seteleitä liikkumisen tukemiseen ja liikkeuko henkilökunta UKK-instituutin julkaisemien aikuisten terveystuositusten mukaisesti. Yhtenä tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää henkilökunnan tietoisuutta mahdollisesti tehdyistä istumisen ja paikallaanolon vähentämisen toimenpiteistä. Tulevaisuutta ja mahdollisia työterveyshuollon kanssa tehtäviä toimenpiteitä varten on tarkoitus selvittää, onko henkilökunta kiinnostunut työfysioterapeutin tekemästä taukoliikuntaohjeistuksesta, joka voisi olla sidottuna omiin työpisteisiin. Tällä toimenpiteellä voisi mahdollisesti vähentää tuki- ja liikuntaelinvaivoista johtuvien sairauspoissaolojen määrää ja siten tämän tyyppinen salutogeeninen, terveyttä edistävä toimintatapa voi toimia hyvänä kannusteena lisäämään henkilön fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Sinikallio 2020). Taukoliikuntaohjeistus toimii myös hyvänä istumisen ja paikallaanolon katkaisijana, kun se sidotaan luontevaksi osaksi työn suorittamista. Taukoliikunnasta tulee tapa, luonteva osa päivän

rutiinia, joka toistuu päivittäin ja siten se toimii ja täyttää sille asetetut vaatimukset. (Selkäliitto n.d.)

Henkilökunnan aktivointi ei ole yksin työnantajan asia. Suomessa liikuntalailla (390/2015) pyritään edistämään väestön hyvinvointia ja terveyttä. Laki pyrkii mahdollistamaan terveyttä ja hyvinvointia tukevaa toimintaa huomioimalla yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumisen koko maassa. Koska liikuntapalvelut ovat osa kuntien peruspalveluja, tulee kunnan ylläpitää liikuntapaikkoja ja järjestää liikuntapalveluja sekä tukea kansalaistoimintaa liikuntaseuroissa ja -järjestöissä. Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaavasti luo edellytyksiä, kuten avustaa liikuntapaikkojen rakentamisessa ja tukee erilaisia hankkeita, kuten arkiliikuntaan kannustavia toimia esimerkiksi työmatkaliikkumiseen ja taukojumppaan, jotta liikkumattomasta olisi mahdollista muuttua pysyvästi liikkujaksi. Terveyttä ja hyvinvointia edistävällä liikunnalla tarkoitetaan kaikkea fyysistä aktiivisuutta, jolla voidaan ylläpitää, edistää tai parantaa toimintakykyä ja terveyttä ihmisen elämän eri vaiheissa. (Liikuntalaki 390/2015.)

Työssä esitellään keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat työhyvinvoinnin taustalla. Nämä tekijät ovat humanistisen psykologian tärkeimmän teoreetikon Abraham Maslowin kehittämän motivaatioteorian pohjalta nousseita ihmisen perustarpeita, joihin kuuluu fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 12-13.) Työssä esitellään myös istumisen ja paikallaanolon vaikutuksia terveyteen sekä fyysisen aktiivisuuden merkitystä terveyteen sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon samalla esitellen vuonna 2019 julkaistut uudet aikuisten terveystieteelliset suositukset (UKK-instituutti 2020).

## 2 TYÖHYVINVOINTI

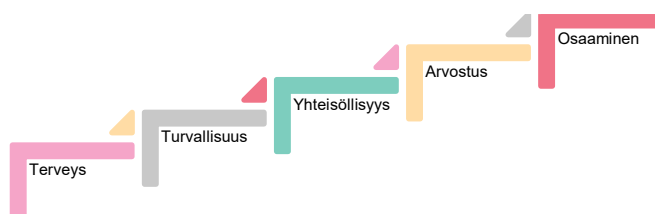
Työhyvinvointi on yksi osa ihmisen hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat osatekijät ovat itse työ, ja sen koettu mielekkyys sekä oma terveys ja työn turvallisuus. Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä johtamisella, työyhteisön ammattitaidolla sekä positiivisella ilmapiirillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.) Työ antaa mahdollisuuden toimeentulolle, rytmittää ihmisen elämää ja sen kautta on mahdollista solmia sosiaalisia suhteita, se tarjoaa mahdollisuuden kuulua osaksi työryhmää. Työn olisi hyvä tarjota mielekästä tekemistä työntekijälle ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti mielenterveyteen. On hyvä huomioida, että yksityiselämäkin voi vaikuttaa työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti, joten hyvinvointi on työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutusta. (Rauramo 2012, 10.)

Omaan hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat persoonallisuus, arvot, vapaa-aika, tavoitteellinen toiminta, työ ja tarpeet. Samoista käsitteistä rakentuu onnellisuus, jota pidetään hyvin lähellä hyvinvoinnin käsitettä. Jokaisen tulisi tunnistaa tekijöitä, jotka lisäävät onnellisuutta ja pyrkiä huolehtimaan niistä ja toisaalta onnellisuuden esteet tulisi tunnistaa ja poistaa ne. Nämä onnellisuutta lisäävät ja estävät tekijät ovat hyvin henkilökohtaisia seikkoja, joten jokaisen tulisi pohtia hyvinvointia käsitteenä ja minkälaisilla tekijöillä voi vaikuttaa hyvän elämän ja työn rakentamiseen. (Rauramo 2012, 10-11.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu paitsi työnantajalle myös työntekijälle. Jokainen on vastuussa omasta fyysisestä kunnosta, jota kannattaa harjoittaa monipuolisesti ja huolehtia riittävästä unesta ja levosta sekä välttää tupakointia ja ylipainoa. (Viikari-Juntura n.d.) Hyvällä liikuntaelimityksen kunnolla varmistetaan työkyky, jota suojaa säännöllinen liikunta. Parhaimmat vaikutukset saadaan, kun liikuntaharrastus kestää läpi koko elämän tukien henkistä hyvinvointia. (Taimela 2017, 177.) Liikuntaelimityksen kuntoa huonontaa liian vähäinen fyysinen aktiivisuus, joka voi johtaa lihaskunnon heikkenemiseen, luukatoon sekä muutoksiin nivelten kunnossa (Viikari-Juntura n.d). Liikunta tukee työhyvinvointia ehkäisten erilaisten työ- ja toimintakykyä heikentävien sairauksien syntyä sekä toimimalla

hoitokeinona näistä sairauksista toipumisessa. Hyvän työkyvyn edellytyksenä on, että kunto ja toimintakyky vastaavat työn vaatimuksia. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhyvinvoinnin portaat (kuvio 1) on kehitetty erilaisten työhyvinvointia määrittelevien teorioiden sekä työkykyä ylläpitävien toimintojen pohjalta nojautuen Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Maslowin teoriassa lähtökohtana on viisi niin sanottua perustarvetta, jotka ovat fysiologiset tarpeet sekä turvallisuuden, arvostuksen, yhteisöllisyyden ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden tarpeiden taustalla olevia olosuhteita pyritään ylläpitämään ja tarpeet ovat toisistaan riippuvaisia siten, että tärkeimmän tarpeen tyydyttämisen jälkeen pyritään tyydyttämään seuraavaa tarvetta ja toisaalta vähemmän tärkeät tarpeet jäävät taustalle tai ne voidaan jopa kieltää. Esimerkiksi arvostuksen tarpeen ollessa vallitsevana, hallitsee se ihmisen käyttäytymistä ja toimii motivaatiotekijänä. Turvallisuuden tarpeen ollessa tyydytetty se ei ole vallitseva motivaatiotekijä. Eri tilanteissa ihmisen käyttäytymiseen vaikuttaa siis se, mikä on vallitseva tarve juuri sillä hetkellä kyseisessä tilanteessa. (Rauramo 2012, 12-13.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat. Mukailtu Rauramon kirjasta Työhyvinvoinnin portaat 2012, 12-13.

Olympiakomitean julkaisusarjaan kuuluvassa vuoden 2019 Henkilöstöliikuntabarometrissä arvioidaan henkilöstöliikunnan tämänhetkistä tilaa Suomessa. Barometrissä on huomioituna sekä työnantajan että palkansaajien näkökulmat henkilöstöliikunnasta ja se liittyy Olympiakomitean järjestämään Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailuun. Kilpailun avulla pyritään aktivoimaan työpaikkoja sekä tuomaan julki liikunnan merkitystä Suomen taloudelle ja kansanterveydelle. Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa muun muassa, kuinka paljon työpaikoilla tuetaan henkilöstöliikuntaa, minkälaisia tukimuotoja käytössä on sekä työmatkaliikuntaa

edistäviä toimia. Työnantajan näkökulmaan valittiin satunnaisesti 150 työnantajan edustajaa ja palkansaajien edustajia haastateltiin 614. (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 4.) Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailussa kiteytyy hyvin Maslowin tarvehierarkianteorian perustarpeiden yhdistäminen kokonaisuudeksi, jossa lähtökohtana on terveyden parantaminen turvallisesti. Kilpailulla saadaan mukaan luonnollisesti yhteisöllisyys ja sitä kautta lisätään arvostusta ja kasvatetaan osaamista. Kilpailulla pyritään suunnitelmallisuuteen ja pitkäjänteiseen työhön henkilöstöliikunnan parantamiseksi, sillä yksittäisillä terveystempauksilla ei saada yhtä hyviä tuloksia aikaiseksi. (Suomen aktiivisin työpaikka n.d.)

Valtioneuvostolla on olemassa oleva selonteko liikuntapolitiikasta, jossa käsitteellään liikuntaa työyhteisössä. Selonteossa on mainittuina toimenpiteitä, jotka tulisi huomioida ja sitä, kuinka henkilökunnan aktivointi on osa aktiivista ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Työmatkaliikuntaan kannustamisella sekä elintapaohjauksen ja liikuntaneuvonnan yhdistämisellä osaksi työterveyshuoltoa voidaan saada pysyvämpää muutosta kohti aktiivisempaa elämän tapaa. Tämä osaltaan voi vähentää sairauspoissaoloja ja lisätä työssä jaksamista. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24-25.)

### 3 FYYSINEN AKTIIVISUUS JA SEN VAIKUTUS TERVEYTEEN SEKÄ TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITOON

Fyysisen aktiivisuuden käsite on melko tuore, sitä on määritelty vuodesta 1985 lähtien (Caspersen, Powell & Christenson 1985.) Liikkuminen on osittain suomen kielessä käytössä oleva vastine fyysiselle aktiivisuudelle. Fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan kaikkea lihastyöllä tai lihasvoimalla tuotettua liikettä, joka nostaa energiankulutusta lepotasosta, kuten sängystä nousu. Toimintaympäristöstä, tapahtumapaikasta tai tavoitteista riippumatta kaikki liike, joka täyttää edellä mainitun fyysisen aktiivisuuden määritelmän, on liikkumista. Fyysisen aktiivisuuden kuormittavuus eli rasittavuus kasvaa, kun lihastyö ja hapenkulutus kasvavat. Tästä syystä liikkuminen luokitellaan rasittavuuden eli intensiteetin perusteella. Tavallisemmin jako tehdään kevyeen, reippaaseen ja rasittavaan liikkumiseen. (Suni, Husu, Aittasalo & Vasankari 2014.)

