



Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan tulevaisuuden näkymät

Pilvi Heinonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2022

Liikunnanohjaajan tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä Pilvi Heinonen
Tutkinto Liikunnanohjaaja
Raportin/Opinnäytetyön nimi Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan tulevaisuuden näkymät.
Sivu- ja liitesivumäärä 51 + 8
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa tietoa syitä tai esteistä miksi niin moni jää Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan palveluiden ulkopuolelle ja löytää sen palveluista keskeisimmät kehittämiskohteet palveluiden suunnittelun tueksi. Vaikuttavia tekijöitä selvitettiin liikunnan motiivien ja estävien tai rajoittavien tekijöiden sekä liikunnanpalveluiden toteuttamiseen vaikuttavien asioiden kautta.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä oli Helsingin kaupungin toimialojen ja liikelaitosten henkilöstöä. Kohderyhmä rajattiin työntekijöihin, jotka eivät liikkuneet henkilöstöliikunnan palveluissa. Tämän tutkimuksen tutkimusote oli kvantitatiivinen. Tiedot kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella Questback-työkalun avulla elokuussa 2021. Kaupungin henkilöstöstä kyselyyn vastasi yhteensä 567 henkilöä, joista n=297 henkilöä kuuluivat tutkimuksen kohderyhmään.</p> <p>Enemmistö vastaajista koki liikkumista estävinä tekijöinä ajan ja motivaation puutteen. Keskeisiä liikuntamotivaatiotekijöitä vastaajilla olivat fyysinen kunto- ja toimintakyvyn paraneminen, oman terveyden edistäminen sekä rentoutuminen- ja stressihallinta. Tulosten mukaan henkilöstöliikunnan palveluihin osallistumista rajoitti liikuntapaikkojen heikko saataavuus ja ohjaustuntien ajankohtien sopimattomat ajankohdat. Palveluita tunnettiin vain jonkin verran. Noin joka kolmas vastaajista liikkui mieluummin omaehtoisesti ja kolmannes enimmäkseen kolmannen sektorin tai yksityisen sektorin liikuntapalveluissa.</p> <p>Nykyisestä tarjonnasta jonkin verran kiinnostusta herätti kehonhuolto- ja joogatunnit, lajitustumiset ja henkilökohtainen liikuntaneuvonta sekä vesiliikuntatunnit. Palveluiden muutostoi-veissa nousivat esille terveys ja fyysisen kunnon testaaminen, yksilöohjaus ja laajempi tarjonta työkykyä tukeviin liikuntaryhmiin. Keskeisiksi muutostoi-veiksi nousivat myös työpaikkojen omat liikuntaryhmät ja ohjauspalvelut. Jopa yli puolet (65,7%) vastaajista arvioi tärkeimmäksi liikuntaeduksi taloudellisin liikuntatuen. Henkilöstöliikunnan palvelut kiinnostivat liikuntaetujen vertailussa kuudenneksi eniten.</p> <p>Tulevaisuuden palveluiden sisällöissä ja kehittämistyössä tulee huomioida:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Liikuntapaikkoja ja ajankohtia on laajemmin tarjolla sekä niiden tulee olla sijainniltaan henkilöstölle helpommin saavutettavissa.2. Liikuntapalveluita ja liikunnanohjausta toteutetaan myös toimialojen ja liikelaitosten omissa liikuntatiloissa tai työympäristössä.3. Tarjonta rajataan henkilöstöä kiinnostavista ja motivoivista liikuntamuodoista sekä tulevaisuuden muutostoi-veista toteutettavaksi kokonaisuudeksi.4. Suunnittelussa huomioidaan henkilöstön ikäjakauma, elämäntilanteet, ammattirooli ja työskentelyajat.5. Omaehtoinen liikunta ja sitä tukevat olosuhteet huomioidaan laajemmin työssä sekä myös vapaa-ajalla.6. Viestinnän painopisteet ovat sähköpostitiedote ja toimialojen tai liikelaitosten omat intrasivut.7. Henkilöstön taloudellinen liikuntatuki huomioidaan tasavertaisemman henkilöstöedun näkökulmasta.
Asiasanat Henkilöstöliikunta, aikuisten liikunta, työkyky, liikunnan edistäminen, liikuntakäyttäytymisen, liikuntamotivaatio.

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Aikuisväestön liikunta	5
2.1	Aikuinen liikkujana	5
2.2	Aikuisten liikkumisen suositus	6
2.3	Liikunnan vaikutukset terveyteen ja työkykyyn	8
2.4	Liikkumattomuuden kustannukset	9
2.5	Helsingin kaupungin henkilöstön liikunta-aktiivisuus	10
3	Henkilöstöliikunta	11
3.1	Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen liikunnan keinoin	11
3.2	Henkilöstöliikunnan käytänteet Suomessa	13
3.3	Liikunnan tukimuodot	15
3.4	Helsingin kaupungin henkilöstöliikunta	15
4	Liikunnan edistäminen.....	17
4.1	Liikuntakäyttäytyminen.....	17
4.2	Liikuntaan motivoivat ja harrastamista estävät tekijät	18
5	Tutkimuksen tavoite ja kohderyhmä	21
6	Tutkimusmenetelmät	22
6.1	Tutkimuksen toteutus	22
6.2	Aineistonkeruu ja analyysi.....	23
7	Tulokset	24
7.1	Keskeisimmät esteet	26
7.2	Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät	30
7.3	Liikuntapalveluiden ja -etujen kiinnostavuus.....	31
7.4	Oleellisemmat viestintäkanavat henkilöstön tavoitettavuuden kannalta	33
7.5	Keskeiset muutostoiveet henkilöstöliikunnan palveluihin	34
8	Pohdinta.....	37
8.1	Liikunnanharrastamista estävät tekijät	37
8.2	Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät	39
8.3	Liikuntapalveluiden ja -etuuksien kiinnostavuus	39
8.4	Viestintäkanavien tavoitettavuus	40
8.5	Muutostoiveet henkilöstöliikunnan palveluihin	41
8.6	Tutkimuksen luotettavuus	42
9	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	44
	Lähteet	47
	Liitteet.....	54
	Liite 1. Kyselylomake.....	54
	Liite 2. Kyselyn saatekirje	59

Liite 3. Avoimet vastaukset.....	60
----------------------------------	----

1 Johdanto

Suomalaisen väestön liikkumaton elämäntapa ja vähäinen liikunta-aktiivisuus aiheuttavat haasteita yhteiskunnallemme. Nykyinen passiivinen elämäntapa lisää entisestään kansansairauksia heijastuen myös työelämään. Yhteiskunnassamme sekä liikunnan lisäämiselle, että myös istumisen vähentämiselle on suuri tarve. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013, 10.)

Myös työyhteisöt voivat vastata osaltaan näihin tarpeisiin ehkäisemällä liikkumattomuutta ja edistämällä liikuntaa. Työpaikoilla työhyvinvointitoimenpiteiden yhteydessä olisi hyödyllistä huomioida liikunnan edistäminen, sillä säännöllisellä liikunnanharrastamiselle on myönteinen vaikutus parempaan työkykyyn ja vähentyneisiin sairauspoissaoloihin. Helsinki Health Study-terveystutkimukseen pohjautuvien tietojen mukaan, ainoastaan lyhyiden sairauspoissaolojen arvioissa, jo kaksi epäterveellistä elintapaa luo Helsingin kaupungin työntekijöiden joukossa kymmenessä vuodessa lähes 18 miljoonan euron kustannukset (Helsingin kaupunki 2020, 43).

Vaikka Suomessa henkilöstöliikuntaa tuetaan monilla työpaikoilla, ei se kaikkia työntekijöitä innosta liikkumaan. Suomessa työnantajien tarjoamia henkilöstöliikuntaetuja ja palveluita hyödyntävät joka toisella (50%) työpaikalla jo muutenkin liikunnallisesti aktiivisimmat ihmiset (Suomen olympiakomitea 2019a, 16). Työnantajilla on haaste saada laajemmin työntekijät innostumaan työnantajan tukemasta liikunnasta. Valtioneuvosto (2018, 24) mukaan työyhteisöjen tulisikin kehittää uudenlaisia toimintatapoja työntekijöiden liikuntaharrastamisen edistämiseksi huomioimalla myös yksilöä parhaiten motivoivat keinot.

Helsingin kaupungin henkilöstöstä vain noin 10% osallistuu henkilöstöliikunnan palveluihin. Vuoren (2020a, 659) mukaan liikunnan huomattava lisääminen missä tahansa työyhteisössä on haasteellinen tehtävä. Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja ja suuren organisaatiokoon takia henkilöstöliikunnan käytännön työelämän haasteina ovat liikuntapalveluiden kohdentamisen priorisoinnin vaikeus, resurssiongelma ja viestinnän tavoitettavuus. Vuosi 2021 oli Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan 30 vuotis -juhlavuosi, joten henkilöstöliikunnan järjestämisellä on pitkät perinteet henkilöstöliikunnan järjestämiselle. Vuotena 2020 Helsingin kaupunki palkittiin myös Suomen aktiivisimpana työpaikana jokavuotisessa Urheilugaalassa. Vaikka henkilöstöliikunnan liikuntapalveluiden tarjonta ja liikunnan aktivoinnin toiminnot ovat moninaisia sekä yhteistyötä tehdään myös poikkihallinnollisesti, jää palveluiden ulkopuolelle suuri määrä henkilöstöä, jotka eivät osallistu henkilöstöliikunnan palveluihin.

Tulevaisuuden liikuntapalveluita edistääkseen, niiden tulee olla työntekijöitä motivoivia ja vastata paremmin tarpeeseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelen henkilöstöliikunnan palveluiden toteuttamiseen vaikuttavia asioita sekä henkilöstön liikunnan motiiveja ja rajoittavia tekijöitä. Tutkimuksen vastaukset rajataan työntekijöihin, jotka eivät liiku henkilöstöliikunnan palveluissa. Osatavoitteena on lisätä myös henkilöstön osallistamista ja vaikutusmahdollisuutta liikuntapalveluiden ja oman henkilöstöetuuden kehittämiseen.

2 Aikuisväestön liikunta

Suomessa on työkäisten vapaa-ajan liikunnan harrastaminen lisääntynyt viimeisten vuosikymmenten ajan, kun vastaavasti taas työn fyysinen kuormittavuus on laskenut. Vaikka vapaa-ajan liikunnan harrastaminen on lisääntynyt, ei se kuitenkaan kata terveyden kannalta riittävää päivittäistä fyysistä aktiivisuutta, jos arkiliikunta työssä, työmatkoilla ja vapaa-ajalla on vähäistä. Nykyään ei puhuta ainoastaan vapaa-ajan liikunnan harrastamisen merkityksestä, vaan lisäksi runsas istuminen on noussut itsenäiseksi terveysriskiksi, muista elintavoista huolimatta. Terveysriskit kasvavat arkielämämme muuttuessa passiivisempaan suuntaan sekä ruutuajan, että istumisen määrän lisääntyessä. Aikuisväestön paikallaanoloa on peräti 80 prosenttia valveillaoloajastaan. (Helajärvi, Lindholm, Vasankari & Heinonen 2015; Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013, 10.)

Maailman terveysjärjestön WHO:n nostaa liikkumattomuuden yhdeksi neljänneksi tärkeimmäksi kuoleman riskitekijäksi, heti korkean verenpaineen, tupakoinnin ja korkean veren-sokerin jälkeen. Ylipaino ja lihavuus ovat viidentenä riskitekijänä heti liikkumattomuuden jälkeen. WHO:n asettaman tavoitteen mukaan vuodesta 2010 vuoteen 2025 väestön, jotka liikkuvat riittämättömästi tulisi pienentyä 10 prosenttia kokonaismäärästä. Suomessa työkäisten vapaa-ajan liikunnan harrastamisessa ja fyysisessä aktiivisuudessa on tapahtunut myönteistä kehittymistä ja kansainvälisessä vertailussa suomalaiset ovat fyysisesti aktiivisia. Terveytensä kannalta liikkumattomien osuus on silti suuri, sillä vain runsas puolet aikuisväestöstä liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Fyysisen aktiivisuuden edistämiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi on merkityksellistä edistää poikkihallinnollisia toimenpiteitä. (WHO 2009; Wennman, Borodulin & Jousilahti 2019.)

2.1 Aikuinen liikkujana

Suomalaiset harrastavat eniten kestävyyskuntopainotteisia liikuntamuotoja ulkona, esimerkiksi metsäpoluilla ja reiteillä sekä kevyen liikenteen reiteillä. Luonnossa liikutaan paljon myös yksin. Kävelyn harrastaminen on suosituin liikuntamuoto ja yleensä siihen saatetaan liittyä myös koiran ulkoilutus. Arkiliikunnan harrastaminen on naisilla yleisempää kuin miehillä. Tutkimusten mukaan aikuiset harrastavat liikuntaa terveyden, rentoutumisen, mielenvirkistykseen ja kunnon kohentamisen takia. Muita liikunnan harrastamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat liikuntaelämykset, itsensä toteuttaminen ja taitojen omaksuminen. Liikuttavana tekijänä voi olla myös halu olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa, mutta toisaalta pieni osa väestöstä taas kokee rentoutuvansa paremmin liikkueessaan yksin. (Vuori 2020b, 618–625; Telama & Polvi 2020, 631.)

FinTerveys 2017 –tutkimuskyselyn mukaan suomalaisesta aikuisväestöstä 39 % miehistä ja 34 % naisista liikkuvat terveyden kannalta riittävästi. Kestävyyskuntosuositusten mukaan, noin puolet sekä miehistä, että naisista liikkuvat niiden mukaisesti ja suositukset parhaiten saavuttivat nuoremmat ikäryhmät 30–39-vuotiaat. Vapaa-ajalla kuntoliikuntaa harrastamattomien miesten määrä on 29 % ja naisten 30 %. Joka kymmenes aikuisista ilmoittaa harrastavansa työmatkaliikuntaa, naiset miehiä enemmän. Istumisen keskimääräinen aika aikuisilla on noin 7-8 tuntia, joka tapahtuu töissä tai vapaa-ajalla televisioita katsellen. Vähiten istuivat 40–49-vuotiaat aikuiset. (Borodulin ym. 2018, 38–41; Borodulin & Wennman 2019.)

KunnonKartta 2017 –väestötutkimuksessa on tutkittu myös kolmiaksaalisella liikemittareilla suomalaisten työkäisten liikkumista, paikallaanoloa ja unta sekä fyysistä aktiivisuutta. Tällöin tieto täsmentyy oleellisesti verrattuna perinteisiin kyselyihin, jossa väestö on itsearvioinut esimerkiksi liikkumisen tai istumisen määrää. (UKK-instituutti, 2021a). Husu ym. (2021) mukaan liikemittareilla mitattujen tulosten mukaan työkäiset istuvat tai makaavat keskimäärin valveillaoloajastaan yli 9 tuntia ja seisovat noin kaksi tuntia päivässä. Työkäiset liikkuvat päivässä pääasiassa kevyesti, noin 3 tuntia 42 minuuttia ja raskasti tai reippaasti noin 46 minuuttia. Keskimäärin heistä noin viidesosa liikkuu viikoittain kestävyyskuntoliikunnan suositusten mukaisesti. Väestötutkimuksessa tarkentuu, että päivittäisiä askelmääriä kertyy työkäisille noin 7451 askelta, joista yli 60 vuotiaat askelsivat noin 1000 askelta vähemmän kuin nuoremmat ikäryhmät. (Husu ym. 2021; Husu ym. 2018, 11–21.)

2.2 Aikuisten liikkumisen suositus

Fyysisen aktiivisuuden rinnalla voidaan käyttää myös termiä liikunta. Fyysinen aktiivisuus kattaa kuitenkin laajemman alueen lihasten toiminnasta eikä sisällä mielikuvia liikunnan syistä (Vuori 2015, 523). Käypähoito liikuntatyöryhmän (2015) liikunnan määritelmien mukaan ”fyysinen aktiivisuus (physical activity) tarkoittaa lihasten tahdonalaista, energiankulutusta lisäävää ja yleensä liikkeeseen johtavaa toimintaa”. Liikunnaksi määritellään sellaiseksi fyysinen aktiivisuus, jota toteutetaan tiettyjen syiden tai vaikutusten takia ja sitä yleensä harrastaen. Liikuntaharjoittelulla pyritään vaikuttamaan näihin ennalta määriteltyihin tavoitteisiin, kuten saavuttamaan parempi fyysinen kunto tai tietyt terveysvaikutukset. (Käypähoito, 2015.)

Liikunnan määrittelyssä huomioidaan myös fyysinen inaktiivisuus eli fyysinen passiivisuus. Tällöin lihaksia käytetään vähän tai ei juuri ollenkaan. Paikallaanoloissa huomioidaan istumisen lisäksi myös muut valveillaolotoiminnot kuten makuulla oleminen ja seisominen, joiden energiankulutus on vähäinen. Yhtäjaksoinen runsas istuminen ja muu paikallaanolo

ovat yhteydessä monien sairauksien ilmaantumiseen ja kuolleisuuteen. Tutkimusten mukaan istuminen on erityisesti television katselun yhteydessä terveydelle se haitallisin, sillä passiivisuuden lisäksi istuminen on usein pitkäkestoista ja siihen saattaa liittyä myös muita epäterveellisiä käyttäytymistapoja. Vasankarin (2014) mukaan runsaan istumisen katsotaan olevan kokonaiskuolleisuuteen liittyvä oma itsenäinen riskitekijä, huolimatta siitä liikkuko henkilö vapaa-ajalla runsaasti vai ei. Runsasta istumista voidaan rinnastaa muihin riskitekijöiden, kuten liikunnan puutteeseen, tupakointiin ja ylipainoon. Liikunnan lisäämisen lisäksi myös päivittäistä istumista tulisi vähentää. (Käypähoito 2015; Helajärvi ym. 2015.)

Käypähoito liikuntatyöryhmän (2015) mukaan kestävyysliikunnaksi voidaan määritellä sellainen liikunta, jossa kuormitetaan suuria lihasryhmiä vähintään kohtalaisesti yleensä ainakin kymmeniä minutteja joko yhtäjaksoisesti tai jaksoittain. Liikunnan tulee olla myös aineenvaihduntaa ja hengitys- ja verenkiertoelimistöä kehittävää sekä jaksamista ylläpitävää tai lisäävää liikuntaa. Vuoren (2015, 527) mukaan terveysliikunnassa puhutaan mieluummin lihaskuntoliikunnasta kuin lihasvoimaharjoittelusta, koska lihasten kuormittamisen harjoittelun tavoitteena on muutakin kuin voiman suureneminen. (Käypähoito 2015.)

Fyysisessä aktiivisuudessa huomioidaan kevyen fyysisen aktiivisuuden ja paikallaolojen tauottaminen. Esimerkiksi arkiliikunnan katsotaan kuuluvan sen alle. Arkiliikuntaa on kaikenlainen vapaa-ajalla ja töissä tapahtuva liikehtiminen, jotka toteutuvat päivittäisten toimintojen suorittamisen merkeissä kuten siivoaminen, portaiden käyttö tai työpäivän aikainen aktiivisuus. Työmatkaliikunnan voi toteuttaa myös yhdistäen sen työhän tai arkeen. Luonnossa liikkuen voi huomaamatta kerryttää omaa aktiivisuuttaan edistäen samalla myös omaa henkistä hyvinvointiaan. (UKK-instituutti 2021b.)

UKK-instituutti julkaisi vuonna 2019 uuden viikoittaisen liikkumisen suosituksen 18–64-vuotiaille aikuisväestölle, jossa terveysliikuntasuositus tiivistetään ja havainnollistetaan pyramidimallissa (kuva 1) liikuntamäärillä ja liikuntamuotojen esimerkeillä. Suositukset pohjautuvat Yhdysvaltain terveysviraston vuodelta 2018 julkaisuun fyysisen aktiivisuuden suosituksista ja laajoihin tutkimusselvityksiin liikunnan terveysvaikutuksista. Kaikenlaisella liikkumisella katsotaan olevan positiivinen vaikutus terveyteen ja kevyen liikuskelun terveyshyödyt näkyvät etenkin vähän liikkuvilla henkilöillä. Suositusten mukaan aikuisväestön tulisi liikkua viikoittain 2,5 tuntia reippaasti tai 1,15 tuntia rasittavasti sekä tehdä lihaskuntoa ja tasapainoa kehittävää liikuntaa 2 kertaa viikossa. Uusissa suosituksissa huomioidaan lisäksi aktiivinen kevyt liikuskelu ja usein toistuva istumisen tauottaminen sekä riittävä unenmäärä. (UKK-instituutti 2019c; Yhdysvaltain sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)



Kuva 1. UKK- Instituutin aikuisten liikkumisen suositus (2019c)

2.3 Liikunnan vaikutukset terveyteen ja työkykyyn

Säännöllisen liikunnan harrastamisella katsotaan olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Liikunnasta ei ole kuitenkaan niin suurta hyötyä terveydelle, jos sen harrastaminen on satunnaista, eikä liity pysyvämmiin elämäntapoihin. Kaikissa elämänvaiheissa jokainen ihminen tarvitsee liikuntaa terveyden ja toimintakyvyn edistämiseksi. Liikunnallisesti aktiivisilla henkilöillä on pienempi vaara sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen kuin liikunnallisesti passiivisilla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021; Vuori 2011a, 12–14.)

