

Kokemuksia ja kehitysideoita HeiaHeian käytöstä osana työpaikkaliikuntaa

Riikka Roitto

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan ko

Vierumäen yksikkö

kevät 2014



Tekijä Riikka Roitto	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2011
Raportin nimi Kokemuksia ja kehitysideoita HeiaHeian käytöstä osana työpaikkaliikuntaa	Sivu- ja liitesivumäärä 70 + 11
Opettajat tai ohjaajat Liisa Kiviluoto	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, kuinka erään sosiaalisen liikuntaverkko-palvelun, HeiaHeian, käyttö on vaikuttanut työpaikkaliikuntaan. Tutkimuksen kohteena oli HeiaHeian yritysasiakkaan, Digia Oyj., suomalaiset työntekijät. Tutkimuksella selvitettiin HeiaHeian käyttäjien kokemuksia työpaikkaliikunnasta HeiaHeian käyttöönoton jälkeen sekä palvelun ominaisuuksia, jotka motivoivat liikkumaan. Lisäksi käyttäjiltä tiedusteltiin mielipiteitä verkkopalvelun ominaisuuksista sen kehittämiseksi.</p> <p>Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Aineisto kerättiin verkkopalvelussa jaetun linkin sekä Digia Oyj:n työntekijöille lähetetyn sähköpostin avulla. Kysely toteutettiin syksyllä 2013 Webropol –ohjelmalla. Kyselyyn vastasi 92 työntekijää.</p> <p>Kyselytutkimuksesta selvisi, että HeiaHeia on lisännyt työntekijöiden liikuntamääriä kaikissa eri liikuntataustaisten ryhmissä. HeiaHeian työpaikoille räätälöimät liikuntaohjelmat motivoivat työntekijöitä liikkumaan riippumatta työntekijöiden aikaisemmasta liikuntataustasta. Vastaajien mielestä verkkopalvelun käytettävyys oli heikkoa ja siihen esitettiin useita parannusehdotuksia.</p> <p>Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että HeiaHeian käyttö vaikuttaa ensisijaisesti käyttäjiensä fyysiseen hyvinvointiin sekä toissijaisesti psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työpaikkaliikunnan järjestämiseksi verkkopalvelun käyttö on työnantajalle edullista ja verkkopalvelun avulla tavoitetaan myös liikkumattomia työntekijöitä.</p>	
Asiasanat liikunta, työpaikkaliikunta, terveystuoliikunta, motivaatio, verkkopalvelut	

Degree Programme in Sports and Leisure Management

<p>Authors</p> <p>Riikka Roitto</p>	<p>Group or year of entry</p> <p>2011</p>
<p>The title of thesis</p> <p>Experiences and developing ideas on utilizing HeiaHeia as part of workplace wellness</p>	<p>Number of report pages and attachment pages</p> <p>70+11</p>
<p>Advisor(s)</p> <p>Liisa Kiviluoto</p>	
<p>The purpose of this thesis was to explore the use of social web service among a work community. The study was carried out with Finnish employees of Digia Oyj., which used HeiaHeia as part of workplace wellness. This study clarifies the experiences of HeiaHeia users concerning workplace wellness after HeiaHeia was launched among the work community. The primary purpose of the study was to classify which attributes of HeiaHeia increased exercise enthusiasm. The additional purpose of the study was to survey the users' opinions of social web service for further development.</p> <p>The approach of the study was quantitative. The material was collected by using Webropol 2.0 software in autumn 2013. Altogether 92 subjects took part in the study.</p> <p>The results showed that the use of HeiaHeia increased the employees' physical activity among all participation groups. HeiaHeia's fitness challenges and personal exercise ambitions also increased the motivation to exercise. The results showed furthermore that the subjects were not pleased with the usability of the social web service. Consequently, many suggestions for improvement were offered by the subjects.</p> <p>On the basis of this study, it seems that HeiaHeia had an effect primarily on the users' physical welfare and secondarily on their mental and social welfare. As part of workplace wellness, HeiaHeia is affordable and it also reaches the inactive employees.</p>	
<p>Key words</p> <p>exercise, workplace wellness, health promotion exercise, motivation, social web service</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Liikunnan terveysvaikutukset.....	3
2.1	Terveysliikuntasuositukset	3
2.2	Liikunnan merkitys aikuisiällä	5
2.2.1	Liikunnan vaikutukset yksilötasolla	5
2.2.2	Liikunnan vaikutukset yhteisötasolla	6
3	Aikuisiän liikuntakäyttäytyminen	8
3.1	Liikuntamotivaatio	8
3.2	Sukupuolen ja iän vaikutus liikuntamotivaatioon.....	10
3.3	Muita liikuntakäyttämiseen vaikuttavia tekijöitä.....	11
4	Työpaikkaliikunta.....	13
4.1	Työpaikkaliikunnan historia.....	14
4.2	Työpaikkaliikunnan yleisimmät tukimuodot.....	15
4.2.1	Liikuntatapahtumat.....	16
4.2.2	Liikuntasetelit	17
4.2.3	Työmatkaliikunta	18
4.2.4	Sopimus ulkoisen palveluntarjoajan kanssa.....	18
4.3	Työpaikkaliikunnan hyödyt työnantajalle.....	19
5	HeiaHeia	21
5.1	H2 Wellbeing Oy.....	21
5.2	HeiaHeian yrityspalvelut.....	21
6	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	23
7	Menetelmät.....	24
7.1	Kohderyhmä	24
7.2	Kyselyn järjestäminen	27
7.3	Kyselyn sisältö	28
7.4	Tilastolliset tarkastelut	29
8	Tutkimustulokset.....	30
8.1	Työpaikkaliikunnan muutokset HeiaHeian käyttöönoton jälkeen.....	30
8.2	HeiaHeian vaikutukset liikuntakäyttämiseen	36

8.3	HeiaHeian kehittäminen paremmaksi liikuntapalveluksi	47
9	Pohdinta	49
9.1	HeiaHeian motivoivat ominaisuudet	49
9.2	Muutoksia työpaikan ilmapölyssä	51
9.3	Ideoita HeiaHeian kehittämiseksi.....	54
9.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	55
9.5	Liikunnallisten verkkopalveluiden merkitys tulevaisuudessa.....	57
9.6	Jatkotutkimusehdotukset.....	59
	Lähteet.....	60
	Litteet.....	70
	Liite 1. Kyselylomake.....	70
	Liite 2. Avoimet vastaukset.....	77

1 Johdanto

Ihmisten luontainen liikkumisen tarve vähenee jatkuvasti. Työn ja vapaa-ajan fyysisten vaatimusten vähennyttyä yhä useamman aikuisikäisen liikuntamäärät jäävät alle terveys-suositusten. Liikkumattomuus aiheuttaa muiden elintamosairauksien kanssa valtiolle vuosittain miljardien eurojen kustannukset (Vasankari 2011). Työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut voivat innostaa osaltaan työntekijöitä lisäämään liikuntamääriään.

Kuntoliikuntaliiton laatiman työpaikkaliikuntabarometrin mukaan 82% suomalaisista työpaikoista tukee työpaikkaliikuntaa. Työantajat kertovat tärkeimmäksi syyksi tukea työpaikkaliikuntaa työkyvyn ja –vireen ylläpitämisen. Myös huoli työntekijöiden yleisestä terveydentilasta sekä työpaikan ilmapiirin kehittäminen ovat suomalaisten työantajien syitä tukea työpaikkaliikuntaa. (Kunto ry 2009.) Liikunta lisää työntekijöiden voimavaroja, jolloin työntekijät ovat kyvykkäämpiä työskentelemään ja työnteko on tuottavampaa (Vuori 2006, 55). Työntekijöiden terveydestä huolehtiminen edistää myös positiivista yrityskuvaa niin asiakkaille kuin työnhakijoille.

Työpaikkaliikunta on vapaaehtoista, eikä työnantaja voi vaatia työntekijöitä osallistumaan liikuntapalveluihin. Erityisesti liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä on vaikea saada aktivoitua terveyden kannalta välttämättömään liikkumiseen, vaikka työnantajat tarjoavat rahallista tukea liikkumiseen. Liikunnan ja urheilun maailmassa Juha Rehula kritisoikin työpaikkojen nykyistä liikuntatukea, koska se suuntautuu pääosin niille, jotka harrastavat liikuntaa terveys-suositusten mukaisesti. Yritysten tarjoama tuki ei tavoita nykyisellä toiminnallaan liikunnallisesti passiivista henkilöstöä. (LUM, 6/10.) HeiaHeia pyrkii tarjoamaan käyttäjilleen mahdollisuuden harrastaa liikuntaa yksilöllisesti työyhteisön tukemana. HeiaHeia on tutkitusti lisännyt erityisesti liikunnallisesti passiivisten liikuntamääriä. (HeiaHeia 2012.)

Verkkoyhteisöpalveluiden käyttö lisääntyy liikuntaa harrastavien keskuudessa ja liikunta-alan ammattilaisten tulee pysyä tässä kehityksessä mukana. Kaikki liikuntaan motivoivat keinot ovat hyödyllisiä apuvälineitä, jos niiden avulla saadaan liikunnallisesti passiivisia henkilöitä innostettua liikkumaan. Verkkopalveluiden etuja ovat esimerkiksi hyvä tavoitettavuus sekä palveluiden edullisuus. Palvelut ovat käyttäjien saatavilla silloin,

kun se heille sopii. Näiden verkkopalveluiden haitaksi nähdään myös valikoituva osallistuminen. (Aittasalo & Vasankari 2011, 204.) Lisäksi käyttäjät voivat löytää verkkopalveluiden kautta liikuntatietoa keskitetysti.

Verkkopalveluiden käytöstä työpaikkaliikunnassa on toteutettu toistaiseksi kovin vähän. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää suomalaisen verkkopalvelun, HeiaHeian, käyttöä työpaikkaliikunnassa. Tutkimuksen avulla selvitetään niitä HeiaHeian ominaisuuksia, jotka motivoivat käyttäjiä liikkumaan. Lisäksi pyritään kuvaamaan käyttäjien ideoita ja toiveita palvelun kehittämiseksi.

2 Liikunnan terveysvaikutukset

Terveys määritellään sellaisiksi ominaisuuksiksi tai niiden yhdistelmiksi, joidenka tehtävä on edistää yksilön elämän säilymistä ja elämän perustehtävien ja -tavoitteiden suorittamista. Näiksi ominaisuuksiksi luetaan muun muassa suvunjatkamiskyky sekä kyky kestää elimistön sisäisiä ja ulkoisia kuormituksia. (Vuori 2011c, 21.) Fyysistä aktiivisuutta ovat kaikki lihasten tahdonalaiset, energiankulutusta lisäävät fysiologiset toiminnat, joita käytetään työssä, vapaa-ajalla sekä arkiaskareita hoidettaessa. Liikunnalla tarkoitetaan tahtoon perustuvaa, hermoston ohjailemaa lihasten toimintaa, joka lisää energiankulutusta. Liikunnalla tähdätään etukäteen päätetyn tavoitteen täyttymiseen, joita varten liikkujan tulee suorittaa vaihtelevia liikesuorituksia. (Vuori 2011c, 18-19.)

Terveyskunto laajentaa kuntokäsitettä; urheiluun ja liikuntaan usein yhdistettävän suorituskyvyn merkitys korostuu myös arkielämässä osana terveyttä ja toimintakykyä. Terveyskuntoon vaikuttavat kaikki fyysisen kunnan osa-alueet, joilla on yhteys terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn tai näihin molempiin. Liikunta vaikuttaa terveyskuntoon positiivisesti ja liikunnan puute negatiivisesti. Riittävä terveyskunto mahdollistaa arkisista toiminnoista suoriutumisen väsymättä, riittämätön terveyskunto puolestaan altistaa sairauksille sekä rajoittaa yksilön toimintamahdollisuuksia. (Suni & Vasankari 2011, 32-34.)

2.1 Terveysliikuntasuosituksset

Terveysliikuntaa on kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, joka parantaa tai ylläpitää terveyskuntoa. Hyvä terveyskunto koostuu aerobisesta kunnosta, motorisesta kunnosta, tuki- ja liikuntaelinten kunnosta sekä yksilölle sopivasta painosta sekä vyötärön ympärystä. Terveyskunnan osa-alueet muodostavat terveysliikunnan tavoitteet, eli hyvän terveyden ja fyysisen toimintakyvyn. (Fogelholm & Oja 2011, 73.) Ihmisten tarve liikumiselle pohjautuu evoluutioon. Liikunnan tarve johtuu geneettisestä mukautumisesta vuosisatojen varrella. Kyky ruumiilliseen toimintaan on edesauttanut ihmisen säilymistä elossa sekä mahdollistanut lisääntymisen. Liikunnan puute on aiheuttanut puutteita ja muutoksia geneeissä, jolloin terveydessä ja toimintakyvyssä on havaittu negatiivisia

muutoksia. Näiden muutosten ennaltaehkäisy on perustaa liikuntasuosituksen laatimiseksi. (Vuori 2011c, 22-23.)



Kuva 1. UKK- Instituutin liikuntapiirakka (2009).

UKK- Instituutin liikuntapiirakan (kuva 1) pääpaino on reippaassa kestävyyskuntoa parantavassa perusliikunnassa, jonka vaikutukset eivät kohdennu terveystason eri osa-alueisiin, vaan aktiivisuudella vaikutetaan positiivisesti yksilön terveyteen ja painonhallintaan. Perusliikunnan päämotivaationa voi usein olla jokin muu tekeminen, kuin itse liikkuminen, joka on otettu esimerkkilajeissa huomioon. Liikuntapiirakan keski- sekä alaosan liikuntasuositukset kehittävät terveystason osa-alueita, jonka vuoksi niitä kutsutaan täsmäliikunnaksi. Liikuntapiirakan suositusten mukaisella liikunnalla välteään liikkumattomuuden suurimmat terveysriskit. Liikkumattomuuden aiheuttamat terveysriskit pienenevät jo 3-4 tunnin viikoittaisella perusliikunnalla tai 2-3 tunnin viikoittaisella täsmäliikunnalla. (Fogelholm & Oja 2011, 73-75.)

2.2 Liikunnan merkitys aikuisiällä

Liikunnalla on ensisijaisia sekä toissijaisia vaikutuksia liikuntaa harrastavaan yksilöön. Biologiset vaikutukset ilmenevät tuloksina välittömästi tai säännöllisen harrastamisen myötä, joita voidaan arvioida mittaustuloksilla. Toissijaisia vaikutuksia ovat yksilön kokemat tunnetilat liikunnan aikana tai sen jälkeen. Myös liikuntaa harrastavien yksilöiden välisten suhteiden muutokset ovat toissijaisia liikunnan vaikutuksia. (Vuori 2006, 40.) Toissijaisia liikunnan vaikutuksia on tutkittu huomattavasti vähemmän, koska niitä on vaikea ulkopuolisen arvioida mittataulukon perusteella. Liikunnan hyötyjä voidaan myös tarkastella yhteiskunnan näkökulmasta, sillä liikunnan harrastamisesta johtuvat taloudelliset hyödyt ovat kiistattomia.

2.2.1 Liikunnan vaikutukset yksilötasolla

Liikuntaa harrastavan aikuisen kehossa tapahtuu fysiologisia muutoksia. Välittömiä liikunnan fysiologisia vaikutuksia ovat hengitystoiminnan vilkastuminen, sykkeen nousuminen, sydämen iskutilavuuden kasvaminen, systolisen verenpaineen kohoaminen, verenkierron keskittyminen työskenteleviin lihaksiin sekä lämmönpoiston lisääntyminen (Bjälle, Haug, Sand, Sjaastad & Toverud 2009, 233-366). Nämä fysiologiset muutokset palautuvat takaisin lepotasolle fyysisen aktiivisuuden loputtua. Säännöllisen liikunnan harrastamisen seurauksena kehossa tapahtuu pysyvämpiä fysiologisia muutoksia. Lihaksen proteiinisynteesi lisääntyy, myoglobiinin määrä kasvaa ja lihaksen voima sekä kestävyys kasvavat. Luuston koko, massa sekä vahvuus lisääntyvät paikallisesti. Nivelien vetolujuus kasvaa sekä liikkuvuus lisääntyy. Aineenvaihdunta vilkastuu, mm. triglyseridien määrä veressä pienenee ja edullinen HDL –kolesteroli lisääntyy. Keuhkotuuletus kasvaa maksimaalisessa kuormituksessa ja pienenee submaksimaalisessa. Maksimaalinen hapenkulutus sekä aerobinen kestävyys paranevat. Sydämen syke laskee submaksimaalisessa kuormituksessa sekä lepotilassa, sepelvaltimot laajenevat sekä sydämen iskutilavuus kasvaa. Ääreisverenkierron hiussuonisto kasvaa, verenpaine laskee, lihaksiston verenvirtaus kasvaa maksimaalisessa kuormituksessa ja pienenee submaksimaalisessa sekä levossa. Veren plasman tilavuus sekä punasolujen määrä kasvaa. (Vuori 2011a, 15.)

Liikunnan välittömät psyykkiset tuntemukset ovat lyhytkestoisia. Liikunnan aikaansaa-
mia positiivisia tuntemuksia ovat mielialan kohoaminen, ilon ja energisyyden lisäänty-

minen sekä elpymisen kokeminen. Koettuja negatiivisuuden tunteita liikunnan aikana tai välittömästi sen jälkeen ovat kyllästyminen ja ärtyneisyys. Liikunnan aikana koettuihin psyykkisiin tuntemuksiin vaikuttavat monet yksilön sisäiset (esimerkiksi odotukset liikuntaa kohtaan) ja ulkoiset tekijät (toimintaympäristö tai toimintaryhmä). (Nupponen 2011, 44-46.) Liikuntaharrastus voi vaatia pidempiaikaista sitoutumista, jolloin yksilö kokee hallitsevansa ja vahvistavansa omaa toimintaansa (Paronen & Nupponen 2011, 188). Schneiderin (1997, 235-241) tutkimuksessa säännöllisesti liikuntaa harrastavat henkilöt osasivat valita itselleen sopivimman liikuntamuodon tuottamaan mieluisia psyykkisiä elämyksiä.

Liikunnan harrastaminen sosialisoi yksilöä. Liikunnan tarjoama vuorovaikutus on yksi tärkeimmistä syistä, miksi yksilö harrastaa liikuntaa. Ihmisillä on luontainen halu sosiaaliseseen vuorovaikutukseen. Yksilön minän kokemiseen vaikuttaa läheisyyden, ystävyiden sekä ryhmään kuulumisen. Liikuntaharrastus on luonnollinen tapa pitää yhteyttä muihin ihmisiin. Monia liikuntalajeja ei pystyisi edes sääntöjen puitteissa harrastamaan yksin. Yhteenkuuluvuuden tunne korostuu organisoidussa liikunnassa. Yksilön kokemukset minuudesta liikunnan kautta vahvistavat kiinnostusta liikuntaa kohtaan. (Telama & Polvi 2011, 628-630; Paronen & Nupponen 2011, 188.)

2.2.2 Liikunnan vaikutus yhteisötasolla

Liikunnan vaikutuksia yhteisötasolla voidaan arvioida monelta kantilta; liikuntapalveluiden tuottaminen työllistää kansalaisia, liikunnan avulla voidaan ennaltaehkäistä sairauksia tai liikkumattomuuden hoitamisen kustannuksia terveydenhuollon osalta. (Vuori 2011b, 641.) Kuntien liikuntapalvelut työllistivät vuonna 2013 noin 5000 henkeä (Sjöholm 2013). Liikunta-alaan liittyviä yrityksiä oli vuonna 2006 4260 kappaletta ja ne työllistivät noin 12 000 ihmistä (Diges ry 2008). Muita liikunta-alalla työllistäviä tahoja ovat urheiluseurat, keskusjärjestöt, urheiluopistot, tutkimus- ja hoitolaitokset sekä matkailuyritykset. Lisäksi urheiluvälineitä sekä -tekstiileitä valmistavat yritykset voidaan lukea osaksi liikunta-alalla työllistäviin yrityksiin. (Mertaniemi, Puronaho & Näsi 1994, 331.) Vuonna 2010 peruskouluissa ja toisen asteen kouluissa työskenteli 1722 liikunnanopettajaa (Kumpulainen 2011). Edellä mainitut työllisyysluvut on kerätty eri vuosilta eri lähteistä, koska liikunta-alan työllistämistä ei ole kuvattu vain yhdellä mittarilla. Tällä het-

kellä Tilastokeskuksen (2008) toimialaluokittelun mukaan pääluokan R – taiteet, viihde ja virkistys alle kuuluu kaikki urheilutoiminta: urheilulaitosten toiminta, urheiluseurojen toiminta, kuntokeskukset, hiihtokeskukset sekä muut toimijat.

Liikunnalla on yhteiskunnalle merkittävä vaikutus tasapainottaen kansalaisten arjen toimintoja sekä edistämällä terveyttä. Liikunnan avulla on mahdollisuus hankkia virkistäviä ja vapauttavia kokemuksia, jollaisia työelämässä ei saa. Työntekijät ovat virkeämpiä, innovatiivisempia sekä fyysisesti terveempiä, joilla on vähemmän sairauksia. (Vuori, 2011b, 639.) Tietoisuus omasta terveydentilasta sekä sen kokeminen hyväksi kasvaa liikunnan harrastamisen myötä. Liikuntaa aktiivisesti harrastavat kokevat vähemmän stressiä sekä ovat sosiaalisempia. (Mertaniemi ym. 1994, 334.)

Liian vähäisestä liikunnasta koituu yhteiskunnalle vuosittain 200-250 miljoonan euron terveydenhuoltokustannukset (Paronen & Nupponen 2011, 188-189). Liikunnalla on mahdollista vähentää vanhusten laitoshuollon kustannuksia. Liikunnan avulla voidaan parantaa hapenottokykyä, joka on yhteydessä vanhusten itsenäiseen toimintaan kotona. Hapenottokyvyn parantuessa jo viidenneksen, pystyvät vanhukset toimimaan useamman vuoden itsenäisesti kotona, jolloin laitoshuollon kustannuksia saadaan laskettua tuntuvasti. (Mertaniemi ym. 1994, 334.)

3 Aikuisiän liikuntakäyttäytyminen

Suomalaiset aikuiset harrastavat liikuntaa ensisijaisesti terveydellisistä syistä. Liikunta kehittää kuntoa ja mahdollistaa rentoutumisen sekä virkistymisen. Toissijaisia syitä liikunnan harrastamiseen ovat liikunnan tuottamat elämykset, mahdollisuus sosiaalisuuteen tai yksinoloon, itsensä toteuttaminen ja uusien taitojen oppiminen. Suomalaiset liikkuvat muihin eurooppalaisiin nähden suhteellisen vähän pelkän liikunnan hauskuuden takia, mikä selittyy osittain sillä, että suomalainen liikkuu usein yksin, jolloin liikunta tuottaa yksilölle enemmän sisäistä tyydytystä kuin ulospäin havaittavaa iloa. (Vuori 2011b, 624-625.) Liikunta on yhteiskunnan muuttumisen ansiosta kehittynyt marginaalitoiminnastaan keskeiseksi osaksi ihmisten elämää. Erilaiset liikuntamuodot ja urheilutoiminta ovat kasvaneet jo kirkkoon verrattavissa olevaksi instituutioksi ja liikuntaan on alettu suhtautua samalla hartaudella ja vakavuudella kuin uskontoon ennen aikaa yhteiskunnassa. Liikunta tarjoaa mahdollisuuden tavoitella sellaisia tunteita, joita normaalissa elämässä vältetään. Yhteiskunnassa vallitseva terveysetos tuo liikunnan tärkeyttä esille jatkuvasti, jolloin liikunnan harrastamattomuus voi aiheuttaa ihmisille samanlaisia synnintuntoja kuin kirkossa käymättömyys aikaisemmin. (Zacheus 2008, 38.)

Liikuntakäyttäytymistä on tutkittu ensisijaisesti urheilijoiden, tavoitteellisesti liikkuvien kuntoilijoiden sekä säännöllisesti liikuntaa harrastavien keskuudessa. Tutkimustuloksia ei pystytä siksi täysin soveltamaan liikunnallisesti passiivisten yksilöiden motivaation kehittämiseen. (Paronen & Nupponen 2011, 190-191.)

3.1 Liikuntamotivaatio

Motivaatiota tarkasteltaessa esitetään liikkujalle kysymys: miksi? Motivaatiossa yhdistyvät liikkujan persoonallisuus sekä sosiaalinen ympäristö. Motivaatio on liikkujan energianlähde, joka saa liikkujan toimimaan ja innostumaan. Motivaation määrä vaikuttaa liikkujan yrittämiseen, säännöllisyyteen sekä liikkujaa kehittävien tehtävien valintaan. (Liukkonen & Jaakkola 2012, 48; Saros 2012, 43.) Yksilö on motivoitunut, kun hänen toiminnallaan on tavoite tai päämäärä. Motivaatio syntyy sisäisen säätelyn ja yksilön oman muutostarpeen kautta. (Turku 2007, 33, 42.) Maslowin (1970, 35-38) tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat psykofysiologiset perustarpeet, joihin liikkumisen luontainen

tarve luetaan osaksi. Jos psykofysiologisissa perustarpeissa ilmenee puutoksia, ihminen ajautuu luonnostaan paikkaamaan näitä puutoksia, ennen kuin hän pystyy siirtymään tarpeissaan ylemmälle tasolle.

Liikuntamotivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisessä motivaatiossa liikuntaa harrastetaan liikkujan itsensä vuoksi. Liikunta saa aikaan iloa ja myönteisiä tunteita, jotka toimivat liikkujan motivaationa. Liikkujan sisäisen motivaation määrä vaikuttaa positiivisesti liikuntaan sitoutumiseen. Sisäinen motivaatio jaetaan kolmeen liikkujan kokemukseen, joita liikunta saa yksilössä aikaiseksi: koettu pätevyys, autonomia sekä sosiaalinen yhteenkuuluvuus (Lavalley, Kremer, Moran & Williams 2004., 54). Coxin (2002, 8) mukaan liikunnasta itsestään johdetut haasteet motivoivat jo yksilöä. Liikkujan kokemat onnistumiset sekä tietoisuus omista taidoista lisäävät liikuntamotivaatiota (koettu pätevyys). Liikunnan avulla yksilö saa kyvykkyyden kokemuksia liikuntataidoistaan, fyysisestä kunnostaan, kehonkuvastaan sekä kehittyä sosiaalisissa taidoissa ja tunneosaamisessa. Itsenäisesti liikkuvan koettu autonomia on korkeampi kuin liikuntaryhmään kuuluvan, koska ryhmässä yksilöllä ei ole aina mahdollisuutta tehdä itse valintoja liikkumisensa suhteen. Toisaalta ryhmässä liikkuminen lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta, mikä on tärkeä motivaatiolähde. (Liukkonen & Jaakkola 2012, 50-54.) Ryhmään kuuluminen on ihmisluonnolle ominaista ja urheilu- ja harrasteurajat tarjoavat yhteisön, jossa yksilö voi kokea yhteenkuuluvuutta muiden yksilöiden kanssa. Aikuisiän yleisin yhteisö on kuitenkin työyhteisö. (Rauramo 2008, 123.)

Ulkoisiksi motivaatiokeinoiksi luokitellaan kaikki yksilön ympäristöstä saamat vaikutteet (Cox 2002, 6). Ulkoiset motivaattorit, kuten arvostuksen lisääntyminen sosiaalisessa ympäristössä, toimivat lyhytkestoisesti motivaatiokeinoina, mutta säännöllistä liikunta-aktiivisuutta varten sisäinen motivaatio on tärkeämpi. (Liukkonen & Jaakkola 2012, 51.) Motivaatiota ei voida määrätä, käskä tai painostaa syntymään. Sairauksilla pelottelu herättelykeinona alkumotivaatiota varten saa yksilön liikkumaan, mutta toiminta palautuu ennalleen varsin pian ulkoisen motivaation loputtua. (Turku 2007, 37, 42.) Sisäinen motivaatio kantaa läpi sairastumisien ja liikkuminen pysyy laadukkaana pidempään (Liukkonen & Jaakkola 2012, 54). Yksilön tulee kokea liikunnan hyödyt haittoja suuremmaksi, jotta hyödyt antavat syyn liikkumiselle ja liikkumisesta tulee tavoitteellista toimintaa (Korkiakangas 2010, 16).

Motivaation ylläpitämiseksi tavoitteellisessa liikunnassa yksilöllä tulee olla tavoitteita, joiden täyttymistä hän voi seurata. Isomman tavoitteen pilkkominen pienemmiksi väli-tavoitteiksi mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen suhteellisen nopeasti. (Kaski 2006, 143.) Omaseuranta antaa tietoa omasta tilasta sekä toiminnasta. Omaseurantavälineistä esimerkiksi askelmittari motivoi liikkumaan, lisää liikkumista sekä edistää terveyttä. Omaseurantavälineet auttavat liikuntatavoitteiden asettamisessa. (Korkiakangas 2010, 18-20.) Lisäksi liikuntatilanteissa syntyneet positiiviset psyykkiset kokemukset aikaan-saavat liikuntamotivaatiota. Yksilön tulee viihtyä liikuntatilanteessa, jotta liikunnasta tulisi säännöllistä. (Mehto 2011, 38.) Uusien lajien kokeileminen, hetkellinen irtautumi-nen liikunnasta sekä kanssaeläjien läsnäolo voivat auttaa motivaation ylläpitämisessä (Kaski 2006, 144).

3.2 Sukupuolen ja iän vaikutus liikuntamotivaatioon

Naisten yleisimmät motiivit liikunnan harrastamiseen liittyvät rentoutumiseen, hyvän olon tunteeseen sekä esteettisiin kokemuksiin (Luoto 2011, 106). Naisille terveys on tärkeämpi syy liikkua kuin miehille. Naisille liikkumisen merkitys ulkonäön muutoksiin on myös miehiä tärkeämpää ja naiset haluavat laihtua yleisemmin kuin miehet. Naiset harrastavat erityisesti aerobista liikuntaa saavuttaakseen yhteiskunnan luoman naiske-hon ihannemuotin. (Zacheus 2008, 42-44.) Naisten itsearvostus on keskimäärin miehiä heikompi, minkä takia naiset kokevat pettymyksiä ja epävarmuutta liikuntatilanteissa helpommin (Liukkonen & Jaakkola 2012, 53). Naiset harrastavat liikuntaa perheen eh-doilla, miehet puolestaan haluavat ponnistella ja rasittaa itseään, heille liikunta on suo-rittamista. Tämän huomaa liikuntaa harrastavista miehistä, joista joka viides on osallis-tunut kilpailuihin, kun taas naisista vain 6%. (Luoto 2011, 106.) Myös Alanteen (2013, 33) tutkimuksen mukaan miehet haluavat kilpailla liikunnassa naisia enemmän, kun taas naiset tavoitteet ovat ulkonäön muokkaamisessa ja painonhallinnassa. Kilpailun lisäksi miehet tavoittelevat laihtumisen sijasta useammin isoja lihaksia (Zacheus 2008, 44).

Liikuntamotivaatioon vaikuttavat myös yksilön elinympäristöstä johtuvat tekijät. Yksi-löä muuttava elämäntilanne tai siirtyminen uuteen elämänvaiheeseen saattavat vähentää liikuntamääriä. Pienten lasten vanhemmat eivät koe elämäntilannettaan suotuisaksi liik-

kumiselle. Pienten lasten vanhemmat liikkuvat vähemmän kuin samanikäiset lapsettomat aikuiset. 25-44-vuotiaat suomalaiset liikkuvat aikuisista vähiten, koska heidän elämänvaiheensa muuttuvat työelämään siirtymisen ja perheen perustamisen seurauksena. (Koriakangas 2010, 17-18, 56.) Nuorille aikuisille sekä eläkeikäisille liikunnan sosiaalinen puoli on tärkeämpi syy liikunnan harrastamiseen kuin työikäisillä (Zacheus 2008, 73).

3.3. Muita liikuntakäyttäytymistä vaikuttavia tekijöitä

Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan luokitella liikunnalle altistaviin, mahdollistaviin sekä vahvistaviin tekijöihin. Liikunnalle altistumiseen vaikuttavat yksilön asennetausta yhdessä yksilön arvojen ja tietojen kanssa. Yksilön odotukset liikuntaa kohtaa sekä aikaisemmat kokemukset yhdessä liikuntahalukkuuden kanssa mahdollistavat liikunnan harrastamisen. Suomalaisessa kulttuurissa asenteet liikuntaa kohtaan ovat yleensä hyvin myönteiset. Koululiikunta on yksi merkittävimmistä liikuntakokemusten tuottajista, jonka aikaansaannokset kantavat mahdollisesti läpi yksilön elinkaaren. Yksilön odotukset liikuntaa kohtaan ovat myös merkittävässä osassa liikuntaan osallistumisessa. (Vuori 2011e, 231-232.)

Liikuntaan mahdollistavia tekijöitä ovat yksilön terveydelliset edellytykset liikunnan harrastamiselle. Lisäksi liikunnan harrastamista varten yksilön tulee tarvittaessa olla liikuntaan soveltuva tila yksilön päivittäisessä elinympäristössä. Elinympäristö vaikuttaa kin yksilön valintoihin liikunnan harrastamisesta, sillä sopivat liikuntamuodot valikoituvat usein yksilön liikuntataitojen lisäksi ympäristön mahdollistamien liikuntalajien mukaisesti. Liikuntaan mahdollistavia tekijöitä ovat siis myös varallisuus sekä aika. Yksilön koettu pystyvyys liikunnan suhteen on myös merkittävä liikuntaan osallistumiseen vaikuttava tekijä, johon vaikuttaa yksilön psyykkisten ominaisuuksien lisäksi yksilön elämäntilanne. (Vuori 2011e, 232.)

Lisäksi liikunnan vahvistavia tekijöitä ovat yksilön sosiaaliset verkostot, joidenka asenne ja tuki liikuntaan kohtaan voivat vahvistaa yksilön osallisuutta. Ulkopuolisen hyväksynnän lisäksi liikuntaa voidaan vahvistaa palkinnoin ja kannustein. Tärkein liikunnalle

vahvistava tekijä tulee kuitenkin yksilölle liikunnan tuottamista kokemuksista ja vaikutuksista yksilön elämään. (Vuori 2011e, 232.)

4 Työpaikkaliikunta

Työpaikka voi edistää työntekijöiden liikuntaharrastusta, kunhan toiminta täyttää kaksi työpaikkaliikunnan perusedellytystä. Työpaikkaliikunnan tulee olla hyväksyttävää, eli se on suunniteltu ja toteutettu yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaliikunnan tulee olla kaikille työntekijöille vapaaehtoista, eikä työpaikkaliikunta saa syyllistää niitä työntekijöitä, jotka eivät siihen osallistu. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 237-238.) Työpaikkaliikunnaksi voidaan määritellä kuntoliikunta- tai urheilutoiminta, jonka työpaikka järjestää työ- tai vapaa-ajalla työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella. Työpaikkaliikuntaa voi järjestää työnantajan lisäksi työntekijät, harrastuskerhot, ammattijärjestöt sekä työterveyshuolto. Kaiken työpaikkaliikunnan tavoite on työkunnan ylläpito, virkistäytyminen sekä viihtyvyyden parantaminen. (Svärd 1999, 8.)

Liikuntalaki ei velvoita työpaikkoja tarjoamaan liikuntapalveluita (Vuori 2011e, 227). 2000-luvulla toteutettujen henkilöstöliikuntabarometrien perusteella liikuntaa on tuettu vuosituhaten vaihteen jälkeen yli 80% työpaikoista. Viimeisimmän barometrin (2012) mukaan 83% työpaikoista tukee työntekijöiden liikuntaa. Työntekijöiden liikunnan tukemiseen käytettävät varat ovat kaksinkertaistuneet vuosien 2002 – 2012 välillä. Keskimäärin 2012 vuonna työpaikat käyttivät 197 euroa henkilöä kohden vuodessa. Yli 100 työntekijän työpaikat sekä yksityiset palvelut käyttivät enemmän rahaa työntekijöiden liikuntaan kuin keskiverto suomalainen työpaikka. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 6-13.)

Työpaikkaliikuntaan osallistuminen on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Säännöllisesti työpaikkaliikuntaan osallistui 52% työntekijöistä ja edes silloin tällöin 67% vuonna 2012 työnantajilta kysyttäessä. Vuoden 2002 luvut olivat 35% säännöllisesti sekä 56% edes silloin tällöin osallistuvien työntekijöiden määrä. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 16.)

Syitä työpaikkaliikunnan tukemiseen Kuntoliikuntaliiton (2012) Henkilöstöliikuntabarometrin mukaan ovat työkyvyn ja –vireyden ylläpitäminen, henkilöstön työhyvinvoinnista ja terveydentilasta huolehtiminen, työpaikan ilmapiiriin vaikuttaminen

sekä tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen vaikuttaminen. Työpaikoilla on huomattu, että työntekijän elintavoilla on vaikutusta työtehokkuuteen sekä sairauspoissaoloihin. Liikunnallisesti aktiiviset työntekijät ovat 2-4 päivää vuodessa vähemmän sairauslomalla kuin liikunnallisesti passiiviset työntekijät. Työpaikat ovat alkaneet edistää terveellisten elämäntapojen noudattamista tukemalla työntekijöiden liikuntaa taloudellisesti, tarjoamalla ravitsemukseen liittyviä luentoja sekä erilaisin terveyttä edistävin ohjelmin. (Virolainen 2012, 166.)

Työpaikat, jotka eivät tarjoa työpaikkaliikuntaa, listaavat suurimmaksi syykseen työntekijöiden mielenkiinnon puuttumisen työpaikkaliikuntaa kohtaan. Muita yleisimpiä syitä olla tarjoamatta työpaikkaliikuntaa ovat taloudellinen mahdottomuus sekä työpaikkaliikunnan tarpeettomuus. Työpaikkaliikuntaa tarjoavilta työpaikoilta kysyttäessä liikuntapalveluiden ongelmia, nousevat esille samat syyt, kuin työpaikoilla, jotka eivät tarjoa liikuntapalveluita. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 24-26.)

Terveyttä edistävien ohjelmien haaste on liikunnallisesti passiivisten työntekijöiden aktivointi. Liikunnallisesti passiiviset sekä epäterveellisesti elävien mukaan saaminen on työnantajan kannalta kaikista tärkeintä, jotta sairaspöissaolojen sekä enneaikaisilta eläköitymisiltä vältyttäisiin. (Virolainen 2012, 168.) Auran (2006, 35) mukaan kolmannes työpaikoista tukee ensisijaisesti aktiivisia liikkujia, koska liikunnallisesti passiivisten tukeminen ei ole tuottanut toivottuja tuloksia. Liikunnallisesti passiivisten sekä vain vähän liikkuvien tukeminen on viimeisen kymmenen vuoden aikana laskenut 14 prosenttiyksikköä. Aktiivisten kuntoliikkujien sekä kilpailutoiminnan tukemisessa ei ole tapahtunut muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana (Kuntoliikuntaliitto 2012, 21).

4.1 Työpaikkaliikunnan historia

Suomen teollistumisen myötä 1700 –luvulla työpaikat siirtyivät asutuskeskusten ulkopuolelle, jolloin työntekijät jäivät ilman palveluita. Teollisuuslaitokset järjestivät sairaanhoitoa, koulutusta ja kirkkoja. 1800-luvun lopulla Suomessa oli kymmeniä tehdaslääkäreitä, joidenka työ oli tavanomaista sairaanhoitoa. Sairaanhoidon piiriin kuuluivat myös työntekijän perheenjäsenet. Sairaanhoidon lisäksi kiinnitettiin huo-

miota ennaltaehkäisyyn. Fyysisen kunnon tilasta sairaanhoidon ei tarvinnut fyysisesti kuormittavien työtehtävien takia vielä huolehtia. (Icén 2005, 129-131.)

1900 –luvulla näihin teollisuudenlaitoksiin alkoi kehittyä erilaisia sosiaalisia toimintoja, koska vastaavanlaisia palveluita ei ollut lähellä tarjolla (Icén 2005, 131). Ensimmäiset työpaikkaliikuntamuodot olivat työpaikan nimissä perustettuja puulaakijoukkueita 1920-luvulla, johon kaikki työntekijät osallistuivat. Joukkueiden tavoitteena oli työntekijöiden terveyden sekä yhteishengen vaaliminen. (Hentilä 1992, 142-153.)

Puulaakijoukkueet toimivat yritysten nimissä omaehtoisesti, valtio ei ole joukkueiden syntymiseen vaikuttanut (Icén 2005, 132). Työpaikkaurheilua tuettiin 1946 vuoden kartoituksen mukaan rahallisesti, tonttilahjoituksin sekä materiaaliavuin. Tuet olivat merkittäviä, eivätkä ne koskeneet pelkästään työpaikan työntekijöitä vaan koko paikakunnan urheilutoimintaa. (Hentilä 1992, 142-153.) Työpaikkaurheilun katsottiin virkistävän, eheyttävän sekä terveydenhuollollisesti suotuisasti vaikuttavan työntekijöiden jaksamiseen. Urheilu yhdisti henkilökunnan harrastuksen pariin. (Icén 2005, 132.)

Liikuntatoimintaa järjestettäessä työpaikoilla kiinnitettiin erityisesti huomiota lajien valintaan; urheilulajin piti tukea peruskunnon säilymistä ja urheilulajin tuli virkistää henkisesti sekä olla mukavaa ajanvietettä. Lisäksi urheilulajin kustannuksia arvioitiin lajia valittaessa. Tällaisiksi lajeiksi valikoituivat erityisesti soutu, hiihto, kestävyysjuoksu, koripallo, käsipallo ja jääkiekko, jotka herättäisivät harrastajassaan mielenkiintoa välittömästi ja koko elinkaaren ajan. Lisäksi kilpaurheilusta kiinnostuneille tarjottiin yleisurheilua, painia, nyrkkeilyä ja taitovoimistelua. Lajien valintaan vaikuttivat myös vuodenajat. 1978 Suomessa säädettiin ensimmäisten maiden joukossa työterveyshuoltolaki. 1990 –luvulla alkoi TYKY –toiminta (työkykyä ylläpitävä toiminta). (Icén 2005, 133-136.)

4.2 Työpaikkaliikunnan yleisimmät tukimuodot

Vuoden 2009 säädetyin tuloverolain (946/2008) perusteella työnantaja voi tukea työntekijänsä omaehtoista liikunta- tai kulttuuriharrastusta 400 eurolla vuodessa verovapaas-

ti. Verovapauden enimmäismäärä kattaa kaikki liikunta- ja kulttuuritoiminnan palvelut, joita työnantaja tukee. Työnantaja voi tehdä myös verovapaan sopimuksen palveluntarjoajan kanssa. Työnantaja maksaa henkilökuntaetuuna jaettavasta liikunta- tai kulttuuriharrastuksesta normaalin arvonlisäveron.

Veroton liikuntaetu koskee yleisimpiä suomalaisten suosimia aktiiviliikuntamuotoja, niin yksilö- kuin joukkuelajeja. Omaehtoinen liikuntaetu on henkilökohtainen ja työntekijä on tulee olla, maksutavasta riippumatta, yksilöity edun hyödyntämiseen. Palveluita voidaan maksaa seteleillä sekä muilla maksuvälineillä. Maksuvälineitä ei voi muuttaa rahaksi eikä niistä anneta rahaa takaisin maksutilanteessa. Yksilöinnin perusteella työntekijä on tunnistettavissa edun käyttäjänä. (TVL 946/2008.)

Työnantajan järjestämiä yhteisöllisiä tapahtumia tai toimintaa työpaikan omissa liikuntatiloissa ei lueta osaksi verovapaata 400e omaehtoisen liikuntaharrastuksen enimmäismäärää. Yhteisöllisten tapahtumien verovapauden edellytyksenä on, että kaikilla työntekijöillä on yhtenäiset mahdollisuudet edun käyttämiseen. (TVL 946/2008.) Työpaikka voi antaa verovapaana henkilökuntaetuuna työntekijöille organisaation logoilla varustettuja liikuntavälineitä tai osallistumisoikeuden erilaisiin liikuntatapahtumiin sekä järjestää kuljetuksen, jos koko henkilökunnalla on mahdollista osallistua kyseiseen tapahtumaan (Virolainen 2012, 179).

Työpaikkojen yleisimpiä liikuntapalveluita tai –tukimuotoja ovat itse järjestettävät liikuntatapahtumat, liikuntasetelit, kertaluontoiset ostopalvelut sekä työntekijöiden yksilöllinen taloudellinen tukeminen. Melko yleisiä liikuntapalveluita tai –tukimuotoja ovat säännölliset ostopalvelut ulkopuoliselta taholta, taukoliikuntavälineet sekä liikuntakerhojen tukeminen. (Kuntoliikuntaliitto 2012, 7.) Liikuntasetelien suosio perustuu niiden monipuolisuuteen, työntekijä voi itse valita, koska ja mihin palveluun työnantajan tuen käyttää (Virolainen 2012, 167, 172).

4.2.1 Liikuntatapahtumat

Liikuntatapahtumia voivat olla työntekijöille yksilöllisesti suunnitellut liikunta- ja virkistyspäivät tai työnantajan tukema osallistuminen ulkopuolisen järjestämään liikuntata-

pahtumaan. Liikunta- ja virkistyspäivät nostattavat työyhteisön ilmapiiriä ja lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta esimerkiksi uusiin liikuntalajeihin ohjatusti tutustuen. Yksittäiset teemapäivät pyrkivät kannustamaan ja tarjoamaan ideoita liikuntaan, eivät niinkään kehittämään työntekijöiden kuntoa. Liikuntapäiviin voidaan sisällyttää asiantuntija-luentoja, jotka motivoivat ja tarjoavat työntekijöille käytännönvinkkejä terveellisempään elämään. (Aalto 2006, 47-48; Jokela 2006, 191.) Työnantaja voi vähentää ulkopuoliselta virkistyspäivään tilatun liikuntapalvelun arvonlisäveron, jos tapahtuma on suunnattu koko henkilöstölle työnantajan määrittelemässä paikassa työnantajan ilmoittamana aikana (TVL 946/2008). 400 euron vuosittaiseen henkilökohtaiseen liikuntaetuun eivät sisälly koko henkilöstön yhteiset liikuntatapahtumat (Mehto 2011, 34).

Liikuntatapahtumat ovat yleisin liikuntatukimuoto työpaikoilla; 72% työpaikoista järjestää liikuntatapahtumia työntekijöilleen (Kuntoliikuntaliitto 2012, 7-8). Liikuntatapahtumaan osallistumisen motiiveja ovat tapahtuman sisällön mielenkiintoisuus ja osallistuminen toimintaan, tapahtuman imagoon samaistuminen tai sosiaalisen kokemuksen saaminen. Liikuntatapahtumaan pyritään aktivoimaan mahdollisimman paljon työntekijöitä, jolloin on tärkeää, että fyysinen toiminta soveltuu kaikille tai tapahtumassa on vaihtoehtoja liikuntatarjontaa, josta voi valita omalle fyysiselle tasolleen sopivan aktiiviteetin. (Jokela 2006, 193-196.) Osallistujamäärän takaamiseksi on tärkeää, että työyhteisö on tietoinen tapahtuman perusteista, hyödyistä, tavoitteista sekä sisällöstä (Aalto 2006, 47; Jokela 2006, 194).

4.2.2 Liikuntasetelit

Liikuntasetelit ovat toiseksi yleisin työpaikkaliikunnan tukimuoto; 67% työpaikoista on käytössä liikuntaseteli työntekijöille (Kuntoliikuntaliitto 2012, 7-8). Liikuntasetelien suosio perustuu niiden monipuolisuuteen; työntekijä voi itse valita, koska ja mihin palveluun työnantajan tuen käyttää. Työnantajan on sitä helpompi sitoutua tukimuotoon, jos se ei vaadi siltä tiloja, välineitä tai ulkopuolista ohjaajaa. (Virolainen 2012, 167, 172.)

Liikuntaseteli on työnantajalle verotuksessa vähennettävä hankintakulu. Liikuntasetelit sisältyvät tuloverolaissa säädettyyn 400 euron verovapaaseen työntekijän liikunnan tukemiseen. Liikuntaseteli on työntekijälle yksilöity etu, eikä sillä voi maksaa muiden per-

heenjäsenten liikuntakuluja. Liikuntaseteleitä voi käyttää yli 5000 toimipaikassa ympäri Suomea, jolloin se palvelee esimerkiksi työpaikoilla, jotka sijaitsevat useammassa toimipisteessä. (Smartum Oy. 2009.) Liikuntaseteleitä käyttää Auran (2006b, 214) arvion mukaan 10 000 työpaikkaa.

4.2.3 Työmatkaliikunta

Työmatkaliikunta on vähentynyt tasaisesti viimeisten vuosikymmenten aikana. Erityisesti naisten työmatkaliikuntamäärät ovat laskeneet viimeisen 30 vuoden aikana. Vuonna 2009 39% työssäkäyvistä naisista kertoi pyöräilevänsä tai kävelevänsä vähintään 15min ajan. Työssäkäyvistä miehistä 30% käytti saman verran aikaa työmatkaliikuntaan. Miehet ovat työmatkaliikkuneet aina naisia vähemmän. Vähiten työmatkaliikuntaa harrastaa 35-44-vuotias mies. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 34.) Eurobarometrin (2010, 20-22) mukaan eurooppalaisista 31% liikkuu koulu-, työ- tai kauppamatkat. Erityisesti kreikkalaiset (63%) ja espanjalaiset (51%) liikkuvat arkimatkoillaan. Eurooppalaiset naiset liikkuvat miehiä enemmän arkimatkoillaan. (Eurobarometri 2010, 20-22.) Suurelle osalle työikäisistä ihmisistä liikunnan yhdistäminen arjentoimintoihin on ainoa tapa liikkua suositusten mukaisesti. Työmatkaliikunnan edellytys on sopiva työmatkan pituus. Työnantajan tarjoamat kunnolliset liikuntavälineiden säilytystilat, peseytymistilat sekä pukuhuoneet edesauttavat työmatkaliikuntaa. (Stenvall 2006, 197-200.)

4.2.4 Sopimus ulkoisen palveluntarjoajan kanssa

Työpaikan tarjoamaa liikuntaa varten tehdään sopimus henkilöstön ja liikuntapalvelutuottajan välille. Liikuntapalveluita tuottavat yritykset, julkiset yhteisöt, järjestöt sekä toiminimet. Liikuntapalvelun tuottajan tulee laskuttaa työnantajaa, jotta tämä voi tukea tuloverolain mukaisesti työntekijän omaehtoista liikuntaa verottomasti. Jos työntekijä maksaa liikuntapalvelunsa itse ja saa kuittia vastaan työnantajalta liikuntakustannukset takaisin, todetaan verohallinnossa, että työnantaja on maksanut työntekijälleen palkkaa, jolloin maksusta pidätetään ennakkovero sekä palkan sosiaalimaksut. (Aura 2006b, 213-214.) Toinen vaihtoehto on ulkopuolisen liikunnanohjaajan palkkaaminen työpaikalle. Henkilökohtaiset ravitsemus- ja liikuntasuositukset edistävät hyvinvointia yhteisiä liikuntaohjeita paremmin. Motivoituminen liikuntatavoitteisiin on myös korkeampaa, kun yksilö on itse voinut asettaa tavoitteensa ammattilaisen kanssa. Liikunnallisesti passiivi-

set henkilöt on helpompi aktivoida mukaan työpaikkaliikuntaan, kun liikkuminen ta-
pahtuu työpaikalla. (Virolainen 2012, 168.)