Monipuolisella, säännöllisellä ja mielekkääksi koetulla liikkumisella on vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Fyysisesti hyvässä kunnossa oleva henkilö jaksaa työkennellä ja nauttia vapaa-ajasta. Liikunnalla voidaan edistää myös henkistä ja sosiaalista hyvinvointia työ- ja toimintakyvyn sekä fyysisen hyvinvoinnin lisäksi, mahdollistaen paremman omatoimisuuden ikääntyessä. Lisävoimavaroja voitulla vuosia, kun liikuntaa harrastaa säännöllisesti ja riittävästi. (Rauramo 2012, 27.) Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiva työntekijä kestää paremmin työn fyysisistä ja psyykkistä rasitusta ja palautuu nopeammin ja paremmin kuin henkilö, joka on huonokuntoinen. On huomattu, että säännöllisesti liikkuvalla on paremmat mahdollisuudet sekä hallita työperäistä stressiä että rentoutua. (Työterveyslaitos n.d.)

Työpaikoilla voidaan satsata henkilöstön työ- ja toimintakyvyn lisäämiseen ja ylläpitämiseen erilaisilla toiminnoilla, kuten liikunta- ja kulttuuriseteleitä tarjoamalla. Yritys voi edistää työhyvinvointia kirjaamalla yrityksen toimintasuunnitelmaan tavoitteet terveystoiminnan edistämiseksi. Näillä keinoilla tulisi pyrkiä saamaan liikumatonta liikkuvaksi, satunnainen liikkuja säännölliseksi liikkuvaksi ja tukea aktiiviliikkujaa. Toimintasuunnitelmassa voisi olla kirjattuna esimerkiksi TYKY -päivät kaksi kertaa vuodessa, asiantuntijan tekemä liikuntaohjaus tai kunto-ohjelma ja

sen seuranta. Toimenpiteillä voidaan vaikuttaa liikunnan säännöllisyyteen ja kohtuullisuuteen sekä saada positiivisia vaikutuksia työkykyyn ja uneen. (Rauramo 2012, 28.)

Liikunnasta saadut hyödyt kohdistuvat työntekijään, hänen työkykyynsä. Itse työhön ja sen ominaisuuksiin liikunnasta saadut hyödyt eivät vaikuta. Yksistään liikunnan vaikutusten sijaan tulisi mieluummin puhua fyysisestä aktiivisuudesta, joka kattaa kaiken liikunnan ja liikunnallisen aktiviteetin niin työssä kuin vapaaajalla, työmatkoja unohtamatta. Fyysisesti aktiivinen henkilö on todennäköisesti parempi kuntoinen, virkeämpi ja työkyvyltään tehokkaampi kuin passiivinen, inaktiivinen henkilö. (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 75.)

On havaittu, että henkilön fyysinen aktiivisuus vaikuttaa työssä suoriutumiseen sitä lisäten ja fyysisesti aktiiviset henkilöt kokevat oman terveytensä hyvänä ja mielialansa positiivisena (Drannan 2016, 5). Liikuntaharrastuksessa koettujen positiivisten onnistumisen koetaan parantavan tervettä itsetuntoa ja myönteistä käsitystä itsestään. Näillä kokemuksilla voi olla työperäiseltä stressiltä ja masenukselta suojaavia vaikutuksia. (Hirvensalo ym. 2011, 76; Drannan 2016, 5; Työterveyslaitos n.d.)

Liikunta vaikuttaa positiivisesti kaikkiin elinjärjestelmiin antamalla terveyshyötyjä ja suojaten työkyvyttömyydeltä. Parhaiten hyödyt saadaan irti, kun liikuntaharrastus on mielekästä, säännöllistä ja koko elämän jatkuvaa toimintaa. Myös henkilöt, joilla on jokin krooninen sairaus, kuten sydän- ja verisuonitauti, hyötyvät liikunnasta. Matalatehoinen liikuntaharrastus vaikuttaa myönteisesti toimintakyvyn ylläpitoon. Liikuntaharrastus on hyvä oman hyvinvoinnin kannalta sekä edistäen terveyttä ja henkistä hyvinvointia. (Taimela 2017, 177.)

Liikkumattomuus on noussut tilasoissa ylipainon ja lihavuuden ohi. World Health Organization (WHO) selvityksessä se oli jo neljänneksi suurin yksittäinen kuolemanriskiä lisäävä tekijä maailman laajuisesti. Liikkumattomuus yhdistettynä ylipainoon ja lihavuuteen sekä muihin elintapasairauksien riskeihin muodostaa liikkumattomuuden pandemian, joka on maailmanlaajuisesti levinnyt epidemia. Kyse ei ole yksistään Suomea koskettavasta ilmiöstä. (Helajärvi, Lindholm, Vasankari & Heinonen 2015.)

#### 4 ISTUMISEN JA PAIKALLAANOLON SUOSITUKSET SEKÄ VAIKUTUKSIA TERVEYTEEN

Tietoisuus istumisen vaaroista on lisääntynyt ja istuminen on yksi merkittävä terveyden riskitekijä huonojen elintapojen rinnalla. Tästä syystä pitkäkestoista istumista tulisi välttää ja kiinnittää huomiota istumisen tauottamiseen. Lihasten aktivointi ja istumisen tauottaminen pitkin päivää parantaa insuliiniherkkyyttä paremmin, kuin kuluttamalla vastaava energiamäärä kerralla ja istua muu aika päivästä. (Pesola, Pekkola & Finni 2016, 1969.) Tutkimuksissa on todettu, että istuminen näyttäisi olevan melkein yhtä passiivista kuin lepo (Pesola ym. 2016, 1965). Liikemittaria hyödyntävässä Suomi 100 KunnanKartta -väestötutkimuksessa tuloksena oli, että aikuisten valveillaoloajasta yli kahdeksan ja puolituntia vietettiin istuen tai makoillen ja paikallaan seistenkin melkein kaksi tuntia vuorokaudessa. Tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä eroja eri ikäryhmien tai sukupuolien välillä. (Husu ym. 2018,19.)

On hyvä huomioida myös, että fyysisesti aktiivinen ihminen voi istua liikaa, jolloin istuminen muodostuu terveysriskiksi. Istuttaessa lihakset passivoituvat suurentaen insuliiniresistenssiä sekä vaikuttaen rasvahappojen kuljetukseen ja hapettumiseen lihaskudoksessa. Näihin kaikkiin muutoksiin ei akuutti liikunta pysty vaikuttamaan. Tästäkin syystä istumista tulisi vähentää ja pitkäkestoista istumista katkaista. (Pesola ym. 2016, 1964; Helajärvi 2014, 61.) Myös pitkäaikainen paikallaan seisominen on riski, jota tulisi välttää vaihtelemalla työskentelyasentoja päivän aikana monipuolisesti. Passiivista istumista on hyvä tauottaa nousemalla ylös seisomaan ja seisomista on hyvä katkaista liikuskelulla. Toisin sanoen pienellä liikuskelulla, jaloittelulla, istumisen tauottaminen on paras vaihtoehto lihasten aktivointiin, vaikkakin välillä on hyvä istua, jos seisoo pitkään. Samalla on mahdollista harjoittaa tietoisesti arjen elämäntavan aktivointia. (UKK-instituutti 2019; Pesola ym. 2016, 1969; Helajärvi 2014, 61-62.)

Seisominen paikallaan hyvässä asennossa on haaste asentoa ylläpitäville lihaksille. Asentolihas-ten kunnon on oltava vähintäänkin hyvällä tasolla, jotta väsymisen aiheuttamilta virheasunnoilta voi välttyä. Tästä syystä on parempi seistenkin

tehdä pientä liikkumista ja siten vähentää alaraajojen turpoamista ja parantaa laskimopaluuta. (UKK-instituutti 2019.)

Ensimmäinen askel kohti aktiivista elämäntapaa on nousta ylös. Vasta sen jälkeen on syytä asettaa kovempia liikunnallisia tavoitteita. Onnistunut muutos lähtee oikein asetelluista tavoitteista, jotka eivät ole ristiriidassa henkilön arjen realiteettien ja omien mieltymysten tai arvojen kanssa. (Pesola ym. 2016, 1970.) Näiden, toisinaan lyhytkestoistenkin arjen, työn ja vapaa-ajan toimintojen merkitys kasvaa, kun niitä tehdään riittävästi viikkotasolla ja niistä saadulla hyödyllä voidaan saada lisää terveitä elinvuosia (Kolu 2018, 39; Helajärvi 2014, 62).

Alkuun pääsemisessä työpaikalla voidaan apua saada työterveyshuollon kanssa aloitelulla yhteistyöllä. Ennaltaehkäisevän, salutogeenisen työterveyshuollon toimenpiteisiin kuuluu paitsi työ- ja toimintakyvyn arviointi myös työkyvyn edistäminen ja tukeminen sekä neuvonta ja ohjaus, jota voidaan tehdä joko ryhmässä tai yksilöittäin. Lakisääteisen työterveyshuollon tarkoitus on työntekijän terveyden, työkyvyn ja turvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen. (Työturvallisuuskeskus n.d.) Erilaiset arjen aktivointitoimet sekä työskentelyyn liittyvän ergonomian parantaminen on hyvä ottaa osaksi työyhteisön toimintamallia, jolloin ne sitouttavat kaikki työntekijät aktivoitumaan ja miettimään oman työn uudelleen järjestelyä ja toimintatapoja positiivisen ja myönteisen työilmapiirin avustuksella (Viikari-Juntura n.d).

## 5 TERVEYSLIIKUNTASUOSITUKSET

Vuonna 1995 Yhdysvaltain terveysministeriö ja American College and Sport Medicine julkaisivat ensimmäisen aikuisväestölle tarkoitetun terveysterveyshuolto- ja liikuntasuosituksen, jossa suositeltiin reipasta liikuntaa päivittäin vähintään 30 minuuttia (Suni 2019). Suomessa uudet UKK-instituutin loppuvuodesta 2019 julkaisemat terveysterveyshuolto- ja liikuntasuositukset pohjautuvat Yhdysvaltain terveysviraston vuoden 2018 suosituksiin, jotka puolestaan perustuvat laajaan kansainväliseen tieteelliseen näyttöön. Uudet suositukset esitetään pyramidimallilla, joka kuvaa liikuntasuosituksia viikkotasolla. Pyramidi muodostuu pohjasta ja ydinosa. Perustana on uusi kolmeen osaan jaettu pohja, jonka tarkoituksena on huomioida paremmin koko hyvinvointi. Riittävä uni, paikallaanolon tauottaminen ja kevyt liikuskelu kuuluvat päivittäiseen kokonaisuuteen. Ydinosa on sydämen sykettä nostavan liikunnan sekä lihasvoiman ja liikehallinnan kokonaisuus.

Kuviossa 2 on esitetty uudet viikoittaiset liikunnan suositukset. Alin kerros, jolle hyvinvointi rakentuu, on palauttava uni. Palauttavaa unta tulisi olla riittävästi, sillä unen aikana aivot jäsentelevät ajatuksia ja edellisen päivän rasituksesta palautuu. Virkeänä herääminen on merkki riittävästä unesta. Seuraava kerros on paikallaanolon tauottaminen aina kun se on mahdollista. Tämän kevyen liikuskelun tavoitteena on aktivoita lihaksia, jotta tuki- ja liikuntaelimestö voi hyvin ja toisaalta vähentää kehon kuormittumista. Paikallaanoloa ja erityisesti istumista voi tauottaa, vaikka työskentelemällä seisten, taukojumpalla tai vain lähtemällä liikkeelle työpisteeltä. Seuraavana on kevyen liikuskelun kerros, jota tulisi tehdä mahdollisimman usein ja jokainen askel kannattaa. Tällä kevyellä liikuskelulla, jossa jokainen askel on merkityksellinen, kuten portaiden kulkeminen, koiran ulkoilutus tai kaupassa käynti kävellen, pyritään veren sokeri- ja rasva-arvojen paranemiseen, verenkierron aktivointiin ja mielen virkeyttämiseen. Käytännössä kaikki arkiaskareet, jotka sisältävät liikuskelua ovat hyväksi.