Liikunnan, terveyttä edistävien tai ennaltaehkäisevien vaikutusten tutkiminen terveyteen on haasteellista yleensä sekä liikunnan laajuuden, että fysiologisten, psyykkisten tai sosiaalisten vaihtelevaisuuksien takia. Pääasiassa fyysinen aktiivisuus vaikuttaa elimiin tai elinjärjestelmiin, joita kuormitetaan liikunnan aikana kuten esimerkiksi sydän, lihakset, keuhkot ja luusto. (Alen & Raunamaa 2020, 31–32.) Liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden on katsottu ennaltaehkäisevän, hoitavan ja kuntouttavan mm. tyypin 2 diabetesta, tuki- ja liikuntaelinsairauksia, sydän- ja verisuonisairauksia ja monia syöpiä sekä vähentävät vaaraa sairastua muistisairauksiin tai mielenterveysongelmiin. Säännöllinen liikunta parantaa myös elämän- ja unenlaatua sekä lievittää stressiä. (UKK-instituutti 2021c.)

Enemmistö sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa saavutetaan harrastamalla perinteisiä liikuntalajeja, etenkin kestävyysliikuntaa kuten esimerkiksi kävelyä, pyöräilyä tai uintia. Näiden liikuntalajien harrastaminen on myös useimmille mahdollista. Liikunnan perusmuodot eivät kuitenkaan täytä tehokkaasti kaikkia terveyttä ja toimintakykyä edistäviä vaikutuksia, vaan ne täyttyvät harjoittamalla monipuolisesti myös muita liikunnan osa-alueita, kuten voimaa, nopeutta, liikkuvuutta, liikehallintaa tai tasapainoa. (Vuori 2015, 537.)

Liikunnan psyykkiset vaikutukset liittyvät esimerkiksi liikunnan harrastamisessa koettuun onnistumiseen, joka voi tuottaa mielihyvää ja vahvistaa liikkujan itsetuntoa. Toisaalta liikunnassa koetut epäonnistumiset voivat karkottaa sen harrastamisen parista pois lopuiksi. Enemmistölle ihmisistä liikunta tarjoaa myös positiivisesti koettuja sosiaalisia elämyksiä ja myönteiseksi koettua yhteisöllisyyttä. Liikunta ei kuitenkaan yksin myötävaikuta sosiaalista käyttäytymistä, vaan liikunnan sosiaaliset vaikutukset voivat riippua esimerkiksi siitä millainen on ryhmän sisällä tapahtuva osallistujien vuorovaikutus keskenään. (Alen & Raunamaa 2020, 31; Telama & Polvi 2020, 628.)

Taimelan mukaan (2020,172) lukuisat liikunnan terveyshyödyt heijastuvat myös työkyvyn ylläpitoon. Säännöllisellä liikunnan harrastamisella on vaikutuksia terveyteen, toimintakyvyn ja sen harrastaminen vähentää riskiä sairastua moniin eri kansansairauksiin. Keskeisiä kansansairauksia työntekijöiden sairauspoissaolojen syitä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (tule), mielenterveys ongelmat ja sydän- ja verisuonitaudit. Liikunnalla on näiden ehkäisyssä ja hoidossa positiivisia vaikutuksia. Tällä on taas vaikutusta vähentyneisiin sairauspoissaloihin ja työn tuottavuuteen sekä pidentyneisiin työuriin. (Autio ym. 2017, 116–117; Valtion liikuntaneuvosto 2012, 4.)

Työikäisten tule-sairaudet ovat suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja ja uhka suomalaisten työkyvylle. Noin joka kolmannen suomalaisen pidemmät poissaolot johtuvat tule-sairauksista. Etenkin tule-elimistön toimintakykyä edistävää liikuntaa tulisi harjoittaa. Työkykyä ylläpitämänä toimintana sopivat säännölliset tutkimukseen perustuvat niska-selkävaivoihin liittyvät harjoitteet, yleinen fyysisen aktiivisuuden lisääminen ja istumisen vähentäminen. Taimelan mukaan (2020) on toisaalta kiistanalaista, ehkäiseekö liikunta varsinaisesti esimerkiksi selkäsairauksien osalta työkyvyttömyydeltä, vaan vaikutus voi yhdistyä muihin yleisiin työkyvyttömyyttä aiheuttaviin tekijöihin, kuten ylipainoon, tupakointiin ja itse koettuun terveyteen. Ainoastaan liikunnan lisääminen ei sellaisenaan ylläpidä työkykyä, vaan siihen vaaditaan myös työhyvinvointia edistäviä keinoja (Husu, Paronen, Suni, J & Vasankari 2011,10; Taimela 2020,175–177.)

2.4 Liikkumattomuuden kustannukset

Valtakunnallisten liikkumattomuuden laskelmien mukaan vähäinen fyysisen aktiivisuus, runsas istuminen ja huono kunto aiheuttavat kansanterveyden ongelmien lisäksi myös taloudellisesti merkittäviä lisäkustannuksia. Suomessa liikkumattomuuden vuosittaiset kustannukset ovat 3,2–7,5 miljardia euroa (kuva 2). Liikkumattomuuden hintaa on haasteellista esittää vain yhdellä, kaiken kattavalla luvulla ja laskelmien ulkopuolelle jää vielä mui-

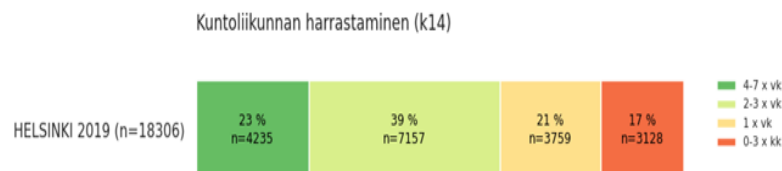
takin kuluja, joiden arvioidaan nostavan kustannuksia entisestään. Esimerkiksi alle 10 päivän sairauspoissaolojen kustannukset eivät ole olleet laskelmissa mukana, eikä lukuisten sairauksien laskelmat, joiden ennaltaehkäisyyn tai hoitamiseen liikunnalla tiedetään olevan positiivinen vaikutus. (Vasankari, & Kolu 2018, 1–3.)



Kuva 2. Liikkumattomuuden aiheuttamat vuotuiset kustannukset (Vasankari & Kolu 2018, 3)

2.5 Helsingin kaupungin henkilöstön liikunta-aktiivisuus

Helsingin kaupungin työntekijät ovat arvioineet liikunta-aktiivisuuttaan vastaamalla työterveyskyselyyn kysymykseen ”Kuinka usein harrastat vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyit ja hikoilet?”. Työterveyskyselyn (kuva 3) mukaan enemmistö vastaajista (39%) on arvioinut liikkuvansa 2-3 kertaa viikossa ja aktiivisesti liikkuvia oli lähes viidennes työntekijöistä. Kuntoliikuntaa harrastasi noin kerran viikossa ja tai alle sen liikkui yhteensä 38% työntekijöistä.



Kuva 3. Helsingin kaupungin henkilöstön kuntoliikunnan harrastaminen (Helsingin kaupunki, 2019)

3 Henkilöstöliikunta

Henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen tarkoittaa usein myös henkilöstön liikuntaa edistävien toimien järjestämistä, kuten esimerkiksi henkilöstöliikuntapalvelujen järjestämistä tai omaehtoisen liikkumisen tukemista (Kauravaara 2018, 63). Työnantaja ei velvoita liikuntalaki tarjoamaan henkilöstölleen liikuntapalveluja, mutta enemmistö työpaikoista kuitenkin edistää liikuntaa joko työkykyä tukevana tai virkistävänä ja kuntouttava toimintana (Vuori 2011b, 227). Valtion liikuntaneuvosto (2019) on valmistellut yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa liikunnan ja liikkumisen tulokortin, jossa on linjattu liikunnan olevan osana työelämän kehittämistä ja sen keskeisenä mittarina on myös henkilöstöliikunnan kehittäminen.

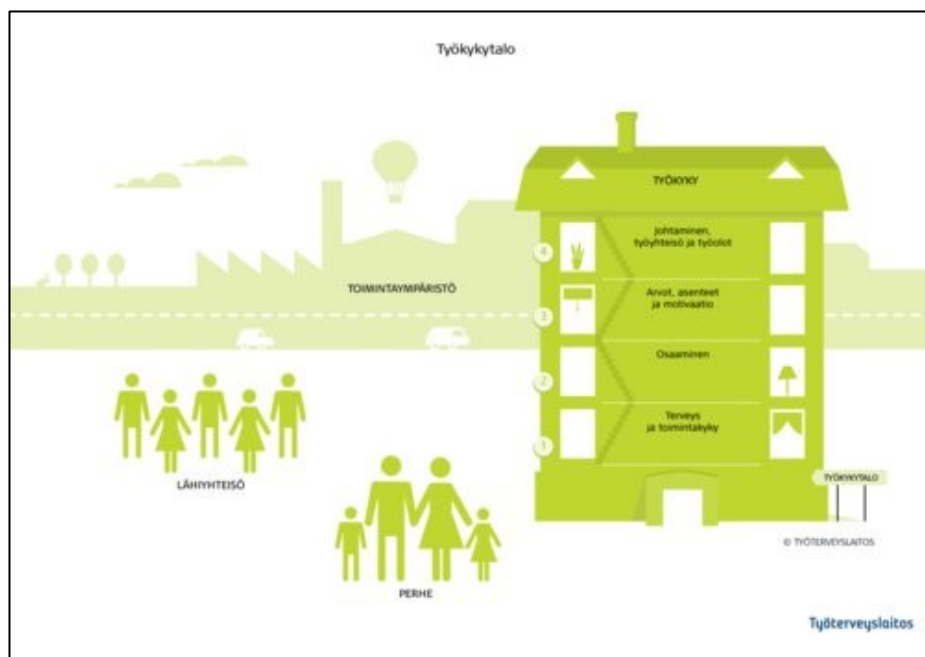
Valtioneuvoston liikuntapoliittisen selonteon linjausten mukaan fyysistä aktiivisuutta on lisättävä kaikissa elämänvaiheissa väestön terveyden, hyvinvoinnin ja sairauksien ennaltaehkäisyn sekä liikkumattomuuden kustannusten vähentämiseksi. Erityishuomioita tulee kiinnittää vähän liikkuviin. Työikäisten työyhteisöliikunnan kehittämiseksi keskeisimmät toimenpiteet ovat saada liikuntaneuvonnan palveluketjumallit osaksi työterveyshuoltoa, työmatkaliikunnan edistäminen ja työyhteisöliikunnan edistäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa. (Valtioneuvosto 2018, 17–24.)

3.1 Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen liikunnan keinoin

Nykyään työkyvystä tai työkykyä ylläpitävän toiminnan sijasta puhutaan enemmänkin työhyvinvoinnin edistämisestä (Taimela 2020, 173). Yksilön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi terveys, koulutus, taloudellinen tilanne tai läheiset ihmissuhteet. Kauravaaran (2018, 14) mukaan edistääkseen aikuisten yksilöiden hyvinvointia liikunnalla keinoin, tulee liikkumisen olla henkilökohtaisesti merkittävää, riittävää ja monipuolista sekä sen tulee tukea elintapoja. Hyvinvoivalla yksilöllä katsotaan todennäköisemmin olevan myös vapaa-ajalla voimia ja edellytyksiä virkistäytymiseen, ihmissuhteiden ylläpitoon tai itsensä toteuttamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013, 55.)

Ainoastaan liikunnan lisääminen ei sellaisenaan ylläpidä työkykyä, vaan siihen vaaditaan myös työhyvinvointia edistäviä keinoja (Taimela 2020, 177). Työpaikoilla työkyvyn edistämisen ja ylläpitämisen yhteydessä puhutaan myös käsitteestä työterveys, joka pitää sisälleen kaikki toiminnot ja toimenpiteet, joilla tavoitellaan säilyttämään henkilöstön työkyky ja toimintakyky heidän työuransa aikana. Toimenpiteitä edistetään yhteistyössä työnantajan, henkilöstön ja työpaikan yhteistyöorganisaatioiden kanssa. (Anttonen yms. 2009, 7.)

Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo (2006, 22–23) mukaan työkykymallia voidaan kuvantaa (kuva 4) nelikerroksisena talona. Työkykymallia on kehittänyt Juhani Ilmarinen ja siinä ilmenevät kaikki oleelliset tekijät, jotka liittyvät työkykyyn tai työhyvinvointiin. Talon perustana on työntekijän oma terveys ja toimintakyky, toisessa kerroksessa ammatillinen osaaminen, kolmannessa kerroksessa hänen arvot, asenteet ja motivaatio ja ylimmässä kerroksessa työolot, työn sisältö, työyhteisö ja johtaminen. Jokaisesta kerroksesta on huolehdittava, jotta työkyky ei heikentyisi. Työkyvyn ulkopuoliseen ympäristöön kuuluvat lähiyhteisö kuten perhe, työpaikan tukiorganisaatio kuten työterveyshuolto ja työsuojelu sekä uloimpana laajemmin muu yhteiskunta. (Ilmarinen ym. 2006, 23; Työterveyslaitos 2021.)



Kuva 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021)

Terveyden edistäminen liikunnan edistämiseksi tapahtuu parhaiten työterveyshuollon ja työpaikan hyvällä yhteistyöllä. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 1 luvun 1 § mukaan työterveyshuollolla on velvoite ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. Terveellisten elämäntapojen ja sitä kautta myös liikunnan edistämiseksi työterveyshuollolla on keskeinen rooli. Työterveyshuollon puolesta voidaan toteuttaa työpaikan tarpeeseen perustuvia lyhytkestoisia liikuntaryhmiä esimerkiksi selkärhymiä. Vastaavasti kaikille työntekijöille suunnattujen pidempikestoisten ryhmien toteutuksesta vastaavat usein liikuntapalvelujen tuottajat. Poikkihallinnollisesti yhteistyötä suositellaan tekemään myös laajemmin yhteistyössä muun muassa liikuntatoimen, seurojen tai muiden liikunta-alan tahojen kanssa, erityisesti liikunnallisesti passiivisten henkilöiden liikuntapalveluiden tuottamisessa, joita ovat esimerkiksi liikuntaneuvonnan palveluketjut tai muut matalankynnyksen liikuntaryhmät. (Vuori 2011b, 228; Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013, 36–37.)

Tieteellisen näyttöön perustuva Terveyttä työpaikoille -suositukset työpaikoilla on luotu terveyden edistämiseen työpaikoilla Promo@Work –hankkeessa. Liikunnan lisäksi edistämässä huomioidaan myös muut elintavat, kuten ravitsemus ja uni. Työntekijöiden terveyttä voidaan edistää työpaikoilla myös liikunnan keinoin, ja sen tavoitteena on tukea työkykyä jokapäiväisessä työssä ja auttaa myös palautumaan siitä. Työntekijöillä on vapaa-ajalla enemmän energiaa, jos myös työpäivän aikana jaksaa hyvin. Ihmiset viettävät kuitenkin merkittävän osan elämästään työpaikoilla, joten heidän terveyttä edistävät pienetkin teot ovat merkityksellisiä hyvinvoinnille. Liikunnan edistämisen keinot istumatyöhön voivat olla esimerkiksi istumisen vähentäminen, tauottaminen ja työpaikan liikunta. Fyysisessä raskaassa työssä sopivia keinoja ovat kestävyys ja/tai lihasvoimaharjoittelu, venyttely, jooga, konsultaatio sekä kohdennettu harjoitusohjelma. Näillä toimenpiteillä on myös positiivinen vaikutus sekä sairauspoissaoloihin ja ennenaikaiselle työkyvyttömyydelle. (Työterveyslaitos 2018.)

3.2 Henkilöstöliikunnan käytänteet Suomessa

Olympiakomitean (2019a, 4) henkilöstöliikuntabarometrin tavoitteena on kartoittaa työntekijöiden ja työnantajien kyselyyn vastanneiden tulosten avulla henkilöstöliikunnan tilaa Suomessa. Raportin mukaan suurimmat työnantajat tarjoavat todennäköisemmin henkilöstölleen työpaikalla liikuntamahdollisuuksia. Työnantajat, jotka tukivat henkilöstöliikuntaa, arvioivat sen keskeisempien hyötyjen olevan henkilöstön terveyden edistäminen, työkyvyn ja vireyden ylläpitäminen sekä työhyvinvoinnin paraneminen. Työnantajat hyödyntävät eniten ulkopuolisia, yksityisiä liikuntapalveluita. Työnantajista 85 prosenttia tukee henkilöstöliikuntaa, kun taas palkansaajista 68 prosenttia kertoo työnantajan tukevan liikuntaa. Eroa luultavasti selventää se, ettei henkilöstö välttämättä tiedä niin hyvin työpaikan liikuntaeduista. Työterveyslaitoksen (2021) ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tekemän kyselyn tulosten mukaan vastaavasti suomalaisista työntekijöistä 26 % kokee, ettei työnantaja tue heidän liikkumista ollenkaan. (Olympiakomitea 2019a, 5; Olympiakomitea 2019a, 40.)

Henkilöstöliikuntabarometrin selvityksen mukaan työntekijöistä 51 % osallistuu työnantajan tuettuun liikuntaan säännöllisesti ja 70 % silloin tällöin. Kyselyn perusteella eniten työikäisten liikuntaa lisääisi työnantajan taloudellinen tuki. Henkilöstöliikuntaedun tuki on tarkoitettu kaikille työntekijöille, mutta pääasiassa kuitenkin jo entuudestaan liikkuvat työntekijät hyödyntävät liikuntaetua ja liikunnallisesti passiiviset jättivät rahallisen edun hyödyntämättä. Vaikka työnantajilla on tavoitteena tukea myös liikunnallisesti passiivisten liikuntaa, vain joka neljäs järjestää terveytensä kannalta liian vähän liikkuville liikunnan eri

tukimuotoja tai tekevät työterveysyhteistyötä. Työnantajista neljäsosa vastaa järjestävänä myös fyysisesti inaktiivisille aktiviteettia, mutta harva henkilöstöstä tietää tai tunnistaa palveluita. (Olympiakomitea 2019a, 15–23.)

Liikuntaneuvonnalla on tutkimusten mukaan vaikutusta vähentää liikkumattomuutta sekä merkittävä keino terveytensä kannalta liian vähän liikkuvien liikunta-aktiivisuuden lisäämiseen ja motivoimiseen. Työmatkaliikunnan edistämistä voi olla taas pyörällä liikkuvien pyöräilyolosuhteiden parantaminen työpaikoilla, kuten riittävät puku- ja pesutilat sekä pnostamalla polkupyörien säilytystiloihin. Lisäksi julkisen liikenteen tehostamisella voi olla vaikutusta työmatkaliikunnan lisääntymiseen kävellen tai pyöräillen. Borodulin, Jallinojan & Koivusalon (2016, 89) mukaan työmatka- ja hyötyliikunnan edistäminen on merkityksellistä etenkin pienituloisempien työntekijöiden kohdalla ja mahdollistaa elintavoista johtuvien polarisaatioerojen kaventamisen. Liikunnan edistämisen katsotaan olevan työpaikoilla hyvää henkilöstöpolitiikkaa sekä tukevan työhyvinvointia, joten työntekijöiden liikunnan harrastamisen edistämiseksi tulisi kehittää myös työnantajille uusia toimintatapoja. (Valtioneuvosto 2018, 24; Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013, 36.)

Työnantajien henkilöstöliikunnan suunnittelun ja toteuttamisen tueksi, on koostettu hyvät käytänteet yhdessä alan asiantuntijoiden ja yritysten kanssa. Henkilöstöliikunnan hyvät käytänteet -konseptin osa-alueiden tavoitteiden saavuttamiseksi liikunnasta voi tulla vaikuttavampi osa työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteitä. Henkilöstöliikuntabarometri-tutkimus ja Suomen aktiivisin työpaikka -kartoitus perustuu myös henkilöstöliikunnan hyvien käytänteiden periaatteisiin. Henkilöstöliikunnan hyvien käytänteiden tavoitteet (kuva 5) koostuvat yhdeksästä eri organisoinnin osa-alueesta. (Olympiakomitea 2021.)

1. Liikunnan ja hyvinvoinnin asema, johtaminen ja resursointi	2. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	3. Liikuntaolosuhteet
4. Työpaikan liikuntapalvelut	5. Liikunnan viestintä	6. Liikuntaan aktivointi
7. Liikuntatuki henkilöstölle	8. Liikuntaaktiivisuus	9. Työpaikkaliikunnan seuranta-järjestelmä

Kuva 5. Henkilöstöliikunnan hyvät käytänteet (mukaillen Olympiakomiteaa 2019b)

3.3 Liikunnan tukimuodot

Keskimäärin työnantajat tukevat liikuntaa 231 €/henkilö. Rahallinen tuki (87%), kuten liikuntasetelit tai muut vastaavat maksuvälineet sekä työpaikoille peseytymis- ja pukeutumistilojen järjestäminen (90 %) ovat yleisimpiä liikunnan tukimuotoja. Muita yleisiä henkilöstön liikunnan tukimuotoja ovat taukoliikuntavälineiden hankinta, henkilöstöliikunnan liikuntapäivien ja kilpailujen organisointi, työpaikoille hankitut taukoliikunta-, urheilu- ja liikumisvälineet sekä liikuntaneuvonnan järjestäminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Oma liikunnanohjaaja tai liikunnasta vastaava henkilö on noin viidenneksellä työpaikoista käytössään. (Olympiakomitea 2019a, 6.)