4.3 Työpaikkaliikunnan hyödyt työnantajalle

Työkyvykyys on tasapainotila työntekijän voimavarojen ja työn asettamien vaatimus-
ten välillä. Työntekijän voimavaroja ovat terveys, fyysis-psykkis-sosiaalinen toiminta-
kyky, ammatilliset taidot sekä motivaatio. (Vuori 2006, 54-55.) Ilmarisen (1995, 31)
mukaan työn suoriutumiseen vaikuttaa edellä mainittujen lisäksi perinnölliset ominai-
suudet sekä työhalukkuus. Työpaikkaliikunta lisää työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta,
joka edistää työntekijöiden terveyttä. Heikko fyysinen kunto sekä epäterveellinen ra-
vinto heikentävät työntekijän toimintakykyä sekä motivaatiota. (Virolainen 2012, 172.)

Työnantajan tulee panostaa työntekijöiden elintapoihin sekä organisaation ilmapiiriin,
jotka vaikuttavat sairaspöissaoloihin. Suomen Kuntoliikuntaliiton (Aura 2006c, 154)
mukaan liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on sairauspöissaoloja 2-4 päivää vuo-
dessa vähemmän kuin liikunnallisesti passiivisilla työntekijöillä. Lihavuus (0,76 –
kertainen vaikutus sairaspöissaoloihin), tupakointi (0,49 –kertainen), ylipaino (0,36 –
kertainen) sekä liikunnan puute (0,25 -kertainen) ovat elintavoista merkittävimpiä sai-
raspöissaoloihin vaikuttavia tekijöitä. Työyhteisön vaikutus sairaspöissaoloihin on vä-
hintäänkin yhtä suuri, työntekijän kokemat huonot osallistumismahdollisuudet (0,85 –
kertainen), huonot vaikutusmahdollisuudet (0,69 –kertainen), työn yksipuolisuus (0,65
–kertainen) sekä huono työkavereiden tuki (0,63 –kertainen vaikutus). (Virolainen
2012, 77-79.)

Työterveyslaitoksen (2012) tutkimuksen mukaan vuonna 2010 työhyvinvoinnin puut-
teellisuudesta kertyneet kustannukset (yhteensä 41 miljardia euroa) jakautuivat seura-
vasti

- sairaspöissaolojen kokonaiskustannukset 7 miljardia euroa
- ennenaikaisen eläköitymisen kustannukset 18 miljardia euroa
- työtaturmien kulut noin 2 miljardia euroa
- sairaana työskentely (presenteismi) 7 miljardia euroa

- terveyden- ja sairaanhoidon kulut noin 7 miljardia euroa

Sairaspoissaolojen määrä työntekijää kohti oli vuonna 2011 7,5 työpäivää (Ahonen 2012, 13). Lyhyiden sairaspöissaolojen (sairastumispäivä sekä yhdeksän arkipäivää) taloudellinen korvaaminen on täysin työnantajan vastuulla. Yli kuukauden kestäneen työsuhteen jälkeen korvaus on 100% työntekijän palkasta ja alle kuukauden kestäneissäkin työsuhteissa työnantaja on korvausvastuullinen 50% verran palkasta. (Virolainen 2012, 82.) Palkan maksun lisäksi työnantajalle tulee muitakin kuluja; poissaolot voivat lisätä yrityksen tuotantokustannuksia 7-8% (Smolander 1995, 60). Jos sairausloma kestää pidempään, on työnantaja oikeutettu Kelalta saatavaan sairausvakuutuspäivärahan, joka on noin 60% työntekijän ansioista. Työnantajalle jää maksettavaksi loppuosa työntekijän sairausloman aikaisesta palkasta. Sairauskorvausrahaa voidaan maksaa enintään 300 arkipäivän ajalta, jonka jälkeen, työkyvyttömyyden jatkuessa, maksuvelvoite siirtyy eläkevakuutusyhtiöille. (Virolainen 2012, 82.) Ennenaikaisen eläköitymisen vuoksi Suomessa menetettiin vuonna 2010 380 000 työvuotta. Rahallisesti mitattuna menetetyt työvuodet ovat noin 18 miljardia euroa. (Ahonen 2012, 13.)

5 HeiaHeia

HeiaHeia on suomalainen verkkopalvelu, jonka tehtävänä on motivoida käyttäjiään liikkumaan enemmän. HeiaHeiaan kirjataan kaikki liikuntasuoritukset, pidetään liikuntapäiväkirjaa sekä jaetaan omia aktiviteettikirjauksia muille käyttäjille. HeiaHeiassa on yli 400 erilaista liikunta-aktiviteettia ja sitä voi käyttää usealla eri kielellä. Omia liikuntasuorituksia voi jakaa mieltymyksensä mukaisesti myös Facebook tai Twitter –tilin kautta. (HeiaHeia.com 2013d.) HeiaHeiaa käytetään yli 150 eri maassa eri-ikäisten ja tasoisten liikkujien keskuudessa. Suomessa käyttäjiä on yli 200 000 (Tekes 2013). HeiaHeian tarkoituksena on kannustaa liikkumaan, ei maksimoida suorituskykyä. Siksi palvelussa ei ole ranking –listoja, vaan muille käyttäjille voi antaa palkintoja sekä kannustuksia liikuntasuorituksista. HeiaHeia –palvelu on saanut nimensä norjalaisten hiihtäjien kannustushuudosta. (Pitkänen 2010.)

5.1 H2 Wellbeing Oy

H2 Wellbeing Oy on neljä henkilöä työllistävä ohjelmistojen suunnitteluun ja valmistukseen erikoistunut suomalainen yritys. Yritys on rekisteröity 2008 ja vuonna 2012 yrityksen liikevaihto oli 243 000 euroa. (Taloussanomat 2013.) Yhteyshenkilöni H2 Wellbeing Oyssä on myynti- ja markkinointijohtaja Kalle Grönqvist. H2 Wellbeing Oyn tuotteita ovat HeiaHeian ohjelmisto yksityishenkilöille ja yrityksille sekä Mars-Mars, joka on Puolustusvoimien tarjoama omaehtoista liikuntaa tukeva kolmen kuukauden ohjelma palvelukseen astuville varusmiehille (HeiaHeia.com 2013c).

5.2 HeiaHeian yrityspalvelut

HeiaHeia tarjoama yrityspaketti on edullinen tapa edistää työpaikkaliikuntaa. Palvelun käyttö hinnat määräytyvät käyttäjämäärän mukaan, esimerkiksi 25 käyttäjän kuukausihinta on 75e kuukaudessa. 100 käyttäjän kuukausimaksu on 300e kuukaudessa. Työnantajalle HeiaHeian käyttö maksaa kolme euroa kuukaudessa työntekijää kohden. HeiaHeiaa käytetään internet –selaimella tietokoneella tai mobiilisovelluksella älypuhelimella. (HeiaHeia.com 2013e.)

Palvelun sadoista erilaisista liikunta-aktiviteeteista jokainen työntekijä löytää itselleen sopivia hyöty- sekä kuntoliikuntamuotoja. HeiaHeia motivoi kolmella tasolla käyttäjäänsä. Käyttäjä voi asettaa yksilöllisen liikuntatavoitteen, jonka täyttymistä HeiaHeian kautta seuraa tunti- tai määrätavoitteellisesti. HeiaHeia on työntekijän yksilöllinen harjoituspäiväkirja, joka tilastoi harjoitukset vuosi, kuukausi sekä viikkotasolla. Työntekijä voi valita yksityisen profiilin, jolloin HeiaHeia toimii henkilökohtaisena liikuntapäiväkirjana tai hän voi jakaa liikuntasuorituksensa työkavereidensa kanssa. Työkavereiden sekä itse luotujen liikuntaryhmien kannustus sekä seuraaminen luovat positiivista ryhmäpainetta liikkumiseen. Työyhteisölle voidaan myös räätälöidä yhteisiä liikuntatavoitteita, joidenka täyttymistä seurataan HeiaHeian kautta. Työpaikalla voidaan järjestää liikuntakilpailuja eri osastojen välillä. Verkkopalvelua voidaan käyttää myös osana hyvinvointiviestintää, jonka avulla työntekijät tulevat tietoisiksi myös muista työpaikan tarjoamista liikuntapalveluista. (Grönqvist 2013.)

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka verkossa toimiva liikuntapalvelu HeiaHeia on lisännyt työpaikkaliikuntaa. Lisäksi tutkimuksella kartoitettiin HeiaHeian ominaisuuksia, jotka motivoivat työntekijöitä liikkumaan. Tutkimuksen avulla pyritään kehittämään H2 Wellbeing Oy:n HeiaHeia –verkkopalvelua vastaamaan käyttäjien tarpeita. Tutkimuksen aineisto koostettiin sähköisen kyselytutkimuksen pohjalta, ja sen kohderyhmänä toimivat Digia Oyj. yrityksen suomenkieliset työntekijät, jotka käyttävät HeiaHeiaa osana työpaikkaliikuntaa.

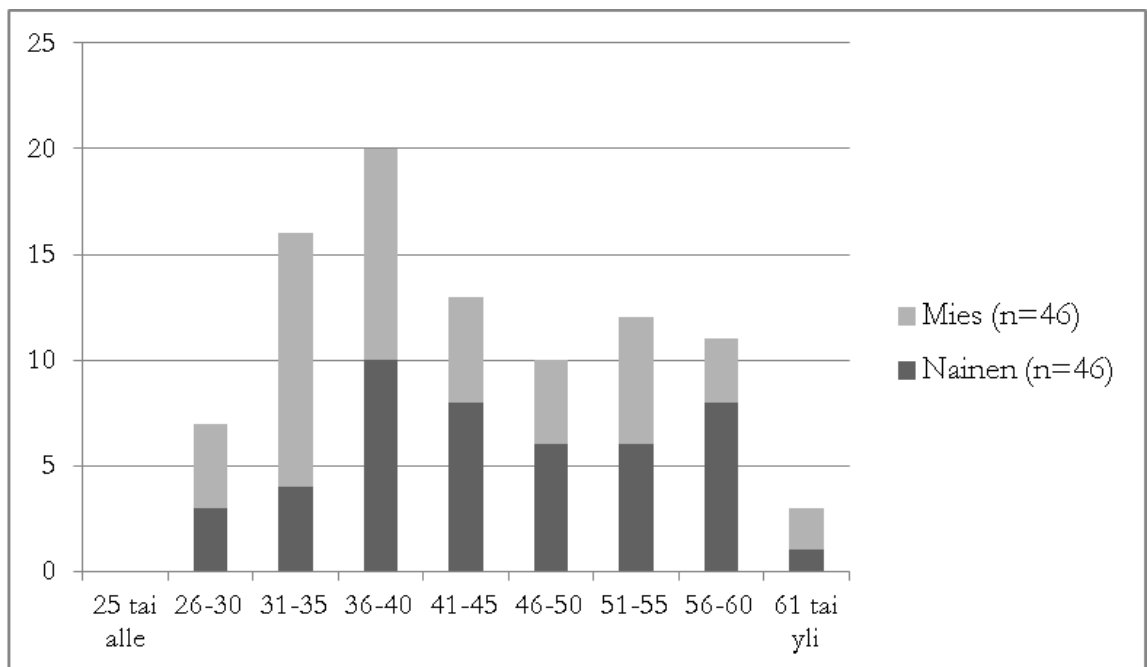
Tutkimusongelmia olivat:

1. Onko HeiaHeian käyttö aiheuttanut muutoksia työpaikkaliikunnassa?
2. Mitkä HeiaHeian ominaisuudet lisäävät työntekijöiden liikuntamotivaatiota?
3. Millaisia lisäominaisuuksia käyttäjät toivovat HeiaHeialta?

7 Menetelmät

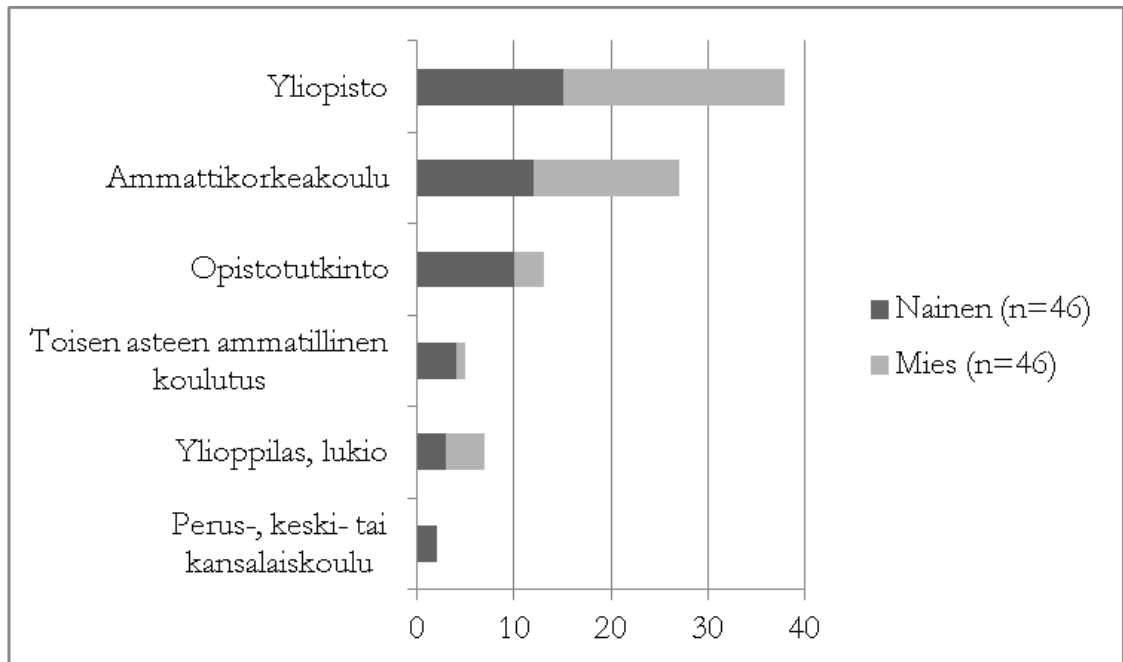
7.1 Kohderyhmä

Kohderymänä kyselytutkimuksessa toimi erään kansainvälisesti toimivan suomalaisyrityksen suomenkieliset työntekijät, jonka käytössä HeiaHeia on osana työpaikkaliikuntaa. Kyselyyn vastasi 92 yrityksen työntekijää. Vastaajista puolet oli miehiä ja puolet naisia (kuvio 1). Miehiä oli eniten 31-35 vuotiaissa ja naisia 36-40 vuotiaissa vastaajissa. Eniten vastaajia (22%) oli 36-40 vuotiaissa. 25% vastaajista oli 26-35 vuotiaita. 41-60 vuotiaita vastaajia oli 50% kaikista vastaajista. 25 vuotiaita tai sitä nuorempia vastaajia ei ollut.



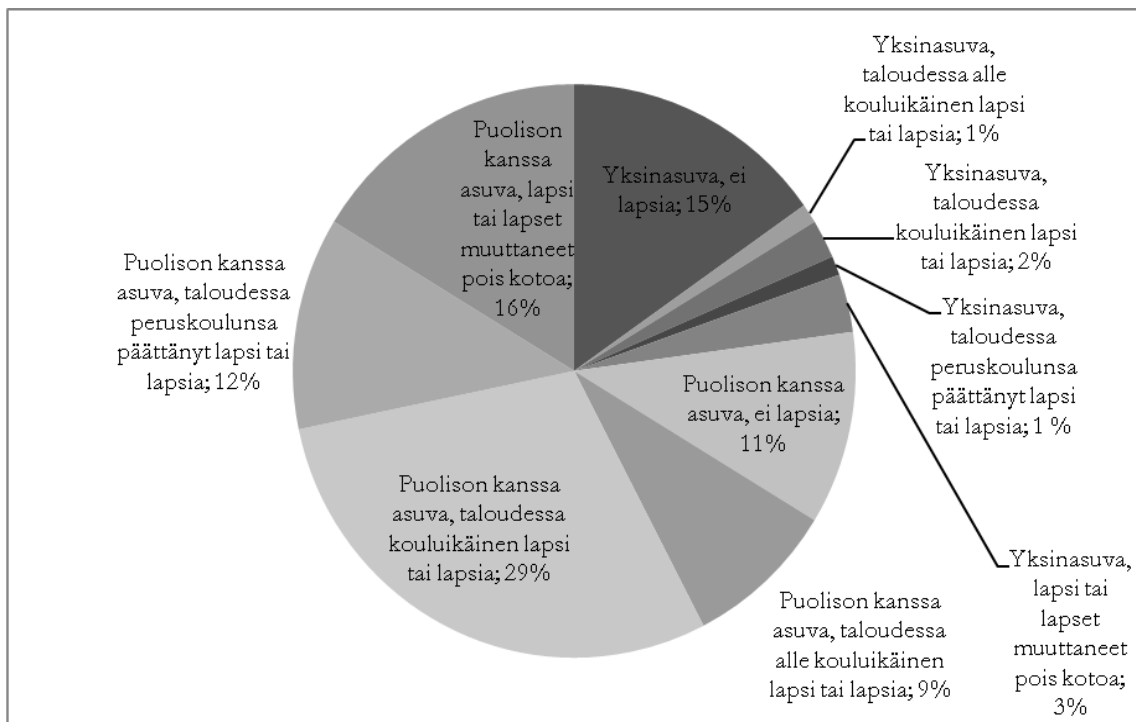
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (n=92).

Vastaajista 71% on korkeakoulututkinnon suorittaneita (kuvio 2). Yliopiston käyneitä vastaajissa on eniten; 41% vastaajista ilmoittaa koulutukseen yliopiston. Toisen asteen koulutuksen käyneitä on 20% vastaajista. Peruskoulun tai lukion suorittaneita on vähemmän; 10% vastaajista ilmoittaa koulutukseen peruskoulun tai lukion. Miehistä suurin osa on suorittanut korkeakoulututkinnon (83%), naisista vain 59% on suorittanut korkeakoulututkinnon.



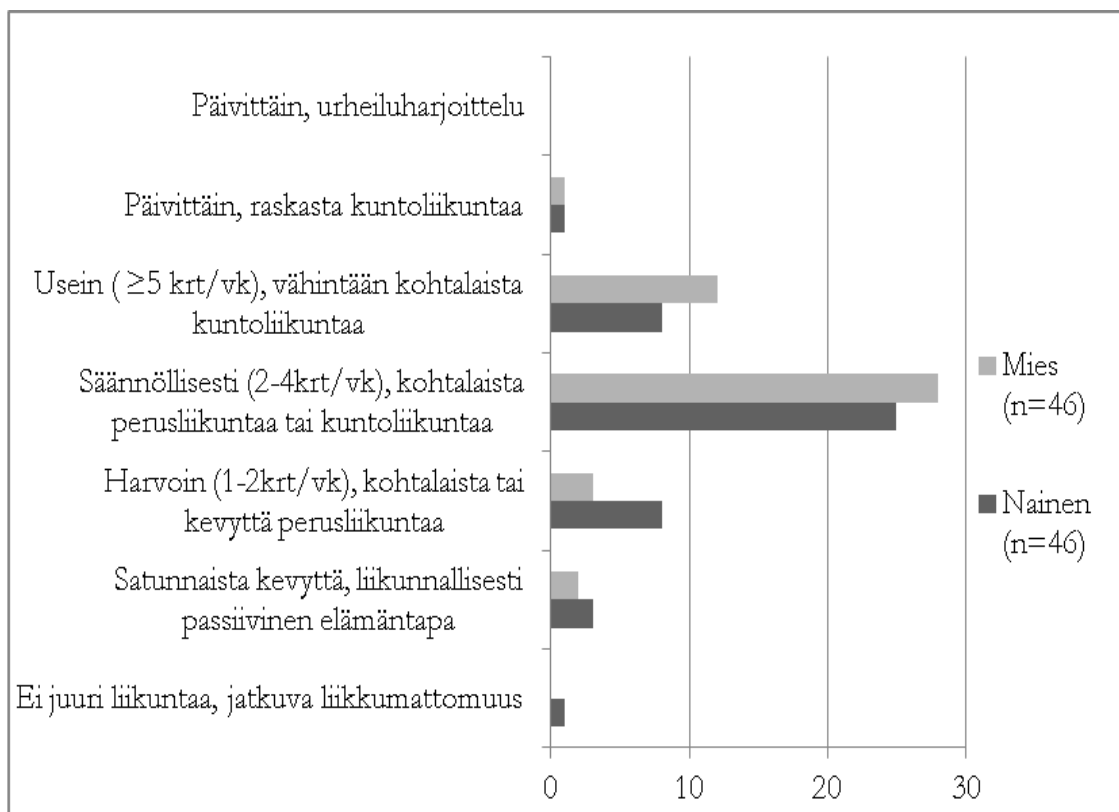
Kuvio 2. Vastaajien koulutustausta (n=92).

Vastaajista 15% on yksinasuvia (kuvio 3), eikä heillä ole lapsia. 8% vastaajista on lapsi tai lapsia, eikä taloudessa asu muita aikuisia. 77% vastaajista asuu puolison kanssa. Puolison kanssa asuvista vastaajista 86% on lapsia. Vastaajista 41% on kouluikäisiä tai nuorempia lapsia. 46% vastaajien talouksissa ei asu lapsia.



Kuvio 3. Vastaajien perhetausta (n=92).

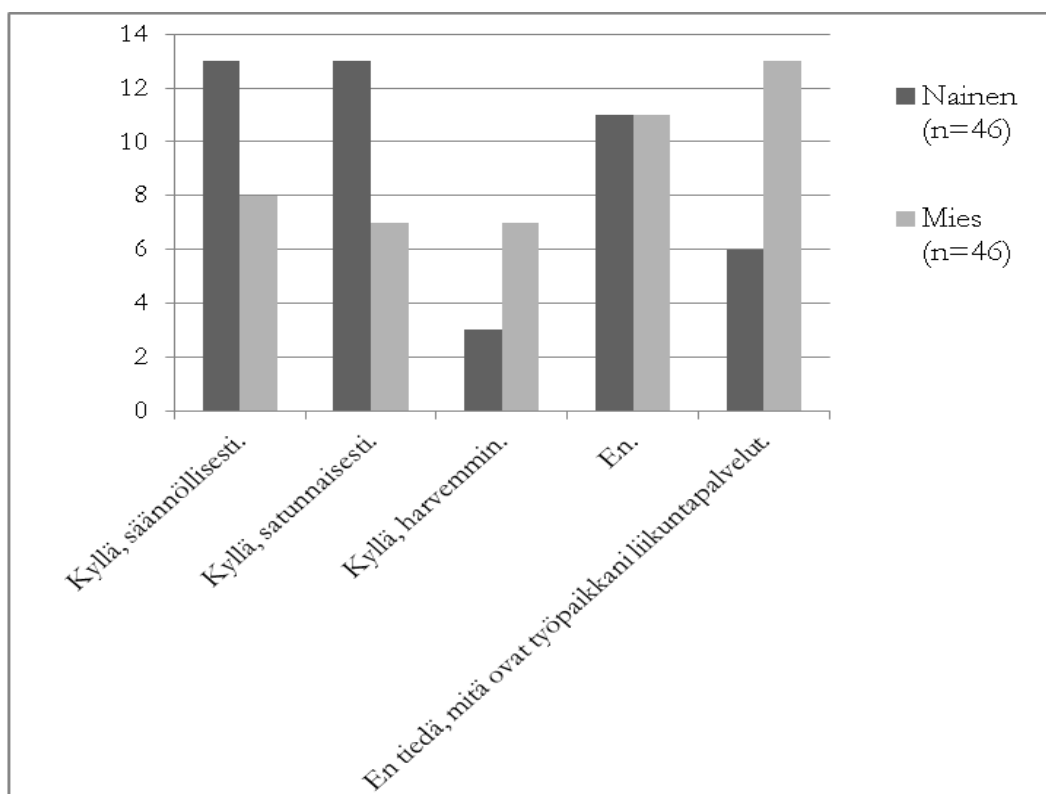
Miehet harrastavat naisia enemmän liikuntaa viikoittain; miehistä 89% ja naisista 74% liikkuu vähintään 2 kertaa viikossa säännöllisesti. Vastaajista jopa 58% (kuvio 4) kertoo harrastavansa 2-4 kertaa viikossa kohtalaista perusliikuntaa tai kuntoliikuntaa. Korkeakoulun käynneistä vastaajista 88% harrastaa liikuntaa säännöllisesti, vähintään 2-4 kertaa viikossa. Päivittäistä urheiluharjoittelua tekeviä vastaajia ei ole otoksessa yhtään. Naisista 13% liikkuu harvoin, satunnaisesti tai on täysin liikkumattomia. Vastaajista 18% sijoittuu vähän liikkuvien ryhmään, joiden liikuntamääriin HeiaHeia lupaa erityisesti positiivista kasvua (HeiaHeia.com 2013e).



Kuvio 4. Vastaajien aikaisempi liikuntatausta (n=92).