Liikkumisen suosituksen ytimen ja huipun muodostavat lihaskunto ja liikehallinta sekä reipas tai rasittava liikunta. Reipasta liikuntaa tulisi olla 2 h 30 min viikossa tai rasittavaa liikuntaa 1 h 15 min viikossa sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa kaksi kertaa viikossa. Tarkoitus on kohottaa sydämen sykettä eli vahvistaa sydän- ja

verenkierroelimistön kuntoa, parantaa lihaskuntaa ja -voimaa sekä lisätä liikehallintaa. Nykytiedon valossa jo muutaman minuutin pätkät antavat terveyshyötyjä. (UKK-instituutti 2020.) Fyysisellä aktiivisuudella ja liikunnalla oletetaan olevan huomattavaa merkitystä ikääntyessä tapahtuviin fysiologisiin muutoksiin niin terveenä vanhenemisessa kuin onnistuvassa vanhenemisessä (Heikkinen 2017, 190). Jo lihasvoiman ja tasapainon harjoittamisella voidaan ennaltaehkäistä kaatumisia ja mahdollistaa ikääntyneenä omatoimisuuden säilyminen mahdollisimman pitkään (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2019).



KUVIO 2. Viikoittaisen liikkumisen suositus 18-64-vuotiaille. Mukailtu UKK-instituutin (2020) viikoittaisen liikkumisen suosituksista 18-64-vuotiaille.

Suomessa on tehty tutkimuksia aikaisempien liikuntasuosituksen toteutumista eri väestöryhmillä. Syksyllä 2017 ja alkuvuonna 2018 UKK-instituutin toteuttamassa Suomi 100 KunnonKartta -tutkimuksessa tuloksena oli, että aikuisten kohdalla vain noin viidesosalla toteutui kestävyysliikunnansuositus, joka tarkoitti reipasta tai rasittavaa liikuntaa ainakin 2,5 tuntia viikossa. Liikuntasuorituksen tuli olla vähintään 10 minuuttia yhtäjaksoisesti kestävää ja liikuntakertoja tuli olla vähintään kolme viikossa. Suosituksen saavutti useampi nainen kuin mies ja vanhemmat, 50-69 -vuotiaat, useammin kuin nuoremmat. (Husu ym. 2018, 26.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkiaseman FinTerveys 2017 -tutkimusraportin tuloksissa vain puolet vastaajista liikkui kestävyysliikuntasuositusten mukaisen määrän viikossa. Suositeltu taso saavutettiin useammin ikäluokissa 20-29

ja 30-39, joissa sekä miesten että naisten kohdalla suosituksiin ylsi yli 60 % vastaajista. Raportin mukaan miehistä alle 20 % ja naisista hieman alle 30 % käytti vähintään 15 minuuttia päivittäin työmatkaliikuntaan. (Borodulin ym. 2018, 38-39.) Samaisen tutkimusraportin tuloksista ilmeni, että 30-79-vuotiaista noin 70-80% harrasti ainakin kerran viikossa liikuntaa, kuten ulkoilua tai puutarhatöitä. Tässä kevyen liikuskelun kohdalla naiset olivat aktiivisempia kuin miehet, mutta aktiivisuus laski jonkin verran 50-vuotta täyttäneillä verrattuna esim. 30-vuotta täyttäneisiin. (Martelin ym. 2018, 126.)

Vuonna 2015 toteutetussa alueellisessa terveys- ja hyvinvointitutkimuksessa lihaskuntoharjoittelussa nuoremmat olivat aktiivisempia kuin vanhemmat ja täyttivät suosituksen useammin. Nuorten kohdalla aktiivisimpia olivat erityisesti nuoret miehet. Lihaskuntoharjoittelu vähenee iän karttuessa. Samaisessa tutkimuksessa koko liikuntasuosituksen kaikkine osa-alueineen saavutti 11 % vastaajista ja naisten kohdalla suositukset tavoitettiin useammin kuin miesten kohdalla. (Husu ym. 2018, 26-27.)

## 6 TYÖNANTAJAN TARJOAMA LIIKUNTA- JA KULTTUURISETELITUKI

Verottaja on määritellyt kuinka henkilökuntaetuksia tulisi käsitellä verotuksessa ja on julkaissut syventävän vero-ohjeistuksen, joka antaa työnantajalle ohjeita siitä, kuinka työnantaja voi järjestää etuja, jotka tukevat henkilökunnan virkistys- ja harrastustoimintaa. Etu voi olla työntekijän verotuksessa joko kokonaan verovapaa etu, osittain verovapaa etu tai kokonaan verotettu etu. Työntekijä itse päättää käyttääkö hän työnantajan tarjoamaa etua vai ei. Työnantajan on tarjottava etua koko henkilökunnalle tasapuolisesti ja kyseessä on etu, joka ei ole korvaus tehdystä työstä. Tavallisesti työnantaja tarjoaa henkilökunnalle erilaisia henkilökuntaetuja välittääkseen positiivista työnantajakuvausta, lisätäkseen työntekijän motivaatiota työntekoa kohtaan, lisäämään työkykyä ylläpitävää toimintaa tai lisäämällä työhyvinvointi sekä työkykyä ja -virettä. (Määttä & Rautavuori 2020; Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 5-6.)

Kaikille tarjottu kokonaan verovapaa etu on kollektiivista ja henkilö voi itse päättää käyttääkö sen vai ei. Henkilökunnan lukumäärä ei vaikuta kollektiivisuuteen, vaikka työntekijöitä olisi yksi ja etua tarjotaan hänelle, on etua tarjottu kollektiivisesti kaikille henkilökunnan jäsenille. Henkilökunnan määrällä voi olla vaikutuksia, kun arvioidaan henkilökuntaedun tavanomaisuutta tai kohtuullisuutta. Mikäli joku henkilökunnasta ei voi käyttää etua henkilökohtaisista syistä, ei se poista verovapaa edun käyttöä muilta henkilökunnan jäseniltä. Toisaalta jos työnantaja tarjoaa etua jo lähtökohtaisesti siten, että vain tietyt henkilöt voivat sitä käyttää, ei etuus ole tässä tilanteessa verovapaa. Työnantaja voi tarjota henkilökunnalle esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joiden käyttökohteen henkilö voi itse valita omien mieltymysten mukaan, vaikka joillakin henkilökunnan jäsenillä ei olisi-kaan edellytyksiä osallistua kyseiseen liikuntapalveluun tai kulttuuritoimintaan. Tämä on niin sanottua omaehtoista liikunta- ja kulttuuritoimintaa. (Määttä & Rautavuori 2020.)

## 7 TUTKIMUKSEN TOIMEKSIANTAJA ALEKSIN RAVINTOLAT OY JA NYKYISET TUKIMUODOT HENKILÖKUNNALLE

Tutkimuksen toimeksiantajana oli Aleksin Ravintolat Oy, joka harjoittaa ravintola- liiketoimintaa Tampereella. Yritys on perheyritys ja ravintoloita on kuusi, joista jokainen on oma tulosvastuullinen yksikkö. Ravintolat ovat erilaisia ja toiminnan voisi sanoa tapahtuvan lähes vuorokauden ympäri. Henkilöstöravintola Aleksis avaa ovensa ensimmäisenä, sitä seuraa á la carte -ravintolat Tiiliholvi ja Henriks sekä urbaani street foodia tarjoava ravintola Kumma ja viimeisenä avautuu yökerho Doris. Tilausravintola Laterna palvelee tilauksesta sopimuksen mukaan. (Sinivuori 2020.) Syksyllä 2019 yritys työllisti neljäkymmentä kahdeksan henkilöä (Saikkonen-Lammi 2020).

Taustatietoa nykytilanteen kartoittamiseen koskien liikunta- ja kulttuuriseteleiden hyödyntämistä sekä muista työhyvinvointia ja fyysistä aktiivisuutta lisäävistä tehyistä tai suunnitteilla olevista toimenpiteistä kartoitin Aleksin Ravintolat Oy:n toimitusjohtajalta Jaakko Sinivuorelta sähköpostilla. Vastauksia sain sähköpostitse myös yrityksen talousjohtajalta Eija Saikkonen-Lammilta.

Tällä hetkellä yrityksessä tuetaan henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta tarjoamalla liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuutta siten, että 100 euron arvosta seteleitä voi lunastaa hintaan 25€ ja 200 euron arvosta vastaavasti hintaan 75€ (Sinivuori 2020). Yleisesti omavastuuosuudet ovat suunnilleen samaa luokkaa, sillä Henkilöstöliikuntabarometrin (2019, 13) mukaan vuonna 2019 omavastuuosuus oli 23 %. Tämä henkilökuntaetu on verovapaa etu, joka tarjotaan kollektiivisesti jokaiselle. Työntekijä voi itse vapaasti valita käyttääkö etua ja valitsee kahdesta ostovaihtoehdosta itselle sopivimman vaihtoehdon. (Sinivuori 2020.) Liikuntaseteleiden tai muiden vastaavien maksuvälineiden tarjoaminen henkilökunnalle on selkeästi yleisin tukimuoto, joka on käytössä yleisesti työpaikoilla, jotka tukevat henkilöstön liikkumista (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 6.) Henkilöstön liikkumista tuetaan monella työpaikalla, sillä 85 % työpaikoista tukee henkilöstöliikuntaa jollakin tukimuodolla joko rahallisesti tai muutoin järjestämällä palveluja (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 5).

Yrityksen toimintasuunnitelmaan ei ole kirjattuna varsinaisia tavoitteita terveystuennan edistämiseksi, vaan yleisesti on pyrkimys edistää henkilöstön hyvinvointia kaikilla osa-alueilla (Sinivuori 2020). Henkilökunnan hyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa työhyvinvoinnin arvostuksen osa-alueita sen vaikutusten ulottuessa osaamisen arvostukseen ja tukemiseen sekä yhteisöllisyyden lisääntymiseen, sillä liikuntaetua voi hyödyntää samassa kohteessa useampi työyhteisön jäsen saman aikaisesti. Vaikutus työhyvinvointiin kuuluvan terveys osa-alueeseen on merkittävä, sillä liikunnalla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen, kuuluhan liikunta terveellisiin elintapoihin. (Rauramo 2012, 10, 14-15, 26-27, 124, 156-157.)

Keskusteluja työterveydestä huolehtivan tahon kanssa on käyty muun muassa ennaltaehkäisevästä toiminnasta, joilla pyritään ennaltaehkäisemään esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinperäisten sairauksista johtuvia sairauspoissaoloja (Sinivuori 2020). Vastaavanlaista, satunnaista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tekee yli puolet 65 % yrityksistä (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 21). Taukoliikunta on eräs käytetyistä toimenpiteistä, kun on haluttu vähentää istumista ja paikallaanoloa ja lisätä fyysistä aktiivisuutta työpäivän aikana. Eniten on kuitenkin käytetty olosuhteisiin vaikuttamista, jonka yhtenä toimenpiteenä on säädettävien työpöytien hankintatoimet. (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 23-24.)