3.4 Helsingin kaupungin henkilöstöliikunta

Helsingin kaupungin henkilöstöliikunta kuuluu kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialaan, kaupungin liikuntapalveluihin, liikunnan kumppanuus ja kehittämisyksikköön. Henkilöstöliikunnan vastuulla on kehittää, suunnitella ja organisoida sekä tuottaa liikuntapalvelut kaupungin henkilöstölle. Henkilöstöliikunnan suunnittelussa on tavoitteena tukea työkykyä ja jaksamista työssä sekä vapaa-ajalla. Liikuntatarjonnassa huomioidaan liikuntaa harrastavat, mutta myös liikuntaharrastuksen aloittelevat ja erityistä tukea tarvitseva henkilöstö. Tavoitteiden edistämiseksi henkilöstöliikunta tekee yhteistyötä Liikkumisohjelman, kaupungin liikuntapalveluiden, työterveyshuollon, kaupunginkanslian, pääkaupunkiseudun ja HUS:n henkilöstöliikunnan verkoston sekä muiden terveyttä ja liikuntaa edistävien tahojen kanssa. (Helsingin kaupunki 2020.)

Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan palvelut ovat kaupungin henkilöstön oma henkilöstöetuus, joka sisältää kaupungin henkilöstölle ryhmäliikuntaa lähi- ja etätunteina, kuntosalitoimintaa, pelivuoroja ja lajitutustumisia sekä henkilökohtaista liikuntaneuvontaa Liikuntakoutsausta. Henkilöstöliikunnan järjestämään toimintaan osallistutaan pääasiassa omalla ajalla. Henkilöstölle järjestetään myös omia turnauksia ja tapahtumia sekä kampanjoidaan omaehtoisen tai työyhteisöjen liikunnan lisäämiseksi esimerkiksi työmatkaliikumisessa, porraspäivissä tai kannustamalla aktiivisempaan työpäivään. Henkilöstöliikunnan yli 100 ohjattua ryhmää pidetään pääasiassa Helsingin kaupungin liikuntapalveluiden liikuntapaikoilla ja muutamalla koululla. Tunteja ohjaavat freelancer-ohjaajat, henkilöstöliikunnan liikuntakoutsit ja Helsingin kaupungin liikuntapalveluiden ohjaajat sekä osa tunteista toteutetaan myös yritys yhteistyönä. Liikuntapalveluiden liikuntapaikkoja ei ole kaikissa Helsingin kaupunginosissa ja liikuntasalien vuorot on myönnetty henkilöstöliikunnalle näihin tiloihin vaihtelevasti arki-iltoihin klo 16-19 välille. (Helsingin kaupunki 2020.)

Vuosien myötä henkilöstöliikunnan palvelut ovat kehittyneet yhä enenemässä määrin myös terveyttä ja työkykyä edistäväksi tahoksi. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistynyt tavoitteellisemmaksi ja kohdennettuja työkykyä tukevia liikuntapalveluja on sekä kehitetty, että toteutettu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Liikuntapalveluja on kehitetty passiivisten henkilöiden aktivoinnissa esimerkiksi liikuntaneuvonta -Liikuntakoutsaus palveluketjumallin avulla ja järjestämällä työkykyä ylläpitäviä niska-selkä- tai polvi-lonkka-ryhmiä ja muita matalankynnyksen ryhmiä. (Helsingin kaupunki 2020.)

Lisäksi kaupungin henkilöstö saa tukea muihin liikuntaetuihin, kaupungin uimahalleihin ja kuntosaleihin, kaupunkipyörän käyttöön, tukea oman polkupyörän hankintaan sekä vuonna 2021 kertaluonteisena taloudellinen liikunta- ja kulttuurietu (Helsingin kaupunki 2021).

4 Liikunnan edistäminen

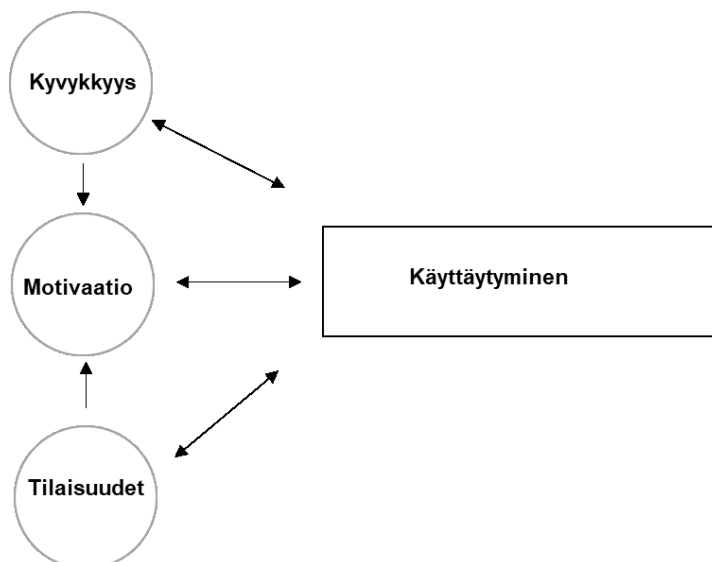
Edistääkseen liikuntaa tuloksellisesti, on tiedettävä liikunnan toteuttamiseen vaikuttavat eri tekijät tai siihen vaikuttavat asiat, joita ovat esimerkiksi motiivit, liikuntaan estävät tai rajoittavat asiat tai eri toteutumisympäristöt. Työhön tai arkiliikuntaan liittyvään vaikuttamiseen tarvitaan enemmän erilaisia menetelmiä kuin vapaa-ajan liikunnan vaikuttamiseen. (Vuori 2020b, 619–620.)

Työyhteisöjen liikunnan edistämiseen nivoutuu myös henkilöstöpoliittisia, taloudellisia ja organisaation kannalta oleellisia asioita, joten edistämistyötä kannattaa tehdä yhteistyössä henkilöstön, työsuojelun, työterveyshuollon ja johdon kanssa. Liikuntaa voidaan edistää eri tasoilla ja niiden toiminnan kohteena voi olla yksilö, ryhmä tai väestö. Yksilötasolla liikunnan edistämisen askeleet ovat tukea yksilön liikuntamyönteisyyttä ja taitoja tai kykyjä sekä tarjota koettuja mahdollisuuksia ja sosiaalista tukea. Ryhmätasolla keinot ovat samat kuin yksilötasolla, mutta sosiaalisen tuen painoarvo on suurempi ja edistämistoimilla vaikutetaan myös osallistujien liikuntaan liittyviin normeihin. Yhteisötahoinen liikunnan edistäminen voi kohdentua esimerkiksi työpaikkaan tai kuntaan, jolloin kohdistuvilla toimenpiteillä on tavoitteena tukea liikuntamyönteisyyttä, mahdollisuuksia sekä lisätä liikuntatoiminnalle myös riittävä taloudellinen ja sosiaalinen tuki. Liikunnan edistäminen ehdonä on taloudelliset voimavarat, asianomaisten sitoutuminen ja hyvä tiedonkulku. Vastavasti suuremmissa yhteisöissä edistämistä ovat kaikki liikkumista edistävät toimenpiteet, mutta keskeisintä kehittämisessä on liikunnanmahdollisuuksien, kiinnostuksen ja tietoisuuden lisääminen. (Vuori 2020a, 648–661.)

4.1 Liikuntakäyttäytyminen

Ihmisten toimintaan ja käyttäytymiseen vaikuttaa lukuiset eri tekijät. Käyttäytymiseen vaikuttava näkökulma riippuu, minkä tieteenalan puitteissa asiaa tarkastellaan. (Kauravaara 2018, 48.) Liikuntakäyttäytyminen lukeutuu terveyskäyttäytymisen alle, jos sillä on vaikutuksia terveyteen tai liikuntakäyttäytymistä tarkastellaan terveyden näkökulmasta. Terveys- ja liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi tiedot, asenteet, aikomukset ja sosiaaliset normit, mutta niidenkin painoarvo tai merkitys saattaa vaihdella saman terveyskäyttäytymisen sisällä tai riippuen siitä, mistä terveyskäyttäytymisen alamuodosta on kyse. Esimerkiksi miten, millä tavalla ja kenen kanssa liikkuu, on terveyden kannalta katsottu olevan vaikutusta. Vuoren (2020a, 647) mukaan liikunnan katsotaan olevan yksi käyttäytymisen muoto ja sen muuttaminen saattaa olla yhtä haasteellista kuin muihin elintapoihin liittyvien muutosten tekeminen. (UKK-instituutti 2020.)

(Michie, Atkins & West, 2011) ovat kehittäneet käyttäytymisen muutospöörän 19 eri käyttäytymisen viitekehuksesta. Heidän määrittelemän COM-B-mallin teorian mukaan (kuva 6.) käyttäytymiseen sisältyy kolme olennaista tekijää, joita ovat kyvykkyys, mahdollisuus ja motivaatio. Käyttäytymisen muutosten tähtävien toimenpiteiden lähtökohtana ovat nämä kolme tekijää, jotka muodostavat käyttäytymisen pöörän sisimmän ytimen. Nuolien suunnat osoittavat näiden tekijöiden yhteyden toisiinsa ja käyttäytymiseen. Esimerkiksi motivaation voivat vaikuttaa tilaisuudet tai kyvykkyys, mutta toisaalta taas itse käyttäytyminen voi vaikuttaa itsessään näihin kolmeen tekijään. Muutospöörää voidaan hyödyntää myös käyttäytymisen muutoksiin tähtävässä liikunnan edistämisen työssä kolmella eri tasolla, joita ovat yksilö, ryhmä ja organisaatio. Yksilön lisäksi muutospöörä huomioi myös ympäristön ja sosiaaliset tekijät. (Aittasalo 2017, 58–60.)



Kuva 6 .COM-B- mallia (mukaillen Michie ym. 2011)

Useimmilla henkilöillä on kyllä runsaasti tietoa, miten heidän tulisi edistää omia elintapojaan, mutta tieto ei ole ainoa motivaation vaikuttavista tekijöistä muuttamaan käyttäytymistään. Siihen vaikuttavat myös monet uskomukset, arvot, tunteet ja sosiaaliset tekijät. Välttämättä vahvasti motivoitunutkaan henkilö ei kykene tekemään muutosta terveelliseen elämään ja muuttamaan omaa käyttäytymistään. Toisinaan COM-B-mallin kolmesta tekijästä useampi kuin yksi tai kaikki kolme kaipaavat parannusta. Voidakseen vaikuttaa kohderyhmän elintapoihin, tulee ymmärtää laajemmin mitkä tekivät vaikuttavat käyttäytymisen taustalla. (Hankonen 2017, 202–205.)

4.2 Liikuntaan motivoivat ja harrastamista estävät tekijät

Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian oleellisin sanoma on, että ihminen on motivoitunein silloin, kun voi itse päättää tekemisistään (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 14). Keskeisimpänä ovat motiivien jaottelut sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Molemmat motiivit saattavat

kannustaa tekemään asioita, vaikka ne ovatkin erilaisia. Sisäisen motivaation katsotaan edistävän pidemmälle yksilön omia tavoitteita ja tuottavan myös mielihyvää. Sisäinen motivaatio muodostuu enemmän yksilön oman kiinnostuksen lähtökohdista. Ulkoinen motivaation kannustamana tavoitteisiin pyritään kenties muiden henkilöiden painostamana tai palkkioiden takia. Ulkoinen motivaatio saattaa johtaa myös luopumiseen omista tavoitteistaan helpommin. Motivaatio voi olla hyvin yksilöllistä ja sen laatu sekä määrä voi varioida tilanteesta tai elämänalueesta toiseen. Sosiaalinen ympäristöllä on myös vaikutusta ihmisen motivaatiolle. Esimerkiksi perheellä tai työyhteisöllä voi olla yhteys yksilön motivaatioon, suoritukseen ja hyvinvointiin. (Vasalampi 2017, 54–59.)

Korkiakangas (2010, 13) tarkasteli tutkimuksessa aikuisten liikunnan motivaatiotekijöitä sekä motivoivien, että liikkumista rajoittavien tekijöiden kautta. Motivoivilla tekijöillä viitattiin liikunnan tavoitteisiin ja sen tuomiin etuihin, ihmisten liikuntakokemuksiin ja myös heidän näkemyksiin itsestään liikkujina. Tuloksista ilmenee, että fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat liikuntamotivaatioon ja sen rajoittaviin syihin. Lisäksi fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat toisiinsa. Liikuntamotivaatio muotoutuu liikuntapäätöksestä, joihin kuuluu neljä osa-alueita. Liikunnallisen päätöksen osa-alueita ovat liikunta-aktiivisuus, liikunta tottumuksena, liikunta voimavarana ja liikunnalle suotuisa elämäntilanne. Näillä kaikilla osa-alueilla on vaikutusta toisiinsa ja ne myös vaihtelevat eri elämäntilanteissa tai -tilanteissa. Ihmiset ovat elämän eri vaiheissa eri tavalla motivoituneita ja asettavat myös omat tavoitteensa sen mukaan. Työikäisillä keskeisiä elämään vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi perhe tai työtehtävät, jotka ohjaavat heidän tekemistään. Liikunnallista päätöstä voidaan kuitenkin vahvistaa, kaikissa elämäntilanteissa etsimällä ratkaisuja eri liikkumista rajoittaviin tekijöihin tai pohtimalla elintapamuutosten hyötyjä ja haittoja omassa elämäntilanteessa. Tästä syystä liikunnan tärkeyttä on hyvä pohtia juuri omassa elämäntilanteessa ja asettaa omat liikkumisen tavoitteensa sen mukaisesti. Elintapaneuvonnassa erityisesti terveyden kannalta riittämättömästi liikkuvien motivaation kannalta yksilöllisyyden ja elämäntilanteen huomioiminen on merkityksellistä tavoitteiden asettamisessa. (Korkiakangas 2010, 49–54.)

Liikuntaan rajoittavat tekijät voivat olla myös vähäisen liikunnanharrastamisen motiiveja. Liikunnan voi kokea esimerkiksi epämiellyttävänä kokemuksena tai ajan haaskauksena. Liikunnan harrastaminen ei ole välttämättä ihmiselle merkityksellistä ja hän valitsee mieluummin toisenlaisia tapoja viettää vapaa-aikaa. Ihminen tosin sanoa valikoi elämänsä asioita, jotka ovat hänelle merkityksellisiä. Yleensä ihminen on sitoutuneempi liikkumaan, kun se on hänellä tärkeää tai vastaa hänen arvojen mukaista elämää. (Kauravaara 2018, 18.)

Suomalaisista miehistä 71 % ja naisista 61 % on ilmoittanut, että kokee voivansa harrastaa halutessaan liikuntaa. Aikuisten liikunnan harrastamiseen yleisimmät rajoittavat tekijät ovat ajanpuute, opiskelu ja työ, sairaus ja kivut. Varsinkin huono motivaatio nousee keskeisemmäksi estäväksi tekijäksi liikunnan harrastamiselle. Ajanpuute on myös yleinen este, sillä liikunnan kanssa kilpailevat lukemattomat muut asiat. Vaikka henkilö katsoisi liikunnan harrastamisen olevan tärkeää, hänellä ei välttämättä ole aikaa tai energiaa liikkua muiden velvoitteiden takia, esimerkiksi perhevelvoitteiden, töiden, opintojen tai muiden harrastusten takia. Myös vuorotyö ja yötyö vaikuttavat negatiivisesti liikkumiseen. Liikunnasta johtuvia kustannuksia, liikuntapaikkojen huonoa saatavuutta tai liikuntaympäristöjen turvattomuutta tähdentävät myös heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevat henkilöt. (Borodulin ym. 2016, 42–49; Vuori 2020b, 625–626.)

Liikuntaan edistävissä tekijöissä nuoret aikuiset painottavat liikunnan tuomaa nautintoa, onnistumisen tunnetta, itsetunnon vahvistumista ja tilaisuutta purkaa paineita. Varsinaisena liikunnan motiivina heillä ei ole niin ikään terveys, vaan kunnon ja fyysisen suorituskyvyn nostaminen. Iän myötä terveydestä huolehtimisesta nousee liikuntaan motivoivaksi tekijäksi. Motivoivina tekijöinä nousevat myös yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat asiat, kuten mielihyvä, energisyys, onnistuminen ja stressin sekä paineiden purku. Liikuntaan huonosti motivoituneet henkilöt kokevat tärkeäksi myös sosiaalisen tuen ja kannustuksen puutteen sekä sen, että liikunta olisi heille räätälöityä heidän tarpeiden ja kykyjen mukaan. (Borodulin ym. 2016, 45–46.)

5 Tutkimuksen tavoite ja kohderyhmä

Toimeksiantajana on Helsingin kaupungin liikuntapalveluiden henkilöstöliikunta, joka tuottaa ja koordinoi liikuntapalveluja koko kaupungin henkilöstölle. Henkilöstöliikunta kuuluu kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialaan, liikunnan kumppanuus- ja kehittämissyksikköön.

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Kaupungin henkilöstön määrä oli 39 152 (Helsingin kaupunki 2020, 53). Helsingin kaupungin henkilöstöstä vain noin 10% osallistuu henkilöstöliikunnan palveluihin. Työn tavoitteena oli kartoittaa tietoa syistä tai esteistä miksi niin moni jää palveluiden ulkopuolelle ja löytää henkilöstöliikunnan palveluista keskeisimmät kehittämiskohteet palveluiden suunnittelun tueksi. Suuren henkilöstömäärän takia myös liikunnan viestiminen on haasteellista.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Helsingin kaupungin toimialojen ja liikelaitosten henkilöstöä, jotka eivät ole liikkuneet henkilöstöliikunnan palveluissa. Helsingin kaupungin organisaatio käsittää keskushallinnon ja neljä toimialaa. Toimialoja ovat kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, kaupunkiympäristön toimiala, kulttuuri- ja vapaa-ajan toimiala ja sosiaali- ja terveystoimiala. Keskushallinnon muodostavat kaupunginkanslia ja neljä liikelaitosta, joita ovat taloushallintopalvelu Talpa, Työterveys Helsinki, Palvelukeskus Helsinki ja rakentamispalveluliikelaitos Stara. Pelastuslaitos ja HKL-liikelaitos ovat toimialaan kuuluvia palvelukokonaisuuksia vastaavia organisaatioita ja tarkastusvirasto toimii suoraan kaupunginvaltuuston ja tarkastuslautakunnan alaisena. (Helsingin kaupunki 2021.)

Työllä vastattiin seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Mitkä tekijät rajoittavat osallistumista henkilöstöliikunnan palveluihin?
- Mitkä tekijät motivoivat liikkumaan?
- Mitkä henkilöstöliikunnan palvelut ja kaupungin liikuntaedut kiinnostavat?
- Mitkä viestintäkanavat tavoittavat henkilöstön parhaiten?
- Minkälaisia muutoksia toivotaan henkilöstöliikunnan palveluihin?

6 Tutkimusmenetelmät

Tämän tutkimuksen tutkimusote oli kvantitatiivinen eli määrällinen ja tutkimustyyppi oli kartoittava tutkimus. Kvantitatiivisen tutkimuksen kohdalla voidaan puhua myös tilastollisesta tutkimuksesta. Vilkan mukaan (2007, 14) kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa tutkitaan ja esitetään nimenomaan numeroiden kautta. Tuloksia voidaan selventää luvuilla tai havainnollistaa taulukoin ja kuvion, kunhan otantamäärä on riittävän suuri. Aineistosta saatuja tulosten avulla voidaan esimerkiksi kartoittaa tilanne, mutta ei kuitenkaan voida tulkita riittävästi syitä mistä ne johtuvat. Kartoittavan tutkimuksen avulla etsitään selittäviä tekijöitä tai uusia näkökulmia. Kartoittavan tutkimuksen avulla voidaan löytää esimerkiksi selvitettävästä ongelmasta keskeisiä teemoja tai malleja. Yleensä määrällisessä tutkimuksessa vastaajamäärät ovat suuria, sillä suurempi otos edustaa paremmin keskimääräistä tulosta tutkittavasta asiasta. (Heikkilä 2014, 13–15; Vilka 2007, 17–20.)

6.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena Web-pohjaisen Questback-työkalun avulla. Kyselyyn oli mahdollista vastata myös älypuhelimella. Kyselyn ensimmäinen version sisältö tarkistettiin opinnäytetyöohjaajan kanssa ja muutokset tehtiin toimeksiantajan henkilöstöliikunnan tiimin kesken. Ennen kyselyn julkaisua se testattiin Questbackin automaattisella testausjärjestelmällä ja muutamalla kohderyhmän asiakkaalla. Näiden tietojen pohjalta muodostui lopullinen kyselylomake (liite 1).

Suunnittelin julkaisukanavat ja aineistonkeruun aikataulun yhteistyössä kaupunginkanslian viestintäsuunnittelijoiden kanssa. Kysely oli alun perin tarkoitus julkaista toukokuussa, mutta resurssisyistä ja paremman vastausprosentin saavuttamiseksi sen julkaisua siirrettiin elokuulle. Kysely julkaistiin 23.8.2021 kaupunkitason intrasivuilla, henkilöstöliikunnan Facebook-ryhmässä ja henkilöstöliikunnan liikuntatiedotteessa. Henkilöstöliikunnan liikuntatiedotteen jakelulistaan kuuluvat liikunta-aiheesta kiinnostuvan henkilöstön lisäksi myös kaupungin muut viestijät sekä sisäiset ja ota-tiedottajat. Ota-tiedottajilla tarkoitetaan oman työnsä ohella tiedotusta hoitavia työntekijöitä.