Naisvastaajat ovat miehiä aktiivisempia käyttämään työpaikan liikuntapalveluita (kuvio 5.). Kaikista naisvastaajista 28% käyttää liikuntapalveluita säännöllisesti ja 63% käyttää edes joskus työpaikan liikuntapalveluita. Miehistä 48% vastaa käyttävänsä säännöllisesti, satunnaisesti tai harvemmin liikuntapalveluita. Säännöllisesti liikuntapalveluita käyttäviä miesvastaajia on 17%. Työpaikkaliikuntapalveluiden ulkopuolelle jää 45% kaikista vastaajista ja 46% työpaikkaliikunnan ulkopuolelle jääneistä ei tiedä työpaikan tarjoamista liikuntapalveluita. Kyselylomakkeen avoinkysymys (liite 2.) numero 8 kehotti vastaajia listaamaan tietämänsä työpaikan tarjoamat liikuntapalvelut. Kysymys oli vapaaehtoinen

täytettävä, jolloin kaikki eivät siihen vastanneet. Vastausten perusteella osa työntekijöistä on erittäin tietoisia työpaikan liikuntapalveluista ja listaa erittäin tarkasti tarjolla olevat liikuntapalvelut kun taas osa myönsi rehellisesti ”*en tiedä yhtään*”. Kyselyyn vastanneet työntekijät työskentelevät viidellä eri toimipisteellä, jolloin liikuntapalveluitakin on tarjolla erilaisilla toimipisteistä riippuen. Kyselyä suunniteltaessa tätä ei otettu huomioon ollenkaan, eikä siksi voida tehdä vertailua toimipisteiden välillä.



Kuvio 5. Työpaikan liikuntapalveluiden käyttäminen (n=92).

7.2 Kyselyn järjestäminen

Kysely toteutettiin Webropol 2.0 –ohjelmalla. Kyselylomake jaettiin H2 Wellbeing Oy:n asiakasyrityksen, Digia Oyj., työntekijöille ensin HeiaHeia –liikuntapalvelun kautta, mutta vähäisen vastaajamäärän vuoksi kysely lähetettiin myöhemmin kaikille työntekijöille sähköpostitse.

Kysely avattiin lokakuussa, mutta vähäisen vastaajamäärän takia kysely lähetettiin vielä erikseen työntekijöiden sähköpostiin lokakuun lopussa, jotta otoksesta saataisiin tarpeeksi suuri. Kysely suljettiin marraskuun alussa, kun toimeksiantaja oli ilmoittanut, että

otos on riittävä tutkimuksen toteuttamiseksi. Kyselyyn vastasi 92 henkilöä, jotka edustavat H2 Wellbeing Oy:n asiakasyrityksen työntekijöistä 9,4% otosta (Digia Oyj. 2012). HeiaHeiaa käyttää yli 200 000 työntekijää, jolloin otos kokonaiskäyttäjämäärästä on 0,046% (HeiaHeia.com 2013a). Otos pyrittiin saamaan kuvaamaan asiakasyrityksen henkilöstöä mahdollisimman hyvin; työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2012 38,9 vuotta ja kyselyyn vastasi eniten 36-40 vuotiaita työntekijöitä. Asiakasyrityksessä työkentelevien naisten määrä on 25% työntekijöistä, mutta kyselyyn vastasi yhtä monta miestä ja naista. Kysely osoitettiin vain asiakasyrityksen suomalaisille työntekijöille, joita yrityksessä on noin 80% työntekijöistä. (Digia Oyj. 2012.)

7.3 Kyselyn sisältö

Kyselylomakkeen (liite 1) kysymykset on laadittu tutkimusongelmien pohjalta ja hyväksytetty H2 Wellbeing Oy:n myynti- ja markkinointijohtaja Kalle Grönqvistillä. Kyselylomake sisältää 13 kysymystä, joilla vastaajien liikuntakäyttäytymistä HeiaHeian yrityspalvelussa selvitettiin.

Kyselyn kuusi ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajan taustatietoja. Taustatietojen keräämisellä voidaan löytää muuttujien välisiä riippuvuuksia (Vilkka 2007, 129). Kysymyksillä tiedusteltiin vastaajan sukupuolta, ikää, koulutustasoa, työpaikkaa, perhetaustaa sekä aikaisempia liikuntatottumuksia.

Toinen kyselyosio koski vastaajien tietämystä sekä kokemuksia työpaikkaliikunnan muutoksiin. Tietämystä kysyttiin avoimella kysymyksellä, kokemuksia Likertin asteikolla, jossa väittämiin kohdistuva mielipide kasvaa toiseen suuntaan ja toiseen suuntaan pienenee (Vilkka 2007, 46).

Kolmas kyselyosio selvitti vastaajien kokemuksia HeiaHeian käytöstä työpaikkaliikunnassa. Liikuntasuoritusten kirjaamiseen motivoivia tekijöitä mitattiin niin ikään Likertin asteikolla. Monivalintakysymyksessä vastaajat arvioivat HeiaHeian vaikutuksia henkilökohtaisen hyvinvoinnin eri osa-alueisiin.

Viimeiset kaksi kysymystä keskittyivät HeiaHeian kehittämiseen. Monivalintakysymyksen avulla vastaajat pystyivät valitsemaan itselleen tarpeellisiksi kokemiaan lisäpalveluita HeiaHeiaan sekä antamaan avoimessa vastauksessa (liite 2) kehitysideoita HeiaHeian parantamiseksi.

7.4 Tilastolliset tarkastelut

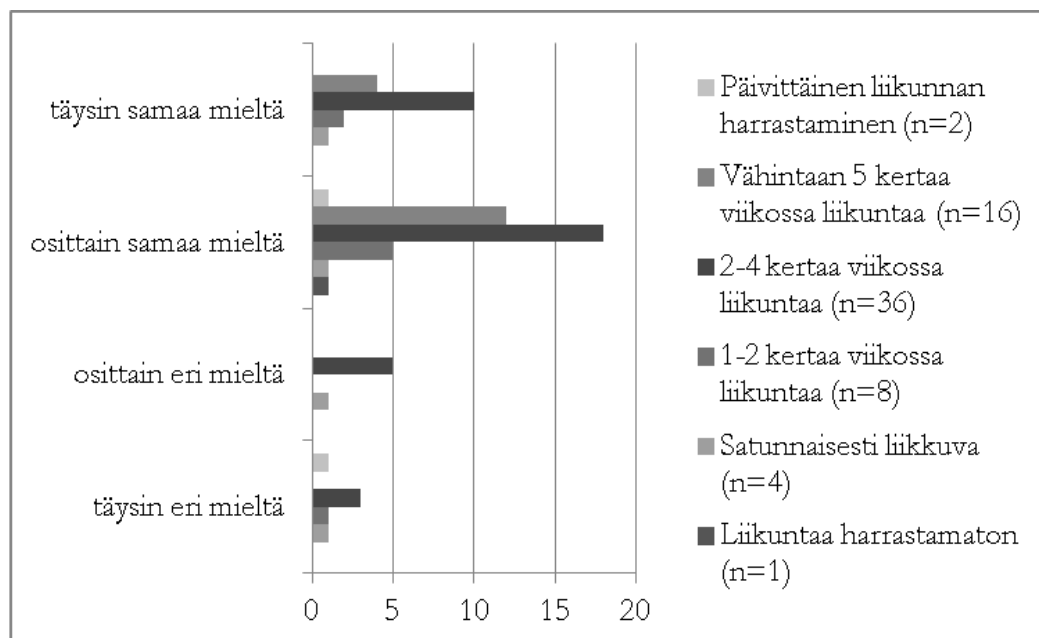
Tutkimustuloksista merkityksellisimmät tulokset on esitelty taulukoituina, muut tulokset on kirjoitettu sanallisesti auki. Merkityssuhteita tarkastaessa vastaukset on luokiteltu vastaajien ilmoittamien liikuntamäärien pohjalta. Myös vastaajien sukupuolta sekä koulutustaustaa on käytetty osana vertailua aina, kun se on nähty tarpeelliseksi.

Tutkimustuloksissa ei ole esitelty ollenkaan vaihtoehtona ollutta ”ei mielipidettä asiasta”. Tutkimustuloksia analysoitaessa mielipiteettömyys kertoo kuitenkin tietoja vastaajista, joita ei ole huomioitu tässä kyselyssä ollenkaan (Vilka 2007, 109). Tästä johtuen jokaisen taulukoilla esitellyn tuloksen otoskoko vaihtelee. Vilka (2007, 108) muistuttaa kuitenkin, että tutkija voi itse päättää, käsitteleekö hän puuttuvat havainnot osana analyysia vai jättääkö hän ne kokonaan pois analyysista. Tästä tutkimustuloksesta on jätetty pois mielipiteettömät vastaukset, jotta huomio keskittyisi ensisijaisesti vastaajien kokemuksiin.

Tutkimustulosten taulukoinnissa on käytetty huipukkuutta, jolla pystytään kuvaamaan jakauman muotoa (Vilka 2007, 128). Tulokset on esitetty suhteellisena jakaumana kuvioissa, mutta myös tulosten prosentuaaliset osuudet on laskettu taulukoiden lukemista helpottavaksi. Prosenttiosuudet on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella. Kyselylomakkeen avoimia vastauksia käsiteltäessä tulokset on teemoiteltu analyysin tekemistä varten. Avoimet vastaukset on listattu kokonaisuudessaan liitteisiin (Liite 2.)

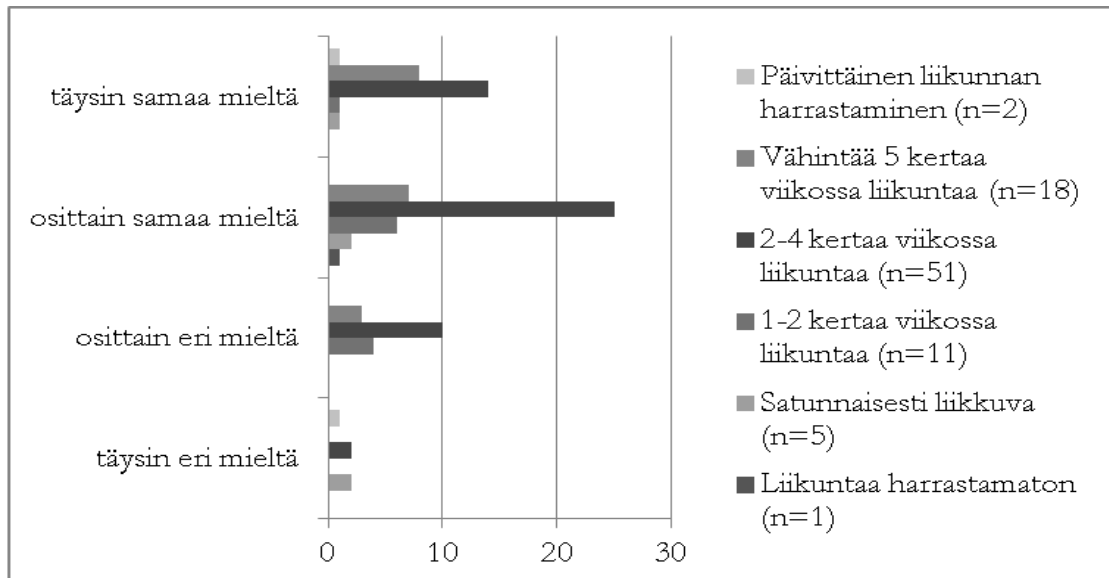
8 Tutkimustulokset

8.1 Työpaikkaliikunnan muutokset HeiaHeian käyttöönoton jälkeen



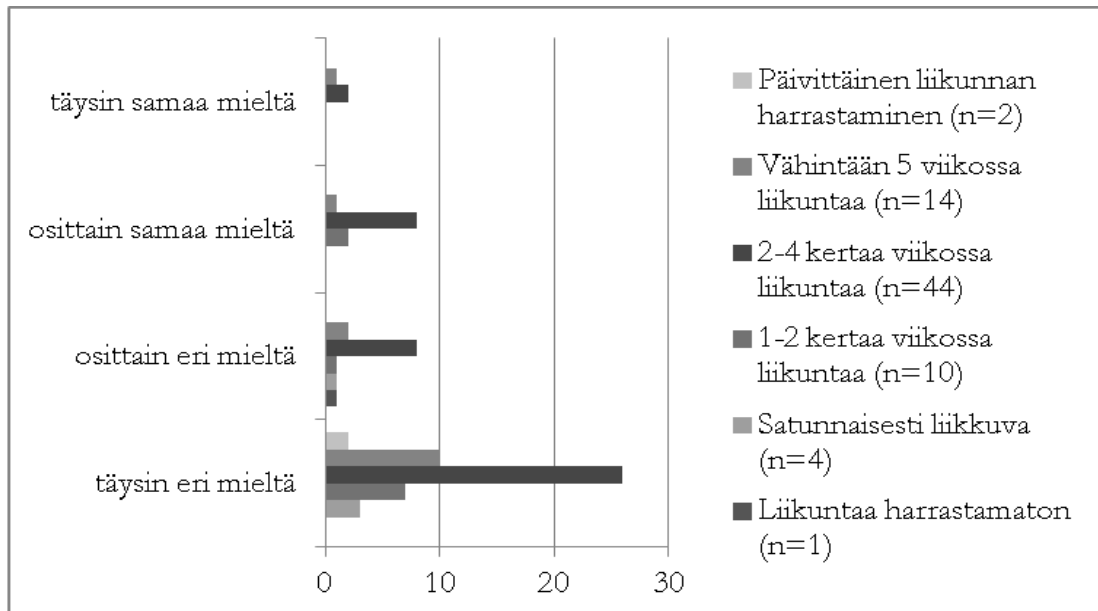
Kuvio 6. Työmatkaliikunnan muutokset HeiaHeian käyttöönoton jälkeen. (n=67)

Työmatkaliikunnan lisääntymisestä (kuvio 6) HeiaHeian käyttöönoton jälkeen on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä 82% vastaajista. Työmatkaliikunnan lisääntymisestä täysin samaa mieltä on 17 vastaajaa ja osittain samaa mieltä 38 vastaajaa. 18% vastaajista on sitä mieltä, että työmatkaliikunta ei ole lisääntynyt HeiaHeian käyttöönoton jälkeen. Täysin eri mieltä sekä osittain eri mieltä työmatkaliikunnan lisääntymisestä on molempia 6 vastaajaa. Työmatkaliikunta on lisääntynyt erityisesti 1-2 kertaa viikossa liikkuvien, 2-4 kertaa viikossa liikkuvien sekä vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvien keskuudessa. Naisvastaajista 86% ja miesvastaajista 79% on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että työmatkaliikunta on lisääntynyt.



Kuvio 7. HeiaHeian vaikutukset työpaikan puheenaiheisiin. (n=88)

75% vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että liikunnasta on tullut yhteinen puheenaihe työpaikalla. Täysin samaa mieltä siitä, että liikunnasta on tullut yhteinen puheenaihe työpaikalla, on 25 vastaajaa ja osittain samaa mieltä on 41 vastaajaa (kuviokuva 7). 25% vastaajista on osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä aiheesta. Osittain eri mieltä siitä, että liikunnasta on tullut yhteinen puheenaihe työpaikalla on 17 vastaajaa ja täysin eri mieltä 5 vastaajaa. Erityisesti 2-4 kertaa viikossa liikkuvat sekä vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvat ovat samaa mieltä siitä, että liikunnasta on tullut yhteinen puheenaihe työpaikalla. Naisvastaajista 80% ja miesvastaajista 70% on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että liikunnasta on tullut yhteinen puheenaihe työpaikalla.



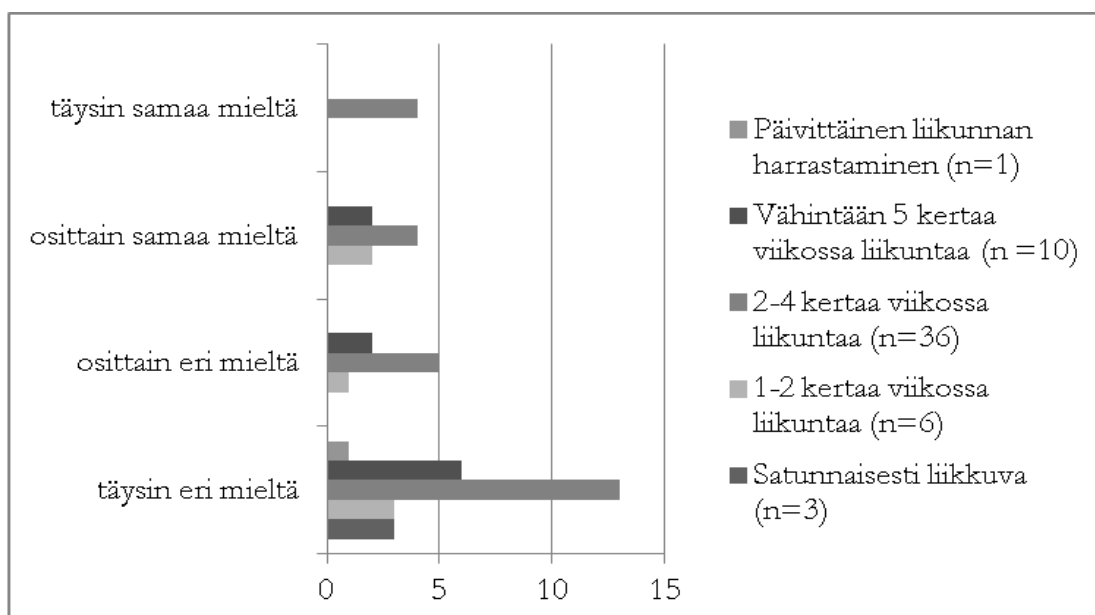
Kuvio 8. Työpaikan liikuntapalveluiden monipuolistuminen HeiaHeian käyttöönoton jälkeen. (n=75)

Liikuntapalveluiden monipuolistumisesta täysin tai osittain samaa mieltä on 19% vastaajista. 2-4 kertaa viikossa liikkuvista vastaajista 23% on samaa mieltä, että liikuntapalvelut ovat monipuolistuneet. Täysin tai osittain samaa mieltä olevista vastaajista 79% on korkeasti koulutettuja vastaajia. 64% vastaajista on täysin eri mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut ovat monipuolistuneet HeiaHeian käyttöönoton jälkeen (kuvio 8), erityisesti naisvastaajat (77%) ovat täysin eri mieltä liikuntapalveluiden monipuolistumisesta, kun miehistä täysin eri mieltä väitteestä on 50% vastaajista.

Avoimessa kysymyksessä vastaajat (n=79) listaavat tuntemiaan työpaikan liikuntapalveluita (liite 2.). Yleisimmin mainittu liikuntapalvelu on liikunta- ja kulttuurisetelit, jotka 72% vastaajista listaa kysyttäessä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita. Liikuntaa harrastamattomat sekä satunnaisesti liikkuvat vastaajat kertovat liikunta- ja kulttuurisetelit sekä liikuntavuorot työpaikan liikuntapalveluiksi. 1-2 kertaa viikossa liikkuvat vastaajat mainitsevat edellisten lisäksi kuntosalin käyttömahdollisuuden sekä erilaisten liikuntalajien kokeilukerrat. Säännöllisesti (2-4 kertaa viikossa) liikkuvat vastaajat listaavat työpaikan liikuntapalveluiksi liikunta- ja kulttuurisetelit, ohjatut liikuntavuorot, kuntourheilutapahtumien osallistumismaksujen tukemisen, taukoliikuntavälineet, kuntosalin käyttömahdollisuus, työpaikan pelivuorot ja liikuntakurssit. Vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvat sekä päivittäin liikkuvat vastaajat

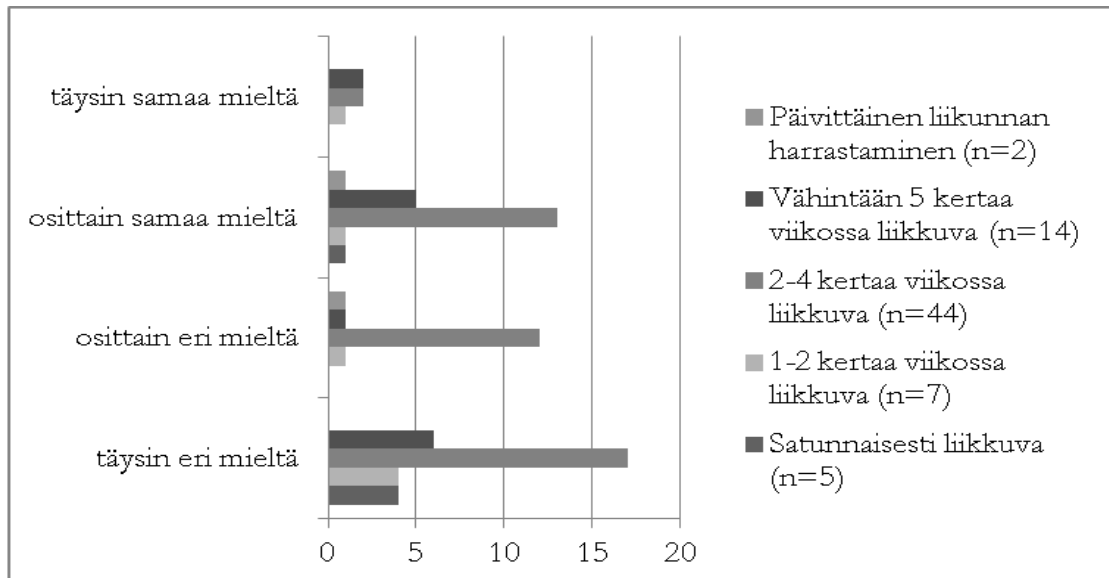
listaavat säännöllisesti liikkuvien vastaajien vastausten lisäksi firmaliigan, pukeutumistilat työmatkaliikkuville sekä hierontamahdollisuuden työpaikan tiloissa. Vastaajista 9% ei osaa nimetä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita. Vastaajat, jotka eivät osaa nimetä työpaikan liikuntapalveluita määrittelevät itsensä 2-4 kertaa viikossa liikkuviksi tai vähintään 5 kertaa viikossa liikkuviksi.

Työpaikan tarjoamiksi liikuntapalveluiksi luetaan myös taukoliikunta, työaikaan sisällytetyt liikuntahetket ja työntekijöiden kuntotestaus. 88% vastaajista kertoo, että työpaikka ei tarjoa taukoliikuntaa. Vastaajista 12% on samaa tai osittain samaa mieltä, että työajan puitteissa on mahdollista harrastaa liikuntaa. 80% vastaajista on sitä mieltä, ettei työpaikka tarjoa kuntotestauspalveluita.



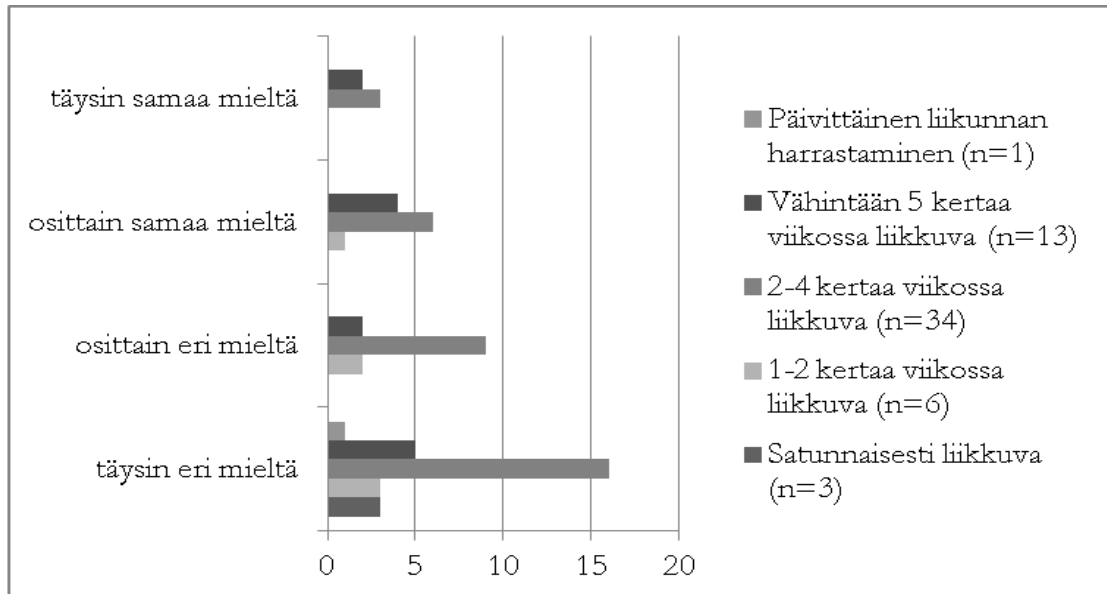
Kuvio 9. Työpaikan liikuntavuorojen käyttäjämäärien muutokset. (n=56)

21 % vastaajista on täysin samaa tai osittain samaa mieltä, että työpaikan liikuntavuorojen käyttäjämäärät ovat kasvaneet (kuvio 9). Naisvastaajista 32% ja miesvastaajista 20% on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa. Täysin eri mieltä on 46% vastaajista.