Erityisiä kirjattuja koko henkilökuntaa koskevia työmatkaliikuntaa tukevia toimenpiteitä ei ole käytössä eikä se ole tällä hetkellä ajankohtaista. Tosin eräässä toimistorakennuskiinteistössä olevassa ravintolassa on henkilökunnalla käytössä lukittu pyörävarasto sekä pukuhuoneet ja suihkut. (Sinivuori 2020.) Nämä tekijät ovat tavallisimmin huomioitu työmatkaliikkujien kohdalla yhdeksässä kymmenestä työpaikasta (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 8-9). Työmatkaliikunnan edistäminen ja joukkoliikenteenkäytön suosiminen ovat kirjattuina myös Valtioneuvoston vuoden 2018 liikuntapolitiikan selonteossa (2018, 24-25).

Syksyllä 2019 Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunnasta liikunta- ja kulttuurisetelaita osti 32 henkilöä 48 henkilöstä, joka on 67 prosenttia koko henkilöstöstä. (Saikkonen-Lammi 2020.) Vuonna 2019 työnantajan tarjoamaa etua hyödynsi yli puolet palkansaajista, kuitenkin yli 30 % jättää edun käyttämättä (Henkilöstö-

liikuntabarometri 2019, 44-45). Vaikkakin liikuntasetelijärjestelmä on hyvä ja käytetty liikunta-aktiivisuutta lisäävä toimenpide, on kuitenkin havaittu, että parhaimmat tulokset liikunta-aktiivisuuden lisäämisessä saadaan liikuntaneuvonnalla sekä elintapaohjauksella. Näiden toimenpiteiden tulisi olla kiinteästi osa työterveyshuoltoa. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24-25.)

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 8.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimuksen lähtökohdaksi on selvittää Aleksin Ravintoloiden henkilökunnan henkilöstöliikunnan tuen vaikutuksia fyysiseen aktiivisuuteen ja koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kokeeko Aleksin Ravintoloiden henkilökunta, että liikunta- ja kulttuurisetelit edistäisivät henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia. Kyselytutkimuksen muodossa pyritään kartoittamaan myös, kuinka tärkeänä henkilökunta kokee tutkimuksen ja käytetäänkö seteleitä liikkumisen tukemiseen, kuinka hyvin henkilökunta tuntee UKK-instituutin aikuisten terveystieteiden suositukset ja liikutaanko riittävästi suosituksiin nähden. Samalla on tarkoitus selvittää henkilökunnan tietoisuutta mahdollisesti tehdyistä istumisen ja paikallaanolon vähentämisen toimenpiteistä. Tulevaisuutta ja mahdollisia työterveyshuollon kanssa tehtäviä toimenpiteitä varten on tarkoitus kysyä henkilökunnan kiinnostuneisuutta työfysioterapeutin laatimaa taukoliikuntaohjeistusta kohtaan. Kehityskohteita pyritään kartoittamaan tutkimuksen avoimella kysymyksellä ideoista, joilla työnantaja voisi lisätä henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta.

### 8.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimus oli tapaustutkimus, joka tehtiin kokonaistutkimuksena käsittäen koko Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunnan elo-syyskuussa 2020. Koko henkilökunta muodosti melko pienen perusjoukon, joten koko populaation jokaisen jäsenen oli mahdollista vastata kyselyyn. Tällä pyrittiin välttämään otantavirhe ja saamaan mahdollisimman suuri vastausprosentti. Tällä perusjoukon ja otannan määrittelyllä pyrittiin varmistamaan, että kyselystä saadut tulokset olisivat mahdollisimman yleistettäviä ja vertailtavissa aikaisemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin. (Heikkilä 2014.) Tämän tutkimuksen tuloksia verrattiin Olympiakomitean julkaiseman Henkilöstöliikuntabarometrin 2019 tuloksiin, Opetus- ja kulttuuriministeriön (Husu ym. 2018) julkaisun raportin tuloksiin, joka koski suomalaisten objektiiv-

sesti mitattua fyysisestä aktiivisuutta, paikallaanoloa ja fyysistä kuntoa sekä Fin-Terveys 2017 -tutkimuksen (Koponen ym. 2018) tuloksiin suomalaisten terveydestä, toimintakyvystä ja hyvinvoinnista.

Kyselyn toteutuksen menetelmäksi valikoitui internetin välityksellä tapahtuva kysely, jossa vastaajat vastasivat itse eri liikuntamäärien kestoja tai kertoja toteutumisesta eli käyttämällä itseraportointia. Apuna ei käytetty fyysistä aktiivisuutta mittaavia laitteita. Internetin välityksellä tapahtuvassa kyselyssä hyvinä puolina pidetään sen nopeutta. Hyväksi puoleksi voi myös lukea haastattelijan vaikutuksen välttäminen tai minimointi, sillä voidaan kysellä myös arkaluontoisia kysymyksiä, sillä vastaajia ei tiedetä ja vastauksia ei voi yhdistää vastaajiin. Toisaalta huonoina puolina on esim. avointen kysymysten kohdalla vastaamatta jättäminen ja kyselyn toteuttaja ei voi tehdä lisähavaintoja vastaustilanteessa. On myös mahdollista, että kysymykset voidaan ymmärtää väärin ja vastaaja ei voi esittää tarkentavia kysymyksiä kyselyn tekijälle. (Heikkilä 2014.)

Mobiilikyselynä suoritettuna tiedonkeruun hyvänä puolena on, että jokainen voi vastata rauhassa, omassa tahdissa, mutta kuitenkin tulos saadaan nopeasti käyttöön. Tämä tuo hyötyä ajankäytössä, kun vastaukset halutaan nopeasti analysoidavaksi ja tutkimus julkaistua. Mikäli kyselyssä olisi hyödynnetty haastattelua, olisi se ollut tässä tilanteessa hidas ja vastaajia olisi voinut olla hankalampi tavoittaa. Henkilökunnan tavoitettavuuteen vaikutti myös koronavirus (COVID -19), joka aiheutti kevästä 2020 alkaen paitsi paikallisesti myös valtakunnallisesti ja maailman laajuisesti rajoituksia muun muassa ravintolatoimintaan. Tästä syystä vastausprosentti olisi voinut jäädä matalaksi, sillä haastatteluja olisi ollut hankala järjestää. Haastattelussa myös haastattelijan eli kyselyn toteuttajan sidonnaisuus yritykseen olisi voinut vaikuttaa sekä haastateltaviin että haastatteluun osallistumiseen, tämä olisi voinut vaikuttaa vastausprosenttiin. Sähköpostin kautta tai välityksellä tehdyt kyselyt eivät välttämättä saavuta vastaajaa tai se voidaan helposti unohtaa ja poistaa mobiililaitteelta ja aiheuttaa alhaisen vastausprosentin. (Heikkilä 2014.)

Kysymysten asettelu on tärkeä, jotta vastaajan on helppo vastata siihen, mitä kysymyksessä kysytään. Kyselyn testaaminen jollakin ulkopuolisella muutaman henkilön ryhmällä on tärkeä seikka, jolloin kyselylomakkeen toimivuus voidaan

selvittää. Saatujen ehdotusten pohjalta kyselylomake on muokattavissa entistä toimivammaksi ja käyttäjäystävällisemmäksi. (Heikkilä 2014.) Tämän kyselyn kysymysten asettelua ohjasi Suomen Olympiakomitean tekemä Henkilöstöliikunta-barometri vuodelta 2018, UKK-instituutin julkaisemat aikuisten terveysliikuntasuositukset vuodelta 2019, Opetus- ja kulttuuriministeriön (Husu ym. 2018) raportti suomalaisten objektiivisesti mitatusta fyysisestä aktiivisuudesta, paikallaan-olosta ja fyysisestä kunnosta sekä FinTerveys 2017 -tutkimusraportti (Koponen ym. 2018) suomalaisten terveydestä, toimintakyvystä ja hyvinvoinnista. Tutkimuksessa käytetty kysymyslomake testattiin viidellä ulkopuolisella henkilöllä ja saatujen kommenttien pohjalta tehtiin korjauksia.

### **8.3 Kyselytutkimuksen toteutus**

Tein Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunnalle mobiilikyselytutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää kuinka moni käyttää liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuuden, mihin seteleitä käytetään, koetaanko tämä työnantajan tukimuoto tärkeäksi ja vaikuttaako tämä fyysiseen aktiivisuuteen, työkuuntoon, -vireyteen tai -hyvinvointiin. Muut asiat, joita kyselyllä kartoitettiin, liittyivät henkilön fyysiseen aktiivisuuteen, liikkumisen määrään ja laatuun. (Liite 1.) Näillä seikoilla oli tarkoitus tarkastella, kuinka hyvin henkilökunta saavuttaa aikuisten terveysliikuntasuosituksen liikuntamäärät viikko tasolla. Avoimena kysymyksenä tiedusteltiin ideoita työnantajan muihin tukitapoihin (liite 2).

Tutkimus oli kvantitatiivinen, jossa tietoa kerättiin kyselylomakkeella Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunnalta. Henkilökunnalle suunnattu kysely toteutettiin Google Forms -ohjelmalla mobiiliversiona, sillä jokaiselle oli mahdollista lähettää oma linkki kyselyyn ja siten kyselyyn pystyi vastamaan mahdollisimman helposti ja omassa rauhassa. Kysely lähetettiin 28.8.2020 Aleksin Ravintola Oy:n toimitusjohtajalle Jaakko Sinivuorelle sähköpostiin ja sieltä edelleen toimipaikkojen vastuuhenkilöille. Toimipaikkojen vastuuhenkilöiden oli tarkoitus jakaa kyselylomakkeen linkki edelleen omalle henkilökunnalleen. Tällä jakelumuodolla pyrin varmistamaan mahdollisimman hyvän levikin kyselylle ja siten myös mahdollisimman korkean vastausprosentin. Toimitusjohtajan hyödyntäminen kyselyn jakami-

sessä lisäsi kyselyn perille menon varmuutta, nopeutta ja luettavuutta, sillä toimitusjohtajalla oli valmiiksi jo kaikkien yhteystiedot, ja häneltä tulevat sähköpostit eivät päädy toimipaikoista vastaavien roskaposteihin. Mobiilikyselyssä vastaukset olivat nopeasti saatavilla, mikä osaltaan puolsi mobiilikyselyn valintaa kyselyn toteuttamistavaksi. Vastausaikaa oli reilu viikko 8.9.2020 asti. Muistutusviestejä laitoin kaksi kertaa, jotta vastauksia tulisi mahdollisimman paljon. (Heikkilä 2014.)

Mobiilikysely toteutettiin anonyymisti ja tulokset käsiteltiin luottamuksellisesti. Tulokset tulivat suoraan vain minun nähtäväksi, eikä niitä luovutettu muille. Taustatiedoiksi kerättiin ikä ja sukupuoli. Kysely jaettiin 38 henkilökunnan jäsenelle, joka oli henkilökunnan lukumäärä elo-syyskuussa 2020, vastaajia oli 16 ja vastausprosentti oli 42 %. (Liite 1).

#### **8.4 Aineiston analyysi**

Henkilökunnalle osoitetusta kyselytutkimuksesta saatu aineisto analysointiin käyttämällä tilastollisia analysointimenetelmiä. Tixel-ohjelmaa hyödyntämällä luotiin vastauksista havaintomatriisi, jonka pohjalta tuloksista laskettiin erilaisia jakaumia ja tehtiin ristiintaulukointia. Jokaisen kysymyksen kohdalla kysymyksen asettelu vaikutti siihen, mitä vastauksista haluttiin tuoda esille. Tämä vaikutti siihen, laskettiinko yksinkertaista jakaumaa, kuten miten vastaajat kokivat työnantajan tarjoaman tuen tärkeyden (taulukko 2) vai oliko havainnollisempaa tai merkityksellisempää tehdä ristiintaulukointia, esimerkiksi sukupuolen vaikutuksista liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttökohteisiin (taulukko 4). Ikäryhmittäin tuloksia ei tarkasteltu anonyymiuksen turvaamiseksi.