Henkilöstöliikunnan yhteistyöverkostoja hyödynnettiin eri toimialoilta vastausprosentin kasvattamiseksi, koska vastauksia toivottiin erityisesti henkilöstöltä, jotka eivät käytä henkilöstöliikunnan palveluja tai mahdollisesti seuraa liikuntatiedottamista. Yhteistyötahot nosivat kyselyä vielä erikseen omissa sisäisissä viestintäkanavissa tai palavereissa. Näitä tahoja olivat mm. työterveyshuolto, kasvatus ja koulutus, rakentamispalveluliikelaitos Stara, palvelukeskus Helsinki ja kaupungin liikunta-aktivaattorit eri toimialoilta. Kyselyn vastausaika oli kolme viikkoa ja muistutuskysely lähti kahden viikon päästä ensimmäisestä julkaisusta.

Henkilöstöliikunta nyt ja tulevaisuudessa -kysely oli suunnattu koko kaupungin henkilöstölle. Kyselyyn sai vastata anonyymina, joten yksittäisten vastaajien vastaukset eivät ole tunnistavissa. Kyselyn saatekirjeessä (liite 2) vastauksia toivottiin erityisesti henkilöiltä, jotka eivät ole käyttäneet henkilöstöliikunnan palveluita. Saatetekstissä huomioin seuraavia asioita, jotka (Kananen 2015, 252–262) mukaan ovat kannattavia asioita ottaa huomioon, kuten tutkimuksen tärkeys, vastaamisen aika, mahdollisen hyöty, vastauksen luottamuksellisuus, aikataulu, kyselyyn liittyvät tiedustelut ja palkinnot. Saatetekstin sisällön tarkistamisen tekivät ennen julkaisua Helsingin kaupunginkanslian viestintäosaston viestintäsuunnittelijat.

6.2 Aineistonkeruu ja analyysi

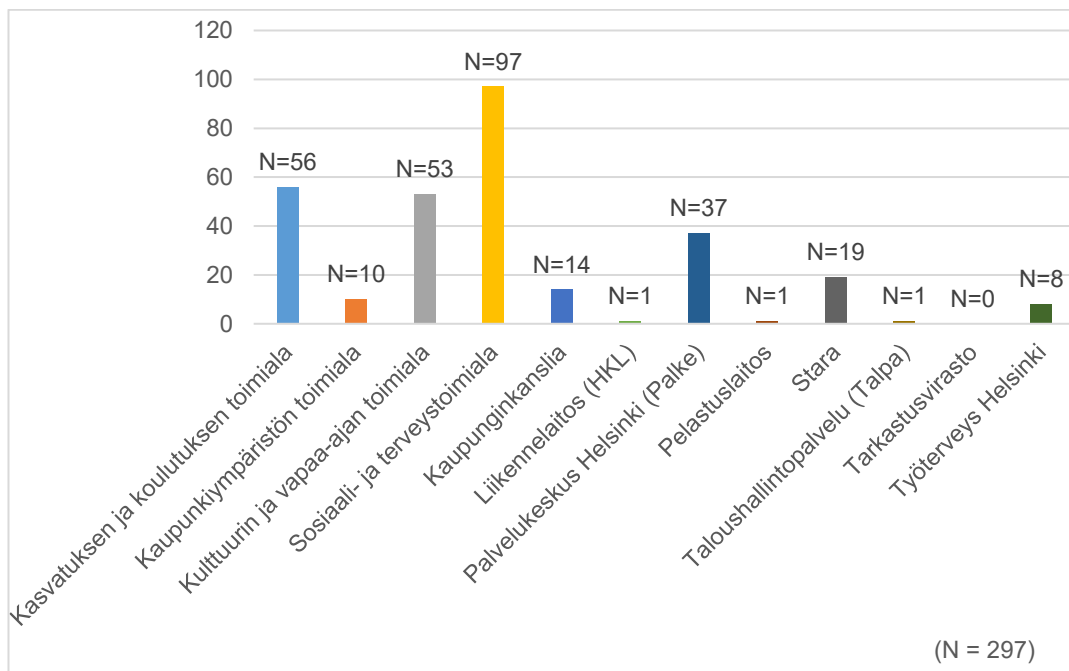
Aineistonkeruumenetelmänä käytin standardisoitua sähköistä kyselyä. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2007, 188) mukaan kyselyn kohdehenkilöt muodostavat näytteen tietystä perusjoukosta tai muodostavat otoksen ja aineisto kerätään standardoidusti eli kaikilta vastaajilta kysytään vastaukset juuri samalla tavalla. Kysymyksiä nimitetään myös strukturoiduksi. Tällöin vastausvaihtoehtoja voi joko kaksi tai monivalintakysymys, jolloin vastaajalla on mahdollisuus valita useampi eri vaihtoehto. Sekamuotoisessa kysymys voidaan käyttää kysymyksellä ”muu, mikä?”, jos on arveluttavaa, onko vastausvaihtoehdot kaikille sopivia. Likertin asenneasteikolla mitataan mielipidettä usein suljettuja kysymyksiä avulla, jolloin vastaajat ottavat kantaa eri väittämiin yleensä 4- tai 5-portaisen järjestysasteikon mukaisesti. (Heikkilä 2014, 49–52.) Kyselyssä hyödynsin näitä kaikkia vastausvaihtoehtoja, monen vastauksen monivalintakysymyksiä ja vastaajat saivat halutessaan vastata myös yhteen avoimeen kysymykseen.

Kyselyn sisällön suunnittelussa huomioin tutkimusongelmien kysymykset, tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja liikunnanpalveluiden toteuttamiseen vaikuttavat asiat. Tässä työssä kyselyn aineistosta ja tulosten analysoinnissa on rajattu kokonaan pois henkilöstö, jotka ovat liikkuneet henkilöstöliikunnan palveluissa.

Määrällisen tutkimuksessa tulosten esittämisen voi tehdä myös ristitaulukoinnilla, jolloin taulukoinnin avulla voidaan tutkia esimerkiksi kahden eri muuttujan välistä yhteyttä ja sitä millä tavoin niillä on vaikutusta toisiinsa (Heikkilä 2014, 198). Tutkimuksen aineiston analysointi tilastollisin menetelmin lukumäärin, joko lukumäärillä tai eri prosenttiosuuksilla. Tulokset esitin pylväskuvioilla, ympyräkuviolla, taulukkona, ristiintaulukointina tai havainnollistin tulokset keskiarvoilla sekä toin esille avoimen kysymyksen tulokset. Tulosten taulukoissa on hyödynnetty Microsoft Excel –taulukko-ohjelmistoa.

7 Tulokset

Kaupungin henkilöstöstä kyselyyn vastasi yhteensä (N=297) henkilöä neljältä eri toimialalta, viideltä eri liikelaitokselta, kaupunginkansliasta ja pelastuslaitokselta, jotka eivät olleet käyttäneet henkilöstöliikunnan palveluita. Kuten kuvasta 7 havaitaan, kohderyhmästä määrällisesti eniten oli vastattu sosiaali- ja terveystoimialalta ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta. Vähinten kyselyyn oli vastattu taloushallintopalveluista, pelastuslaitokselta ja liikennelaitokselta. Tarkastusviraston henkilöstö ei vastannut kyselyyn. Vastausprosentit toimialoittain olivat suuremmasta pienempään, sosiaali- ja terveystoimiala (32,7 %), kasvatuksen ja koulutuksen toimiala (18,9 %), kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala (17,9 %) ja kaupunkiympäristön toimiala (3,4 %). Lisäksi prosentuaalisesti eri liikelaitoksista, palveluista ja laitoksista vastasi palvelukeskus Helsinki (12,5 %), rakentamispalvelu Stara (6,4%), kaupunginkanslian (4,7 %), Työterveys Helsinki (2,7%). Tuloksissa prosentuaalisesti tarkistettuna vähinten vastanneiden vastausprosentti (0%), kuten liikennelaitos, pelastuslaitos, taloushallintopalvelu sekä tarkastusvirasto.



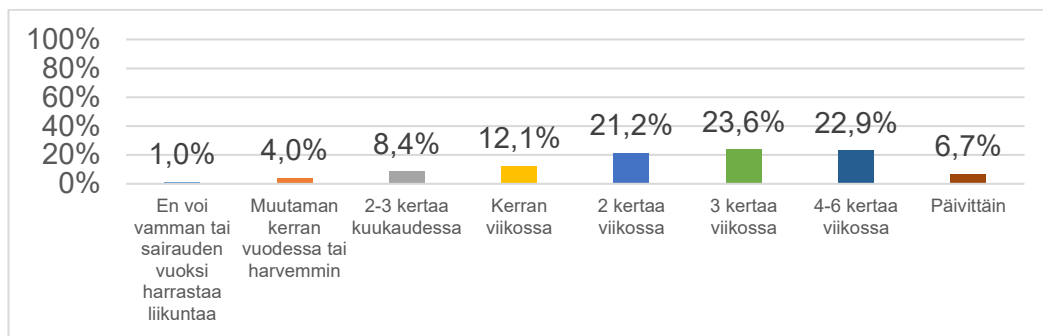
Kuva 7. Vastaajamäärät toimialoittain ja liikelaitoksittain

Oheisessa tuloksissa (taulukko 1) on tarkasteltu vastaajien sukupuolta ja ikää samanaikaisesti. Suurin vastaajaryhmä (80,8 %) oli naisia ja (14,8 %) miehiä. Sukupuolta kysyttäessä yhteensä (1,3 %) ilmoitti muun sukupuolen ja (3 %) ei halunnut vastata kysymykseen. Naisista vastauksia oli eniten antanut 51–60 vuotiaat ja miehistä 31–40 sekä 40–50 vuotiaat. Vastaajista suurimmat ikäryhmät muodostuivat yhteensä 31–60-vuotiaista (82,8 %), ikäryhmistä vähiten vastauksia oli vanhimmasta yli 61-vuotiaiden (5,8%) ja kaikkein nuorimmasta ikäryhmästä alle 30-vuotiaista (10,0%).

Taulukko 1. Jakaumat sukupuolen ja iän suhteen

Ikä	Nainen N=240	Mies N=44	Muu N =4	En halua vastata N=9	Kaikki N=295
	80,8%	14,8%	1,3%	3,0%	
alle 30 - vuotta	10,0%	13,6%	25,0%	11,1	10,8%
31-40 - vuotta	25,0%	27,3%	25,0%	33,3%	25,6 %
41-50 - vuotta	28,3%	27,3%	25,0%	22,2%	27,9 %
51-60 - vuotta	30,8%	22,7%	25,0%	22,2%	29,3%
yli 61 - vuotta	5,8%	9,1%	0,0%	11,1%	6,4 %
Yht.	100%	100%	100%	100%	100%

Liikunta-aktiivisuutta tiedusteltiin kysymyksellä ”Kuinka usein harrastat vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyt ja hikoilet?” Oheisesta (kuva 8) voidaan nähdä, että enemmistö eli lähes joka neljäs vastaajista (23,6 %) liikkuu kolme kertaa viikossa ja seuraavaksi eniten liikkuvat vastaajista 4-6 kertaa viikossa (22,9 %). Yhteensä neljännes (25,5%) vastaajista liikkuvat kerran viikossa tai vielä harvemmin.



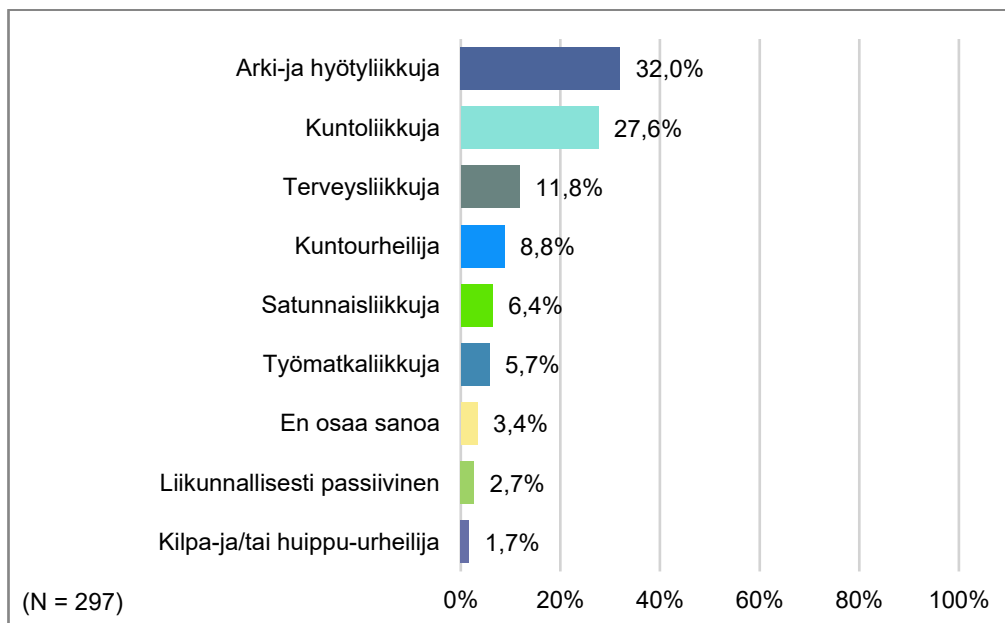
Kuva 8. Liikunta-aktiivisuus vapaa-ajalla

Oheisessa tuloksissa (taulukko 2) on tarkasteltu vastaajien sukupuolta ja liikunta-aktiivisuutta samanaikaisesti. Naisvastaajista enemmistö, neljännes (25,5%) liikkuvat 3 kertaa viikossa ja miesvastaajista enemmistö, noin joka kolmas (29,5%) liikkui 4-6 kertaa viikossa. Miehistä toiseksi eniten liikkuvien ryhmän muodostivat 2 kertaa viikossa liikkujat työntekijät (25,0%) ja naisista 4-6 kertaa viikossa liikkuvat työntekijät (22,5%).

Taulukko 2. Liikunta-aktiivisuus sukupuolijakauman mukaan

Liikunnan harrastamisen määrä viikossa	Nainen N =240	Mies N=44	Kaikki =N 397
En voi vammaan tai sairauden vuoksi harrastaa liikuntaa	1,3%	0,0%	1,0%
Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin	3,3%	6,8%	4,0%
2-3 kertaa kuukaudessa	7,9%	11,4%	8,4%
Kerran viikossa	13,3%	4,5%	12,1%
2 kertaa viikossa	20,0%	25,0%	21,2%
3 kertaa viikossa	25,0%	18,2%	23,6%
4-6 kertaa viikossa	22,5%	29,5%	22,9%
Päivittäin	6,7%	4,5%	6,7%
Yht.	100 %	100 %	100 %

Kuten (kuva 9) huomataan vastaajista enemmistö arvioi itsensä arki- ja hyötyliikkujaksi tai kuntoliikkujaksi. Noin joka kolmas vastaajista (32 %) on määritellyt itsensä arki- ja hyötyliikkujaksi ja (27,6%) kuntoliikkujaksi. Terveystakia liikkuu noin joka kymmenes työntekijä (11,8%). Muut liikkujaryhmät näkyvät tuloksissa prosentuaalisessa suuruusjärjestyksessä suurimmasta pienimpään. Vastaajista 3,4% ei ollut osannut arvioida omaa liikkujaryhmää.

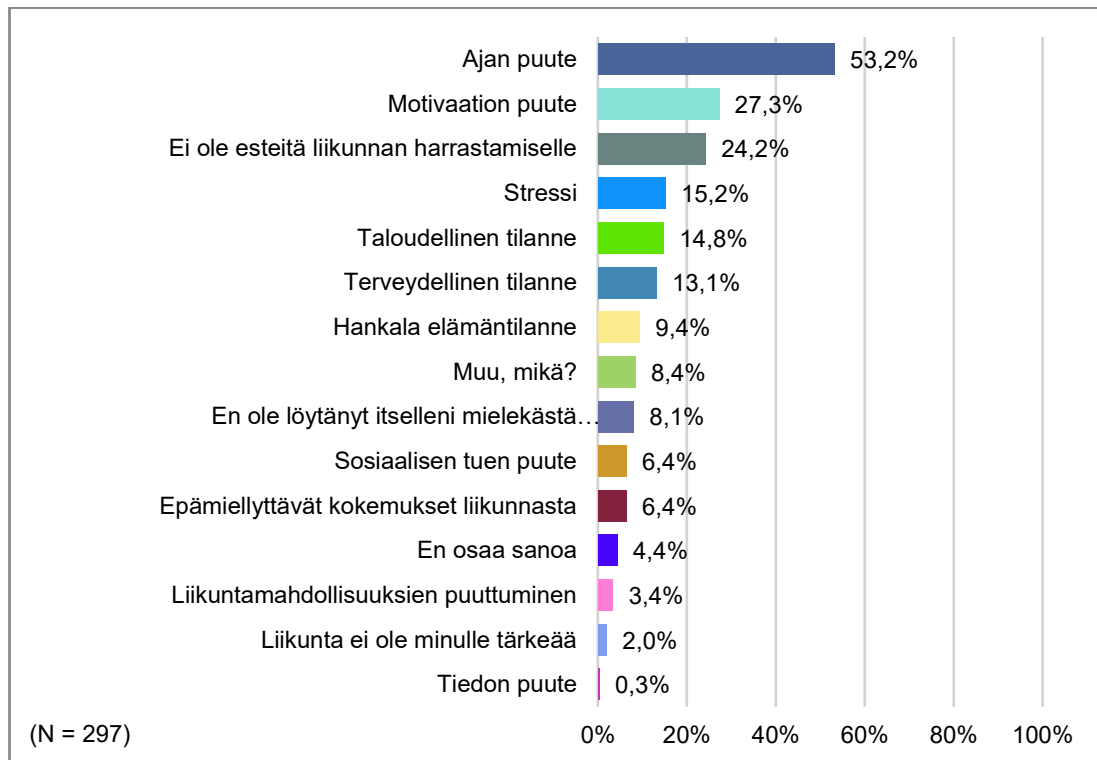


Kuva 9. Liikkujaryhmät

7.1 Keskeisimmät esteet

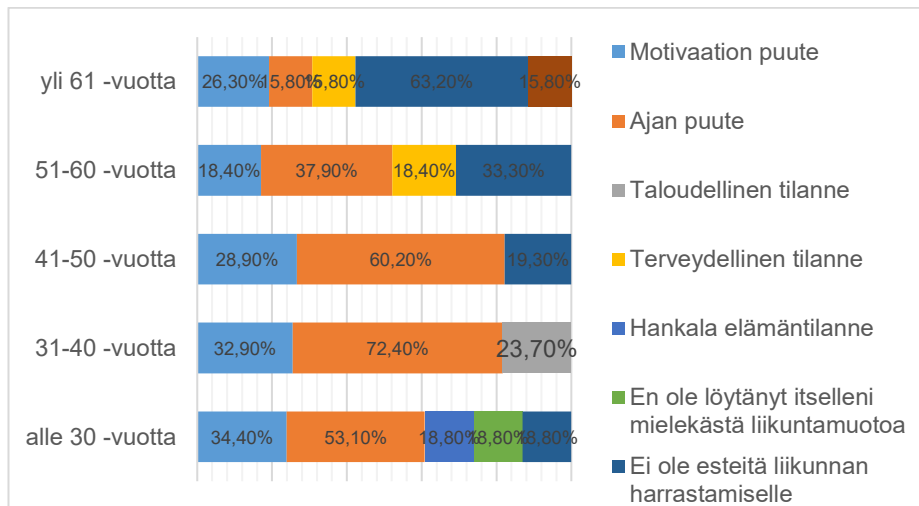
Oheisessa (kuva 10) voidaan huomioda vastaajien arvioivan kolmeksi keskeisimmäksi liikunnan harrastamisen esteeksi ajanpuutteen (53,2 %), motivaation puutteen (27,3%) ja lähes neljäsosa oli myös arvioinut, ettei liikunnan harrastamiselle ole esteitä. Lähes joka viides vastaajista koki stressiä. Taloudellinen-, terveydellinen- ja hankala elämäntilanne nousivat myös vastaajien tuloksissa hieman. Tiedon puute oli vähiten (0,3%) liikunnan harrastamista estävä tekijä. Vastaajista 8,4 % olivat vastanneet myös muita esteitä. Avoimista

vastauksiin (liite 3.) oli vastannut 24 työntekijää. Niitä tarkastellaan enemmän eri ikäryhmien välisessä tarkastelussa (kuva 8).