Kuvio 10. Työkavereiden kanssa liikkuminen vapaa-ajalla. (n=72)

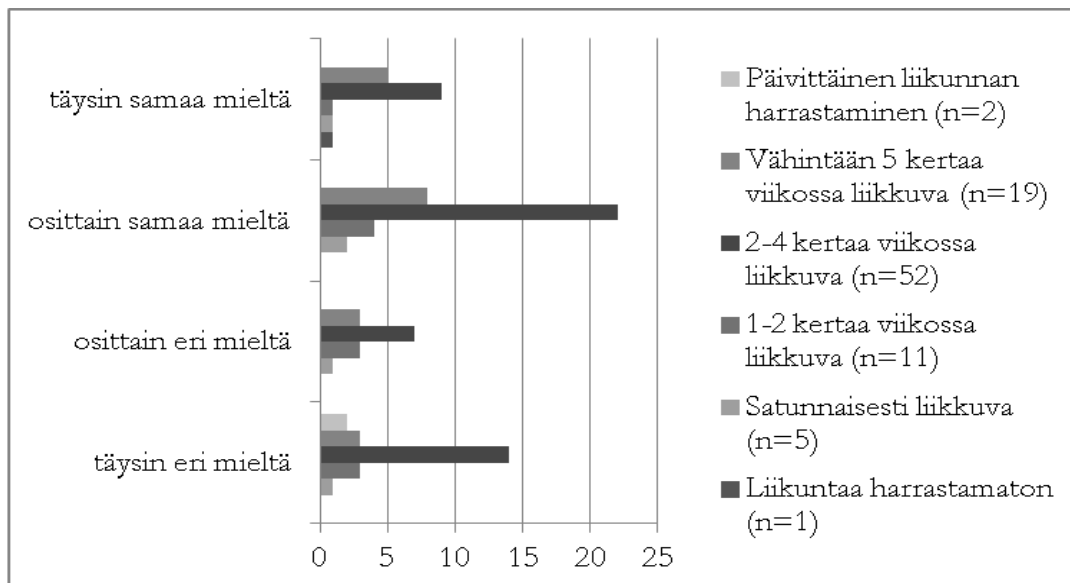
Työkavereiden kanssa liikkumisen lisääntymisestä vapaa-ajalla (kuvio 10) on täysin tai osittain samaa mieltä 36% vastaajista. 1-2 kertaa viikossa liikkuvista 29% ja 2-4 kertaa viikossa liikkuvista 34% mielestä työkavereiden kanssa liikkuminen vapaa-ajalla on lisääntynyt. Vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista puolet vastaajista on samaa mieltä, että työkavereiden kanssa liikkuminen vapaa-ajalla on lisääntynyt. Täysin tai osittain eri mieltä on 64% vastaajista. Miehistä 34% ja naisista 38% mielestä liikkuminen vapaa-ajalla työkavereiden kanssa on lisääntynyt. Työkavereiden kanssa liikkuminen on lisääntynyt erityisesti peruskoulun (50%), lukion (40%) sekä ammattikorkeakoulun (52%) suorittaneiden keskuudessa.



Kuvio 11. Työpaikan liikuntatapahtumiin osallistuminen. (n=57)

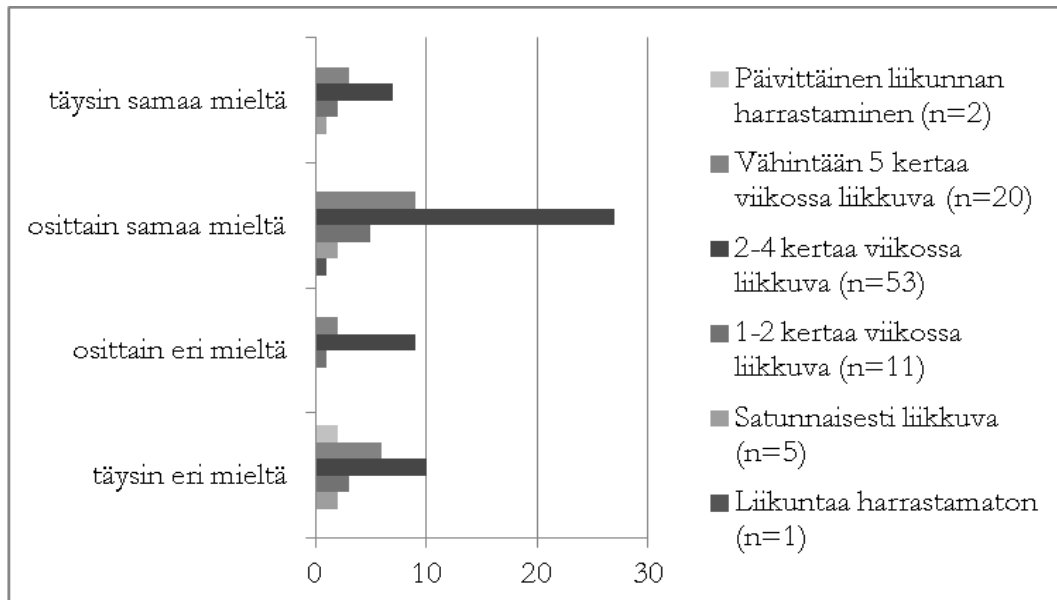
Kysymykseen vastanneista 72% on täysin tai osittain eri mieltä liikuntatapahtumien osallistujamäärien kasvusta (kuvio 11). Satunnaisesti liikkuvista tai 1-2 kertaa viikossa liikkuvista vastaajista vain 11% on sitä mieltä, että liikuntatapahtumiin osallistuminen on kasvanut. Naisvastaajista 32% ja miehistä 25% on sitä mieltä, että liikuntatapahtumiin osallistuminen on kasvanut. Ammattikorkeakoulun suorittaneista vastaajista 35% ja yliopiston suorittaneista 25% on täysin tai osittain samaa mieltä, että liikuntatapahtumien osallistujamäärät ovat kasvaneet.

8.2 HeiaHeian vaikutukset liikuntakäyttämiseen



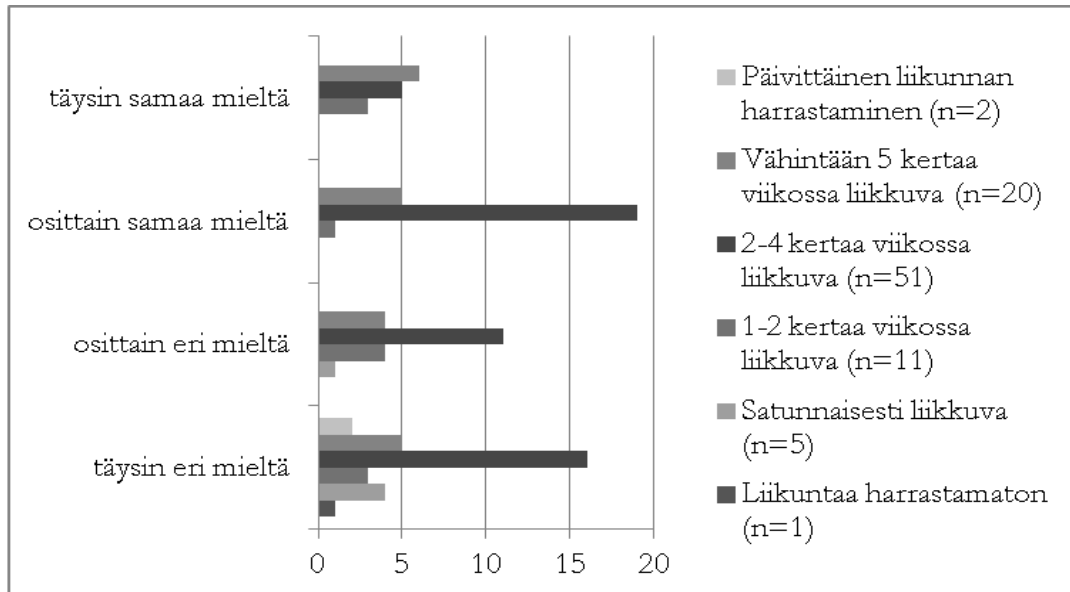
Kuvio 12. HeiaHeian käytön vaikutukset liikuntamääriin. (n=90)

Kysymykseen vastanneista 59% kokee HeiaHeian käyttämisen lisänneen liikkumista. Täysin eri mieltä on 26% vastaajista (kuvio 12). Naisvastaajista 66% ja miesvastaajista 52% kokee HeiaHeian käytön lisänneen liikkumista. Satunnaisesti tai harvemmin liikkuvista vastaajista 67% on sitä mieltä, että HeiaHeian käyttö on lisännyt liikkumista, 1-2 kertaa viikossa liikkuvista vastaajista 45% on samaa mieltä. 2-4 kertaa viikossa liikkuvista vastaajista 60% kertoo liikunnan lisääntyneen HeiaHeian käyttöönoton jälkeen. Vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista jopa 63% kokee liikunnan lisääntyneen.



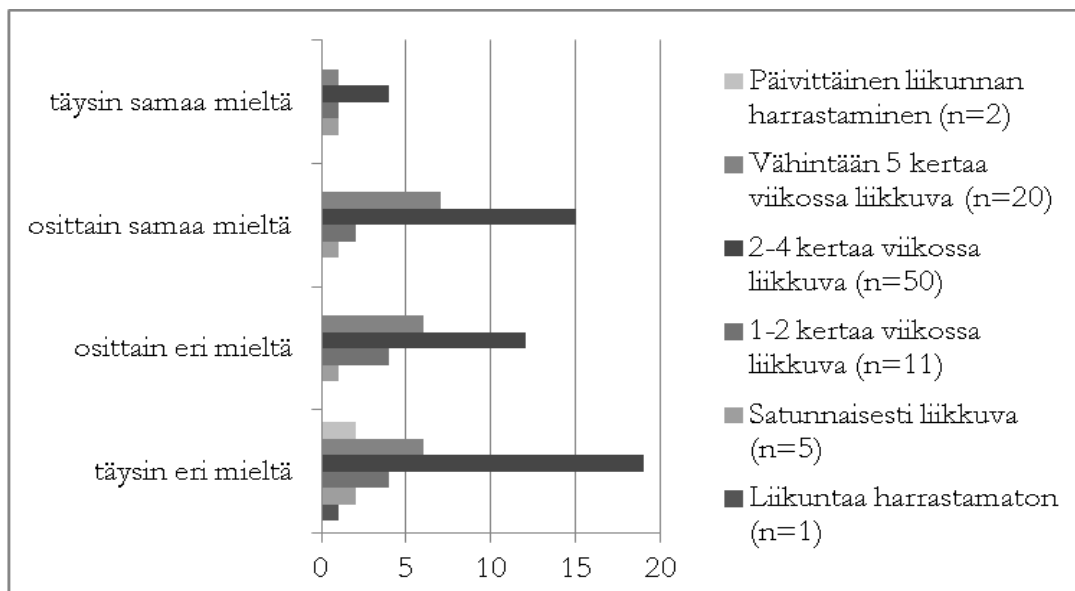
Kuvio 13. Yhteiset liikuntatavoitteiden vaikutus motivaatioon. (n=92)

Vastaajista 62% mielestä työyhteisön kesken luodut yhteiset liikuntatavoitteet motivoivat liikkumaan. Erityisesti satunnaisesti liikkuvat (67%), 1-2 kertaa viikossa liikkuvat (64%), 2-4 kertaa viikossa liikkuvat (64%) sekä vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvat (60%) vastaajat kokevat yhteiset liikuntatavoitteet motivoiviksi (kuvio 13). Myös koulutustaustojen kesken on eroja vastauksessa; 71% lukion suorittaneista ja 78% ammattikorkeakoulun suorittaneista kokevat yhteisten liikuntatavoitteiden motivoivan liikkumaan. 50% peruskoulun suorittaneista, 80% ammatillisen koulutuksen suorittaneista sekä 42% yliopiston suorittaneista, on sitä mieltä, etteivät yhteiset liikuntatavoitteet motivoi liikkumaan.



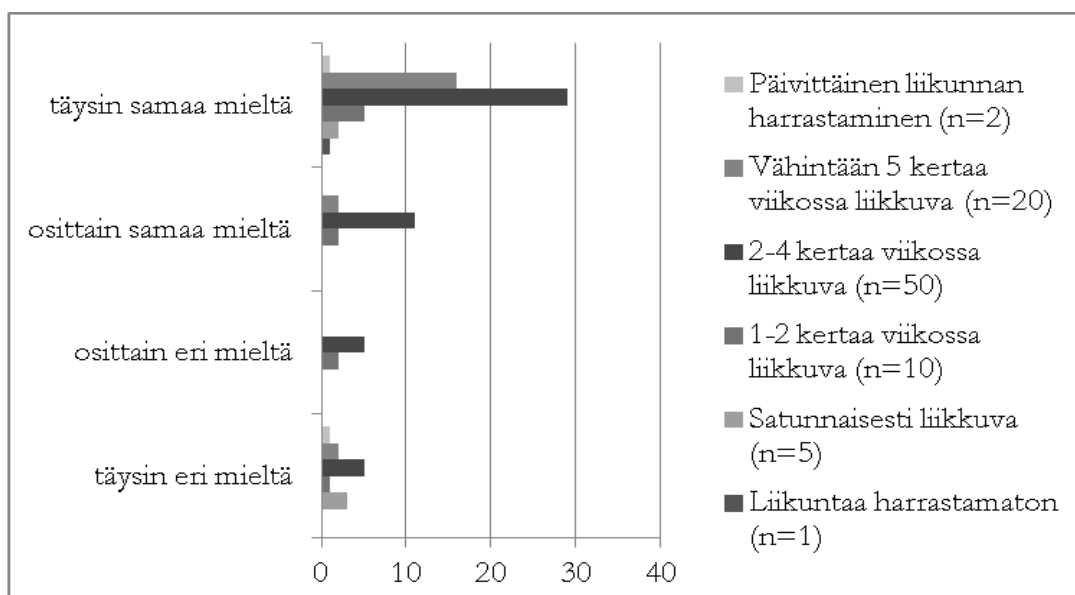
Kuvio 14. Yksiköiden välisten kilpailujen vaikutus motivaatioon. (n=90)

43% vastaajista kokee yksiköiden väliset liikuntakilpailut motivoiviksi. Vastaajista 34% on täysin eri mieltä, he eivät koe liikuntakilpailuja motivoiviksi (kuvio 14). Yksiköiden väliset liikuntakilpailut motivoivat eniten jo säännöllisesti liikkuvia: 2-4 kertaa viikossa liikkuvista 47% sekä vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista 55% kokee yksiköiden väliset liikuntakilpailut motivoiviksi. Korkeasti koulutetut kokevat liikuntakilpailut useammin motivoiviksi kuin alemman koulutustason hankkineet vastaajat: ammattikorkeakoulun suorittaneista vastaajista 59% ja yliopiston suorittaneista 49% on osittain tai täysin samaa mieltä, että yksiköiden väliset kilpailut motivoivat liikkumaan. Vastaavasti toisen asteen koulutuksen suorittaneista vain 21% kokee kilpailut motivoiviksi. Naisvastaajista 36% ja miesvastaajista 50% kokee yksiköiden väliset kilpailut motivoiviksi.



Kuvio 15. Työyhteisön liikuntatavoitteiden vaikutukset liikkumisen lisäämiseen. (n=89)

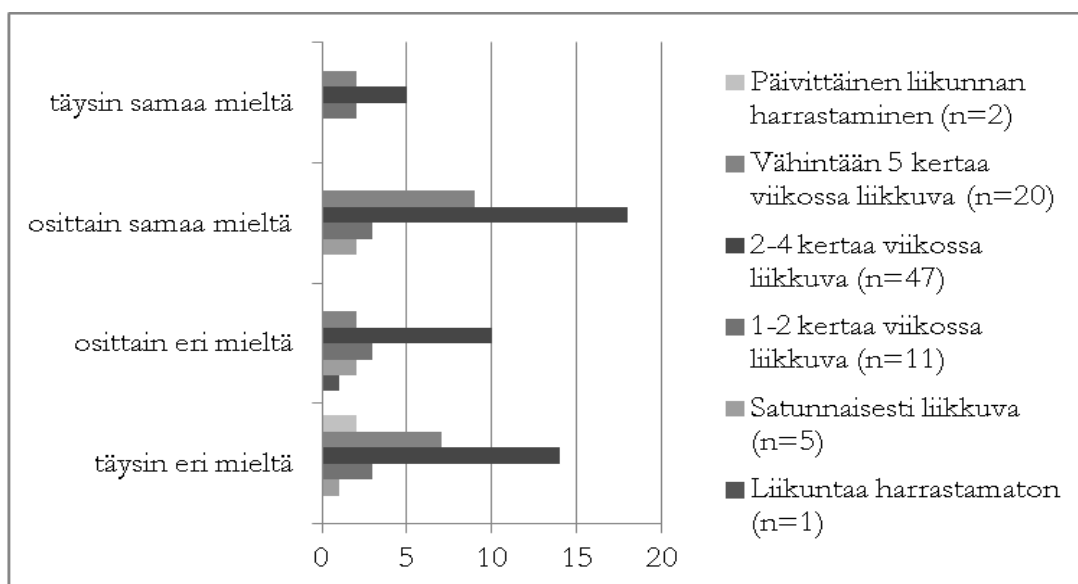
Vastaajista 64% ei koe paineita omasta liikkumisestaan vaikka työyhteisölle on asetettu yhteinen liikuntatavoite (kuvio 15). Työyhteisön liikuntatavoitteet luovat paineita eniten satunnaisesti liikkuville sekä vähintään 5 kertaa viikossa liikkuville. Molemmista vastaajaryhmistä 40% vastaajista kokee paineita liikkumisen lisäämiseksi.



Kuvio 16. Henkilökohtaiset liikuntatavoitteiden vaikutukset motivaatioon. (n=88)

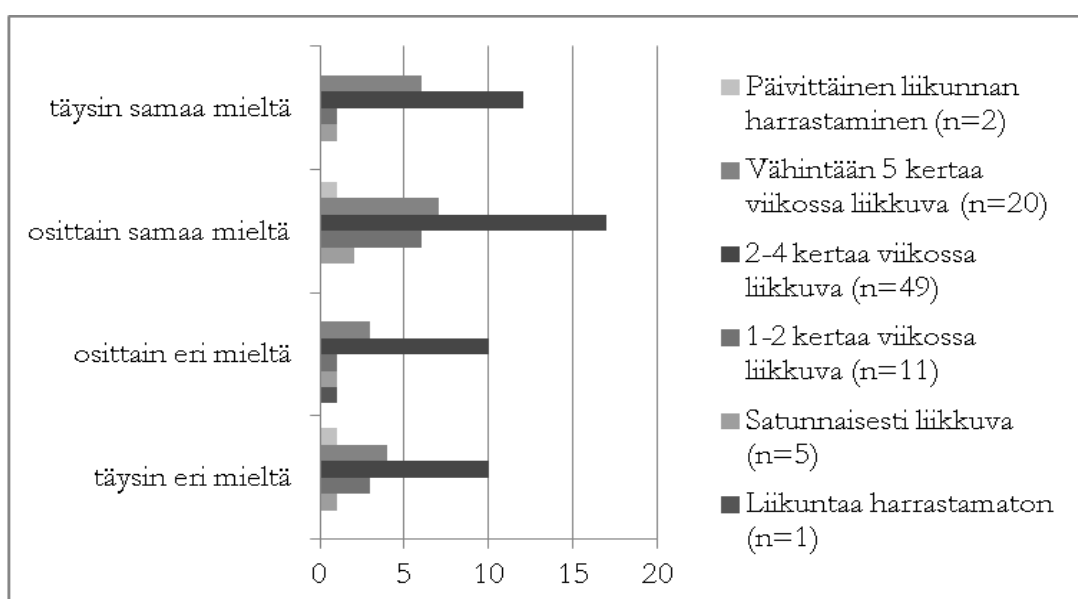
Vastaajista 78% kokee henkilökohtaisesti laaditut liikuntatavoitteet motivoiviksi (kuvio 16). Satunnaisesti liikkuvista tai liikkumattomista 50% kokee henkilökohtaiset liikuntatavoitteet motivoiviksi, 1-2 kertaa viikossa liikkuvista 70% ja vähintään 2 kertaa

viikossa liikkuvista 82%. Naisvastaajista 86% ja miesvastaajista 71% kokee henkilökohtaiset liikuntatavoitteet motivoiviksi.



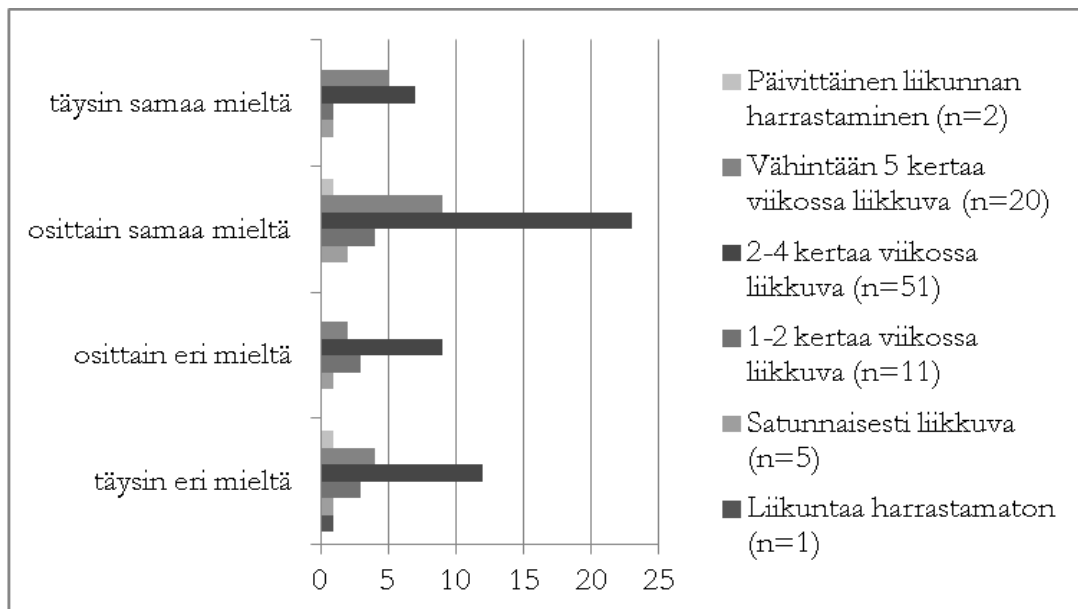
Kuvio 17. Työkavereiden kannustuksien vaikutukset motivaatioon. (n=86)

51% vastaajista on osittain eri mieltä tai täysin erimieltä, että työkavereiden kannustukset HeiaHeiassa motivoivat heitä liikkumaan (kuvio 17). Vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista 55% on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että työkavereiden kannustukset motivoivat liikkumaan. Naisvastaajista 49% ja miesvastaajista 47% kokee työkavereiden kannustukset HeiaHeiassa motivoiviksi.



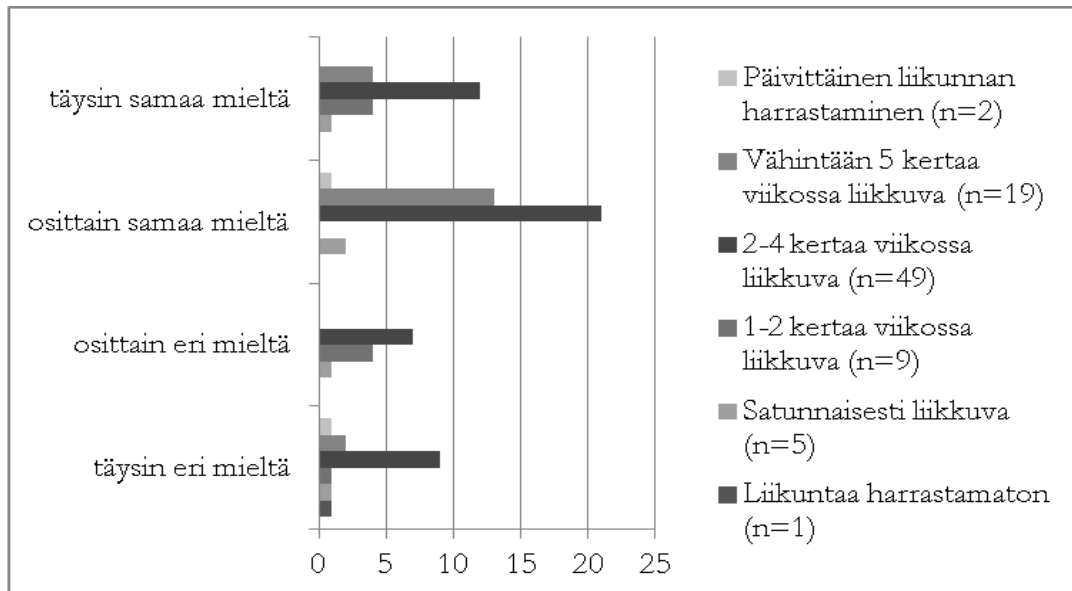
Kuvio 18. Liikuntakirjausten jakamisen vaikutukset liikuntamotivaatioon. (n=88)

60% vastaajista motivoi liikkumaan omien liikuntakirjausten jakaminen työkavereille. Satunnaisesti liikkuvista 60%, 1-2 kertaa viikossa liikkuvista 64%, 2-4 kertaa viikossa liikkuvista 59%, vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista 65% ja päivittäin liikkuvista 50% on täysin tai osittain samaa mieltä, että omien liikuntakirjausten jakaminen työkavereille motivoi liikkumaan (kuvio 18.). Toisen asteen koulutuksen käyneistä 46% liikuntakirjausten jakaminen motivoi kun taas korkeasti koulutetuista vastaajista 66% liikuntakirjausten työkavereille jakaminen motivoi liikkumaan. Naisia motivoi miehiä enemmän omien liikuntakirjausten jakaminen; naisista 65% ja miehistä 55% on osittain tai täysin samaa mieltä, että liikuntakirjausten jakaminen työkavereille motivoi heitä liikkumaan.