Toteutetun kyselytutkimuksen tuloksia verrattiin Olympiakomitean julkaiseman Henkilöstöliikuntabarometrin 2019 tuloksiin, Opetus- ja kulttuuriministeriön (Husu ym. 2018) julkaisun raportin tuloksiin, joka koski suomalaisten objektiivisesti mitattua fyysistä aktiivisuutta, paikallaanoloa ja fyysistä kuntoa sekä FinTerveys 2017 -tutkimuksen (Koponen ym. 2018) tuloksiin suomalaisten terveydestä, toimintakyvystä ja hyvinvoinnista. Samalla verrattiin tuloksia UKK-instituutin julkaisemiin aikuisten terveystieteiden suosituksiin.

## 9 HENKILÖKUNNAN KYSELYN TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyn kahdessa ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin vastaajien taustaa iän ja sukupuolen suhteen. Kyselyyn vastanneista oli naisia 88 % ja miehiä 13 % (taulukko 1). Ikä jätettiin huomioimatta tuloksissa, jotta anonyymius säilyi.

TAULUKKO 1. Vastanneiden sukupuolijakauma (n=16)

Sukupuoli	Lkm	%
Nainen	14	88
Mies	2	13
Yht.	16	100

Kyselyn kolmannessa kysymyksessä oli tarkoitus selvittää, kuinka tärkeänä työntekijät kokevat työnantajan tuen. Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 tuen tärkeyttä. Asteikossa 1= ei lainkaan tärkeä ja 5= erittäin tärkeä. Vastauksissa nousi selkeästi esille, että liikunta- ja kulttuuriseteleiden käytön tukeminen koetaan hyvin tärkeäksi (56,3 %) ja erittäin tärkeänä tukea piti 37,5 % vastanneista. Kuitenkin yksi vastaaja ei pitänyt tukea tärkeänä. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Työnantajan tuen tärkeys (n=16)

Työnantajan tuen tärkeys	Lkm	%
Ei lainkaan tärkeä	1	6
Ei kovin tärkeä	0	0
Jonkin verran tärkeä	0	0
Hyvin tärkeä	9	56
Erittäin tärkeä	6	38
Yht.	16	100

Neljännessä kysymyksessä tarkasteltiin liikunta- ja kulttuuriseteleiden hyödyntämistä. Vastaajia pyydettiin kertomaan, käyttävätkö liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuutta. Yli 90 % vastaajista kertoi käyttävänsä ostomahdollisuuden. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuuden käyttö (n=16)

Käytäkö ostomahdollisuuden?	Lkm	%
En	1	6
Kyllä	15	94
Yht.	16	100

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä käytettiin kyselyn mukaan tasaisesti yhtä paljon pelkästään liikuntaan, pelkästään kulttuuriin ja sekä liikuntaan että kulttuuriin. Jokaisessa kohdassa käyttäjiä oli 33 %. Naisten kohdalla käyttökohde jakaantui kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken ja miehisten kohdalla käyttökohde oli molemmat, ei pelkästään toinen. (Taulukko 4).

TAULUKKO 4. Liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttökohde (n=15)

Setelien käyttökohde %	Nainen	Mies	Yht.
Vain liikuntaan	38	0	33
Vain kulttuuriin	38	0	33
Sekä liikuntaan että kulttuuriin	23	100	33
Yht.	100	100	100
N	13	2	15

Kysymyksessä viisi pyydettiin vastaajia arvioimaan lisääkö liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttö vastaajan työkykyä ja -vireyttä. Vastaajista 67 % koki, että liikunta- ja kulttuurisetelit lisäsivät työkykyä ja -vireyttä. Naisista 69 % ja miehistä 50 % piti seteleitä työkykyä ja -vireyttä lisäävänä tekijänä. Kuitenkin 33 % vastaajista ei osannut sanoa, lisäsikö setelit työkykyä ja -vireyttä. Kielteisesti ei vastannut kukaan. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Liikunta- ja kulttuurisetelit työkykyä ja -vireyttä lisäävänä tekijänä (n=15)

Lisääkö liikunta- ja kulttuurisetelit työkykyä ja -vireyttä?	Nainen	Mies	Yht.
Kyllä %	69	50	67
Ei %	0	0	0
En osaa sanoa %	31	50	33
Yht. %	100	100	100
N	13	2	15

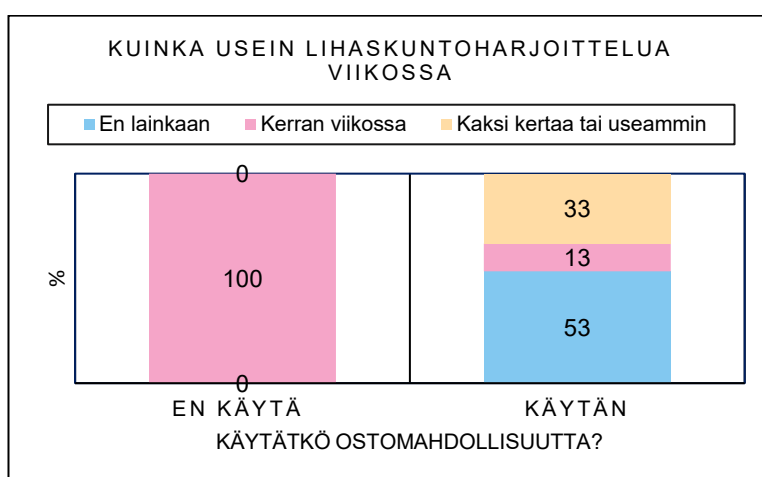
Kysymyksessä kuusi pyydettiin vastaamaan, lisääkö liikunta- ja kulttuurisetelit vastaajan mielestä hänen työhyvinvointiaan. Kaikista vastanneista myöntävästi vastasi 67 %. Miehistä kaikki kokivat seteleiden lisäävän työhyvinvointia, vastaava luku naisissa oli 62 %. Naisista 38 % ei osannut sanoa, lisääkö setelit työhyvinvointia. Vastausvaihtoehdoista ei -kohtaa ei valinnut kukaan. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Liikunta- ja kulttuurisetelit työhyvinvointia lisäävänä tekijänä (n=15)

Lisääkö liikunta- ja kulttuurisetelit työhyvinvointiasi?	Nainen	Mies	Yht.
Kyllä %	62	100	67
Ei %	0	0	0
En osaa sanoa %	38	0	33
Yht. %	100	100	100
N	13	2	15

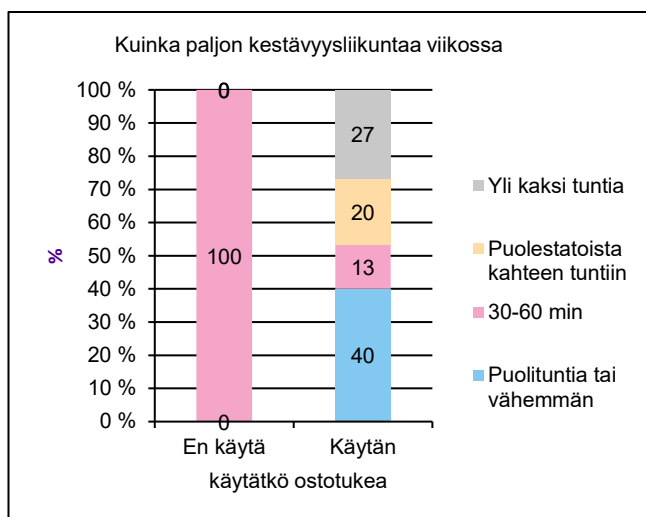
Kysymysten viisi ja kuusi vastauksissa on vastaajia 15, sillä vastauksista on poistettu henkilön vastaukset, joka ei käyttänyt liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuutta, olettaen, että hän ei voi myöskään arvioida seteleiden vaikutuksia omaan työkykyyn tai -vireyteen eikä työhyvinvointiinsa.

Kysyttäessä kuinka usein viikossa harrastaa lihaskuntaa kehittävää liikuntaa, kuten kuntosali- tai kahvakuulaharjoittelua tai kehonpainolla tapahtuvaa harjoittelua vastasi liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuutta käyttävistä 53 %, ettei harrasta tämän tyyppistä liikuntaa lainkaan. Liikuntasuosituksen mukaisesti kaksi kertaa tai enemmän lihaskuntoharjoittelua viikossa harrasti 33 % työnantajan tukea hyödyntävistä. Työnantajan tukeman ostomahdollisuuden käyttämättä jättävien kohdalla lihaskuntaa harjoiteltiin kerran viikossa. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Lihaskuntoharjoittelun useus viikossa liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuuden hyödyntävien ja hyödyntämättömien joukossa

Vaihdettaessa kysymykseen lihaskuntoharjoittelun tilalle kestävyyskuntoa lisäävä, reipas liikuntaharjoittelu, esimerkiksi juoksu, sauvakävely, pyöräily tai jalkapallo oli puolituntia tai vähemmän liikkuvien osuus 40 % ja yli kaksi tuntia liikkuvien osuus 27 %, kun tarkastellaan määriä ryhmässä, jossa käytetään liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuutta. Vaikka liikunta- ja kulttuuriseteleitä ei käyttänytkään oli kestävyysliikunnan määrä viikossa kuitenkin 30-60 minuuttia. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Kestävyysliikunnan määrä viikossa liikunta- ja kulttuuriseteleiden ostomahdollisuuden hyödyntävien ja hyödyntämättömien joukossa (n=16)

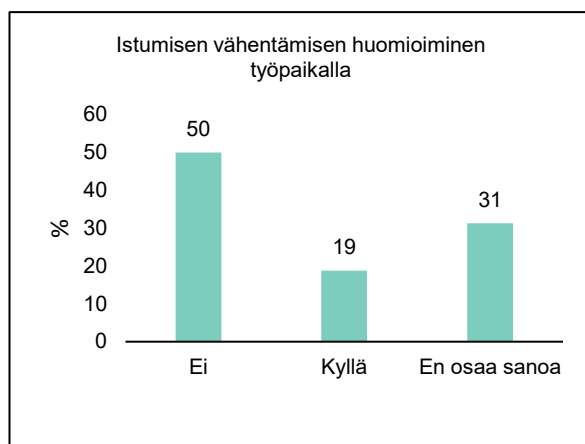
Kysyttäessä päivittäisestä kevyestä liikuskelusta, kuten siivoamisesta, pihatöistä, koiran ulkoilutuksesta tai kaupassa käynnistä joko kävellen tai pyörällä, oli kaikki vastaukset kyllä (taulukko 7).