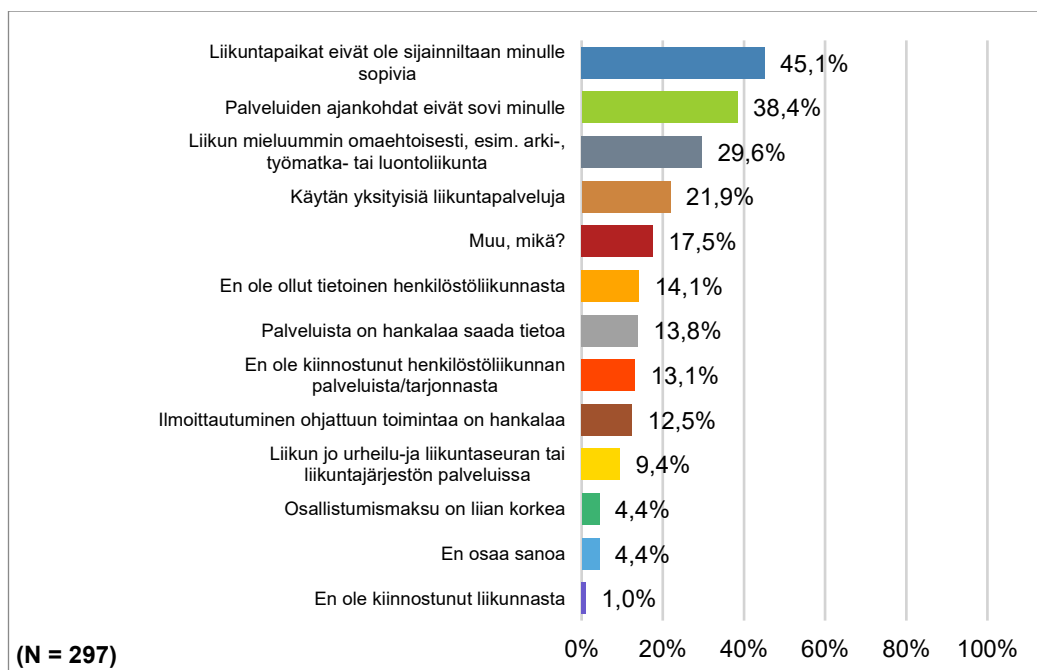
Kuva 10. Liikunnan harrastamisen esteet

Tarkasteltaessa keskeisiä liikuntaa rajoittavaa tekijää ikäryhmittäin (kuva 11), vastaajista 31–40-vuotiaat (72,40 %), 40–50-vuotiaat (60,20 %), alle 30-vuotiaat (53,10 %) ja 51–60-vuotiaat (37,90 %) arvioivat eniten liikkumista rajoittavana tekijänä on ajan puutteen. Yli 61-vuotiaista noin joka viides ilmoittivat ajan puutteen vähiten rajoittavaksi tekijäksi. Alle 40-vuotiaiden ikäisissä motivaation puute on suurempi kuin muissa ikäryhmissä. Vastaajista alle 30-vuotiaat (18,80 %) eivät olleet löytäneet itselleen mielekästä liikuntamuotoa, heillä oli hankala elämäntilanne tai heillä ei ollut esteitä liikunnan harrastamiselle. Ikäryhmässä 31–40-vuotiaiden vastaajista noin neljänneksellä (23,70%) nousi esille taloudellinen este. Muihin ikäryhmiin verrattuna 51–60-vuotiaat (18,40 %) ja yli 61-vuotiaat (15,80 %) arvioivat terveydellisen tilanteen esteeksi sekä samoissa ikäryhmissä vastaajat ilmoittivat, ettei heillä ollut esteitä liikunnan harrastamiselle. Toisaalta taas yli 61-vuotiaat vastaajista selkeästi enemmistö (63,20 %) ilmoitti, ettei liikuntaan liittyviä estäviä tekijöitä ole, ja heidän ikäryhmässä painottuivat myös muut syyt avoimista vastauksista (liite 3). Vastauksissa esiintyi pääasiassa kolme liikuntaa rajoittavaa tekijää: yleisesti jaksamisen puute ja väsymys, koronapandemia ja urheiluvammat ja erilaiset kiputilat.



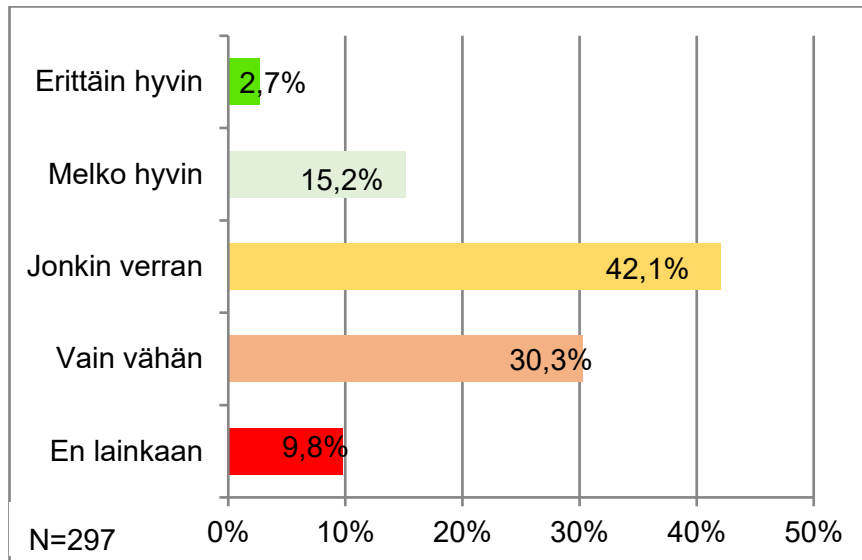
Kuva 11. Liikunnan esteet eri ikäryhmissä

Oheisesta (kuva 12) voidaan havaita, että henkilöstöliikunnan palveluihin osallistumisen suurimmat rajoittavat tekijät olivat, etteivät liikuntapaikkojen sijainnit (45,1%) tai palvelujen ajankohdat (38,4%) sopineet vastaajille. Noin joka kolmas vastaajista liikkui mieluiten omaehtoisesti (29,6%) ja (21,9%) yksityisellä palveluilla. Vastaajista (14,1%) eivät tienneet henkilöstöliikunnan palveluista. Muut palveluihin osallistumista estävät tekijät näkyvät pienemmällä painoarvolla tuloksissa prosentuaalisessa suuruusjärjestyksessä suurimmasta pienimpään. Avoimissa vastauksissa (liite 3) keskeisimmiksi esteiksi nousivat myös, että vastaajista moni (17,5%) oli vasta aloittanut kaupungilla työskentelyn, heidän työsuhteensa oli ollut vain vähän aikaa voimassa tai he asuivat muualla kuin Helsingissä.



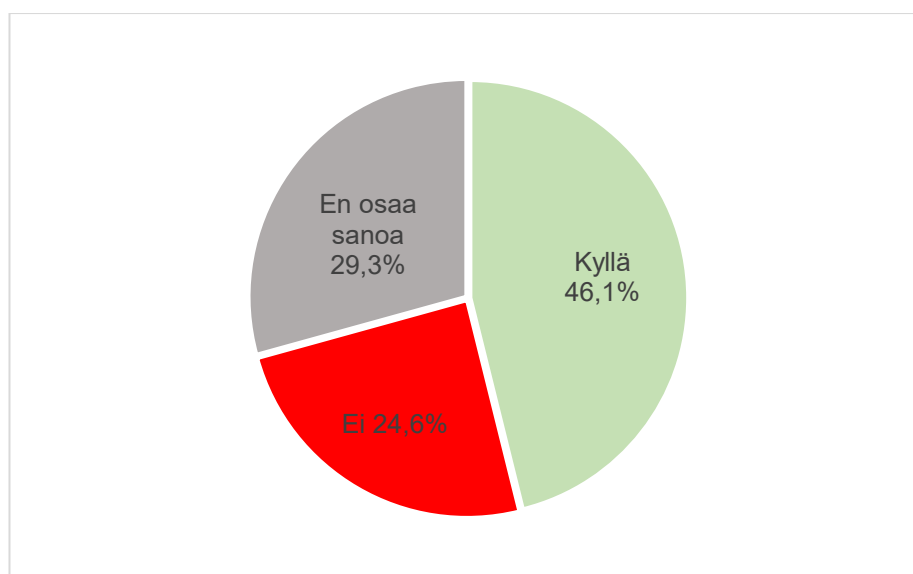
Kuva 12. Syyt olla osallistumatta henkilöstöliikunnan palveluihin

Oheisesta (kuva 13) huomataan, että enemmistö vastaajista (42,1%) tunsivat henkilöstöliikunnan palvelut jonkin verran ja noin joka kolmas (30,3%) vain vähän. Melko hyvin palveluita tunsivat 15,2 % vastaajista. Noin joka kymmenes vastaajista (9,8%) eivät tietäneet lainkaan henkilöstöliikunnan palveluista. Pienin osa henkilöstöstä (2,7 %) ilmoitti tuntevansa palvelut erittäin hyvin.



Kuva 13. Henkilöstöliikunnan palveluiden tunnettavuus

(Kuvasta 14) voidaan havaita, että yhteensä yli puolet vastaajista, eivät kokeneet saavansa tietoa tai (24,6%) eivät osanneet sanoa onko palveluista riittävästi tietoa (29,3%). Henkilöstöliikunnan tarjonnasta riittävästi taas tietoa kokivat saavansa 46,1%.

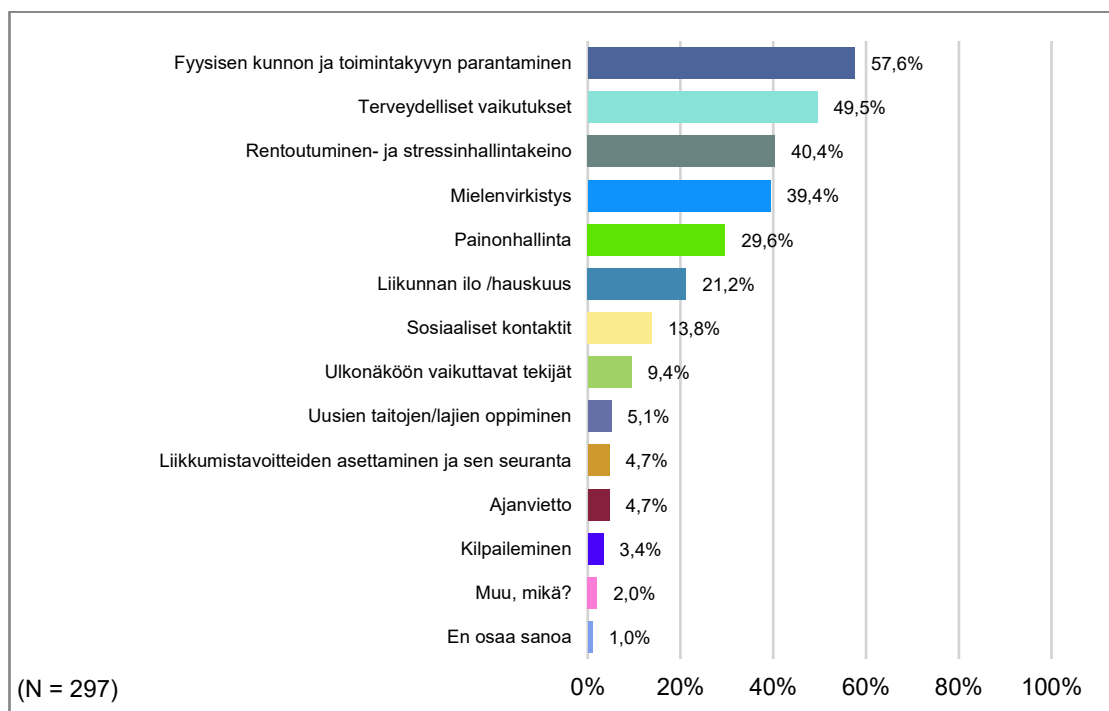


Kuva 14. Tiedonsaanti henkilöstöliikunnan palveluista

7.2 Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät

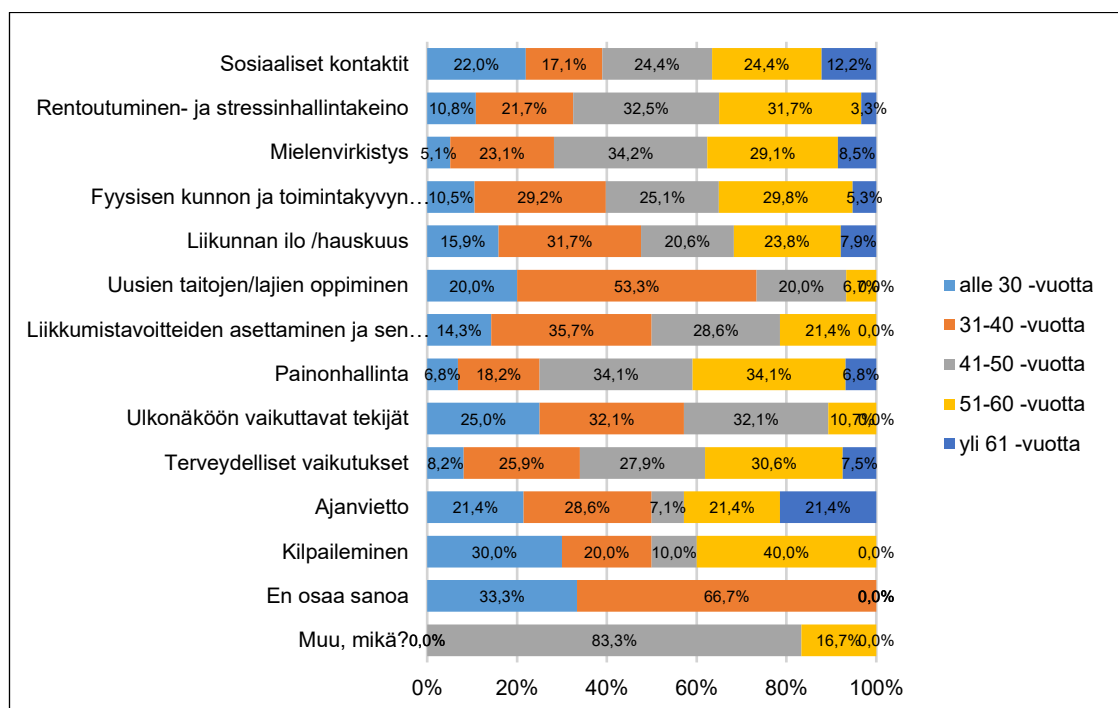
Oheisessa (kuva 15) voidaan huomioida vastaajien arvioivan kolmeksi keskeisimmäksi liikuntaa motivoivaksi tekijäksi fyysisen kunnon ja toimintakyvyn parantamisen (57,6%), sen terveydelliset vaikutukset (49,5%) ja rentoutumisen ja stressinhallinnan (40,4 %). Lisäksi mielenvirkistys motivoi liikkumaan (39,4 %). Lähes kolmasosa vastaajista (29,6%) oli arvioinut myös painonhallinnan motivoivan liikkumaan ja lähes joka neljäs (21,2%) liikkui ilon/hauskuuden takia. Vastaajista alle kymmenes motivoitui liikkumaan sosiaalisten kontaktien tai ulkonäköön vaikuttavien asioiden takia. Liikkumistaitojen oppimisen, niiden tavoitteiden seuranta tai ajanvietto sekä kilpaileminen motivoivat vastaajia vähiten. Vastaajista 1% ei osannut sanoa, mikä motivoisi liikkumaan.

Kyselyssä oli avoin kohta (liite 3), joissa 6 vastaajaa oli arvioineet liikuntaan motivoiviksi tekijöiksi myös koirien ulkoiluttaminen, Pokémon Go- mobiilipeli ja luonnossa liikkuminen.



Kuva 15. Liikuntamotivaatio tekijät

Tarkasteltaessa keskeisiä liikuntaan motivoivia tekijöitä ikäryhmittäin (kuva 16), nuorimmat alle 30-vuotiaat motivoituivat eniten kilpailemista ja heidän liikkumisen motiivi on myös vaikuttaa ulkonäköön. Vastaajista 31–40- vuotiaat olivat innostuneita uusien taitojen oppimisesta (53,3%). Toisaalta nuorimmat ikäryhmät, alle-40 vuotiaat vastaajat eivät osanneet sanoa mikä motivoi liikuntaan. Vastaajista 41–50- vuotiaat vastaajia liikuntaan motivoi mielenvirkistys (34,2%) ja heidän ikäryhmässä painoutuivat myös muut syyt liikkumiseen avoimista vastauksista (liite 3), kuten koirien ulkoiluttaminen, Pokémon Go- mobiilipeli ja luontoliikunta. 51-60-vuotiaat vastaajat kokevat motivoituvansa liikunnasta kilpailemisen takia (40%) tai painonhallinnan takia (34 %). Ikäryhmä yli 60-vuotiaita eniten motivoi (21,4 %) liikuntaan ajanvietto ja sosiaaliset kontaktit (12,2 %).



Kuva 16. Motivaatiotekijät eri ikäryhmissä

7.3 Liikuntapalveluiden ja -etujen kiinnostavuus

Oheisessa (taulukko 3) on esitetty mielipiteet henkilöstöliikunnan palveluiden kiinnostavuudesta painotetuin keskiarvoin. Taulukosta nähdään, että vastaajia kiinnostivat henkilöstöliikunnan palveluista kehonhuolto- ja joogatunnit (ka=3,38), lyhyet lajitutustumiset/liikuntakurssit (ka=3,14) ja henkilökohtainen liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta (ka=3,11) Sen sijaan henkilöstöliikunnan palveluista omatoimiset pelivuorot (ka=1,99) eivät kiinnostaneet vastaajia.

Taulukko 3. Henkilöstöliikunnan tarjonnassa on seuraavaa toimintaa, mistä olisit kiinnostunut? En lainkaan kiinnostunut (1), vähän kiinnostunut (2), jonkin verran kiinnostunut (3), erittäin kiinnostunut (4)

	Keskiarvo
Kehonhuolto- ja joogatunnit	3,38
Lyhyet liikuntakurssit/lajitutustumiset	3,14
Henkilökohtainen liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta	3,11
Vesiliikuntatunnit	3,02
Eritasoiset ryhmäliikuntatunnit	2,79
Tuki- ja liikuntaelinryhmät (esim. niska-selkä)	2,75
Ohjattu kuntosalitoiminta	2,54
Ohjatut online-etätunnit	2,23
Haastekampanjointi omaehtoiseen liikkumiseen	2,38
Henkilöstölle suunnatut omat liikuntatapahtumat ja -turnaukset	2,28
Painonhallintaryhmät	2,14
Omatoimiset pelivuorot (höntsä)	1,99

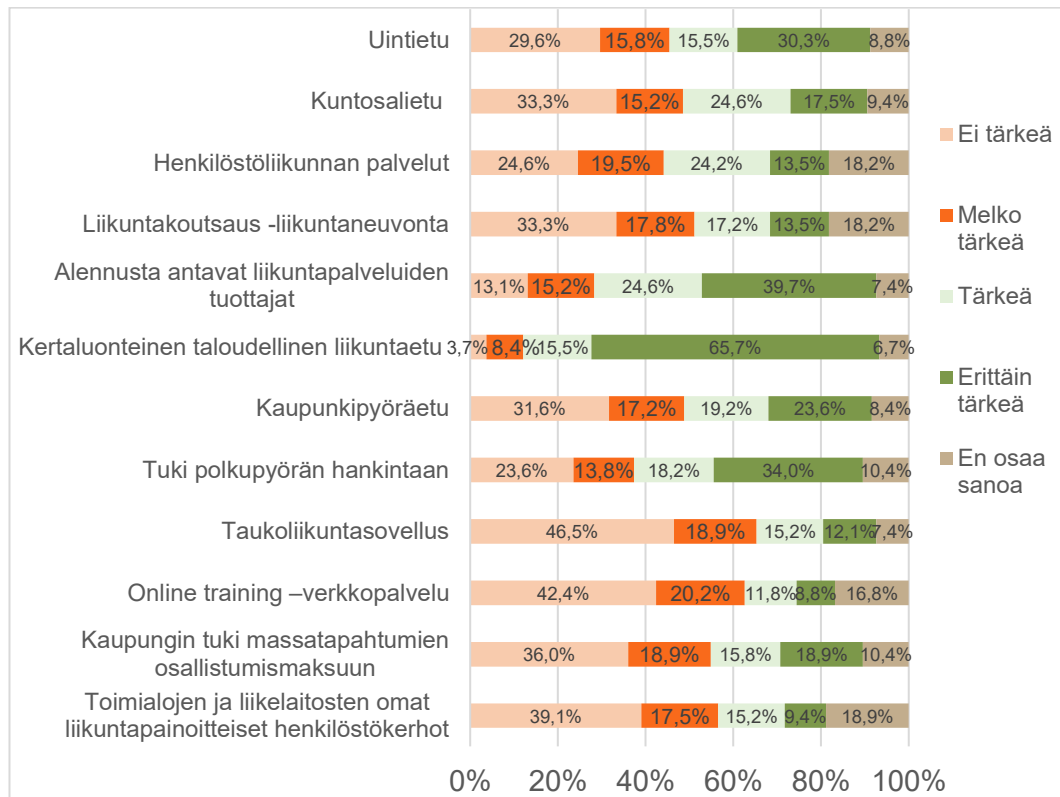
Oheisessa (taulukko 4) on tarkasteltu vastaajien arvioita kaupungin liikuntaetuksien tärkeydestä itselleen painotetuilla keskiarvoilla. Taulukosta nähdään, että vastaajien mielestä tärkeimmät liikuntaedut olivat kertaluonteinen taloudellinen liikuntaetu (ka=3,53), muut alennusta antavat liikuntapalveluiden tuottajat (ka=2,98) ja kaupungin tuki polkupyörän hankintaan(ka=2,70). Sen sijaan online training –verkkopalvelu palvelut kiinnostivat vähiten (ka=1,84)

Taulukko 4. Miten arvioit kaupungin liikuntaetujen tärkeyttä itsellesi? Ei tärkeä (1), melko tärkeä (2), tärkeä (3), erittäin tärkeä (4)

	Keskiarvo
Kertaluonteinen taloudellinen liikuntaetu	3,53
Alennusta antavat liikuntapalveluiden tuottajat	2,98
Tuki polkupyörän hankintaan	2,70
Uintietu	2,51
Kaupunkipyöräetu	2,38
Henkilöstöliikunnan palvelut	2,33
Kuntosalietu	2,29
Liikuntakoutsaus -liikuntaneuvonta	2,13
Kaupungin tuki massatapahtumien osallistumismaksuun	2,20
Toimialojen ja liikelaitosten omat liikuntapainoitteiset henkilöstökerhot	1,94
Taukoliikuntasovellus	1,92
Online training –verkkopalvelu	1,84