Kuvio 19. Työyhteisön liikuntamäärien seuraamisen vaikutukset motivaatioon. (n=90)

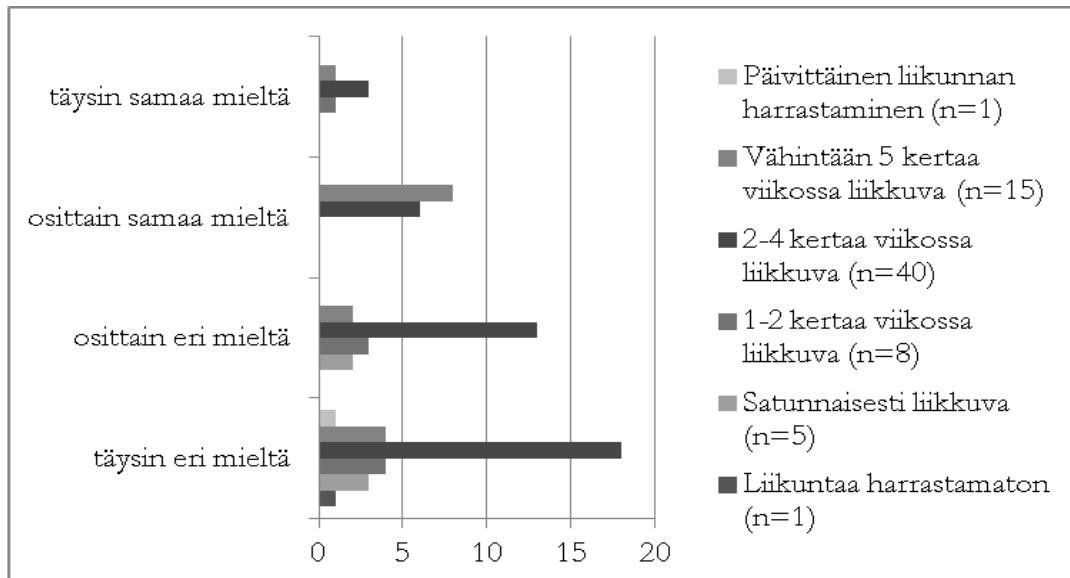
41% vastaajista ei koe työkavereiden liikuntamäärien seuraamisella HeiaHeiassa olevan vaikutusta omaan liikkumiseen (kuvio 19). 43% vastaajista kokee työkavereiden liikuntamäärien seuraamisen osittain motivoivan heitä liikkumaan. Erityisesti ammattikorkeakoulun käyneet vastaajat (77%) sekä ammattikoulun käyneet vastaajat (75%) ja kokevat muiden työyhteisöön kuuluvien liikuntamäärien seuraamisen motivoivan heitä liikkumaan. Naisvastaajista 61% ja miehistä 57% kokee työyhteisön liikuntamäärien seuraamisen motivoivan heitä liikkumaan.



Kuvio 20. HeiaHeian vaikutukset kannustavan ilmapiirin luomiseksi. (n=85)

Vastaajista 68% on täysin samaa tai osittain samaa mieltä, että HeiaHeia luo kannustavaa kilpailua liikuntamääristä työyhteisössä (kuvio 20). Erityisesti 2-4 kertaa viikossa liikuntaa harrastavat vastaajat (67%) ja vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvat vastaajat (89%) kokevat HeiaHeian luovan kannustavaa kilpailua liikuntamääristä. Lukion käyneet vastaajat (83%), ammattikoulun käyneet vastaajat (100%), ammattikorkeakoulun käyneet (85%) sekä yliopiston suorittaneet vastaajat (60%) ovat osittain samaa tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeia luo kannustavaa kilpailua liikuntamääristä. Naisista 70% ja miehistä 67% kokee HeiaHeian luovan kannustavaa kilpailua liikuntamääristä.

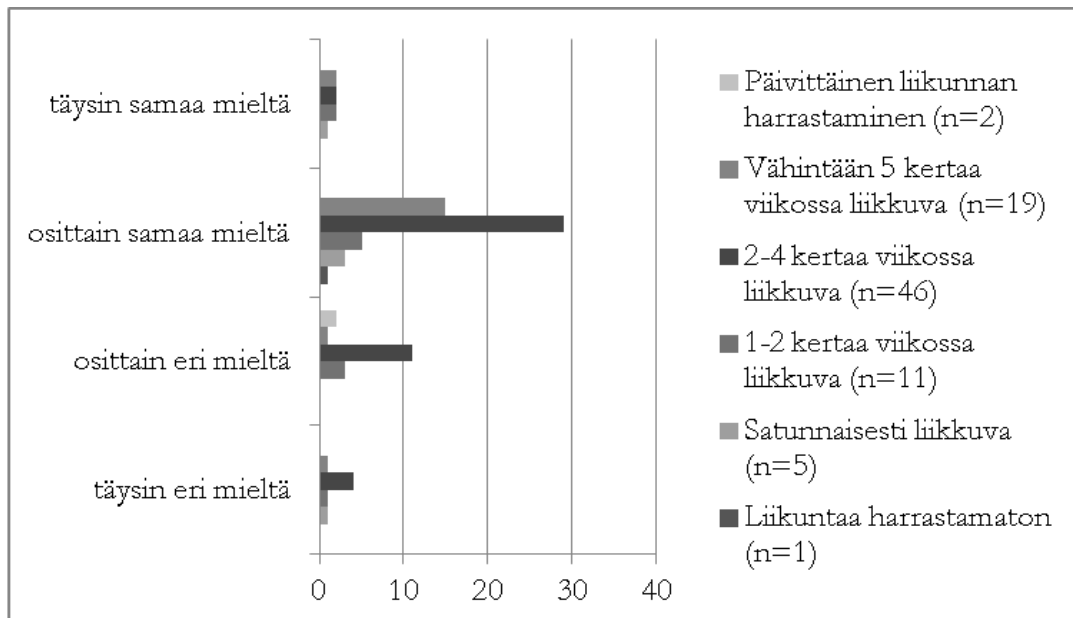
Vain 4% vastaajista kokee HeiaHeian luovan haitallista kilpailua liikuntamääristä työyhteisön keskuuteen. 7% 2-4 kertaa viikossa liikkuvista kokee HeiaHeian luovan haitallista kilpailua työyhteisön keskuuteen. Liikuntaa harrastamattomien, satunnaisesti liikkuvien, 1-2 kertaa viikossa liikkuvien, vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvien sekä päivittäin liikkuvista vastaajista 100% on täysin tai osittain eri mieltä, että HeiaHeia loisi haitallista kilpailua liikuntamääristä. Naisvastaajista 5% ja miesvastaajista 2% on osittain tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeia luo haitallista kilpailua liikuntamääristä työyhteisössä.



Kuvio 21. Työntekijöiden liikuntakirjauksien vertailu työyhteisössä. (n=70)

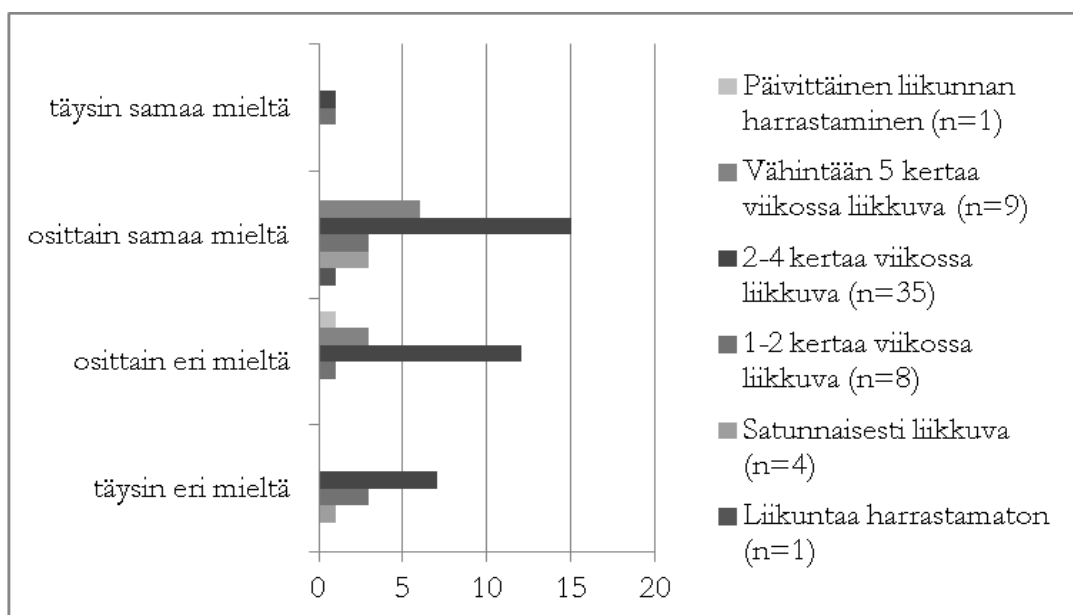
27% vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä, että työntekijöiden liikuntakirjauksia vertaillaan työyhteisössä (kuvio 21). 13% 1-2 kertaa viikossa liikkuvista, 23% 2-4 kertaa viikossa liikkuvista ja 60% vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvista on osittain tai täysin samaa mieltä, että työntekijöiden liikuntakirjauksia vertaillaan työyhteisössä. Liikuntaa harrastamattomien, satunnaisesti liikkuvien ja päivittäin liikuntaa harrastavien vastaajien ryhmässä kaikki vastaajat ovat osittain tai täysin eri mieltä, että työntekijöiden liikuntakirjauksia vertailtaisiin työyhteisössä. Naisvastaajista 32% ja miesvastaajista 22% kokee, että työntekijöiden liikuntakirjauksia vertaillaan työyhteisössä.

3% vastaajista (n=64) on osittain tai täysin samaa mieltä, että työpaikan esimies vertailisi työntekijöiden liikuntamääriä toisiinsa. 6% naisvastaajista kokee työpaikallaan esimiehen vertailevan työntekijöiden liikuntamäärien suorituksia. Miesvastaajista kaikki ovat osittain tai täysin eri mieltä, että esimies vertailisi työntekijöiden liikuntamääriä.



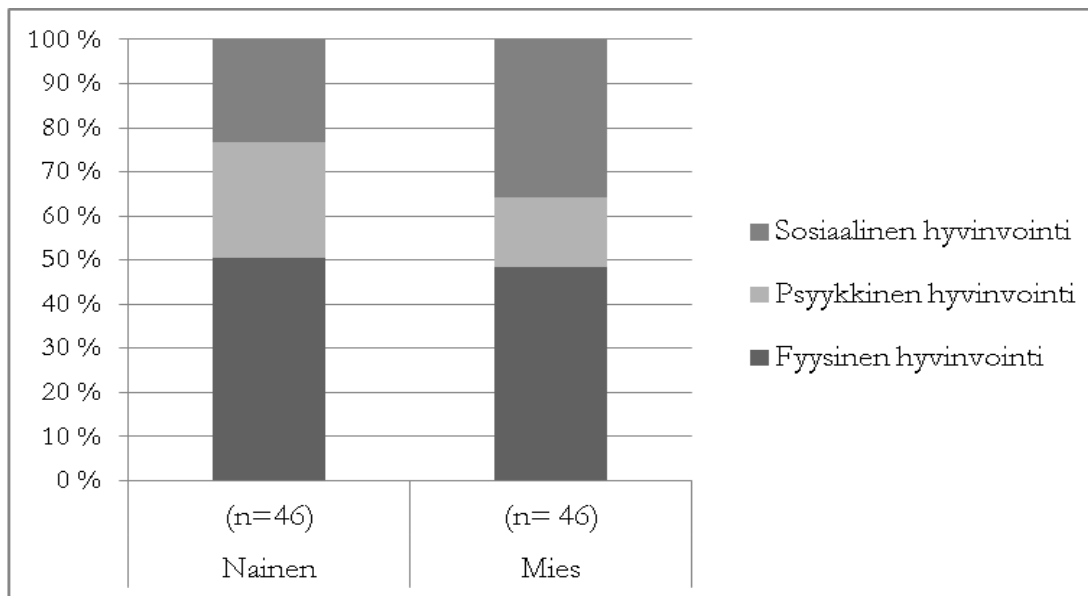
Kuvio 22. HeiaHeia vaikutukset liikunnallisesti passiivisten työntekijöiden liikkumiseen. (n=84)

29% vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä, että HeiaHeia kannustaisi aikaisemmin liikkumattomia työntekijöitä liikkumaan (kuvio 22). 63% vastaajista on osittain samaa mieltä, että HeiaHeia kannustaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä liikkumaan. Naisvastaajista sekä miesvastaajista 71% on osittain tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeia kannustaa aikaisemmin liikkumattomia työntekijöitä liikkumaan.



Kuvio 23. HeiaHeian vaikutukset liikunnallisesti passiivisten työntekijöiden työpaikkaliikuntaan osallistumiseen. (n=58)

Vastaajista 48% on osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, että HeiaHeia ohjaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä käyttämään työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita (kuvio 23). Yhtä suuri määrä (48%) vastaajista on osittain samaa mieltä, että HeiaHeia ohjaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä työpaikan liikuntapalveluihin. Liikuntaa harrastamattomista, satunnaisesti liikkuvista sekä 1-2 kertaa viikossa liikkuvista 62% on osittain tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeia ohjaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä käyttämään työpaikan liikuntapalveluita. 2-4 kertaa viikossa, vähintään 5 kertaa viikossa tai päivittäin liikkuvista vastaajista 49% on osittain tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeia ohjaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä työpaikan liikuntapalveluiden käyttäjiksi. Naisvastaajista 66% ja miesvastaajista 38% on osittain tai täysin samaa mieltä, että HeiaHeian käyttö ohjaa liikunnallisesti passiivisia työntekijöitä työpaikan liikuntapalveluiden käyttäjiksi.

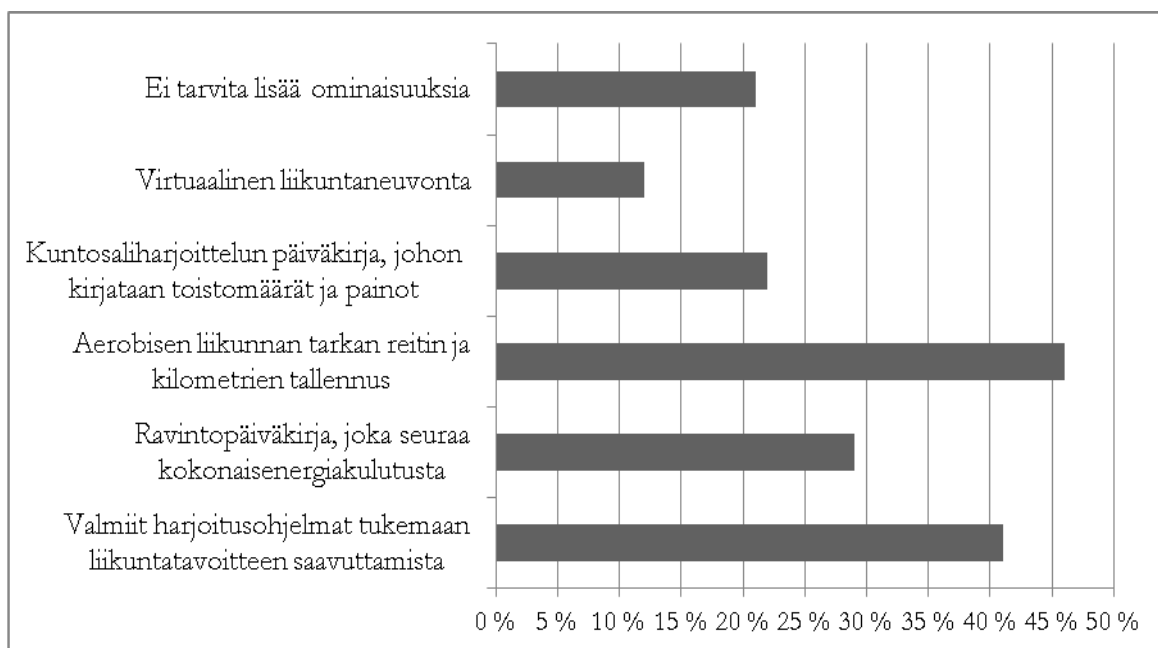


Kuvio 24. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin osa-alueet, joihin HeiaHeia on vaikuttanut.

HeiaHeian käyttö kohdistuu erilaisiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Naisvastaajista 85% kokee HeiaHeian käytön kohdistuneen fyysiseen hyvinvointiin, 43% psyykkiseen hyvinvointiin ja 39% sosiaaliseen hyvinvointiin. Miesvastaajista 74% kokee HeiaHeian käytön kohdistuneen fyysiseen hyvinvointiin, 24% psyykkiseen hyvinvointiin ja 54% sosiaaliseen hyvinvointiin (kuvio 24). Satunnaisesti liikkuvat vastaajat kokevat HeiaHeian käytön kohdistuvan fyysiseen hyvinvointiin (80%), psyykkiseen hyvinvointiin (20%)

sekä sosiaaliseen hyvinvointiin (40%). 1-2 kertaa viikossa liikkuvista vastaajista 73% kokee HeiaHeian käytön kohdistuvan fyysiseen hyvinvointiin ja psyykkiseen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin 36%. 2-4 kertaa viikossa liikkuvat vastaajat kokevat HeiaHeian käytön kohdistuvan fyysiseen hyvinvointiin (81%), psyykkiseen hyvinvointiin (34%) sekä sosiaaliseen hyvinvointiin (53%). Vähintään 5 kertaa viikossa liikkuvat vastaajat kokevat HeiaHeian käytön kohdistuvan fyysiseen hyvinvointiin (75%), psyykkiseen hyvinvointiin (40%) ja sosiaaliseen hyvinvointiin (45%).

8.3 HeiaHeian kehittäminen paremmaksi liikuntapalveluksi



Kuvio 25. Vastaajien toivomia lisäominaisuuksia HeiaHeiaan. (n=92)

Kysymykseen vastanneet toivovat erityisesti HeiaHeian mobiilisovelluksen ja älypuhelimien GPS yhteistoimintaa, jonka avulla liikuntakirjauksiin saadaan liitettyä tarkka reitti sekä kilometrit (42 vastaajaa). 38 vastaajaa toivoo HeiaHeian analysoivan käyttäjän liikuntakirjaukset sekä liikuntatavoitteen, jonka perusteella ohjelma tarjoaisi valmiita harjoitusohjelmia tukemaan liikuntatavoitteiden täyttymistä (kuvio 25). 27 vastaajaa toivoo HeiaHeiaan ravintopäiväkirjaa, jonka avulla yhdessä liikuntakirjausten kanssa on mahdollista saada tietoa kokonaisenergiakulutuksesta. Erityisesti naisvastaajat (37%) kokevat tämän ominaisuuden tärkeäksi, miehistä vain 22% vastaajista kokee ravintopäiväkirjan tärkeäksi lisäominaisuudeksi. 20 vastaajaa toivoo kuntosaliharjoitteluun suunniteltua päiväkirjaa, johon yksittäiset suoritukset toistomäärien ja painojen kanssa on helppo

kirjata. Miesvastaajista 28% ja naisvastaajista 15% kokee kuntosaliharjoitteluun soveltu-
van päiväkirjan tärkeäksi lisäominaisuudeksi. 11 vastaajaa toivoo HeiaHeialta virtuaalis-
ta liikuntaneuvontaa ja 19 vastaajaa ei koe tarvitsevansa HeiaHeialta lisäominaisuuksia.

Kyselyn 13. kohta oli avoin kysymys, johon vastaajat pääsivät kertomaan omia kehitys-
ideoita HeiaHeian kehittämistä palveluna (liite 2). Vastauksia HeiaHeian kehittämi-
seksi tuli 29, ja suurin osa niistä (18 kpl) keskittyi HeiaHeian käytettävyyden parantami-
seksi, kuten seuraavat vastaukset

- *...” Heia2Go-sovellusta voisi kehittää myös siten, että siellä näkyisi kavereiden ja tiimien suoritteet, eikä vain omat kirjaukset.”*
- *”huomattavasti paljon paremman käyttöliittymän, nykyinen on kamala”*
- *”toimiva mobiilisovellus olisi kyllä hyvä. olen yrittänyt käyttää iPhone/iPad-sovellusta ja se ei kyllä toimi niin että sillä saisi liikuntasuorituksensa kirjatuksi...”*
- *”Www-sivujen käyttöliittymä on aivan hirveä käytettävyydeltään.”...*
- *”Treenilokin voidaan exportoida esim. pdf-formaatiin”*
- *”HeiaHeian käyttöohjeistus ei ollut riittävää tai en ymmärtänyt sitä oikein.”...*

Toinen useammin esille noussut kehityskohde liittyi liikuntakirjauksiin, kuinka kirjaami-
sesta tulisi helpompaa sekä mielekkäämpää

- *”Esim. suorituksen kopioiminen toiselle päivälle. Jos harrastaa esim. työpaikalle pyöräilyä ja tietää että saman reitin menee jokapäivä samaan aikaan, niin olisi mukava että yhdellä kir-
jauksella pystyisi työn pyöräilyyn laittamaan monelle päivälle”*
- *”HeiHeia ynnää suoritteet vain kertojen perusteella, joka on aika typerää. Työpaikan ”ki-
sassa” oma 15 tunnin juoksuni on vähemmän ”arvokas” kuin 2 * 2 km pyöräily-
kirjaukset. ” ...*
- *”Jotenkin selkeämpi rajaus ”oikean kuntoilun” ja ”hörböilyjen” (ruuhka, päässä lasku, tont-
tuilu...) välille. Uusien lajien lisääminen nopeammaksi. Yleistä urheilulajia ehdotin 6 viik-
koa sitten, vieläkään ei mitään ole tapahtunut.”*
- *”Kuntotestejä ei ainakaan aikaisemmin pystynyt syöttämään kuntoilusuorituksiksi. Se olisi
hyvä lisä”*

Loput vastaukset olivat yksittäisiä huomioita, jotka liittyivät sykemittareiden tietojen siirtämiseen HeiaHeiaan tai niiden antamien tietojen tarkkailuun (2 vastausta), tekoälyn lisäämiseen palvelussa (2 vastausta), liikuntastatistiikkojen parantamiseen (2 vastausta), kannustuksien turhuuteen (1 vastaus), henkilökohtaisen terveysneuvonnan lisäämiseksi (1 vastaus) sekä opastustoiminto palvelun käyttämiseen (2 vastausta).

9 Pohdinta

9.1 HeiaHeian motivoivat ominaisuudet

HeiaHeian käyttö on lisännyt yli puolen kyselyyn vastanneiden liikkumista. Naisista 66% ja miehistä 52% kokee HeiaHeian käytön lisänneen liikuntamääriä. Satunnaisesti liikkuvista kaksi kolmesta kokee HeiaHeian käytön lisänneen liikuntamääriä, mutta myös muissa vastaajaryhmissä puolet tai enemmän kokee liikunnan lisääntyneen. Vastaavanlaisia tuloksia on saatu myös Irvinen, Philipsin, Seeleyn, Wyantin, Duncanin & Mooren (2011, 14-15) tutkimuksesta; Internet –pohjaisen palvelun käyttö on lisännyt muuten passiivisten ihmisten fyysistä aktiivisuutta huomattavasti. Itsenäisesti käytettävien palveluiden avulla saadaan aktivoitua liikkumattomia työntekijöitä merkittävästi. Myös askelmittarin käyttäminen vaikuttaa liikuntamäärien kasvamiseen (Korkiakangas 2010, 42.) ja sen käyttämisen on koettu vaikuttavan positiivisesti kolmanneksen käyttäjän liikuntamääriin. Liikuntaintervention tiedostaminen on siis lisännyt liikuntamääriä.

Mitkä HeiaHeian ominaisuudet vaikuttavat työntekijöiden liikuntamotivaatioon? HeiaHeiaan ohjelmoidut henkilökohtaiset tavoitteet motivoivat neljää vastaajaa viidestä liikkumaan. Erityisesti naisvastaajat (86%) kokevat henkilökohtaiset tavoitteet motivoiviksi. Tulosten perusteella henkilökohtaiset tavoitteet motivoivat enemmän niitä vastaajia, jotka jo valmiiksi liikkuvat säännöllisesti viikoittain. Erityisen motivoivaksi ominaisuudeksi kolme viidestä vastaajasta näkee myös työpaikan sisällä asetetut yhteiset liikuntatavoitteet. Yhteiset liikuntatavoitteet kannattaa suunnitella lyhytkestoisiksi jaksoiksi, sillä varsinkaan lihomiselle altistuvat työntekijät eivät kykene sitoutumaan pitkiin liikuntainterventioihin (Thorndike, Sonnenberg, Healey, Myint-U, Kvedar & Regan 2012, 9-11). Yksiköiden välisistä liikuntakilpailuista vastaajat eivät ole kovin innostuneita, vain kaksi viidestä vastaajasta kokee ne mielekkäiksi. Yksiköiden väliset liikuntakilpailut kannustavat erityisesti aktiivisesti liikkuvia vastaajia sekä miesvastaajia. Miehet toivovat naisia useammin liikunnalta kilpailullisuutta (Svärd 1999, 37). Naisvastaajat tai harvemmin liikkuvat eivät motivoitu kilpailullisesta toiminnasta.

Reilu kolmannes vastaajista kokee työyhteisölle asetettujen liikuntatavoitteiden tai kilpailujen luovan paineita liikunnan lisäämiselle. Näitä paineita liikunnan lisäämisestä

eivät koe liikkumattomat tai 1-2 kertaa viikossa liikkuvat, mutta useampi satunnaisesti liikkuva vastaaja kokee paineita kasvattaa omia liikuntamääriään kilpailujen takia. Työpaikkaliikunnan tulee olla vapaaehtoista toimintaa eikä se saa lisätä työntekijöiden saamattomuuden tunnetta. Työnantajan tulisi keskittyä tulevaisuudessa kannustavaan liikuntatoimintaan, jolloin jokainen liikuntasuoritus on onnistuminen eikä liikkumattomuutta koettaisi epäonnistumiseksi. Silloin liikunnan tarkoitusperä; elpyminen, rentoutuminen sekä mielihyvän kokeminen unohtuu.