TAULUKKO 7. Päivittäinen kevyt liikuskelu, kuten pihatyöt ja siivous (n=16)

Päivittäinen kevyt liikuskelu %	Nainen	Mies	Yht.
Kyllä	100	100	100
Ei	0	0	0
Yht.	100	100	100
N	14	2	16

Kysyttäessä istumisen vähentämiseen, paikallaoloon ja liikkeen lisäämiseen tehdyistä toimenpiteistä, kuten säädettävät työpöydät tai taukoliikunta, oli 50 % vastaajista sitä mieltä, että mitään toimenpiteitä tai huomiota istumisen vähentämiseen, paikallaoloon tai liikkeen lisäämiseen ei ollut tehty. Vastaajista 31 % ei

osannut sanoa, oliko jotakin toimenpiteitä tehty istumisen ja paikallaanolon vähentämiseksi tai liikkeen lisäämiseksi, mutta kuitenkin 19 % vastaajista oli sitä mieltä, että toimenpiteitä ja huomiota oli kiinnitetty kysytyihin asioihin. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Istumisen, paikallaanolon ja taukoliikunnan huomioiminen työpaikalla (N=16)

Pyydettyäessä arvioimaan asteikolla 1-5, jossa 1= ei lainkaan kiinnostunut ja 5= erittäin kiinnostunut, vastaajan kiinnostusta työfysioterapeutin antamaan taukoliikuntaohjeistukseen jakaantuvat vastaukset koko asteikolle. Vähän tai ei lainkaan kiinnostuneita oli vain 13 % vastaajista, melko kiinnostuneita palvelusta oli 38 %, hyvin kiinnostuneita oli 25 % ja erittäin kiinnostuneita oli 13 % vastaajista. (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Kiinnostuminen työfysioterapeutin tekemään taukoliikuntaan (n=16)

Kuinka kiinnostunut %	Lkm	%
En lainkaan kiinnostunut	2	13
Vähän kiinnostunut	2	13
Melko kiinnostunut	6	38
Hyvin kiinnostunut	4	25
Erittäin kiinnostunut	2	13
Yht.	16	100

Kyselykaavakkeen avoimeen kysymykseen vastasi kahdeksan henkilöä, joka oli puolet kaikista vastanneista. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan mahdollisia ideoita, jolla työnantaja voisi tukea työntekijöitä fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi. Ideoita tuli esimerkiksi virkistys- ja työ- päivien ohjelmaan, jonka toivottiin olevan

enemmän toiminnallinen pelkän istumisen sijasta. Myös henkilökohtaista liikuntaohjeistusta kuntosalille toivottiin sekä ammattilaisen ohjeistusta työkuorman purkuun sekä kävelypalavereita. Toive tuli myös omavastuuosuuden poistoon liikunta- ja kulttuuriseteleiden kohdalla. Tarkemmin vastauslomakkeista kirjatut kirjalliset vastaukset ovat luettavissa liitteestä 2.

## 10 TULOSTEN ANALYSOITI

Vuoden 2019 henkilöstöliikuntabarometrissä ilmeni, että työnantajan tarjoamaa liikuntatukea käytti yli 60 % vastaajista ja eniten käytetty tukimuoto oli liikunta-setelit tai muu vastaava maksuväline (Henkilöstöliikuntabarometri 2019, 44-45). Verrattaessa tämän yrityksen henkilökunnan käyttäytymistä liikuntatuen hyödyntämisessä, ollaan vuoden 2019 henkilöstöliikuntabarometrin kanssa samoilla linjoilla, sillä lähes kaikki vastanneet käyttivät työnantajan tarjoaman edun (taulukko 3). Suurin osa vastaajista piti etua joko melko tai erittäin tärkeänä ja ei kovin tärkeänä piti etua vain 6 % vastanneista (taulukko 2). Fyysisestä aktiivisuudesta on jokainen itse henkilökohtaisesti vastuussa (Viikari-Juntura n.d.), mutta työnantajien tuen merkitystä ei voi vähätellä. Pelkästään liikuntaseteleiden käyttöä tuemalla, voidaan saada työterveyshuollon kustannuksiin laskua ja vaikutuksia työntekijän terveyteen ja työhyvinvointiin. Henkilökunnan kannustaminen fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen on osa hyvätasoista henkilöstöpolitiikkaa. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24.)

Henkilöstöbarometrin (2019, 46) mukaan henkilöstöliikunnan tukemisen arveltiin vaikuttavan henkilökunnan työkykyyn ja -vireyteen melko paljon (37 %) tai paljon (44 %), kun asiaa kysyttiin henkilöstöltä. Tämä tulos on nähtävillä myös omassa tutkimuksessani, sillä kaikista vastaajista 67 % koki, että henkilöstöliikunnan tuki vaikuttaa myönteisesti työkykyyn ja -vireyteen sekä työhyvinvointiin (taulukko 5 ja 6). Tosin on huomioitava myös, että Työterveyslaitoksen mukaan tutkimuksissa on saatu heikkoa tutkimusnäyttöä siitä, että työpaikan tukema liikunta edistäisi työkykyä kovinkaan merkittävästi (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 10).

Kestävyysliikunnan osalta terveystieteiden mukainen kestävyysliikuntamäärä tulee täyteen vain neljänneksellä vastaajista. Suurin osa vastaajista (75 %) ei päässyt viikoittaisessa kestävyyskuntoa lisäävässä liikunnassa annettuun suositusmäärään, joka on reippaan liikunnan osalta kaksi ja puol tuntia viikossa (kuviokuva 4). Suomi 100 KunnonKartta -tutkimuksessa kestävyysliikunnan määrä mitattiin objektiivisesti liikuntamittarilla. Tuloksena oli, että aikuisten kohdalla vain

noin viidesosalla toteutui kestävyysliikunnansuositus (Husu ym. 2018, 26). FinTerveys 2017 -tutkimuksessa oli käytössä itseraportoitu vastaus ja vain puolet saavutti suositellun tason (Borodulin ym. 2018, 38-39). Itseraportointimenetelmää käytettiin myös ravintolahenkilökunnalle suunnatussa kyselytutkimuksessa. Näiden tulosten perusteella kestävyyskuntoharjoittelijoiden määrää tulisi saada nostettua ja jo harjoittelevien kohdalla harjoittelun kestoja tulisi pidentää. Tässä liikuntaneuvonta voisi olla hyvä työkalu (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24).

Liikuntasetelien käyttö ei näyttänyt suoraan lisäävän merkittävästi kestävyysliikunnan määrää (kuviokuva 4), toisaalta kaikki vastaajat ilmoittivat tekevänsä pientä, kevyttä liikuskelua päivän aikana (taulukko 7). Tämä on hyvä, sillä jokainen liike on tärkeä ja merkitsee, kun on kyse fyysisen aktiivisuuden lisäämisestä ja istumisen vähentämisestä (UKK-instituutti 2020).

Lihaskunnan harjoittamisen kohdalla suosituksen mukaisen määrän harjoittelua eli vähintään kaksi kertaa viikossa teki 33 % vastaajista. Yli puolet vastaajista ei tehnyt lainkaan lihaskuntoharjoittelua. (Kuvio 3.) Vuonna 2015 vain 17 % harjoitti lihaskuntaa suositellun määrän verran (Husu ym. 2018, 27). Lihaskunnan harjoittaminen on melko vähäistä ja sitä olisi suositeltavaa lisätä, jotta päästäisiin lähelle suositeltua kahden kerran harjoitusta viikossa, sillä lihasvoimalla on merkitystä työssä jaksamisessa sekä arjessa selviytymisessä. Kun lihaksissa on riittävästi voimaa, on liikkuminen ja liikkeelle lähtö helpompaa. (Sundell 2018.) Lihaskunnan harjoittelu vaikuttaa myös verenpaineeseen, sillä harjoittelulla voidaan laskea verenpaineen suurta nousua arjen pinnistelyissä (Haapala 2019).

FinTerveys 2017 -tutkimuksessa ilmeni, että 30-79-vuotiaista noin 70-80% harrasti ainakin kerran viikossa liikuntaa, kuten ulkoilua tai puutarhatöitä. Naiset olivat aktiivisempia kuin miehet, mutta aktiivisuus laski jonkin verran 50-vuotta täyttäneillä verrattuna esim. 30-vuotta täyttäneisiin (Koponen ym. 2018, 126.) Vastaavanlaista kevyttä liikuskelua päivän aikana teki kyselyn mukaan kaikki vastaajat, mutta eroa ei näkynyt sukupuolten välillä kyselyyn vastanneiden joukossa (taulukko 7). Ikäryhmittäin tarkastelua ei voinut tehdä, sillä vastaajien anonymisuus olisi vaarantunut.

Istumista ja paikallaanoloa tulisi tauottaa ja selkeillä ohjeilla sekä tuomalla asia henkilökunnan tietouteen ja yhdessä miettimällä toimintatapoihin uusia malleja voidaan saada hyviä tuloksia aikaiseksi (Pesola ym. 2016, 1969). Kyselyssä vain alle viidesosa vastaajista kertoi, että työpaikalla on tehty toimenpiteitä istumisen vähentämiseksi ja puolet oli sitä mieltä, että mitään toimenpiteitä ei ollut tehty. Henkilöstöbarometrissä työnantajan näkökulmasta vastanneista 91 % koki, että istumisen vähentämiseen oli kiinnitetty huomiota mm. olosuhteiden ja toimintatapojen muutoksilla (Henkilöstöliikuntabarometri 2018, 23-24). Vastaavan kysymyksen esittäminen henkilökunnalle oli 48 % työpaikoista kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen ja liikkeen lisäämiseen. 80 % vastasi, että toimenpiteet olivat kohdistuneet olosuhteisiin, kuten säädettävät työpöydät ja 37 % vastaajista ilmoitti, että toimenpiteitä oli tehty toimintatapoihin kuten taukoliikuntaan. (Henkilöstöbarometri 2018, 50-51.)

Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunnalle tehdyssä kyselyssä vain 13 % vastaajista ei ollut lainkaan kiinnostunut työfysioterapeutin tekemästä taukoliikuntaohjeistuksesta (taulukko 8.) Toisaalta voisi ajatella, että juuri tämän tyyppiselle työterveyden yhteistyömuodolle voisi olla kysyntää ja kiinnostusta, sillä kuitenkin kaikista vastanneista 87 % oli jossakin määrin kiinnostunut ammattilaisen laatimasta taukoliikuntaohjeistuksesta. Erityisesti elintapaohjauksella ja liikuntaneuvonnalla voidaan lisätä henkilöstön fyysistä aktiivisuutta ja sen vuoksi ne tulisi sisällyttää osaksi työterveyshuollon kanssa tapahtuvaa yhteistyötä (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24.) Toisaalta myös omistajien ja esimiesten rohkaisu fyysiseen harjoitteluun voi lisätä työntekijöiden työssä suoriutumista (Drannan 2016, 5) ja fyysisen aktiivisuuden tukemisen onkin katsottu olevan osa sekä hyvää esimiestyötä että työpaikan toimintakulttuuria ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Fyysisen aktiivisuuden tukemisella voidaan sairaspöissaoloja vähentää ja saada sitä kautta henkilöstökuluja pienemmiksi. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 24; Drannan 2016, 5.) On hyvä huomioida, että kyselyn avoimessa kysymyksessä oli vastattu, että sekä työnantajan että työntekijän tulee ymmärtää liikunnan merkitys ja jokaisen itsensä pitäisi olla vastuussa omasta työhyvinvoinnista, kaikkea ei voi laittaa työnantajan maksettavaksi (liite 2).

## 11 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kokeeko Aleksin Ravintolat Oy:n henkilökunta, että liikunta- ja kulttuurisetelit edistäisivät henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta ja työhyvinvointia. Kyselytutkimuksen muodossa kartoitettiin, kuinka tärkeäksi henkilökunta kokee tukimuodon ja käytetäänkö seteleitä liikkumisen tukemiseen sekä liikkuko henkilökunta UKK-instituutin julkaisemien aikuisten terveysliikuntasuosittelun mukaisesti. Kyselyllä kartoitettiin myös henkilökunnan tietoisuutta mahdollisesti tehdyistä istumisen ja paikallaanolon vähentämisen toimenpiteistä. Tulevaisuuden mahdollisia työterveyshuollon kanssa tehtävistä toimenpiteistä oli tarkoitus selvittää, onko henkilökunta kiinnostunut työfysioterapeutin tekemästä taukoliikuntaohjeistuksesta, joka voisi olla sidottuna omiin työpisteisiin.