Tarkastellessa (kuva 17) kaikkia Helsingin kaupungin henkilöstölle liikuntaetuksia prosenttiarvoilla, selkeästi enemmistö vastaajista (65,7%) on ollut sitä mieltä, että taloudellinen liikuntaetu on tärkein etu. Myös avointen vastausten perusteella vastaajat painottavat erityisesti tämän tuen merkittävyyttä (liite 3). Vastauksissa nousevat kolme eri liikuntaetuutta, joiden tärkeyttä vastaajat eivät osanneet arvioida. Lähes joka viides vastaajista

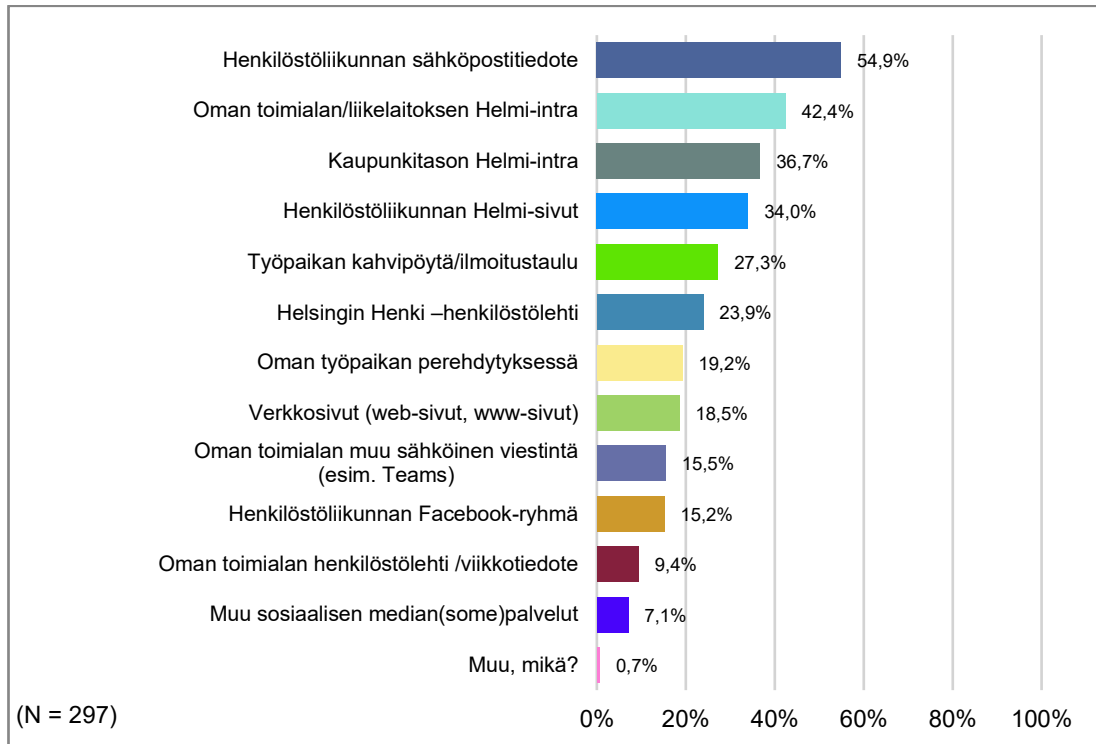
eivät osanneet arvioida henkilöstöliikunnan palveluita (18,2%), Liikuntakoutsaus-liikunta-neuvontaa (18,2%) ja toimialojen omia liikuntakerhoja (18,9%).



Kuva 17. Liikuntaetuksien kiinnostavuus

7.4 Oleellisemmat viestintäkanavat henkilöstön tavoitettavuuden kannalta

Oheisessa (kuva 18) voidaan huomioida tärkeysjärjestyksessä vastaajien mielestä oleellisemmat henkilöstöliikunnan viestintäkanavat, jotka tavoittavat heidät parhaiten. Yli puolet (54,9%) vastaajista olivat arvioineet henkilöstöliikunnan sähköpostitiedotteen tärkeimmäksi viestintäkanavaksi. Oman toimialan intranetin kautta tavoitettiin 42,4% vastaajista ja noin kolmannes kaupunkitason intranetin (36,7%) ja henkilöstöliikunnan intranetin (34%) kautta. Muihin viestintäkanaviin vertailtaessa muut sosiaalisen median palvelut (7,1%) ja facebook (15,2%) sekä oman työpaikan henkilöstölehteä (9,4%) tai toimialan muuta sähköistä viestintää (15,5%), eivät vastaajat kokeneet niin tärkeäksi viestinnän tavoitettavuuden kannalta.



Kuva 18. Viestintäkanavien tärkeys

7.5 Keskeiset muutostoiveet henkilöstöliikunnan palveluihin

Vastaajien arvioidessa muutostoiveita henkilöstöliikunnan palveluihin, kuvasta 19 voidaan huomata, että lähes puolet vastaajista (47,1%) toivoivat terveys- ja fyysisen kunnon testaamista, noin joka kolmas (31,6 %) yksilöllisempää ohjausta tai työpaikoille omia liikuntaryhmiä (29,6%). Lisäksi viiden keskeisemmän muutostoiveen kärkeen nousivat toiveet saada laajemmin palveluihin työkykyä tukevia liikuntamuotoja (27,9%) ja toimialalla tai työpaikalle oma liikuttaja (22,6%). Vastaajat eivät kokeneet tärkeiksi muutostoiveiksi digitaalisia ohjeita, -liikuntaa ja yhteisöllisiä palveluja, yritys- ja yhteistyöpalveluita tai osallistumista valtakunnallisiin tapahtumiin tai kampanjointiin. Vastaajista (7,1 %) oli tyytyväisiä palveluihin.



Kuva 19. Muutostoiveet henkilöstöliikunnan palveluihin

Avoimessa kysymyksessä oli kysymys, johon vastaavat saivat halutessaan kertoa, mitä asioita he yleensä pitävät tärkeänä työpaikkaliikunnassa. Vastauksia avoimeen kysymykseen oli yhteensä N=190 vastausta. Avoimista vastauksista tärkeimmiksi ja keskeisimmiksi asioiksi ilmenevät liikunnan taloudellinen tuki – liikuntasetelit tai muu vastaava tuki, liikuntapaikkojen helppo saavutettavuus ja työpaikoille enemmän liikuntamahdollisuuksia. Lisäksi tärkeiksi asioiksi koettiin mahdollisuutta käyttää työaikaa liikkumiseen, vuorotyöläisten ja toimintakyvyltään heikentyneiden työntekijöiden parempaa huomioimista henkilöstöliikunnan palveluissa sekä työmatkaliikuntaan tukevien olosuhteiden parantaminen.

Avointen vastausten perusteella vastaajat painottavat taloudellisen tuen merkittävyyttä. Liikunnan taloudellisen tuen saamiseksi vastaajat ovat muun muassa toivoneet

- *..” liikuntasetelit, jotta voin liikkua omalla paikkakunnalla.”*
- *” Seteli, jonka voi käyttää itselleen sopivimmalla tavalla”.*
- *..”toivomuksena, että henkilöstöliikunta mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille esim. e-passi, eazybreak avulla.”*
- *”Valinnanvapautta oman liikkumisen suhteen, jota esim. eazybreak tukee mainiosti. Merkittävä osa henkilöstöstä asuu muualla kuin Helsingissä.”*

Toiseksi keskeiseksi toiveeksi vastaajat nostavat esille työpaikalla tapahtuvan liikunnan ja sen sijainnin merkityksen

- *”Työpaikkaliikunta on täysin näkymätön omassa yksikössäni/palvelussa. Työpaikkaliikunta voisi yhdistää esim. palveluni eri yksiköitä, jos meillä olisi esim. kerran viikossa yhden tunnin pelivuoro tai kehonhuoltotunti. Uskon että hyvinvointivaikutus on liikkumista suurempi, jos liikunta yhdistää saman palvelun henkilöstöä. Muutenhan emme tapaa oikeastaan koskaan.”*
- *”Liikuntapaikka on työpaikalla tai ihan läheisyydessä. Tunnit alkavat pian työajan päättyessä.”*
- *”Työpaikkaliikunta pitäisi tuoda työntekijöiden työpaikan läheisyyteen/yhteyteen siten, että liikuntaa olisi helppo harrastaa esimerkiksi aamulla ennen työn aloitusta, lounastauolla tai suoraan työpäivän jälkeen.”*
- *”Henkilöstöliikunta tuo liikunnan lähemmäksi ja kannustaa liikkumaan. Se lisää jakamista ja yleistä terveyttä työpaikoilla.”*

Vastauksissa esiintyy työajalla liikkumisen mahdollisuus, kuten seuraavista vastauksista ilmenee

- *..” Ehdottomasti pitäisi olla joustoa työn ja liikunnan suhteen. Keskellä päivää olisi mainiota vetää jumpat ja saada virtaa siitä. Liikuntapaikkoja työpaikkojen yhteyteen, kiitos! Tehdään sallituksi se, että pääsemme liikkumaan keskellä päivää.”*
- *”Että se on kaikkien saavutettavissa tai että kaikilla olisi mahdollista liikkua työpaikallaan heti töiden jälkeen tai ennen. Myös esim. 15 min liikuntatuokiot työn lomassa olisi mahtavaa. Vielä mahtavampaa olisi, jos liikunta työaikana olisi mahdollista ja siihen kannustettaisiin.”*
- *”Saisi käyttää työaikaa x h määrä.”*

8 Pohdinta

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli kartoittaa tietoa syitä tai esteistä miksi niin moni jää Helsingin kaupungin henkilöstöliikunnan palveluiden ulkopuolelle ja löytää sen palveluista keskeisimmät kehittämiskohteet palveluiden suunnittelun tueksi. Vaikuttavia tekijöitä selvitettiin liikunnan motiivien ja estävien tai rajoittavien tekijöiden sekä liikunnanpalveluiden toteuttamiseen vaikuttavien asioiden kautta.

Vastaajista selkeästi enemmistö oli naisia, iältään 31-60 vuotiaita ja he samaistuvat voimakkaimmin kuntoliikkujuiksi tai arki- ja hyötyliikkujuiksi. Valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä, jotka eivät liikkuneet henkilöstöliikunnan palveluissa, ilmoittavat kuitenkin liikkuvansa aktiivisesti kolme kertaa viikossa tai enemmän. Toisaalta taas kaikista vastaajista neljännes on ilmoittanut liikkuvansa vain kerran viikossa tai vielä harvemmin, joka on terveysliikuntasuosituksen näkökulmasta riittämätön. Helsingin kaupungin (2019) työterveyskyselyn tuloksiin verrattaessa kuntoliikunnan harrastaminen on yhtä aktiivista, kuin tämän tutkimuksen vastaajien liikunta-aktiivisuus, mutta vain kerran viikossa tai harvemmin liikkujia on vielä enemmän (38 %). Työterveyskyselyn tuloksissa on edustettuina paremmin kaikkien toimialojen henkilöstö, joten terveytensä kannalta liikkuvia on kaupungin henkilössä todennäköisesti enemmän. Liikkumattomuuden terveyshaitat ovat luultavammin vielä suuremmat, kun tiedetään aikuisväestön runsas istumisen määrä.

8.1 Liikunnanharrastamista estävät tekijät

Liikunnanharrastamisen esteiksi kaupungin henkilöstö on arvioineet erityisesti ajan ja motivaation puutteen, sekä henkilöstöliikunnan palveluihin osallistumista rajoittanut liikuntapaikkojen huono saatavuus tai palveluiden ajankohdat. Borodulin ym. (2016, 42–49) mukaan nämä keskeiset esteet ovat selkeästi tunnistettavia liikkumisen esteitä eri ryhmillä ja myös henkilökohtaisella motivaatiolla on merkitystä suunniteltuun vapaa-ajan liikuntaan osallistumisella. Toisaalta työntekijät eivät välttämättä nähneet myöskään esteitä liikunnan harrastamiselle, koska enemmistö heistä liikkui jo muutenkin aktiivisesti mieluummin omaehtoisesti tai yksityisen sektorin liikuntapalveluissa. (Vuoren 2020a, 660) mukaan usein osallistumisaktiivisuus voi olla yhteisössä heikkoa, jos sen jäsenet eivät pidä liikuntaa itselleen tarpeellisena tai koe omanaan.

Tulokset viittaavat siihen, että henkilöstöliikunnan liikuntapaikat ja ajankohdat eivät määrällisesti ole riittävät ja näin ollen saavutettavissa kaupungin työntekijöille. Liikunnan edistämistoimien ei toisaalta tarvitse olla ainoastaan organisoidun liikunnan toteuttamista, vaan työpaikoilla voi tiedotuksellisin tai kampanjoinnin keinoin kannustaa arkiliikuntaan ja

omaehtoiseen liikkumiseen sekä eri liikkumismahdollisuuksista luonnossa, lähiliikuntapaikoilla tai kevyen liikenteen väylillä. Omaehtoinen liikunta ei ole myös niin aikaan sidottua liikuntaa ja sen voi yhdistää työmatkaan.

Ajan ja motivaationpuutteen lisäksi lähes joka viides vastaajista on kokenut myös stressiä. Tuloksiin on saattanut vaikuttaa sosiaali- ja terveystoimialan sekä kasvatusta ja opetuksen toimialan suuri vastausprosentti. Hoitotyön kuormittavuus teettämän henkilöstön hyvinvointikyselyn mukaan hoito-alan henkilöstön työpaineet ovat kasvaneet ja työnantajaa harkitsevien määrä on noussut suuremmaksi kuin aikaa ennen koronaa (Työterveyslaitos 2022). Hoito-alalla tehdään myös vuorotyötä, joten on ymmärrettävää, että näillä tekijöillä on vaikutusta myös liikunnanharrastamiseen ja siihen käytettyyn aikaan. Korkiakankaan (2010, 54–55) mukaan nykyään työikäisillä aika ei riitä velvollisuuksilta liikunnalle, ja etenkin tänä päivänä heidän liikkumista haastaa muutenkin työelämän vaatuuksien lisääntyminen sekä perheen ja oman vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet.

Eri ikäryhmistä löytyy eroja tarkasteltaessa keskeisiä liikunnanharrastamista rajoittavia tekijöitä. Ajan puute korostuu etenkin kaikissa muissa ikäryhmissä, paitsi yli 61-vuotiailla, jotka eivät kokeneet sen olevan estävä tekijä liikkumiselle. Alle 40-vuotiaat vastaajat kokevat eniten, ettei heillä ole motivaatiota harrastaa liikuntaa. Nämä ovat hyvin yhtenäisiä tuloksia verrattuna myös muihin tutkimuksiin, sillä Vuoren (2020b, 626) mukaan liikuntaan rajoittavat tekijät hälvenevät iän myötä ja eniten liikunnan harrastamisen esteitä kokevat 20-40-vuotiaat aikuiset. Huonosti motivoituneet henkilöt kaipaavat eniten ohjattua ryhmätoimintaa ja liikunta olisi tarpeellista huomioida heidän tarpeiden ja kykyjensä mukaisesti (Borodulin ym. 2016, 46).

Koettu terveydentila heikkenee ja myös pitkäaikaissairauksien itse ilmoitetut luvut nousevat iän myötä (Koskinen, Manderbacka, & Koponen 2018, 51). Tällä on myös hyvin ymmärrettävä yhteys ikääntyneiden työntekijöiden vastauksiin, koska muista ikäryhmistä erottuvat selkeämmin yli 50-vuotiaat työntekijät, jotka ovat ilmoittaneet terveydellisen tilanteen vaikuttavan negatiivisesti liikunnanharrastamiseen.

Liikkumattomuudesta ja iän myötä lisääntyneistä terveysriskeistä johtuvat ongelmat saattavat heijastua myös työpaikoilla ja heikentää työntekijän omaa hyvinvointia ja jaksamista. Korkiakankaan (2010, 55) mukaan on ensiarvoista kannustaa liikkumattomia pohtimaan omalta osaltaan liikunnan tuomia etuja ja haittoja. Eri ammattiryhmien ja töiden huomiointi on taas oleellista terveyden edistämiseksi, sillä myös työnvaatimukset ja vaikutukset terveydelle ovat monenkirjavia (Työterveyslaitos 2018). Poikkihallinnollisella yhteistyöllä on tärkeä rooli tulevaisuudessa, jotta rajoittavia tekijöitä voidaan ehkäistä yksilötasolla tai työyhteisötaholla.

8.2 Liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työntekijät motivoituvat eniten liikunnasta parantaakseen omaa fyysistä kuntoaan, toimintakykyään ja terveyttään sekä liikkuvat myös rentoutumisen, stressinhallinnan ja mielen-
virkistys takia. Yleisimmät liikuntamotivaatiotekijät ovat kaupungin työntekijöiden vastauksissa yhteneväisiä muiden aikuisväestön liikuntamotivaatiotutkimuksissa. Borodulin (8.-9.11.2017) mukaan yli 15-vuotiaita eurooppalaisia liikkumaan kannustavia tekijöitä ovat muun muassa terveyden ylläpito, rentoutuminen ja fyysinen kunto. Myös suomalaisten liikuntapaikkojen käyttämisen motiivit ovat terveyden ja kunnon ylläpito sekä virkistäytymisen (Suomi ym. 2012, 79).

Kolmannes vastaajista on ilmoittanut motivaation liittyvän myös painonhallintaan, joka yleistyy 41-60-vuotiaiden työntekijöiden vastauksissa. Liikuntamotivaation merkitys painonhallinnassa on järkeenkäypää. Esimerkiksi Lundqvist ym. (2018, 45) mukaan työikäisten lihavuus on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana, sillä ylipainoa on jo joka neljännellä aikuisella, ja terveydelle haitallista vyötärölihavuutta esiintyy joka toisella aikuisella. Ylipaino voi vaikeuttaa liikkumista tai aiheuttaa häpeää, jotka estävät liikunnan harrastamista (Borodulin ym. 2016, 45), joten liikuntapalveluiden sisällöissä on hyvä huomioida painonhallinnan tukemiseksi myös omaa kohdennettua toimintaa.

Huomionarvoista on, että alle 40 –vuotiaiden vastaajien motivaatiotekijät jakaantuvat eniten eri ikäryhmien vertailussa. Heitä innostaa uusien taitojen oppiminen, mutta toisaalta ikäryhmä ei osannut sanoa mikä motivoi liikuntaan. Rajoittavia tekijöitä kysyttäessä sama ikäryhmä ei ollut myöskään motivoitunut liikunnasta. Korkiakankaan (2010, 42) mukaan liikuntamotivaatioon vaikuttaa myös liikuntakokemukset, jolloin yleensä liikunnan myönteiset vaikutukset nähdään paremmin. Liikunnallisesti passiivisilta työntekijöiltä, joilta puuttuu liikuntamotivaatio tai eivät tienneet mikä heitä motivoisi, eivät välttämättä omaa positiivista liikuntakokemusta, jolloin liikunnan harrastamista ei nähdä voimavarana. Lajitutustumisen ja alkeiskurssien kautta nuorilla olisi mahdollisuus päästä opettelemaan uusia taitoja matalalla kynnyksellä ja löytämään kenties sitä kautta itseään motivoiva liikunnan harrastus. Olympiakomitean (2018, 9) mukaan kokemukset yritysten ja liikuntaseurojen välisestä yhteistyöstä on positiivista ja seuroilla on erinomainen osaaminen eri lajien ohjaamiseen.

8.3 Liikuntapalveluiden ja -etuuksien kiinnostavuus

Kyselyyn vastanneiden arvioidessa kaikkia Helsingin kaupungin henkilöstölle kohdennettuja liikuntaetuuksia peräti 65,7% on ollut sitä mieltä, että taloudellinen liikuntatuki on tärkein etu. Taloudellinen tuki mahdollistaisi myös laajemmin työntekijöitä valitsemaan itselleen sopivan ajan, liikuntapaikan ja liikuntamuodon tai -lajin joka heitä motivoi liikkumaan.

Toisaalta henkilöstöliikuntabarometrin tuloksista käy myös ilmi, että noin kolmannes työyhteisöjen henkilöstöstä ei reagoi mihinkään työnantajan tukemaan liikuntaa, ja useampi kuin joka kolmas jättää liikuntaseteliedun kokonaan hyödyntämättä (Olympiakomitea 2019a, 44). Ulkoisella motivaatiolla voi olla tähän vaikutusta, jolloin pelkästään liikunnan taloudellinen tuki, ei saa työntekijöitä innostumaan liikunnasta, jos se ei ole ollut merkityksellistä aikaisemminkaan elämässä. Henkilöstöliikunnan palveluiden suunnittelussa, ainoastaan työnantajien taloudellinen tuki ei välttämättä aktivoi, joten liikuntaan aktivoivia ja motivoivia keinoja olisi hyvä olla käytössä kuitenkin laajemmin.

Henkilöstöliikunnan palveluiden kiinnostavuus suhteessa muihin kaupungin liikuntaetuihin on ollut vastaajien mielestä 12 eri etuudesta kuudenneksi tärkein ja mielipiteet jakaantuvat työntekijöiden kesken. Erityisesti vastauksissa nousevat kolme eri liikuntaetuutta, joihin vastaajat eivät olleet osanneet arvioida, ovatko ne heille tärkeitä. Näitä olivat henkilöstöliikunnan palvelut, Liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta ja toimialojen omat liikuntakerhot. Tähän voi vaikuttaa näiden kolmen liikuntaetuuden heikko tunnettavuus tai niistä viestimisen vaikea tavoitettavuus. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kohdassa 8.4. viestintäkanavien tavoitettavuuteen vaikuttavia asioita tarkemmin.