Vastaajista kaksi kolmesta on kuitenkin sitä mieltä, että HeiaHeia luo kannustavaa kilpailua liikuntakirjausten määristä. Erityisesti aktiivisesti liikkuvat vastaajat kokevat HeiaHeian luovan kannustavaa kilpailua. Myös 70% naisvastaajista on samaa mieltä, että HeiaHeia luo kannustavaa kilpailua. Liikuntaa harvemmin harrastavat vastaajat eivät koe HeiaHeian luovan kannustavaa kilpailua työntekijöiden välille. Vastaajat eivät ole kokeneet liikuntakirjausten vertailua työyhteisön sisällä. Sen sijaan omien liikuntakirjausten jakaminen sekä muiden liikuntakirjausten seuraaminen motivoi yli puolia vastaajista. Saaranen-Kauppinen ja Rovion (2009, 41) mukaan työyhteisöön kuuluvat jäsenet pyrkivät toimimaan yhteisön mukaisesti; työntekijät seuraavat toistensa esimerkkiä yhteisön toimintatavoista, koska yhteisön toiminnasta poikkeava käytös saa muun yhteisön hylkimään yksilöä. Työntekijät edistävät yhteisöön kuulumistaan liikuntakirjauksilla, koska työyhteisön kesken on yhteisestä liikuntakampanjasta sovittu.

Kunto ry:n (2012, 48) tutkimuksen mukaan joka neljännes työntekijä innostuu liikunnasta työkavereiden kautta. Työantajien tulisikin huomioida muiden työntekijöiden kannustava esimerkki liikkumattomien mukaan aktivoinnissa. Omien liikuntakirjausten jakaminen lisää erityisesti harvemmin liikuntaa harrastavien liikuntamotivaatiota kuin aktiivisesti liikkuvien vastaajien. Naiset kokevat miehiä enemmän omien liikuntakirjausten sekä muiden liikuntamäärien seuraamisen liikuntaan motivoivaksi. Kunto ry:n (2012, 48) mukaan liikkumattomat työntekijät aktivoituisivat erityisesti liikkumaan, jos työnantaja lisäisi taloudellista tukea liikuntaan tai tarjoaisi kannustavan palkkausmallin terveellisestä elämäntavasta.

Liikunnallisesti passiiviset kokevat HeiaHeian kannustavan liikunnallisesti passiivisia lisäämään liikuntamääriä. HeiaHeian käyttö on lisännyt työntekijöiden liikuntamääriä,

mutta ohjelman käyttö työpaikalla ei ole vastaajien mielestä lisännyt liikkumattomien työntekijöiden mielenkiintoa työnantajan järjestämiin liikuntapalveluihin. Myöskään työnantajat eivät Kunto ry:n (2012, 22) barometrin mukaan suuntaa liikuntatukia enää yhtä paljon liikunnallisesti passiivisiin työntekijöihin, jolloin heitä on yhä vaikeampi saada aktivoitua liikuntaan. Työnantajat ulkoistavat liikunnallisesti passiivisten aktiivisuuden yhä useammin työterveyshuollolle tai yksityisille liikuntapalveluita tarjoaville yrityksille, jolloin vastuu liikkumattomuudesta siirtyy ulkopuoliselle taholle, joka harvemmin on päivittäisessä kontaktissa työntekijöihin.

Vastaajat kokevat HeiaHeian käytön vaikuttaneen ensisijaisesti fyysiseen hyvinvointiin (73%), toissijaisesti sosiaaliseen hyvinvointiin (43%) ja kolmantena psyykkiseen hyvinvointiin (31%). Naiset kokevat HeiaHeian käytön vaikuttaneen miehiä enemmän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, miehet taas kokevat naisia enemmän vaikutusta sosiaalisessa hyvinvoinnissa. Työnantajat kokevat työpaikkaliikunnan tukemisen ensisijaisesti yrityksen työnantajakuvan parantajana ja vasta tämän jälkeen työhyvinvoinnin sekä henkilöstön yhteishengen kannalta. Työhyvinvointi sekä yhteishenki ovat työnantajalle lähes yhtä tärkeitä syitä tukea työpaikkaliikuntaa. (Kunto ry 2012, 28.) Työntekijöistä miehet kokevat naisia enemmän HeiaHeian käytön vaikuttaneen myös työpaikan yhteiseen hyvinvointiin, naiset kokevat HeiaHeian vaikutukset enemmän yksilöllisinä. Robroekin, Lindeboomin & Burdorfin (2012, 17) tutkimuksen mukaan pitkäaikaisessa käytössä Internet –pohjainen palvelu ei toimi yhtä tehokkaasti terveyttä edistävän viestinnän välittäjänä kuin esimerkiksi työntekijöiden keskeinen kommunikointi, ulkopuolinen terveysneuvonta, henkilökohtainen kontakti ammattilaisen kanssa tai vierailevat luennoitsijat. HeiaHeiaa käytetäänkin työpaikoilla liikuntakampanjoiden aloittamiseen ja aikaansaamaan alkusysäystä liikunnallisempaa elämäntapaa kohti.

9.2 Muutoksia työpaikan ilmapiirissä

Tapahtuuko työpaikkaliikuntamuodoissa muutoksia HeiaHeian käyttöönoton jälkeen? Kaksi kolmesta vastaajista on täysin eri mieltä, että työpaikan liikuntapalvelut olisivat monipuolistuneet HeiaHeian käyttöönoton jälkeen. Erityisesti naisvastaajat eivät koe työpaikan liikuntapalveluihin tulleen muutosta. Aura (2006a, 84-85) muistuttaakin, että pitkäjänteiseen liikuntajohtamiseen työpaikoilla liittyy aina seuranta ja sen myötä tapah-

tuva valittujen liikuntapalveluiden kriittinen tarkastelu. HeiaHeian käyttöä seuratta tulisikin kerätä tietoa palvelun käytöstä työpaikalla ja muokata työpaikan liikuntapalveluita sopivimmiksi työntekijöitä kohtaan. Työntaja voi olettaa, että HeiaHeian käyttönoton myötä myös muidenkin liikuntapalveluiden käyttö kasvaa, vaikka työntekijät liikkuvat silti eniten omalla ajallaan hyödyntäen vain työpaikan tarjoamia liikuntaseteitä.

Kunto ry:n tekemässä tutkimuksessa (2012) työpaikoilla esiintyvistä liikuntapalveluista tai -tuki- muodoista yleisimpiä ovat itse järjestettävät liikuntapalvelut (72%), kertaluontoisten liikuntapalveluiden ostaminen (63%), liikuntasetelit (67%) sekä yksilöiden liikuntaharrastusten tukeminen (62%). Kyselyyn vastanneista 72% listaa liikuntasetelit työpaikan liikuntapalveluiksi. Neljä viidestä vastaajista kertoo, että työpaikalla ei ole tarjolla taukoliikuntaa tai kuntotestausta. Myös Kunto ry:n (2012, 46) työntekijöille tekemän tutkimuksen mukaan vain joka kymmenes on osallistunut kuntotestaukseen tai käyttänyt työpaikan tarjoamia taukoliikuntavälineitä. Työnantaja ei ole siis kuntotestauksen avulla selvittänyt työpaikkaliikunnan vaikutuksia työntekijöiden terveyskuntoon, jolla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen. Taukoliikuntavälineiden hankintaan tulisi myös budjetoida, jotta työntekijät olisivat virkeitä koko työpäivän ajan.

Työpaikan tarjoamien liikuntavuorojen käyttö ei myöskään vastaajien mielestä ole lisääntynyt. Naisvastaajista joka kolmas kokee liikuntavuorojen kävijämäärien kasvaneen, miehistä vain joka viides, vaikka miehillä on naisia enemmän vapaa-aikaa viikossa ja työpaikkaliikunta suuntautuu enemmän miehille kuin naisille, koska naiset suosivat liikuntaharrastuksissaan yksityisiä liikunta-alan yrityksiä miehiä enemmän (Koivisto 2005, 6). Naisvastaajien kokema liikuntavuorojen kävijämäärien lisääntyminen voi viitata siihen, että työpaikan tarjoamien kuntosali- ja ryhmäliikuntapalveluiden kävijämäärät ovat lisääntyneet suhteessa enemmän kuin työpaikan tarjoamien palloiluvuorojen kävijämäärät. Myös Kunto ry:n (2012) tekemän barometrin mukaan työntajat tukevat yleisimmin kuntokeskusliikuntaa ja palloiluvuoroja tukee enää joka viides työnantaja.

Ne vastaajat, jotka määrittelevät itsensä jo entuudestaan aktiivisesti liikkuviksi (vähintään 2-4 kertaa viikossa liikkuvat tai sitä enemmän), osaavat nimetä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita enemmän kuin harvemmin liikuntaa harrastavat (1-2 kertaa viikossa

liikkuvat tai vähemmän). Työnantajan tulisi jatkossa keskittyä liikuntapalveluiden parempaan tiedottamiseen, jotta harvakseltaan liikkuvat työntekijät saataisiin liikkumaan terveys-suositusten mukaisesti. Wallen (2006, 137) muistuttaa, että harvakseltaan liikkuviin kohdistuvan viestinnän tulee kohdata vastaanottajansa; viestinnän tulee olla pitkäaikaista sekä sallivaa, työnantajan näkökulmasta maltilliset elintapojen muutokset kantavat pidemmällä tähtäimellä. Työntekijöille kohdennetulla jatkuvalla viestinnällä voidaan huokeasti lisätä työntekijöiden terveystietoisuutta sekä kasvattaa työntekijöiden liikuntaaktiivisuutta (Yap, Davis, Gates, Hemmings & Pan 2009). Liikuntapalveluista sekä – tapahtumista on helppo tiedottaa työntekijöitä HeiaHeian kautta. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan käytä palvelua, eikä heiltä sitä voi vaatia. Työnantajan tulisi muistaa käyttää monipuolisesti eri viestimiä työpaikkaliikunnasta tiedottamiseen.

Joka kymmenes vastaaja ei tunne työpaikkansa liikuntapalveluita. Nämä vastaajat ovat kuitenkin luokitelleet itsensä aktiivisesti liikkuviksi, jolloin voidaan olettaa, että he eivät hyödynnä työpaikan tarjoamia liikuntapalveluita vaan harrastavat liikuntaa ilman työnantajan liikuntatukimuotoja. Myöskään työnantajan järjestämiin liikuntatapahtumiin osallistuminen ei ole kasvanut vastaajien mielestä. Liikuntatapahtumien kävijämäärien kasvattamiseksi työnantajan tulisi pohtia tapahtumien markkinointia, kohderyhmää sekä tapahtuman sisältävien liikunta-aktiviteettien toimivuutta. Liikuntatapahtumien avulla tutustutetaan erityisesti passiivisesti liikkuvia uusiin lajeihin, joilla luodaan innostus liikuntaa kohtaan (Jokela 2006, 194).

Kolmannes vastaajista on samaa mieltä, että työkavereiden kanssa liikkuminen on kasvanut. Työpaikan ilmapiiri on muuttunut positiivisemmaksi liikuntaa kohtaan; kolme neljästä vastaajista on samaa mieltä, että liikunnasta on tullut työpaikoilla yhteinen puheenaihe. Erityisesti aktiivisesti liikkuvat vastaajat kokevat positiivista muutosta, harvemmin liikkuvat eivät koe liikunnan vaikuttaneen työpaikan ilmapiiriin. Aktiivisesti liikkuvat löytävät työyhteisön sisältä samanhenkisiä työntekijöitä, jolloin yhteenkuuluvuus kasvaa työntekijöiden keskuudessa. Harvemmin liikkuvat eivät mahdollisesti koe tätä yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska he eivät pysty samaistumaan muiden työntekijöiden kokemuksiin.

9.3 Ideoita HeiaHeian kehittämiseksi

Vastaajien mielestä halutuin lisäominaisuus on HeiaHeian mobiilisovelluksen ja puhelimen satelliittipaikannusjärjestelmän yhteistoiminta, jolloin käyttäjä pystyy tallentamaan aerobisen liikunnan reitin suoraan ohjelmaan. Muutama vastaaja suosittelee vastaavanlaisia mobiilisovelluksia, joista HeiaHeia voisi ottaa mallia aerobisen reitin siirtämiseksi henkilökohtaiseen liikuntapäiväkirjaan. Satelliittipaikannusjärjestelmän käyttäminen on hyvä lisä, jonka avulla käyttäjät voisivat tarkkailla liikuntamäärien lisäksi liikuttua matkaa sekä keskinopeuksia. Oman kehittymisen seuranta lisää mielenkiintoa palvelua kohtaan sekä liikuntamotivaatiota. Lisäksi erityisesti naisvastaajat toivovat palvelun analysoivan sinne kirjattuja liikuntasuorituksia, jolloin HeiaHeia antaisi käyttäjälleen ohjeita liikuntatavoitteiden saavuttamiseksi. Avoimista vastauksista yli puolet koskee käyttäjien mielipiteitä HeiaHeian käytettävyydestä. Vastaajat ovat pettyneitä muun muassa ohjelman ulkoasuun, käytettävyyteen sekä keinoälyn vähäiseen määrään. HeiaHeian tulisikin keskittyä palvelun käytettävyyden parantamiseen, jotta käyttäjiksi valikoituu kaiken ikäisiä työntekijöitä.

Vastaavanlaisen Internet –pohjaisen palvelun käyttäjille tehdyssä tutkimuksessa palvelun tärkeimmiksi ominaisuuksiksi arvioitiin sykemittarin datan hyödyntäminen palvelussa, palvelun helppokäyttöisyys sekä oman kehityksen seuranta palvelua hyväksi käyttäen (Alanne 2013, 40). Palvelun heikko käytettävyys voi vaikuttaa työntekijöiden päätökseen aloittaa tai jatkaa HeiaHeian käyttöä myös liikuntaintervention jälkeen tai pahimmassa tapauksessa se voi kannustaa käyttäjää vaihtamaan toiseen liikuntapalveluun.

HeiaHeian kevään 2014 uutuuksissa työpaikoille onkin HeiaHeia Plus –palvelu, jonka avulla ulkoilijat ja lenkkeilijät voivat harjoitella ammattilaisten ohjeistuksella. Plus palvelussa on eripituisia ohjelmakokonaisuuksia, jotka sisältävät käyttäjän toiveesta kävely-, lenkkeily- tai juoksuohjelmia. HeiaHeia Plus –yhteisö tarjoaa ammattilaisten liikuntavinkit sekä kysymyspalstan, jossa käyttäjät voivat kysyä neuvoja omaan liikuntaan liittyen. (HeiaHeia.com 2013b.) Tutkimustuloksien perusteella käyttäjät kokivat tarvetta lisäominaisuuksille ja toimeksiantaja onkin kehittänyt verkkopalvelun tarjontaa.

9.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa huomioidaan ensimmäisenä tutkimuksen kato (Vilkkä 2007, 106). Kyselytutkimukseen ohjaava linkki jaettiin tutkimuksen alkaessa ensin HeiaHeian kautta. Vastaajia tavoitettiin tällä menetelmällä vain muutamia. Jos kaikki vastaajat olisivat tulleet HeiaHeia –sivuston kautta, olisi kohderyhmä ollut oletetusti paljon suppeampi, sillä HeiaHeiaa käyttämättömät työntekijät eivät olisi saavuttaneet kyselyä. Toimeksiantajan puolesta kysely jaettiin myös kohdeyrityksen työntekijöille sähköpostitse. Tällöin kyselyyn pystyi vastaamaan kuka tahansa yrityksen työntekijä ja otoksesta saatiin laajempi. Vaikka kysely jaettiin sähköpostitse, ei kyselyyn vastannut kuin 17 liikunnallisesti passiivista henkilöä (18% kaikista vastaajista). Liikunnallisesti passiivisten vastaajien puuttumiseen on voinut vaikuttaa se, ettei kysely ole tavoittanut heitä tai liikunnallisesti passiiviset henkilöt eivät ole kokeneet vastaamista kyselyyn mielekkääksi, koska eivät harrasta liikuntaa. Kohdeyrityksen kannalta olisi tietysti ihanteellista, jos yrityksen työntekijöistä vain viidennes on liikunnallisesti passiivisia, kuten tutkimuksen otos antaa olettaa.

Vastaajia arvioitaessa huomataan, että kyselyyn on vastannut yhtä paljon miehiä sekä naisia. Vastaajat ovat jakautuneet ikänsä puolesta tasaisesti kahdeksaan eri ikäluokkaan. Katoa on ollut systemaattisesti vain alle 26 vuotiaista vastaajista, jotka eivät ole vastanneet kyselyyn ollenkaan. Kadosta huolimatta ikäluokat ovat hyvin edustettuina kyselyssä, sillä nuoret työllistyvät parhaiten vasta valmistuttuaan, jolloin yhä useampi on yli 25-vuotias. Nuorista 15-24 vuotiaista työskentelee täyspäiväisesti tai opiskeluiden ohella vain 38,4%. (Valtiovarainministeriö 2010.) Koulutustausta on myös jakautunut tasaisesti eri-ikäisten vastaajien keskuudessa. Vastaajien yleisin koulutustausta on korkeakoulu, joko yliopisto tai ammattikorkeakoulu. Toisen asteen tai peruskoulun käyneistä kaksi kolmasosaa on iältään yli 45 vuotiaita. Nuoremmat työntekijät ovat pääsääntöisesti korkeasti koulutettuja. Joka viides vastaaja on talouden ainut aikuinen ja kaksi kolmasosaa on perheellisiä. Kyselyyn vastanneiden otos edustaa työssäkäyviä suomalaisia melko hyvin. HeiaHeiaa käytetään monissa isoissa suomalaisissa yrityksissä osana työpaikkaliikuntaa. Kohdeyrityksen Suomessa sijaitsevista toimipisteistä työskentelee reilu 800 henkeä, joista vajaa 12% vastasi kyselyyn (Digia Oyj. 2013). Kysely oli suomeksi, jolloin

vastaajiksi valikoitui pelkästään Suomen toimipisteillä työskenteleviä työntekijöitä. Kysely ei kartoittanut HeiaHeian käyttöä tai sen toimivuutta ulkomaalaisissa toimipisteissä.

Mielipidettä mittaavassa kyselyssä olisi voinut olla suurempi arvoasteikko, jolloin mielipiteet olisi saatu mitattua tarkemmin. Osa kysymyksistä oli vastaajille selvästi haastavampia, koska mielipidettä mittaaviin kysymyksiin vastattiin herkemmin ”*ei mielipidettä asiasta*”. Tämä vastausvaihtoehto vääristää tuloksia, koska eri vastaajaryhmien välillä syntyi suurempaa hajontaa, kun otos pieneni. Tuloksista on jätetty pois kokonaan ne vastaukset, jotka eivät kertoneet vastaajan mielipidettä. Tuloksia voidaan pitää ainakin suuntaa antavina, sillä ne ovat osittain yhteneväisiä vastaavanlaisten tutkimustulosten kanssa. Tutkimustuloksia, joihin pääsääntöisesti kaikki kyselyyn osallistuneet ovat vastanneet, voidaan siis tulkita koskemaan koko perusjoukkoa. Kyselyssä esiintyneet termit ja väittämät pyrittiin kirjoittamaan mahdollisimman yksiselitteisesti, tästä huolimatta kyselyn laatija sai yhdeltä vastaajalta palautetta kyselyn vaikeaselkoisuudesta.

Kyselyä laadittaessa haluttiin suurehko otos, jolloin kysymykset ja vastausvaihtoehdot laadittiin niin, että tutkimustulosten arviointi olisi mielekästä ja vastauksia saataisiin riittävästi. Tästä johtuen avoimia kysymyksiä sisällytettiin kyselylomakkeeseen mahdollisimman vähän. Mielipidettä mittaavien kysymysten yhteyteen olisi voinut liittää kommentointitilan, sillä vastaajat kommentoivat viimeiseen avoimeen vastauskohtaan myös kyselyn aikaisempia kohtia. Toisaalta useat avoimet kohdat voisivat vaikuttaa kyselyn toistettavuuteen, jolla tarkoitetaan että kyselytulosten tulisi olla samat vastaajan kohdalla koska tahansa kyselyä tehtäessä (Vilkkä 2007, 161).

Tutkimuksen validiuden kannalta toteutusprosessia olisi voinut suunnitella tarkemmin. Tutkimuksessa kartoitettiin vain vastaajien kokemuksia HeiaHeian käyttöönoton jälkeen, jolloin vertailupohja on täysin vastaajien omien mielipiteiden varassa. Kohdeyrityksessä olisi pitänyt toteuttaa vastaavanlainen lähtötilanne –kysely ennen liikuntainterventiota ja verrata siten kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kokemuksia HeiaHeiasta ennen ja jälkeen palvelun käyttöönoton. Vastaajien mielenkiinnon ylläpitämiseksi kahta kyselyä varten olisi kuitenkin vaatinut toimeksiantajalta tai kohdeyritykseltä kannustinta kahteen kyselyyn vastaamiseksi.

9.5 Liikunnallisten verkkopalveluiden merkitys tulevaisuudessa

Internetistä löytyvät liikuntapalvelut voidaan luokitella kolmeen kategoriaan: liikuntatietoa ja –suosituksia jakaviin institutionaalisiin alueellisiin ja paikallisiin toimijoihin, erilaisia mittareita, laskureita sekä muuta liikuntaa tukevaa teknologiaa tarjoaviin verkkopalveluihin sekä liikunnallisiin verkkoyhteisöihin, kuten keskustelufoorumit, liikuntablogit ja yksityisten liikuntapalveluiden verkkosivut (Valtonen & Ojajärvi 2013). HeiaHeia on liikuntamittareita tarjoava verkkopalvelu, joka ohjaa käyttäjiään seuraamaan omia liikuntasuorituksiaan sekä mahdollistaa niiden jakamisen sosiaalisen median kautta. HeiaHeian käyttäjät haluavat mitata konkreettisesti omia liikuntasuorituksiaan ja verrata niitä muihin käyttäjiin kokeakseen pätevyyttä.

Vuonna 2012 49% 16-74 vuotiaista ja 86% 16-24 vuotiaista seurasi säännöllisesti jotain yhteisöpalvelua. Internetistä on muodostunut erityisesti nuorille aikuisille keskeinen viestintäväline, joka tulee huomioida liikuntasuunnittelussa (Hintala 2013). Liikunnallisia verkkoyhteisöpalveluita, joita käytetään sekä tiedon jakamiseen että yhteisöllisyyden kokemiseen, on Internet täynnä. Näitä palveluita ylläpitävät kaupallisten yritysten markkinoijat, vaikka palveluiden käyttäjät kokevat ne enemminkin vertaistueksi. Verkkoyhteisöpalveluissa jaetaan liikuntakokemuksia ja –näkömynkiä sekä keskustellaan ja kiistellään liikunnasta. Näissä palveluissa pääroolissa ovat kuntoilijat ja itseoppineet liikkujat, jotka jakavat liikuntatietouttaan kanssaliikkujille. Valitettavasti verkkoyhteisöpalveluissa liikunnankuluttajat eivät kohtaa liikunnansuunnittelijoita tarpeeksi liikuntakulttuurin edistämisen kannalta (Valtonen & Ojajärvi 2013).

Liikuntatietoa etsivän kuluttajan tulee kahlata läpi eri liikuntainstituuttien tuottamat liikuntatiedot, koska jokainen instituutti on koonnut suosituksensa ja ohjeensa vain oman aihealueelta (Valtonen & Ojajärvi 2013). Kiireisessä yhteiskunnassa kuluttaja toivoo löytävänsä haluamansa tiedot mahdollisimman helposti ja nopeasti, jolloin lähdekritiikki saatetaan unohtaa tietoa etsittäessä. Kuluttajia hämmennetään useilla ammatinimikkeillä, joita ei ole rekisteröity virallisiin käyttötarkoituksiin. Kuluttajalta vaaditaan liikunta-alan tuntemista, jotta hän löytää verkkoyhteisöjen mielipideviidakosta tutkimustuloksiin perustuvaa tietoa.

Kaupallisten toimijoiden liikuntatietous on liikuntainstituutteja lajikohtaisempaa ja liikuntatiedot on kerätty yhtenäiseksi kokonaisuudeksi helpottamaan harrastajan tiedonhankintaa. Kaupallisten toimijoiden etu liikuntainstituuttien tiedottamiseen on niiden yhteisöllisyys ja vuorovaikutuksellisuus. Harrastajan on helppo esittää lisäkysymyksiä kaupallisten toimijoiden luomilla keskustelualustoilla. Lajikohtaiset tiedot ja liikuntaa tukevat palvelut on koottu yhteen, jolloin kuluttaja löytää helposti myös lajiin sopivat liikuntavälineet. (Valtonen & Ojajarvi 2013.) Kaupallisten verkkopalveluiden käyttäjät pystyvät palveluiden avulla täydentämään liikuntakokemuksensa kokonaisvaltaisemmaksi elämykseksi, joka jatkuu itse liikuntasuorituksen jälkeen verkossa keskustelupalstoilla videoiden, valokuvien ja tekstin muodossa.

Liikuntakulttuuri muuttuu entistä yksilöllisemmäksi; uusia liikuntalajeja sekä harjoittelumuotoja on noussut esille erityisesti Internetin käytön lisääntyttyä. Yksilöllinen vapaus mahdollistaa harrastajien ilmentää persoonallisuuttaan liikunnan kautta. Liikuntayhteisöjen tulee huomioida harrastajien kasvava itsensä toteuttamisen halu löysäämällä vaatimuksiaan ja mukautumalla harrastajien muuttuviin elämäntyyliihin (Hintala 2013). Liikuntakulttuurin perinteiset asenteet muuttuvat kuitenkin hitaasti valtaväestön keskuudessa, vaikka Internet tarjoaa mahdollisuuden kansainväliseen kanssakäymiseen (Saariluoma 2004, 143). Nuoret ovat erityisesti suunnannäyttäjiä liikuntakulttuurin muuttumisessa; liikunnan harrastaminen perinteisissä urheiluseuroissa on vähentynyt harrastajien kasvaessa lapsista nuoriksi, urheiluseurojen kilpailullisuuden sijasta nuoret siirtyvät harrastamaan vapaa-ajallaan liikuntaa. Liikunnan harrastaminen on yhä yhteisöllistä, mutta ei-kilpailullista. (Tiirikainen & Konu 2013.) Nuoret sekä uudet liikuntalajit käyttävät erityisesti verkkoyhteisöjä hyödykseen toiminnassaan, koska niillä ei ole vielä vakiintunutta paikkaa suomalaisessa liikuntakulttuurissa perinteisiin liikuntalajeihin verrattuna. Verkkoyhteisöt antavat lajeille ja niiden harrastajille mahdollisuuden saada näkyvyyttä, uusia harrastajia sekä pysyvyyttä alati muuttuvassa liikunnantoinimintakentässä. (Hintala 2013.)