Kyselystä kävi selkeästi ilmi se, että henkilökunta kokee tukimuodon tärkeäksi ja sen koetaan lisäävän työkykyä ja -vireyttä, sillä yli puolet vastaajista, jotka käyttivät tukea, koki vaikutuksen lisäävänä ja kukaan ei kieltänyt vaikutusta. Sama vaikutus oli vastaajien mielestä myös työhyvinvointiin. Näiden vastausten perusteella voi tehdä jonkinlaisen johtopäätöksen, että liikunta- ja kulttuurisetelit vaikuttavat positiivisesti ravintolahenkilökunnan työhyvinvointiin lisäten sitä. Täysin yleistettäviä johtopäätöksiä ei voi tehdä minkään asian suhteen, sillä vastaajia oli vain 16. Vastauksia analysoitaessa ei voinut hyödyntää taustatietoina kerättyä ikäryhmää. Tämä tieto piti rajata analysointimenetelmissä pois, jotta vastaajien anonymisuus säilyi, kuten oli luvattu. Tämä asetti omia rajoituksia tulosten vertailuille valtakunnallisiin tuloksiin, esimerkiksi kestävyysliikunnan ja kevyen liikuskulun toteutumisesta eri ikäryhmissä.

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli saada tietoa, kuinka aikuisten terveysliikuntasuosittelut täyttyvät Aleksin Ravintola Oy:n henkilökunnan keskuudessa. Tuloksena oli, että kestävyysliikunnan osalta vain 25 % ja lihaskunnan harjoittelun osalta 33 % saavutti terveysliikuntasuosittelut. Tuloksista ei käynyt selkeästi esille, että liikuntasetelit olisivat olleet selkeästi edistämässä ravintolahenkilökunnan fyysistä aktiivisuutta tai suoraan syynä suositustasolle päässeiden henkilöiden kohdalla.

WHO:n selvityksessä liikkumattomuus on noussut neljänneksi suurimmaksi kuolemanriskiä lisääväksi tekijäksi maailman laajuisesti (Helajärvi 2014, 59). Liikkumattomuus ja vähäinen fyysinen aktiivisuus ovat siis keskeisessä asemassa, kun halutaan parantaa terveyttä, fyysistä jaksamista, mielialaa sekä hyvinvointia. Näiden osa-alueiden positiiviset muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin, joten kyse on merkittävistä asioista, kun pohditaan fyysisen aktiivisuuden lisäämistä ja keinoja, joilla fyysistä aktiivisuutta, arkiliikuntaa voisi lisätä ja vastaavasti passiivisuutta ja liikkumattomuutta vähentää. Työpaikan ja työterveyden yhteistyötä lisäämällä voidaan vaikuttaa esim. työpaikalla tapahtuvan fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen ja istumisen ja paikallaanolon tauottamiseen hyödyntämällä työfysioterapeutin laatimaa taukojumppaohjeistusta eri työpisteissä. Sillä työterveyshuollon ja työpaikan välisen yhteistyön merkitys on huomioitavaa myös työterveyslaitoksen mukaan. (Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta 2018, 10.)

Ennaltaehkäisevän toiminnan merkitys kasvaa, sillä Suomessa liikkumattomuus lisää terveydenhuollonkustannuksia merkittävästi. On laskettu, että vuonna 2017 vähäisestä kestävyysliikunnasta aiheutuneet työntuottavuuden menetykset olivat jopa 3,8 miljardia euroa työikäisen väestön osalta. Yksi kustannuksia nostava seikka on sairaspöissaolat. Toisaalta on huomioitavaa myös se, että monen kroonisen taudin, kuten sepelvaltimotauti ja tyy-pin 2 diabeteksen taustalla on liikkumattomuus. (Kolu, 2018.) Yhteistyön tiivistäminen ja työterveyden tarjoaman tietotaidon rohkeampi hyödyntäminen ennaltaehkäisevän ja terveyttä edistävän toimintatavan omaksumisessa olisi suositeltavaa paitsi toimeksiantajan myös kaikkien majoitus- ja ravitsemisalan toimijoiden keskuudessa. Elintapaohjauksen ja liikuntaneuvonnan sisällyttäminen osaksi aktiivista henkilöstöpolitiikkaa yhdessä liikuntasetelien kanssa, voi laskea yrityksen henkilöstökuluja (Valtioneuvoston selonteko 2018, 24).

Henkilökunnan rohkaisulla fyysisen aktiivisuustason nostamiseksi ja omien elintapojen korjaamiseksi paremman hyvinvoinnin ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisäämiseksi on kaikkia hyödyttävä toimintatapa. Parhaimmassa tapauksessa voidaan saada säästöjä sairauspöissaoloista aiheutuviin kustannuksiin, sillä koke-

mus kohentuneesta työhyvinvoinnista voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielialaan, heijastuen positiivisena työyhteisön ilmapiirinä, jonka vaikutus ulottuu aina asiakaspalvelutilanteeseen positiivisena asiakaskokemuksena.

Kyselylomakkeen kysymykset olisi voinut laatia toisin, jolloin olisi ollut parempi mahdollisuus kerätä tarkempaa tietoa liikunta- ja kulttuurisetelien käyttökohteesta ja -tarkoituksesta. Tämä olisi antanut paremmin mahdollisuuden tutkia liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöä fyysisen aktiivisuuden näkökulmasta. Näin olisi voinut saada paremmin vastauksen siihen, tukeeko liikunta- ja kulttuurisetelit fyysistä aktiivisuutta. Nyt kysyttiin vain käyttääkö seteleitä liikuntaan, kulttuuriin vai molempiin ja lisääkö setelit työkykyä, -vireyttä ja -hyvinvointia.

Fyysisen aktiivisuuden ja liikuntasetelien hyödyntämisen yhteyttä olisi voinut paremmin ja perusteellisemmin selvittää, esimerkiksi kysymällä käyttääkö seteleitä lisäämään kestävyysliikuntaharjoittelua, lihaskuntoharjoittelua vai molempia. Sen jälkeen olisi voinut kysyä, kuinka paljon tai kuinka monta kertaa viikossa näitä liikuntamuotoja harjoittaa. Myös kestävyysliikunnan muotoja ja lajeja olisi voinut kysyä tarkemmin, samoin liikkumista vähentäviä tai estäviä tekijöitä. Näin olisi voinut saada tarkempaa tietoa siitä, minkälaista liikuntaa ravintolohenkilökunta harrastaa ja mitkä tekijät ovat liikkumisen esteenä ja tukeeko liikunta- ja kulttuurisetelit fyysistä aktiivisuutta. Tämän tyyppisillä kysymyksillä tutkimustulokset voisivat auttaa liikuntaneuvontaa suunniteltaessa. Terveysliikuntasuosituksissa on kevyen liikuskelun suositus, jota tulisi tehdä mahdollisimman usein. Tältä osin aikuisten terveysliikuntasuositukset toteutuivat kaikilla vastaajilla.

Kyselyssä ei kysytty unen määrästä eikä vastaajan omia toimia paikallaan olon tauottamisesta, vaikka ovatkin osa aikuisten terveysliikuntasuosituksia (UKK-instituutti 2020). Kyselyssä selvitettiin vastaajien tietämystä mahdollisista toimenpiteistä, joita työpaikalla on tehty paikallaanolon ja istumisen vähentämiseksi. Vastaajista vain alle 20 % oli tietoinen näistä tehdyistä toimenpiteistä. Unen määrä ja omat toimenpiteet paikallaanolon tauottamiseen olisi tuonut hyvän lisän tutkimukseen ja antanut enemmän tietoa vastaajien elintavoista. Mikäli yrityksessä toteutetaan selkeästi työhyvinvointiin paneutuva kysely, on näiden seikkojen huomiointi kyselyssä syytä ottaa huomioon. Onhan uni selkeästi työhyvinvointiin liittyvä asia.

Kehitettäväksi toimenpiteeksi nousi ennaltaehkäisevän työn lisääminen. Työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen ja tietotaidon hyödyntäminen taukoliikunnan ohjeistuksessa ja työnkuormittavuuden purkamisessa voisi olla hyviä toimenpiteitä. Työmatkaliikuntaa lisääviä toimenpiteitä voisi myös lisätä, kuten joukkoliikenteen käytön tukeminen tai kannustaminen lyhyiden työmatkojen kulkemiseen kävellen tai pyörällä tai olemalla työmatkaan kuluvan ajan verran fyysisesti aktiivien vapaa-ajalla, esimerkiksi ulkoillen kävellen tai pyörällä.

Jatkotutkimuskohteita on aiheen ympärillä runsaasti. Yksi mahdollisuus voisi olla tutkia työfysioterapeutin tekemän taukoliikuntaohjeistuksen vaikutuksista työntekijän työkykyyn, -vireyteen sekä ohjeistuksen yhteyttä tuki- ja liikuntaelämäntapoihin sairaspotilaisiin voisi tutkia tarkemmin. Erilaisia seurantatutkimuksia elintapaohjauksen tai liikuntaneuvonnan vaikutuksista työkykyyn, psyykkiseen hyvinvointiin, ylipainoon tai tuki- ja liikuntaeläinsairauksien ilmenemiseen voisi toteuttaa. Tutkimukseen osallistuvien halukkuuden kartoitus olisi tehtävä huolella ja mahdollisuutta tutkimukseen osallistumiseen tulisi tarjota kaikille kollektiivisesti, jotta henkilökunnan tasapuolinen kohtelu säilyisi hyvällä tasolla myös tulevaisuudessa.

Seurantatutkimuksien kohderyhminä voisi olla mukana laajempikin joukko, esimerkiksi kaikki Tampereen keskusta-alueella toimivat alle viisikymmentä henkeä työllistävät ravintolayritykset tai joukkoa voisi rajata koskemaan vain kahviloiden henkilökuntaa. Tutkimukseen voisi ottaa mukaan erialojen toimijoita, kuten työterveys- ja liikuntapalveluja järjestävät yritykset sekä alan opiskelijoita. Tämän tyyppinen eri organisaatioista koostuva tutkimustyöryhmän toiminta vaatisi huolellista suunnittelua, jotta sen toiminnasta saisi kaiken hyödyn irti.

Toivottavasti jatkotutkimuksia aiheesta tehdään ja niistä saatuja tuloksia hyödynnetään laajasti työpaikoilla. On toivottavaa, että fyysinen passiivisuus väistyisi ja tilalle omaksuttaisiin laajasti yksilön terveyttä ja hyvinvointia edistävä aktiivinen elämäntyyli, uusi normaali.

## 12 LÄHTEET

Borodulin, K., Jousilahti, P., Mäki-Opas, T., Männistö, S., Valkeinen, H. & Wennman H. 2018. Fyysinen aktiivisuus ja istuminen. Raportissa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus. Luettu 6.8.2020.

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap\\_4\\_2018\\_FinTerveys\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caspersen, C. J., Powell, K. E. & Christenson, G. M. 1985. Physical activity, exercise and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. Public Health Reports.1985;100:126. Luettu 10.8.2020.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1424733/?page=1>

Drannan, J. 2016. The Relationship Between Physical Exercise and Job Performance: The Mediating Effects of Subjective Health and Good Mood. Arabian Journal of Business and Management Review. 2016, 6:6. Luettu 22.7.2020.