Henkilöstöliikunnan nykyisistä palveluista kiinnostivat eniten kehonhuolto- ja joogatunnit, lajitutustumiset ja henkilökohtainen Liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta sekä vesiliikuntatunnit. Lukukuunottamatta lajitutustumia, ovat samat ohjatut liikuntamuodot kiinnostaneet henkilöstöliikunnan palveluissa liikkuvia asiakkaita myös aikaisemmissa kyselyissä ja kyseiset liikuntaryhmät täytyvät asiakkaista myös parhaiten (Helsingin kaupunki 2020). Liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta on kiinnostanut vastaajia huomattavasti enemmän henkilöstöliikuntapalveluja kysyttäessä kuin eri liikuntaetuuksien vertailuissa. Tulokset ovat ristiriitaisia. Tulos voi tukea aiempaa pohdintaani siitä, että tätä palvelua ei mahdollisesti tunneta niin hyvin.

8.4 Viestintäkanavien tavoitettavuus

Henkilöstöliikunnan palveluita ei myös tunneta kuin jonkin verran tai vähän sekä niistä viestittäminen ei saavuta tasavertaisesti henkilöstöä. Tulokset ovat vertailukelpoisia henkilöstöliikuntabarometri tuloksiin, joiden mukaan työntekijät ei välttämättä tunnista henkilöstöliikuntapalveluja ja työntekijöistä eivät saa tietoa riittävästi (Olympiakomitea 2019a, 48). Vaikuttavia tekijöitä näihin saattavat olla intrasivujen tunnettavuus sisäisessä viestinnässä ja sähköpostitiedotteen saavutettavuuden helppous. Yllättävää tuloksissa ovat erityisesti työpaikan ilmoitustaulun viestintäkanavan tärkeys ja vastaavasti sosiaalisen median palveluiden vähäinen merkitys. Varsinkin sosiaalisen palveluiden käyttö on vapaa-aikatutki-

muksen mukaan suomalaisille työkäisille kuitenkin hyvin suosittua ja osana arkea (tilastokeskus 2019). Ilmoitustaulun suosioon voi vaikuttaa se, että vastaajat työskentelevät sellaisissa työtehtävissä, joissa ei ole tietokonetta käytössä tai heillä ei ole mahdollisuutta käyttää tietokonetta työpäivän aikana.

8.5 Muutostoiveet henkilöstöliikunnan palveluihin

Palveluiden keskeisimmät muutostoiveet olivat etenkin terveys ja fyysisen kunnon testaaminen, yksilöllisemmän ohjaamisen lisääminen ja työkykyä tukevat liikuntamuodot, jotka kannattaa huomioida liikuntatarjonnassa. Vastaajien liikuntaan motivoivilla tekijöille voi olla yhteys muutostoiveisiin, sillä vastaavanlaisesti motivoivissa tekijöissä myös terveyden ja fyysisen kunnon ja –toimintakyvyn tärkeys korostuivat. Toisaalta terveys- ja fyysisen mielen tärkeys etenkin testaamisen kannalta oli yllättävää, sillä vain harva vastaajista oli kuitenkaan motivoivia tekijöitä kysyttäessä, kiinnostunut liikuntatavoitteiden asettamisesta ja sen seuraamisesta. Kolmannes vastaajista on ollut kiinnostuneita yksilöohjauksesta, johon voi vaikuttaa se, että yksilöohjaus useimmiten toteutetaan huomioimalla asiakaslähteisesti motiivit ja liikkumistoiveet. Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian mukaan ihminen on motivoitunein, kun hän voi päättää tekemisistään itsenäisesti (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 14).

Tärkeäksi tulevaisuuden muutostoiveeksi vastausten perusteella on noussut myös työpaikkojen omat liikuntaryhmät ja ohjauspalvelut sekä liikuntamahdollisuus työajalla. Muutostoive on järkeenkäypä, koska suurimpina rajoittavina tekijöinä liikunnan harrastamiselle on ollut ajanpuute tai henkilöstöliikunnan liikuntapaikkojen sijainti sekä huonot ajankohdat.

Rinne & Husu (2019, 37) tuo esille työhyvinvointihankkeen, jossa UKK-instituutti oli myös osatoteuttajana kehittämällä uudenlaista mallia kouluttamalla työpaikkavalmentajia. Vaikka henkilöstö oli toivonut työpaikan omia liikuntaryhmiä ja osa niistä toteutettiin työajalla, kaivattiin kuitenkin enemmän taloudellista liikuntatukea. Työpaikalla toteutettavat aktivointikeinot taas saivat työntekijät arvioimaan omaan liikuntakäyttäytymistään (Rinne 2019.) Jos Helsingin kaupungin toimialoilla tai liikelaitoksilla lähdetäisiin toteuttamaan toimituksen mukaisesti liikuntaa, olisi oleellista perehtyä vielä tarkemmin kyseisen työpaikan työntekijöiden liikuntamotiiveihin ja toteutumiskelpoisiin aktivointikeinoihin sekä huomioida ohjaajaresurssit. Yhteisellä suunnittelulla ja toteutuksella voitaisiin todennäköisesti myös myönteisemmin vaikuttaa liikuntakäyttäytymiseen.

8.6 Tutkimuksen luotettavuus

Survey- eli sähköinen kyselytutkimus oli sopiva tiedonkeräystapa saada vastauksia niin isosta kohderyhmästä ja samalla kyselyllä voitiin myös kartoittaa useita eri asioita. Vastajien otos on määrällisen tutkimuksen kannalta tarpeeksi suuri ja kyselyn avulla tavoitettiin oikea kohderyhmä rajaamalla se jo ennakkoon kysymysasetteluissa. Tutkimusryhmä vastasi täten tavoiteltua ja todellista kohderyhmää. Katoa pyrittiin välttämään jo ennakkoon valitsemalla kyselyn lähettämiseksi hyvä ajankohta, lähettämällä henkilöstölle siitä muistutus ja suunnittelemalla huolella kysely ja sen saatekirje sekä oikea kohderyhmä.

Arvioidessa kadon laatua, voidaan todeta sen olevan kuitenkin osittain edustava, sillä kaikilta toimialoilta tai liikelaitoksilta ei saatu tarpeeksi vastauksia. Aliedustetut ryhmät olivat esimerkiksi liikennelaitoksen, pelastuslaitoksen, taloushallintopalvelujen ja tarkastusviraston henkilöstö, jolloin tietoa ei saatu kaikilta aloilta niin hyvin. Tulosten luotettavuutta arvioidessa on myös huomioitava, että vastaukset jakaantuivat myös epäsuhtaisesti sukupuolta tai ikärakennetta tarkastaessa. Toisaalta jos verrataan vastanneiden taustamuuttujien jakaumia (toimiala tai liikelaitos, ikä ja sukupuolijakauma) edustavat ne suurimmilta osin myös perusjoukkoa eli Helsingin kaupungin henkilöstörakennetta.

Katoa välttääkseen kyselyn rakenteessa huomioitiin, että kysymysmuodot ovat helposti vastattavissa väärinymmärryksen minimoimiseksi ja avoimia kysymyksiä pyrittiin välttämään. Strukturoidut kysymykset toteutettiin niin, että vastausvaihtoehdot sulkevat toisensa pois ja kaikille vastaajille löytyisi itselleen sopiva vaihtoehto, jotta tulokset kertovat mahdollisimman totuudenmukaisen tuloksen. Haittatekijänä tästä seurasi, että kysymysvaihtoehtoja oli vastaajille liikaa ja niiden järjestys on voinut tällöin myös johdatella vastaajaa. Heikkilän (2014, 49) mukaan strukturoituja kysymysten lukumäärä ei saisi olla kovin suuri ja liian houkuttelevaa on myös vastata vaihtoehtoon ”en osaa sanoa” eli EOS.

Reliabiliteettia heikentävänä tekijänä on saattanut olla se, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset eri tavoilla tai heillä on heikko motivaatio vastata kysymykseen, jos he eivät tunne väittämää. Tuloksista ilmeni, että osa palveluista eivät olleet vastaajille todennäköisesti tuttuja tai heillä ei ollut niistä kokemusta, jolloin niihin vastattiin helpommin en osaa sanoa. Esimerkiksi liikuntakoutsauksen ja muidenkin liikuntaetuksien tärkeyttä on voinut olla vaikea arvioida, jos ei tunnista niiden sisältöä tai ole koskaan käyttänyt niitä. Validiteettia parantaa taas se, että tutkimusaineistosta saatuja tietoja voitiin osittain verrata tilastollisesti isompaan joukkoon tai muihin väestötasosiin tutkimuksiin.

Toimialavertailu ja työnluonne olisi voinut tuoda vielä tarkempaa lisätietoa tutkimusaiheesta. Kyselyssä olisi voinut huomioida esimerkiksi toimistotyötä ja fyysistä työtä tekevät.

Tutkimuksen avulla saatiin kuitenkin uutta ja arvokasta tietoa työntekijöistä, jotka eivät olleet liikkuneet henkilöstöliikunnan palveluissa. Tulosten avulla saatiin kartoitettua tutkimuskysymysten keskeisimmät asiat ja kehittämissuunnat.

9 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Helsingin kaupungin (Helsingin kaupunki 2020) palveluksessa on yli 39 000 eri alojen ammattilaista ja työskentelyajat hyvin kirjava. Tulokset osoittavat, että ison organisaation suuri henkilöstömäärä ja toimialojen sekä eri ammattialojen eroavaisuudet luovat haasteet nykyisillä resursseilla tarjota henkilöstöliikunnan palvelut vastaamaan henkilöstön odotuksiin tasavertaisesti tai huomioimalla yksilöt parhaiten motivoivalla toimintatavalla. Liikuntaan tukevia kärkitoimenpiteitä on liikaa ja hajallaan eikä viestinnän kautta tavoiteta henkilöä tasavertaisesti. Tulosten mukaan henkilöstöliikuntaa kannattaa edistää yksilö, ryhmä ja työyhteisötasolla. Tulevaisuuden palveluita kehittäessä Helsingin kaupungin on oleellista priorisoida ja kirkastaa henkilöstöliikunnan palveluita ja niiden painoarvoa –onko henkilöstöliikunnan palvelut tulevaisuudessa enemmän henkilöstölle vapaa-ajalla tapahtuva henkilöstöetu vai sen palvelut enemmän osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Tasavertaisen henkilöstöedun, palveluiden saavutettavuuden kannalta ja eniten kiinnostavan liikuntaedun näkökulmasta taloudellinen liikuntaetu tai muu vastaava liikuntaseteleihin verrattavissa olevan taloudellisen tuen jatkaminen olisi perusteltua. Omaehtoinen liikunta (arki-, työmatka- tai luonto) tai yksityisen sektorin liikuntapalvelut kiinnostavat henkilöä, joten myös näihin liikkumismuotoihin tai palveluiden liikunnan edistämiseen tai -etuuksiin tukemiseen kannattaa tulevaisuudessa panostaa.

Taloudellinen tuki edesauttaisi kohdentamaan ja resursoimaan henkilöstöliikunnan palvelut vastaajien liikuntamotivaatioiden ja tulevaisuuden toiveiden mukaiseksi kokonaisuudeksi. (Vuoren 2020a, 660) mukaan selvitettyjen tekijöiden perusteella ja suuntaamalla toimintaa niiden mukaan, saadaan aikaan enemmän kuin tuottamalla samoja tietoja ja palveluita kohdentamattomasti. Henkilöstöliikunnan resursseja ja palveluita kannattaa tällöin kohdentaa enemmänkin ennaltaehkäisevään terveyden edistämisyöhön, työhyvinvointia tukevaan toimintaan, omaehtoiseen liikunnan aktivointiin sekä tiiviimpään liikunnanedistämisen yhteistyöhön toimialojen ja liikelaitosten kanssa. Henkilöstöliikunnan ja liikuntaseurojen välinen yhteistyö on ollut hyvin pienimuotoista ja hyödyntämätön voimavara. Henkilöstöliikunnan kannattaa tulevaisuudessa panostaa myös seurayhteistyöhön, jotta uudenlaisia liikuntamahdollisuuksia ja -paikkoja saataisiin lisättyä.

Tämän tutkimustulosten mukaan liikunnan harrastamisen esteissä ja motivoivissa tekijöissä on ikäryhmäkohtaisia eroja, joihin todennäköisesti heijastuu myös vastaajien eri elämäntilanteet, kuten työ, perhe tai terveydellinen tilanne. Korkiakankaan (2010, 53) mukaan nämä tekijät muuttuvat eri-ikäisenä ja elämäntilanteissa. Liikuntaneuvonnan palvelu-

mallia kannattaa jatkossakin tarjota tulevaisuuden palveluissa, jolloin voidaan henkilökohtaisen liikuntaneuvonnan avulla etsiä keinoja liikunnan lisäämiseksi työntekijän omaan elämäntilanteeseen sopivaksi, huomioiden myös terveydentila ja motiivit.

Henkilöstöliikunnan palveluiden tulevaisuuden liikuntapalveluita ja ohjausta olisi hyvä keskittää liikuntapalveluiden liikuntapaikkojen lisäksi myös toimialoille tai työpaikoille, jotta ne olisi helpommin työntekijöille saavutettavissa ja helpottaisivat myös henkilöstön liikkumisen ajanpuutehaasteisiin. Liikuntaryhmiä voidaan edelleen tarjota heti työpäivän jälkeen, mutta samalla henkilöstöliikunta voi tukea paremmin työpäivän aikaiseen aktiivisuuteen.

Tämä vaatisi uudenlaista liikkumista edistävää yhteistyötä kaupungin eri toimialojen kanssa. Työpaikkojen liikuntakäyttämystä tukevat ympäristöt, kuten työpaikkojen omat liikuntatilat, liikuntakerhot ja liikuntaolosuhteet tulisi kartoittaa. Liikunnan harrastamisen esteisiin ja motivaatiotekijöihin kannattaisi jatkossa syventyä myös toimialoittain, ja sitä kautta kehittää ratkaisuja myös moninaisten työtehtävien ja työskentelyaikojen liikkumista estäviin haasteisiin. Yhteistyöllä on mahdollisuus huomioida paremmin kyseisen toimialan ikäjakauma.

Henkilöstöliikunnan palveluista tiedottamiseen tulee tulevaisuudessa edistää, sillä viestintä ei saavuta kaikkia työntekijöitä tai palveluita ei tunneta. Palveluiden kiinnostavuutta lisääisi todennäköisesti se, että ne tunnettaisiin paremmin ja niistä viestitettäisiin laajemmin myös toimialoilla. Toimialojen sisäisten tiedottajien ja henkilöstöliikunnan yhteistyö lisääisi viestinnän saavutettavuutta paremmin ja edistäisi palvelujen tunnettavuutta. Yhteistyö mahdollistaa myös huomioimaan toimialojen omat ja perinteisemmät viestintäkanavat.

Tutkimuksen tulosten perusteella, jotta palveluja käyttämättömät työntekijät kiinnostuisivat laajemmin henkilöstöliikunnan palveluista, tulee seuraavat asiat huomioida tulevaisuuden palveluiden sisällöissä ja liikunnan edistämisen kehittämistyössä:

1. Liikuntapaikkoja ja ajankohtia tulee olla laajemmin tarjolla sekä niiden tulee olla sijainniltaan henkilöstölle helpommin saavutettavissa.
2. Liikuntapalveluita ja liikunnanohjausta toteutetaan myös toimialojen ja liikelaitosten omissa liikuntatiloissa tai työympäristössä.
3. Palveluiden tuntien sisällöt koostuvat pehmeistä liikuntamuodoista, rentoutumiseen- ja stressihallintaa tukevista ryhmistä, eri lajikokeiluista, työkykyä tukevista ryhmistä, vesiliikunnasta ja terveys ja fyysisen kunnon mittauksista sekä yksilöitä huomioivasta liikuntaneuvonnasta.
4. Liikuntamotivaation tukemiseksi palveluiden suunnittelussa huomioidaan paremmin henkilöstön ikäjakauma, elämäntilanteet, ammattirooli ja työskentelyajat.

5. Omaehtoinen liikunta (arki-, työmatka- tai luontoliikunta) ja sitä tukevat olosuhteet huomioidaan laajemmin työssä ja myös vapaa-ajalla.
6. Palveluiden sisältöjen kiinnostavuuden ja tunnettavuuden lisäämiseksi, niistä tulisi viestittää laajemmin sähköpostitiedotteen ja toimialojen tai liikelaitosten omien intrasivujen kautta.
7. Henkilöstön taloudellinen liikuntatuki huomioidaan tasavertaisemman henkilöstöedun näkökulmasta.

Helsingin kaupungin liikuntapalveluiden liikunnan aktivoinnin toimenpiteenä on vahvistaa myös tiedolla johtamista ja lisätä sekä tarkentaa arviointia, joten näitä tuloksia voidaan hyödyntää myös päätöksenteon ja suunnittelun tueksi. Kyselyn tulokset ja kehittämissuhteet esitetään myös kevätkauden 2022 aikana henkilöstön liikkumisen ohjausryhmässä. Ohjausryhmän kokoonpano koostuu liikuntapalveluiden, henkilöstöliikunnan, työterveyshuollon ja kaupunginkanslian edustajista. Henkilöstöliikunnan tulevaisuuden palveluiden suuremmat muutokset ja toimintakentän laajentuminen toimialoille tai työpaikoille tulee vaatimaan johdon linjaukset ja pidemmän aikatahtäimen suunnitelman. Kyselyn tulosten perusteella henkilöstöliikunnan palveluiden painopistettä voidaan kuitenkin muuttaa jo seuraavalle ohjauskaudelle vastaajien liikuntamotivaatiotekijöiden ja toiveiden mukaisesti.

Kyselyn aineistoa voi hyödyntää tulevaisuudessakin. Kyselyyn vastasi myös henkilöstöliikunnan palveluita käyttävät asiakkaat, jotka on rajattu pois tästä tutkimuksesta. Jatkotutkimuksen olisi hyvä kohdistua myös asiakkaisiin, jotka jo liikkuvat henkilöstöliikunnan palveluissa ja tutkia sen lisäksi tarkemmin toimialakohtaisia eroja liikkumisen edistämiseksi.

Helsingin kaupungin organisaation henkilöstömäärä ja -vaihtuvuus on suuri, joten myös tulevaisuudessa on hyvä osallistaa henkilöstöä henkilöstöliikunnan kehittämiseen. Käytännöllisenä keinona tähän voi soveltaa osallistavaa budjetointia, jolloin henkilöstö voi äänestää parhaimmat ideat toteutukseen. Näin myös henkilöstöliikunnan palveluiden resursseja ja budjettia voidaan kohdentaa tehokkaammin eri vuosina henkilöstön toiveiden mukaiseen suuntaan.

Lähteet

Aittasalo, M. 2017. Käyttäytymisen muutospyörä–työkalu liikunnan edistämiseen. *Liikunta & tiede*, 54, 4, s.58 – 60. Luettavissa: <https://read.epaper.fi/3798/5BvFa7zo>. Luettu: 14.10.2021.

Alen, M & Raunamaa, R. 2020. Liikunnan vaikutukset elinjärjestelmittain. Teoksessa Vuori, I, Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) *Liikuntalääketiede*, s. 31–54. Duodecim. Helsinki.

Anttonen, H. Räsänen, T. Aaltonen, M. Husman, P. Lindström, K. Ylikoski, M. Jokiluoma, H. Van Den Broek, K. Theodor Haratau, T. Foundation, R. Karl Kuhn, R. Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>. Luettu: 1.10.2021.

Autio, K. Heino, S. Jokitulppa, S. Mäki-Tulokas, E & Sipilä, T. 2017. Työkuntoon. Opetushallitus. Helsinki.

Borodulin, K. Jousilahti, P. Mäki-Opas, T. Männistö, S. Valkeinen, H. & Wennman, H. 2018. Fyysinen aktiivisuus ja liikunta. Teoksessa Koponen, P. Borodulin, K. Lundqvist, A. Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa*, s-38–41. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf. Luettu: 22.10. 2021.

Borodulin, K. & Wennman, H. 2019. Tilastoraportti. Aikuisväestön liikunta Suomessa - Fin-Terveys 2017 –tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019121748601>. Luettu: 21.9.2021.

Borodulin, K. & Wennman, H. 2019. Tutkimuksesta tiiviisti. Vapaa-ajan liikunta ja fyysinen aktiivisuus lisääntyvät Suomessa WHO:n tavoitteet mukaisesti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-381-6>. Luettu: 22.9.2021.

Borodulin, K. Jallinoja, P. & Koivusalo, M. 2016. Epäterveellinen ruokavalio, vähäinen liikunta ja polarisaatio – syyt, kustannukset ja ohjaustoimet. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131262/24_Ep%c3%a4terveellinen%20ruokavalio%252C%20v%c3%a4h%c3%a4inen%20liikunta%20ja%20polarisaatio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 24.10.2021.