<https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-relationship-between-physical-exercise-and-job-performance-the-mediating-effects-of-subjective-health-and-good-mood-2223-5833-1000269.pdf>

Haapala, E. yliopistonlehtori, FT. 2019. Kardiovaskulaarinen liikuntafysiologia. Luentomoniste. Liikuntafysiologian ja biomekaniikan perusteet. Terveysliikunnan perusopinnot. Itä-Suomen Avoin yliopisto. Opinnäytetyön tekijän hallussa.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Luettu 29.10.2020. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Heikkinen, E. 2017. Keski-ikäisten ja iäkkäiden liikunta. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketeiede. 3.-9. painos. Helsinki: Duodecim 2017.

Helajärvi, H. 2014. Liikkumattomuuden aiheuttamat terveysriskit verrattavissa tupakointiin. Liikunta ja tiede 51 4/2014.

Helajärvi, H., Lindholm, H., Vasankari, T. & Heinonen O. J. 2015. Vähäisen liikumisen terveyshaitat. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Luettu 29.10.2020. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12430>

Henkilöstöliikuntabarometri. 2019. Olympiakomitean julkaisusarja 10/2019. Luettu 27.10.2020. [https://www.olympiakomitea.fi/uploads/dlm\\_uploads/2019/10/311b2af7-henkilostoliikuntabarometri-2019.pdf](https://www.olympiakomitea.fi/uploads/dlm_uploads/2019/10/311b2af7-henkilostoliikuntabarometri-2019.pdf)

Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa -työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa: työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus 2011.

Husu, P., Sievänen, H., Tokola, K., Suni, J., Vähä-Ypyä, H., Mänttari, A. & Vasankari, T. 2018. Suomalaisten objektiivisesti mitattu fyysinen aktiivisuus, paikallaanolo ja fyysinen kunto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:30.

Luettu 25.8.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161012/OKM\\_30\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161012/OKM_30_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kolu, P. Liikkumattomuus käy kalliiksi. Liikunta & Tiede. 5/2018. 38-39.

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. Raportti. Luettu 6.8.2020.

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap\\_4\\_2018\\_FinTerveys\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Liikuntalaki 10.4.2015/390.

Martelin, T., Nieminen, T., Sainio, P., Koskinen, S. & Tiikkainen, P. Sosiaalinen toimintakyky. 2018 Raportissa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. Luettu 6.8.2020.

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap\\_4\\_2018\\_FinTerveys\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Määttä, T. & Rautajuuri, A-L. 11.2.2020. Henkilökuntaedut verotuksessa. Luettu 7.8.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/62486/henkil%C3%B6kuntaedut-verotuksessa3/#3-kollektiiviset-verovapaat-henkil%C3%B6kuntaedut>

Pesola, A., Pekkonen, M. & Finni, T. 2016. Miksi liiallinen istuminen on vaarallista? Katsaus. Duodecim -lehti. Luettu 6.8.2020. <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo13381.pdf>

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisivaikuttavaa askelta. 2.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Saikkonen-Lammi, E. talouspäällikkö. 2020. Liikuntasetelit. Sähköpostiviesti. Luettu 23.10.2020

Selkäliitto. n.d. Taukoliikunnalla vireyttä työpäivään. Luettu 27.10.2020. <https://selkakanava.fi/taukoliikunnalla-virkeytta-tyopaivaan>

Sinikallio, S. yliopistonlehtori, PsT. 2020. Suomalaisten terveyden haasteet, elämäntapa ja salutogeneesi. Luentomoniste. Terveyspsykologian perusteet. Ravitsemustieteen aineopinnot. Itä-Suomen Avoin yliopisto. Opinnäytetyön tekijän hallussa.

Sinivuori, J. toimitusjohtaja. 2020. Ravintolahenkilökunnan työhyvinvoinnista. Sähköpostiviesti. Luettu 4.8.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Luettu 27.10.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Sundell, J. 25.4. 2018. Voimaharjoittelu -ohje keski-ikäisille ja sitä vanhemmille. Lääkärikirja Duodecim. Luettu 11.11.2020. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01079](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01079)

Suni, J. 22.-23.10.2019. Liikkumisen suositusten lyhyt historia. 29. Terveysliikuntapäivät. Luento. Luettu 24.7.2020. [https://www.ukkinstituutti.fi/filebank/4258-Liikuntasuositusten lyhyt historia - Jaana Suni Terveysliikuntapäivät 22102019.pdf](https://www.ukkinstituutti.fi/filebank/4258-Liikuntasuositusten_lyhyt_historia_-_Jaana_Suni_Terveysliikuntapaivat_22102019.pdf)

Suni, J., Husu, P., Aittasalo, M. & Vasankari, T. 2014. Liikunta on osa liikkumista – Paikallaanolon määritelmää täsmennetään parhaillaan. Liikunta & Tiede 2014; 6:31

Suomen aktiivisin työpaikka. n.d. Lisää liikettä suomalaisille työpaikoille. Luettu 27.10.2020. <https://suomenaktiivisintyopaikka.fi/>

Taimela, S. 2017. Työkäisten liikunta Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala U. (toim.) Liikuntalääketiede. 3.-9. painos. Helsinki: Duodecim 2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 7.10.2019. Ikääntyneiden tapaturmat. Lihasvoiman ja tasapainon parantaminen. Luettu 13.10.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/turvallisuuden-edistaminen/tapaturmien-ehkaisy/ikaantyneiden-tapaturmat/kaatumisten-ehkaisy/lihasvoiman-ja-tasapainon-parantaminen>

Työterveyslaitos. n.d. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettu 27.10.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Lakisääteisen työterveyshuollon sisältö. Luettu 29.10.2020. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon\\_sisalto](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon_sisalto)

UKK-instituutti. 4.9.2019. Liiallisen paikallaanolon haittoja. Luettu 29.10.2020. [https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa\\_terveysliikunnasta/liikkumattomuus/liiallisen-paikallaanolon-haittoja](https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumattomuus/liiallisen-paikallaanolon-haittoja)

UKK-instituutti. 10.3.2020. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. Luettu 7.8.2020. <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>.

Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta. 2018. Luettu 25.8.2020. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS\\_6+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS_6+2018.pdf)

Viikari-Juntura, E. n.d. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Työterveyslaitos. Luettu 6.8.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Vuori, I. 2017. Terveyttä edistävän liikunnan lisääminen. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede. 3.-9. painos. Helsinki: Duodecim 2017.

## LIITTEET

Liite 1. Saate ja kysely

1(2)

### Fyysinen aktiivisuus ja työhyvinvointi

Hyvä vastaanottaja,

teen opinnäytetyötä restonomiopintoihin Tampereen ammattikorkeakouluun. Työhön liittyen pyrin kartoittamaan kyselyn avulla, kuinka hyvin työnantajan tarjoama mahdollisuus ostaa liikunta- ja kulttuuriseteleitä hyödynnetään sekä kuinka ravitsemisalalla huomioidaan fyysistä aktiivisuutta yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Toivoisinkin, että voisit osallistua kyselyyn, jotta työnantaja voisi jatkossa kehittää erilaisia henkilökunnan fyysistä aktiivisuutta lisääviä tukikeinoja osana jatkuvaa työtä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kysely tehdään anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja ne esitetään työssä koottuina. Yksittäiset vastaukset eivät tule julki.

Vastaukset toivoisin 8.9.2020 mennessä.

Kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Marjut Paksuniemi

\*Pakollinen

Ikä \*

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

Sukupuoli \*

Mies

Nainen

Työnantajasi tukee osaltaan liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttöä, kuinka tärkeänä asteikolla 1-5 koet työnantajan tuen? \*

Ei lainkaan tärkeä

1

2

3

4

5

Erittäin tärkeä

Käytätkö työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta ostaa liikunta- ja kulttuuriseteleitä? \*

En

Kyllä

2(2)

Mikäli vastasit edelliseen kyllä, käytätkö liikunta- ja kulttuurisetelit

Liikuntaan

Kulttuuriin

Molempiin

Lisääkö liikunta- ja kulttuurisetelit mielestäsi sinun työkykyäsi ja -vireyttä? \*

Ei

Kyllä

En osaa sanoa

Lisääkö liikunta- ja kulttuurisetelit mielestäsi sinun työhyvinvointiasi? \*

Ei

Kyllä

En osaa sanoa

Kuinka usein harrastat lihaskuntoa kehittävää liikuntaa viikossa, esim. kunto-  
sali- tai kahvakuulaharjoittelua tai kehonpainolla tapahtuvaa harjoittelua? \*

En lainkaan

Kerran viikossa

Kaksi kertaa tai useammin

Kuinka paljon harrastat kestävyyskuntoa lisäävää, reipasta liikuntaa viikossa,  
esim. juoksua, sauvakävelyä, pyöräilyä tai jalkapalloa? \*

Puolituntia tai vähemmän

30-60 min

Puolestatoista kahteen tuntiin

Yli kaksi tuntia

Teetkö päivittäin kevyttä liikuskelua, kuten pihatöitä, koiran ulkoilutusta, kau-  
passa käyntiä kävellen/pyörällä tai siivousta? \*

En

Kyllä

Onko työpaikallasi kiinnitetty huomiota istumisen vähentämiseen, paikallaan-  
oloon ja liikkeen lisäämiseen, esim. säädettävät työpöydät, taukoliikunta? \*

Ei

Kyllä

En osaa sanoa

Arvioi asteikolla 1-5 kuinka kiinnostunut olisit työfysioterapeutin antamasta  
taukoliikuntaohjeistuksesta? \*

En lainkaan kiinnostunut

1

2

3

4

5

Erittäin kiinnostunut

Onko sinulla ideoita tai ajatuksia siitä, kuinka työnantaja voisi tukea työnteki-  
jöitä fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi? \*

## Liite 2. Kyselyn avoimen kysymyksen vastauksia.

1(1)

Onko sinulla ideoita tai ajatuksia siitä, kuinka työnantaja voisi tukea työntekijöitä fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi?

-Työnantaja voisi tarjota setelit työntekijöille ilmaiseksi, eikä puoleen hintaan.

-Työpaikalla on kuntosali, työnantaja voisi tukea saliharjoittelua tarjoamalla esim. 1-2 ammattilaisen ohjaamaa kertaa, joilla saisi oman saliohjelman ja liikkeet käytäisiin huolella läpi. Liikuntasetit ovat hyviä. Tykypäivät voisivat sisältää liikunnallista ohjelmaa.

-En oikein osaa sanoa mikä olisi hyvä tapa lisätä aktiivisuutta, mutta pidän kuitenkin tärkeänä työnantajan panosta työntekijöiden työhyvinvointiin liikunnan määrän lisäämisen kautta.

-Kyllä työntekijän pitää itsekin huolehtia omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan, ei kaikkia voida sysätä työnantajan vastuulle ja maksettavaksi. Mielestäni tällä hetkellä työnantaja tukee ihan riittävästi.

-Virkkareita suunnitellessa panostettaisiin liikunnallisen tekemisen suunnitteluun enemmän.

-Molempien pitää ymmärtää liikunnan tärkeys.

-Esim. tarjoamalla työterveyden kautta yksilöllistä fyysistä ohjausta työnkuvan mukaisen kuormittavuuden purkamiseen

-Esimerkiksi työpaikan virkistysillat voisi olla myös joku liikuntatapahtuma ravintolassa istumisen sijaan. Olen kuullut myös omassa ystäväpiirissä kävelypalaverista, rento tapa kävellessä käydä työasioita läpi. Osa on myös kertonut, että työnantaja pidentänyt ruokataukoa 10 minuutilla niin voi ruoan päälle halutessaan ottaa pienen happihyppelyn.