- Borodulin, K. 8.-9.11.2017. Erikoistutkija, dosentti. Liikunnan esteet ja kannustimet. Terveyden seurantayksikkö–THL. Seminaariesitys. Helsinki. Luettavissa: https://www.lts.fi/media/lts_tapahtumat/ltp17/katja_borodulin_ltp17.pdf. Luettu: 9.1.2022.
- Hankonen, N. 2017. Miten motivoida kohti hyvinvointia? Käyttäytymismuutosinterventiot terveyden edistämiseksi. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017 (toim.) Mikä meitä liikuttaa, motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos s.202–221. PK kustannus. Jyväskylä.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima OY. Helsinki.
- Helajärvi, H. Lindholm, H. Vasankari, T. & Heinonen, O-J. 2015;131(18):1713-8. Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo12430>. Luettu: 22.9.2021.
- Helsingin kaupunki 2020. Henkilöstöraportti. Luettavissa: https://julkaisut.hel.fi/sites/default/files/2021-05/Helsingin%20kaupungin%20henkil%C3%B6st%C3%B6raportti%202020_0.pdf. Luettu: 12.9.2021.
- Helsingin kaupunki 2020. Henkilöstöliikunta. Toimintakertomus. Luettu: 28.9.2021.
- Helsingin kaupunki 2020. Kuka jaksaa jatkaa töissä? 20 vuotta Helsingin kaupungin työntekijöiden terveyden seurantatutkimusta. Luettavissa: https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_09_10_Tutkimuksia_2_Lallukka_Kouvonen_Lahelma_Rahkonen.pdf. Luettu:16.3.2022.
- Helsingin kaupunki 2021. Henkilöstöedut. Luettavissa: <https://www.hel.fi/rekry/fi/henkilostoedut/>. Luettu: 17.3. 2022.
- Helsingin kaupunki 2021. Organisaatio. Intranet. Luettu: 28.9. 2021.
- Helsingin kaupunki 2020. Työterveys Helsinki. Intranet. Työterveyskysely. Luettu: 16.3. 2022.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.
- Husu. P. Paronen, O. Suni, J & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Helsinki. Luettavissa:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75444/OKM15.pdf> . Luettu: 1.12.2021.

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 30/2018. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161012/OKM_30_2018.pdf. Luettu: 20.11.2021.

Husu P, Tokola K, Vähä-Ypyä H, Sievänen H, Suni J, Heinonen O, Heiskanen J, Kaikkonen K, Savonen K, Kokko S, Vasankari T. 2021. Physical Activity, Sedentary Behavior, and Time in Bed Among Finnish Adults Measured 24/7 by Triaxial Accelerometry. *Journal for the Measurement of Physical Behaviour*. Advance online publication. 4, 2, s. 163–173. Luettavissa: <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jmpb/4/2/article-p163.xml>. Luettu: 20.11.2021.

Ilmarinen, J. Gould, R. Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Työkyvyn moninaisuus*. Helsinki. Luettavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>. Luettu: 17.2.2022

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.

Kauravaara, K. 2018. Liikunta- ja urheilu aikuisen hyvinvoinnin tukena. Suomen Olympiakomitea. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/09/ok-liikunta-ja-urheilu-aikuisen-hyvinvoinnin-tukena-2018-08-28.pdf>. Luettu: 14.10.2021.

Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. *Acta universitatis ouluensis D medica* 1084. Oulun yliopisto. Oulu. Luettavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514263767.pdf>. Luettu: 11.12.2021.

Koskinen, S. Kristiina Manderbacka, K & Koponen, P. 2018. Koettu terveys ja pitkäaikais-sairastavuus. Teoksessa Koponen, P. Borodulin, K. Lundqvist, A. Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa*, s-50–52. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf. Luettu: 16.1. 2022.

Käypähoito. 2015. Liikuntaan liittyviä määritelmiä. Käypä hoito -työryhmä Liikunta. Luettavissa: <https://www.kaypahoito.fi/nix01203>. Luettu: 22.9.2021.

Lundqvist, A. Männistö, S. Jousilahti, P. Kaartinen, N. Mäki P & ja Borodulin, K. 2018. Lihavuus. Teoksessa Koponen, P. Borodulin, K. Lundqvist, A. Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa, s-45–49. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf. Luettu: 15.1. 2022.

Michie S, van Stralen MM, West R. 2011. Behavior change wheel: A new method for characterizing and designing behavior change interventions. *Implementation Science* 2011,6: 42. Luettavissa: <http://www.implementationscience.com/content/6/1/42>. Luettu: 14.10.2021.

Nurmi, J. & Salmela, A. 2017. Nykyisiä näkökulmia motivaatioon. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017 (toim.) Mikä meitä liikuttaa, motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos s.14–15. PK kustannus. Jyväskylä.

Olympiakomitea 2019a. Henkilöstöliikuntabarometri. Olympiakomitean julkaisusarja 10/2019. Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/dlm_uploads/2019/10/311b2af7-henkilostoliikuntabarometri-2019.pdf. Luettu: 4.10.2021.

Olympiakomitea 2019b. Henkilöstöliikuntabarometri. Diat https://www.olympiakomitea.fi/uploads/dlm_uploads/2019/10/db78fe77-henkilostoliikuntabarometri-2019_tulosdiat.pdf. Luettu: 6.10.2021.

Olympiakomitea 2021. Liikettä työpaikoille. Henkilöstöliikunnan hyvät käytänteet. Luettavissa: <https://www.olympiakomitea.fi/liikunnallinen-elamantapa/liikkujan-polku-verkosto/materiaaleja/liiketta-tyopaikoille/>. Luettu: 6.10.2021.

Olympiakomitea 2018. Urheiluseurat työyhteisöjen liikuttajina. Luettavissa: https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/02/urheiluseurat_tyoyhteisojen_liikuttajina.pdf Luettu: 9.2.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Muutosta liikkeellä. Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3412-2>. Luettu: 21.9.2021.

Rinne, M. & Husu, P. 2019. Uuden malli työhyvinvoinnin jalkauttamiseen. *Fysioterapia*, 4, s. 30–37.

Suomi, K, Sjöholm, K, Matilainen, P, Glan, V, Nuutinen, L, Myllylä, S, Pavelka, B, Vetteranta, J, Vehkakoski, K & Lee, A. 2012. Liikuntapaikkapalvelut ja väestön tasa-arvo. Seurantatutkimus liikuntapaikkapalveluiden muutoksista 1998 – 2009. Opetus- ja Kulttuuriministeriön julkaisu. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/sport/fi/liikunnan-yhteiskuntatieteet/tiedostot/suomi-liikuntapaikkapalvelut-ja-tasa-arvo.pdf>. Luettu 6.1.2022.

Tilastokeskus 2019. Vapaa-ajan osallistuminen. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/vpa/index.html>. Luettu 21.1.2022.

Telama, R & Polvi, S. 2020. Liikunnan sosiaalinen merkitys. Teoksessa Vuori, I, Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) *Liikuntalääketiede*, s. 628–638. Duodecim. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2021. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> Luettu: 1.10.2021

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2021. Liikunnan terveyshyödyt. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/liikunnan-terveyshyodyt>. Luettu: 27.9.2021.

Työterveyshuoltolaki 21.12. 2001/1383 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2021. Terveellinen työ 2020-2022 – Työn keventämisen keinot käyttöön -kampanja. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/joka-neljas-tyontekija-kokee-ettei-tyonantaja-tue-liikkumista-millaan-tavalla/>. Luettu: 25.10.2021.

Työterveyslaitos 2022. Henkilöstön hyvinvointitutkimus 2000–2021. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>. Luettu: 17.1.2022.

Työterveyslaitos 2018. Suositukset terveyden edistämiseen työpaikoilla. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/mars-matkalle-terveytta-tyopaikoille-suositukset>. Luettu 18.2.2022.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 1.10.2021.

UKK-Instituutti 2019. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 16.3.2022.

UKK-Instituutti 2021a. Tiedote. Tutkittua tietoa. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/ajankohtaista/tyoikaiset-liikkuvat-46-minuuttia-paivassa-reippaasti-liikkumisen-huippu-ajoittuupuolen-paivan-aikaan/>. Luettu 20.11.2021

UKK-Instituutti 2021b. Liikkumisen ympäristöt. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-ymparistot/>. Luettu: 16.3.2022.

UKK-Instituutti 2021c. Liikkumisen vaikutukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/>. Luettu: 27.9.2021.

UKK-instituutti 2020. Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/elintapaohjaus/liikuntaneuvonta/terveys-ja-liikuntakayttaytyminen/>. Luettu: 13.10.2021.

Valtioneuvosto 2018. Valtioneuvoston selonteko liikuntapolitiikasta. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4449678/Valtioneuvoston+selonteko+liikuntapolitiikasta.pdf/16b4a853-180b-ad4f-0127-e3065b616912/Valtioneuvoston+selonteko+liikuntapolitiikasta.pdf?t=1540454134000>. Luettu: 5.10.2021.

Valtion liikuntaneuvosto 2012. Liikunta ja työurat. Luettavissa: <https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Liikunta-ja-ty%C3%B6urat-ensimm%C3%A4inen-painos.pdf>. Luettu: 4.10.2021.

Valtion liikuntaneuvosto 2019. Ministeriöiden liikunnan ja liikkumisen tuloskortit. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: <https://www.liikuntaneuvosto.fi/tuloskortit/tyo-ja-elinkeino-ministerio/>. Luettu: 18.2.2022.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017 (toim.) Mikä meitä liikuttaa, motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos s.54–65. PK kustannus. Jyväskylä.

Vasankari, T. 2014. Runsas istuminen lisää kuolemanriskiä. Suomen Lääkärilehti, 25-32, vsk.69.s.1867–1870. Luettavissa: <https://docplayer.fi/1551825-Runsas-istuminen-lisaa-kuolemanriskia.html>. Luettu 1.10.2021.

Vasankari, T. & Kolu, P. 2018. Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 31. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160724/31-2018-Liikkumattomuuden%20lasku%20kasvaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu. 25.10.2021.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Jyväskylä.

Vuori, I. 2011a. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s.12–19. 2. uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011b. Yhteisön liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s.227–237. 2. uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2015. Liikuntaa lääkkeeksi. Readme.fi. Helsinki.

Vuori, I. 2020a. Terveyttä edistävän liikunnan lisääminen. Teoksessa Vuori, I, Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 647–664. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2020b. Suomalaisten liikunta. Teoksessa Vuori, I, Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 618–627. Duodecim. Helsinki.

Wennman, H. Borodulin, K & Jousilahti, P. 2019. Vapaa-ajan liikunta ja fyysinen aktiivisuus lisääntyvät Suomessa WHO:n tavoitteen mukaisesti. THL. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-381-6>. Luettu: 11.12.2021.

World Health Organization 2009. Global health risks mortality and burden of disease attributable to selected major risks. Luettavissa: https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/GlobalHealthRisks_report_full.pdf. Luettu 25.10.2021. Luettu: 15.1.2022.

Yhdysvaltain sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Physical Activity Guidelines Advisory Committee Scientific Report. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services. Luettavissa: https://health.gov/sites/default/files/2019-09/PAG_Advisory_Committee_Report.pdf. Luettu: 16.3.2022.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Henkilöstöliikunta nyt ja tulevaisuudessa -kysely

1) Vastaa kyselyyn

2) * Ikä

- alle 30 -vuotta
- 31-40 -vuotta
- 41-50 -vuotta
- 51-60 -vuotta
- yli 61 -vuotta

3) * Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

4) * Toimiala tai liikelaitos, jolla työskentelet

- Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
- Kaupunkiympäristön toimiala
- Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
- Sosiaali- ja terveystoimiala
- Kaupunginkanslia
- Liikennelaitos (HKL)
- Palvelukeskus Helsinki (Palke)
- Pelastuslaitos
- Stara
- Taloushallintopalvelu (Talpa)
- Tarkastusvirasto
- Työterveys Helsinki

5) * Kuinka usein harrastat vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyit ja hikoilet?

- En voi vamman tai sairauden vuoksi harrastaa liikuntaa
- Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
- 2-3 kertaa kuukaudessa
- Kerran viikossa
- 2 kertaa viikossa

- 3 kertaa viikossa
- 4-6 kertaa viikossa
- Päivittäin

6) * Mikä seuraavista liikkujista kuvastaa sinua parhaiten? Valitse yksi.

- Liikunnallisesti passiivinen
- Satunnaisliikkuja
- Arki- ja hyötyliikkuja
- Työmatkaliikkuja
- Terveysliikkuja
- Kuntoliikkuja
- Kuntourheilija
- Kilpa- ja/ tai huippu-urheilija
- En osaa sanoa

7) * Mikä motivoi sinua liikkumaan? Valitse korkeintaan kolme tekijää.

- Sosiaaliset kontaktit
- Rentoutuminen- ja stressinhallintakeino
- Mielenvirkistys
- Fyysisen kunnon ja toimintakyvyn parantaminen
- Liikunnan ilo /hauskuus
- Uusien taitojen/lajien oppiminen
- Liikkumistavoitteiden asettaminen ja sen seuranta
- Painonhallinta
- Ulkonäköön vaikuttavat tekijät
- Terveydelliset vaikutukset
- Ajanvietto
- Kilpaileminen
- En osaa sanoa
- Muu, mikä?

8) * Mitkä asiat koet suurimmiksi esteiksi liikunnan harrastamiselle? Valitse korkeintaan 3 vaikuttavaa tekijää.

- Motivaation puute
- Ajan puute
- Tiedon puute
- Taloudellinen tilanne
- Terveydellinen tilanne
- Stressi
- Hankala elämäntilanne
- Sosiaalisen tuen puute
- Epämiellyttävät kokemukset liikunnasta
- En ole löytänyt itselleni mielekästä liikuntamuotoa
- Liikuntamahdollisuuksien puuttuminen
- Liikunta ei ole minulle tärkeää

	en	kin	erit-	En	
	lain-	vä-	ver-	erit-	
	kaan	hän	ran	täin	
	kiin-	kiin-	kiin-	kiin-	En
	nos-	nos-	nos-	nos-	osaa
	tu-	tu-	tu-	tu-	sa-
	nut	nut	nut	nut	noa
5. Ohjatut online-etätunnit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Painonhallintaryhmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Tuki- ja liikuntaelinryhmät (esim. niska-selkä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ohjattu kuntosalitoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Henkilökohtainen liikuntakoutsaus-liikuntaneuvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Omatoimiset pelivuorot (höntsä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Henkilöstölle suunnatut omat liikuntatapahtumat ja -turnaukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Haastekampanjointi omaehtoiseen liikkumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) * Onko mielestäsi tietoa tarjonnasta ja palveluista helposti saatavilla?

- Kyllä Ei En osaa sanoa

15) * Minkä viestintäkanavan kautta toivoisit saavasi tietoa henkilöstöliikunnan tarjonnasta ja palveluista? Voit valita useampia.

- Kaupunkitason Helmi-intra
 Oman toimialan/liikelaitoksen Helmi-intra
 Henkilöstöliikunnan Helmi-sivut
 Henkilöstöliikunnan sähköpostitiedote
 Henkilöstöliikunnan Facebook-ryhmä
 Verkkosivut (web-sivut, www-sivut)
 Muu sosiaalisen median(some)palvelut
 Oman toimialan henkilöstölehti /viikkotiedote
 Oman toimialan muu sähköinen viestintä (esim. Teams)
 Helsingin Henki –henkilöstölehti
 Työpaikan kahvipöytä/ilmoitustaulu
 Oman työpaikan perehdytyksessä
 Muu, mikä?

16) * Mitä muuta toimintaa toivoisit henkilöstöliikunnan palveluihin tulevaisuudessa? Voit valita useampia.

- Työpaikan/-pisteen omia liikuntaryhmiä
 Toimialan tai työpaikan oma liikuttaja

- Yksilöohjausta
- Terveys- ja fyysisen kunnon testaamista
- Laajemmin työkykyä tukevia liikuntamuotoja
- Monipuolisempia henkilöstön omia liikuntaturnauksia ja -tapahtumia
- Laajemmin valtakunnallisiin liikuntaturnauksiin ja -tapahtumiin kannustaminen
- Liikuntayhteisöllisyyttä ja liikkumista lisääviä digitaalisia palveluja esim. HeiaHeia
- Virtuaalisia oheisharjoituksia (tallenteet)
- Seurayhteistyötä
- Yritysyhteistyötä
- Asiantuntijaluentoja
- Olen tyytyväinen nykyisiin palveluihin
- En osaa sanoa
- Muu, mikä?

17) * Miten arvioit kaupungin liikuntaetujen tärkeyttä itsellesi?

	Ei tär- keä	Melko tär- keä	Tär- keä	Erit- tär- keä	En osaa sa- noa
1. Uintietu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kuntosali (liikuntapalveluiden kuntosalit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Henkilöstöliikunnan palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Liikuntakoutsaus -liikuntaneuvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Alennusta antavat liikuntapalveluiden tuottajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kertaluonteinen taloudellinen liikuntaetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Kaupunkipyöräetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Tuki polkupyörän hankintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Taukoliikuntasovellus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Online training –verkkopalvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kaupungin tuki massatapahtumien osallistumismak- suun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Toimialojen ja liikelaitosten omat liikuntapainoitteiset henkilöstökerhot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18) Mitä asioita pidät yleensä tärkeänä työpaikkaliikunnassa?

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Vastaa Henkilöstöliikunta nyt ja tulevaisuudessa -kyselyyn

Vastaa ja vaikuta – näkemyksesi on meille tärkeä. Henkilöstöliikunta nyt ja tulevaisuudessa -kysely on suunnattu koko kaupungin henkilöstölle. Vastauksia toivotaan erityisesti henkilöiltä, jotka eivät ole käyttäneet henkilöstöliikunnan palveluita.

Kyselyn tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva, jonka pohjalta arvioidaan palveluiden nykytilaa. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa keskeisiä henkilöstön liikkumisen esteitä, saada tietoa henkilöstön liikkumisesta sekä henkilöstöliikunnan palveluiden kehittämistarpeista.

Kyselyn tuloksia hyödynnetään henkilöstön liikkumisen edistämistyöhön, henkilöstöliikunnan palveluiden kehittämiseen sekä Haaga-Helian ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön. Lisätietoa tulosten hyödyntämisestä ja tietojen käsittelemistä löydät kyselyn etusivulta.

Tietoja ja vastausten tuloksia käsitellään luottamuksellisesti. Kysely on anonymi, eikä yksittäisen henkilön vastaukset ole tunnistettavissa.

Kysely on auki 23.8.–12.9. Vastaaminen kestää noin 10-12 minuuttia.

Vastanneiden kesken arvotaan Polar M200 -aktiivisuusranneke, kotijumppa-paketti (painovanne, selätin, kahvakuula ja joogamatto) sekä pihapeli-paketti (mölkkö, petankki ja kroketti).

Mikäli haluat osallistua arvontaan, voit jättää yhteystietosi erikseen kyselyn lopussa.

Tiedustelut henkilöstöliikunnan liikunnansuunnittelijoilta: **Pilvi Heinonen** ja **Eeva-Liisa Rautiainen**

Liite 3. Avoimet vastaukset

Mikä motivoi sinua liikkumaan

Pokemon GO
 luonnossa liikkuminen
 muu kuin liikunnallinen hyöty
 Pokemon go
 Vien koiria ulos ja siihen sisältyy pitkiäkin ja vaikeita osuuksia, esim. metsässä
 Koira

Mitkä asiat koet suurimmiksi esteiksi liikunnan harrastamiselle?

Väsymys, kuormittava arki
 koronarajoitukset
 Liikunta tuntien ajat usein silloin kun olen töissä
 Aukioloajat
 Joidenkin lajien osalta sairauteen tai vammaan liittyvät esteet.
 laiskuus
 jalkakipu
 Työnantaja ei tue liikkumista riittävällä tavalla
 Yleinen koronatilanne
 Yksinään ei huvita lenkille lähteä. Uimista rakastan ja oikeastaan ainoa liikuntamuoto joka ei rasita nivelrikkoisia polvia mutta en halua ylipainon takia mennä uimahalliin.
 Uupumus pahenee
 jaksamisen puute (hassua, ettei tätä ollut listalla valmiina)
 työmatkojen puute etätyössä
 väsymys
 koronapandemia
 Väsymys
 Jatkuva väsymys
 huono sää, rakastan ulkona liikkumista
 urheiluvammat
 Työpäivän jälkeinen väsymys
 Jaksaminen, raskas työ uuvuttaa
 pandemia
 väsymys
 pidän liikunnasta!

Valitse alla olevista vaihtoehtoista syitä, miksi et ole osallistunut henkilöstöliikunnan palveluihin?

Aloitin työn alle vuosi sitten
 liian vähän osallistumispaikkoja
 asun muualla kuin Helsingissä
 sitoutuminen tiettyyn aikaan viikossa on hankalaa
 Asun Hämeenlinnassa, palvelunne ovat Helsingissä
 aloitin vasta tänä kesänä työt kaupungilla
 Henkilöstöliikunnan palveluissa ei mitenkään huomioida ulkopaikkakuntalaisia eli sopivaa palvelua
 Ei ole tarjolla!
 sijainti joskus hankala ja aikataulut
 Asun Riihimäellä
 asun muualla kuin Helsingissä
 Vuorotyö. Ei voi oikein sitoutua mihinkään tämän vuoksi.
 aloitin työt vasta kesäkuussa 2021
 Asun toisella paikkakunnalla ja ei tule jäätyä/lähdettyä matkan takia.
 sopiva liikuntapalvelu/-muoto puuttuu

olen vasta aloittanut kaupungin palveluksessa
Olen melko uusi työntekijä
palvelussuhde ollut voimassa vain korona-aikana
työsuhteeni on kestänyt vasta vähän aikaa
Yrjönkadun uimahallin jumppasalin pukuhuone- ja suihkutilat ovat ala-arvoisen kokoiset ja siisteys
huono
olen ollut alle vuoden töissä