Verkkoyhteisöt laajentavat liikuntakulttuuria sen perinteisistä harjoituspaikoista virtuaalisiin harjoituspaikkoihin. Yhteisöissä liikuntasuorituksia on mahdollista toistaa digitaalisesti, analysoida, arvioida sekä jakaa tuntemuksia perinteisissä harjoituspaikassa toteutetusta liikuntasuorituksesta. Samanlaiset kiinnostuksen kohteet omaavat harrastajat löy-

tävät toisensa verkkoyhteisöjen avulla, jolloin yksilö tulee osaksi yhteisöä. (Hintala 2013.) Nämä yhteisöt ovat perinteisiä urheiluseuroja vapaamuotoisempia, jolloin harrastajat eivät pelkää sitoutua niihin.

Verkkoyhteisöt eivät kuitenkaan ole este perinteisiin liikuntaseuroihin osallistumiselle. Fyysiset liikuntaseurat sekä virtuaaliset verkkoyhteisöt kulkevat harrastajien arjessa liittäen ja osittain toisiaan tukien. Internet tulee jatkossakin olemaan suuri osa ihmisten arkea, jolloin on järkevää hyväksyä verkkoyhteisöt osana muita sosiaalisia verkostoja. Verkkoyhteisöt tuleekin nähdä Wellmanin (2001, 43-46) mukaan jatkeena fyysiselle elinympäristölle. Harrastaja toimii liikunnallisten verkkoyhteisöjen ja sosiaalisten yhteisöjen välissä; hänellä on kontakteja niin verkossa kuin oikeassa elämässä. (Hintala 2013.)

9.6 Jatkotutkimusehdotukset

HeiaHeian käytön vaikutuksia työpaikkaliikuntaan voidaan tutkia myös interventiotutkimuksena, jolloin työntekijöille lähetetään kysely ennen HeiaHeian käyttöönottoa sekä sen jälkeen. Kyselyllä saadaan mitattua vain haastateltavien kokemuksia. Jos halutaan tutkia HeiaHeian vaikutuksia työntekijöiden terveyskuuntoon, tulee haastateltaville toteuttaa myös terveyskuuntoa mittaava testistö ennen ja jälkeen HeiaHeian käyttöönoton. Tällöin työntekijä saa konkreetista tietoa, kuinka HeiaHeia on vaikuttanut työntekijöiden terveyskuuntoon.

Työntekijöitä voidaan myös tutkia vertaisryhmissä, jolloin osa työntekijöistä aloittaa HeiaHeian käytön osana työpaikkaliikuntaa ja osa jatkaa muiden työnantajan tarjoamien liikuntapalveluiden käyttämistä. Näin voidaan verrata HeiaHeian käytön muutosta palvelua käyttävien sekä vertaisryhmän välillä. HeiaHeiaa voidaan myös verrata työpaikkaliikunnassa muihin verkkoyhteisöpalveluihin.

Tutkimuksessa vertailtiin pääsääntöisesti työntekijöiden vastauksia heidän oman liikunta-aktiivisuutensa mukaan. Saman aineiston vastauksia voidaan hyödyntää muun muassa eri-ikäisten työntekijöiden tai erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden välillä, sillä esimerkiksi pienten lasten vanhemmat haluaisivat liikkua enemmän kuin elämäntilanne mahdollistaa (Korkiakangas 2010). Suomalaisia tapaustutkimuksia verkko-

yhteisöjen käytöstä työpaikkaliikunnassa ei ole aikaisemmin tehty, mutta kansainvälisiä tutkimustuloksia on hyvin saatavilla. Näiden tulosten vertaamista suomalaisten työpaikkojen liikuntainterventioihin voitaisiin myös tutkia.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Docendo. Jyväskylä.

Ahonen, G. 2012. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. s.12-14. Helsinki. Luetavissa:

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf. Luettu 25.11.2013.

Aittasalo, M. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 197-204. Duodecim. Helsinki.

Alanne, S. 2013. Verkkoyhteisössä toimiminen ja sen vaikutukset yksilön liikuntamotivaatioon – käyttäjäkokemuksia Movescountista. Opinnäytetyö. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, liikunnan ja vapaa-ajan ko. Vierumäki.

Aura, O. 2006a. Liikunnan johtaminen ja resursointi. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 82-85. Edita. Helsinki.

Aura, O. 2006b. Liikuntapalvelun ostamisen erityispiirteet. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 213-214. Edita. Helsinki.

Aura, O. 2006c. Työpaikkaliikunnan barometri 2005. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s.29-35. Edita. Helsinki.

Bjälle, J.G., Haug, E., Sand, O., Sjaastad, Ø.V. & Toverud, K.C. 2009. Ihminen fysiologia ja anatomia. 1.-6. painos. WSOY. Helsinki.

Cox, R. 2002. Motivation. Teoksessa Bull, S., J.(toim.) Sport psychology. A self-help guide, s. 6-12. The Crowood Press. Ramsbury.

Diges ry. Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys – Loppuraportti. 2008. Luettavissa: http://www.diges.info/pdf/Liikunta-alan_yritys-_ja_seuratoiminnan_selvitys.pdf. Luettu 19.12.2013.

Digia Oyj. Vuosikertomus 2012. Henkilöstö lukuina. 2012. Luettavissa: <http://vuosikertomus2012.digia.com/digia-nyt-ja-tulevaisuudessa/henkilosto/henkilosto-lukuina>. Luettu 11.12.2013.

Eurobarometer 72.3. Sport and physical activity. 2010. Luettavissa: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_334_en.pdf. Luettu 17.12.2013.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 68-75 . Duodecim. Helsinki.

Grönqvist, K. 2013. Työyhteisöt liikkumaan –diaesitys. 13.5.2013.

HeiaHeia.com. 2013a. HeiaHeian ominaisuudet. Luettavissa: <http://www.heiaheia.com/info/fi/tuotetietoa/>. Luettu 30.12.2013.

HeiaHeia.com. 2013b. HeiaHeia Plus – keväällä kuntoon. Luettavissa: <http://www.heiaheia.com/info/fi/plus/>. Luettu 10.3.2014.

HeiaHeia.com. 2013c. MarsMars.fi Inttikuntoon kolmessa kuukaudessa. Luettavissa: <https://marsmars.heiaheia.com/>. Luettu 28.12. 2013.

HeiaHeia.com. 2013d. Mikä on HeiaHeia? Luettavissa: <https://www.heiaheia.com/account>. Luettu: 19.12.2013.

HeiaHeia.com. 2013e. Parhaat liikuntakampanjat. Luettavissa:
<http://www.heiaheia.com/info/fi/kampanjat/>. Luettu 11.12.2013.

HeiaHeia.com. 2013f. Työhyvinvointi nousuun liikunnalla. Yritysesittely. Helsinki. Luettavissa: <http://www.heiaheia.com/corporate/fi/hyodyt/>. Luettu: 9.9.2013.

Hentilä, S. 1992. Urheilu järjestäytyy ja politisoituu. Teoksessa Pyykkönen, T. (toim.) Suomi uskoi urheiluun. Suomen urheilun ja liikunnan historia. Liikuntatieteellinen Seura, s. 142-153. VAPK –kustannus. Helsinki.

Hintala, V. 2013. Liikunnan verkkoyhteisöt osana postmodernia liikuntakulttuuria. Tapaustutkimus Relaa.com. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto, liikuntakasvatuksen laitos. Jyväskylä. Luettavissa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41178/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201304111418.pdf?sequence=1>. Luettu 4.3.2014.

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2011:15. Luettavissa:
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf>. Luettu 16.12.2013.

Icén, R. 2005. Työpaikkaliikunta ja työterveyshuolto. Teoksessa Kauppinen, P. & Nevala, A. (toim.) Liikunnan monet kasvot. Kirjoituksia ihanteista, kilpailemisesta ja urheiluviihteestä. Pohjois-Karjalan historiallinen yhdistys, s. 129-139. Kopijyvä. Joensuu.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkeyhtiö Ilmarinen, s.40 Painotalo Miktor. Helsinki.

Irvine, A. B., Phillips, L. Seeley, J., Wyant, S., Duncan, S. & Moore, R. W. 2011. Get Moving: A web site that increases physical activity of sedentary employees. American

Journal of Health Promotion. Luettavissa:

http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3027555/#__ffn_sectitle. Luettu 27.2.2014.

Jokela, H. 2006 Liikuntatapahtumat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikka-
liikunnan hyvät käytännöt, s.191-196. Edita. Helsinki.

Kaski, S. 2006. Valmentautumisen psykologia kilpa- ja huippu-urheilussa. Edita. Hel-
sinki.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuo-
mivaara, S., Uuksukainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2012. Työ ja terveys
Suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsin-
ki. Luettavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terv
eys_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terv
eys_2012.pdf). Luettu 25.11.2013.

Koivisto, N. (toim.) 2005. Miehet ja naiset numeroina liikunnassa ja urheilussa. Selvitys
miesten ja naisten asemasta suomalaisessa liikuntakulttuurissa. SLU. SLU –julkaisusarja
2/05. Luettavissa:

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/slu_tasapeli
_tilastot_0205_2.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/slu_tasapeli
_tilastot_0205_2.pdf?lang=fi). Luettu 25.2.2014.

Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Lääketieteen
väitöskirja. Oulun yliopisto., lääketieteellinen tiedekunta. Oulu. Luettavissa:

<http://herkules oulu.fi/isbn9789514263767/isbn9789514263767.pdf>. Luettu
16.12.2013.

Kumpulainen, T. (toim.) 2011. Opettajat Suomessa 2010. Opetushallitus. Luettavissa:

http://www.oph.fi/download/131532_Opettajat_Suomessa_2010.pdf. Luettu
19.12.2013.

Lavallee, D., Kremer, J., Moran, A., P. & Williams, M. 2004. Sport psychology. Contemporary themes. Palgrave Macmillan. New York.

Liikunnan ja urheilun maailma. Työpaikkaliikunnalla tärkeä rooli työuran pidentämisessä. LUM 6/10. Luettavissa:

http://www.slu.fi/lum/numero_6_2010/liikuntapolitiikka/tyopaikkaliikunnalla_tarkea_rool/. Luettu: 9.9.2013.

Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2012. Urheilijan motivaatio. Teoksessa Matikka, L. & Roos-Salmi, M. (toim.) Urheilupsykologian perusteet. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 169, s. 48-57. Tammerprint. Tampere.

Livson, M., Savola, J. & Pehkonen, J. Henkilöstöliikuntabarometri 2012. Kuntoliikuntaliitto ry. TNS Gallup. Luettavissa:

http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTMvMTAvMjQvMTNfMTRfMDJfODg2X0h1bmtpbG9zdG9saWlrdW50YWJhcm9tZXRYaV8wMTA2MTJfZlZlZG9UucGRmIl1d/Henkilostoliikuntabarometri_010612_esite.pdf. Luettu 5.12.2013.

Louhevaara, V., Kukkonen, R. & Smolander, J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos & Eläkeyhtiö Ilmarinen, s. 237-238. Painotalo Miktor. Helsinki.

Luoto, R. 2011. Naisten terveysliikunnan erityiskysymyksiä. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 106. Duodecim. Helsinki.

Mertaniemi, M., Puronaho, K. & Näsi, J. 1994. Liikunnan taloudellinen merkitys. Teoksessa Haukilahti, T. & Ilmarinen, M. (toim.) Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu. Tieteellinen katsaus, s. 331-343 Likes-tutkimuskeskus.

Maslow, A., H. 1970. Motivation and personality. 2. painos. Harper & Row. New York.

- Mehto, P. 2011. Liikkumalla lisäarvoa. Liikuntaohjelman käynnistysopas työyhteisön esimiehelle. Opinnäytetyö. Savonia, ylempi ammattikorkeakoulu, sosiaali- terveys- ja liikunta-ala. Luettavissa:
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25203/Mehto_Petteri.pdf?sequence=1. Luettu 17.12.2013.
- Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 44-52. Duodecim. Helsinki.
- Paronen, O. & Nupponen, R. 2011. Terveiden ja liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta. 2. uudistettu painos, s. 186-196. Duodecim. Helsinki.
- Pitkänen, P. 2010. HeiaHeia: emme ole mikään norjalainen palvelu. Taloussanomat. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2010/06/04/heiaheia-emme-ole-mikaan-norjalainen-palvelu/20108031/135>. Luettu 19.12.2013.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima. Helsinki.
- Robroek, S. JW., Lindeboom, D. EM. & Burdorf, A. 2012. Initial and sustained participation in an internet-delivered long-term worksite health promotion program on physical activity and nutrition. American Journal of Health Promotion. Luettavissa: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3376517/#__ffn_sectitle. Luettu: 27.2. 2014.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Rovio, E. 2009. Päätöksenteko ja suorittaminen ryhmässä. Teoksessa Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. s. 31-58. Liikuntatieteellinen Seura. Tampere.
- Saariluoma, P. 2004. Käyttäjäpsykologia. Ihmisen ja koneen vuorovaikutuksen uusi ajattelutapa. Werner Söderström Osakeyhtiö. Vantaa.

Sanoma News Oy. 2013. Taloussanomat. Yrityshaku. H2 Wellbeing Oy. Luettavissa: <http://yritys.taloussanomat.fi/y/h2-wellbeing-oy/helsinki/2201474-5/>. Luettu: 28.12.2013.

Saros, L. 2012. Fyysinen aktiivisuus eri elämänvaiheissa. Yhdeksäsluokkalaisten kestävyysliikunnan harrastamisen motiivit. Käyttäytymistieteen väitöskirja. Helsingin yliopisto, opettajakoulutuslaitos. Helsinki.

Schneider, J.K. 1997 Self-regulation and exercise behavior in older women. *Journals of gerontology*. 52B. s. 235-241.

Sjöholm, K. 2013. Liikuntapalvelut. Luettavissa: <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/kulti/liikunta/Sivut/default.aspx>. Luettu 19.12.2013.

Smolander, J. 1995. Liikunnan vaikutus työyhteisössä. Teoksessa Korhonen, O., Kukkonen, R., Louhevaara, V. & Smolander, J. (toim.) Liikunnasta työkykyä ja hyvinvointia – periaatteita ja käytännön esimerkkejä. Työterveyslaitos, s. 60. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Smartum Oy. 2009. Smartum liikuntaseteli. Luettavissa: <http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924285/Liikuntaseteli.html>. Luettu 5.12.2013.

Stenvall, M. 2006. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita. Helsinki.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s. 32-34. 2. painos. Duodecim. Helsinki.

Svärd, T. 1999. Liikunta työpaikoilla. Työpaikan liikuntapalveluiden käyttö ja osallistumisen ehdot. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto., terveystieteen laitos. Jyväskylä.

Tekes. 2013. Nuoria kasvuyrityksiä: H2 Wellbeing Oy. Luettavissa: <http://www.tekes.fi/nyt/uutiset-2013/nuoria-kasvuyrityksia-h2-wellbeing-oy/>. Luettu 28.12.2013.

Telama, R. & Polvi, S. 2011. Liikunnan sosiaalinen merkitys. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U.(toim.) Liikuntalääketiede, s. 628-630. 3.-5. painos. Duodecim. Helsinki.

Tiirikainen, M. & Konu, A. 2013. Miksi murrosikäinen luopuu liikunnasta? Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja. 2013:3. Luettavissa: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/252/murrosika.pdf>. Luettu 4.3.2014.

Tilastokeskus. 2008. Päätoimialaluokitus. R – taiteet, viihde ja virkistys. Luettavissa: <http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/93.html>. Luettu: 19.12.2013.

Thorndike, A. N, Sonnenberg, L., Healey, E., Myint-U, K., Kvedar, J. C. & Regan, S. 2012. Prevention of weight gain following a worksite nutrition and exercise program. American Journal of Health Promotion. Luettavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3377937/>. Luettu: 27.2. 2014.

Tuloverolaki 30.12.2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. Luettavissa: http://vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_suoritukset/Tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kult%289989%29. Luettu 4.12.2013.

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Otava. Keuruu.

UKK- Instituutti. 2009. Liikuntapiirakka. Luettavissa:

<http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/62-mv-uusi-liikuntapiirakka.pdf>. Luettu 17.2.2014.

Valtiovarainministeriö. 2010. Nuoret työmarkkinoilla. Miten nuorten työllistymistä tulisi edistää? Valtiovarainministeriön julkaisuja 14/2010. Luettavissa:

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/08_muut_julkaisut/20100224Nuoret/Nuoret_tyoemarkkinoilla.pdf. Luettu: 28.2.2014.

Valtonen, S. & Ojajärvi, S. 2013. Liikuntaa verkossa eli kuinka sportti taipuu someen? Liikunta & Tiede. 50. 4/2013. Luettavissa:

http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt413_41-47_lowres.pdf. Luettu: 4.3.2014.

Vasankari, T. 2011. Liikkumattomuuden hinta. KKI –päivät. UKK -instituutti. Tampere.

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

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BOD. Helsinki.

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 40-56. Edita. Helsinki.

Vuori, I. 2011a. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s.15. 2. uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011b. Liikunnan yhteiskunnallinen merkitys. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 639-644. 3.-5. painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011c. Liikunta, kunto ja terveys. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 18-19, 21-23. 3.-5. painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011d. Suomalaisten liikunta. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. (toim.) Liikuntalääketiede, s. 624-625. 3.-5. painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011e. Yhteisön liikunnan edistäminen. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.) Terveysliikunta, s. 227-228, 230-233. 2. uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Wallen, S. 2006. Liikunnan viestintä työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 135-138. Edita. Helsinki.

Wellman, B. 2001. The persistence and transformation of community. From neighborhood groups to social networks. Report to the Law Commission of Canada. Luettavissa:

<http://homes.chass.utoronto.ca/~wellman/publications/lawcomm/lawcomm7.PDF>.

Luettu 4.3.2014.

Yap, T. L, Davis, S., Gates, D. M, Hemmings, A. B. & Pan, W. 2009. The effect of tailored e-mails in the workplace. American Association of Occupational Health Nurses Journal. Vol 57, NO 7. Luettavissa: fi-

le:///C:/Users/User%201/Downloads/AAOHN%20July%202009%20(1).pdf. Luettu 27.2.2014.

Zacheus, T. 2008. Suomalaiset ja vapaa-aika. Raportti ISSP 2007 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston julkaisuja 8, 2008. Juvenes Print. Tampere.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

HeiaHeian vaikutukset työpaikkaliikuntaan

Hyvä HeiaHeian yritysasiakas!

Nimeni on Riikka Roitto ja opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa liikunnanohjaajaksi. Teen opinnäytetyöni HeiaHeian kanssa.

Tutkimukseni tavoitteena on saada tietoa, kuinka HeiaHeian käyttö työpaikallanne on vaikuttanut työpaikkaliikuntaan ja sen avulla

- kuinka HeiaHeia on muuttanut suhtautumistanne työpaikkaliikuntaan
- kuinka HeiaHeia on vaikuttanut työpaikkanne ilmapiiriin
- kuinka HeiaHeia pystyisi tukemaan työpaikkaliikuntaanne tulevaisuudessa

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada teiltä tietoa, kuinka palvelun käyttö on edesauttanut työpaikkaliikunnan järjestämistä. Liikunta on merkittävä osa työhyvinvointia.

Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti. Kielteistä tai myönteistä suhtautumistanne työpaikkaliikuntaan ei kirjata. Vastauksien tuloksista Teitä ei voi tunnistaa vastaajaksi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tutkimukseen, johon tämä saattaa vaikuttaa.

Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Vastauksenne auttaa HeiaHeiaa kehittämään yritysasiakkaille suunnattuja palveluita.

Tutkimukseni valmistuu keväällä 2014. Opinnäytetyöhön ja tutkimustuloksiin voi tutustua Haaga-Helian Vierumäen toimikammiolla ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistossa Theseuksessa.

Vastaan tutkimusta koskeviin kysymyksiin sähköpostitse osoitteessa roitto.riikka@gmail.com.

Ystävällisin terveisin,

Riikka Roitto, liikunnanohjaajaopiskelija

Taustatietoja tutkimusta varten

1. Vastaaajan ikä *

25 tai alle

26-30

- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61 tai yli

2. Vastaajan sukupuoli *

- Nainen
- Mies

3. Vastaajan koulutustaso *

Valitkaa vaihtoehdoista korkein koulutusaste, jonka olette suorittaneet.

- Perus-, keski- tai kansalaiskoulu
- Ylioppilas, lukio
- Toisen asteen ammatillinen koulutus
- Opistotutkinto
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto

4. Yritys, jossa työskentelette?

50 merkkiä jäljellä

5. Vastaajan perhetausta *

Valitkaa nykyistä elämäntilannettanne parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Yksinasuva, ei lapsia
- Yksinasuva, taloudessa alle kouluikäinen lapsi tai lapsia
- Yksinasuva, taloudessa kouluikäinen lapsi tai lapsia
- Yksinasuva, taloudessa peruskoulunsa päättänyt lapsi tai lapsia
- Yksinasuva, lapsi tai lapset muuttaneet pois kotoa
- Puolison kanssa asuva, ei lapsia
- Puolison kanssa asuva, taloudessa alle kouluikäinen lapsi tai lapsia
- Puolison kanssa asuva, taloudessa kouluikäinen lapsi tai lapsia
- Puolison kanssa asuva, taloudessa peruskoulunsa päättänyt lapsi tai lapsia
- Puolison kanssa asuva, lapsi tai lapset muuttaneet pois kotoa

6. Vastaaajan aikaisempi liikuntatausta *

Oma käsityksenne, kuinka paljon harrastitte liikuntaa viikoittain ennen HeiaHeian käyttöä?

- Ei juuri liikuntaa, jatkuva liikkumattomuus
- Satunnaista kevyttä, liikunnallisesti passiivinen elämäntapa
- Harvoin (1-2krt/vk), kohtalaista tai kevyttä perusliikuntaa
- Säännöllisesti (2-4krt/vk), kohtalaista perusliikuntaa tai kuntoliikuntaa
- Usein (≥ 5 krt/vk), vähintään kohtalaista kuntoliikuntaa
- Päivittäin, raskasta kuntoliikuntaa
- Päivittäin, urheiluharjoittelu

HeiaHeian aikaansaamat muutokset työpaikan liikuntailmapiirissä

7. HeiaHeian vaikutukset työpaikan liikuntailmapiiriin *

Alla on esitetty väitteitä koskien työpaikkanne liikuntailmapiiriä. Valitkaa mielestänne sopivin vaihtoehto perusteella. Jos Teillä ei ole mielipidettä väittämään, valitkaa ei mielipidettä asiasta.

- | | täysin eri mieltä | osittain eri mieltä | osittain sama mieltä | täysin sama mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työntekijöiden liikuntaharrastuksiin suhtautuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

taudutaan myönteisemmin

Työmatkaliikunta on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukotiloihin on lisätty liikuntavälineitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestetään taukoliikuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnasta on tullut yhteinen keskustelunaihe työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajalla on mahdollista harrastaa liikuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka tarjoaa työntekijöille kuntotestausta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka on monipuolistanut liikuntatukipalveluitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan liikuntavuorojen käyttö on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuminen työkavereiden kanssa vapaa-ajalla on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen työpaikan liikuntatapahtumiin on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Mitä liikuntatukipalveluita työpaikka tarjoaa HeiaHeian lisäksi?

Listaa tietämäsi liikuntapalvelut, joita työpaikkasi tarjoaa tai tukee taloudellisesti.

9. Käytätkö työpaikkasi tarjoamia liikuntatukipalveluita? *

- Kyllä, säännöllisesti.
- Kyllä, satunnaisesti.
- Kyllä, harvemmin.
- En.
- En tiedä, mitä liikuntatukipalveluita työpaikkani tarjoaa.

HeiaHeian mielekäs käyttäminen työpaikalla

10. HeiaHeian käyttäminen liikuntasuoritusten kirjaamiseen *

Alla on listattu väittämiä HeiaHeian käytöstä henkilökohtaisena liikuntapäiväkirjana. Valitkaa mielestänne oikein vai väärin väite toeho kokemuksen perusteella. Jos teillä ei ole kokemusta tai mielipidettä esitettyyn väitteeseen, pidettä asiasta.

	täysin eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	täysin samaa mieltä
HeiaHeian käyttäminen on lisännyt liikuntamääriäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisölle asetetut liikuntatavoitteet motivoivat minua liikkumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksiköiden väliset liikuntakilpailut motivoivat minua liikkumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisölle asetetut liikuntatavoitteet luovat minulle painetta lisätä liikuntamääriäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaistesti laatimani liikuntatavoitteet motivoivat minua liikkumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden kannustukset HeiaHeia - palvelussa motivoivat minua liikkumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien liikuntamäärien jakaminen työkave-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

reille motivoi minua liikkumaan

Työkavereiden liikuntamäärien seuraaminen motivoi minua liikkumaan

HeiaHeia luo kannustavaa kilpailua liikuntamääristä työyhteisöön

Liikuntamääriäni vertaillaan työyhteisössä muiden liikuntamääriin

Esimieheni vertailee minun ja työkavereideni liikuntamääriä toisiinsa

HeiaHeia luo haitallista kilpailua liikuntamääristä työyhteisöön

HeiaHeia kannustaa aikaisemmin liikkumattomia työntekijöitä liikkumaan

HeiaHeia ohjaa aikaisemmin liikkumattomia työntekijöitä käyttämään liikuntatukipalveluita

11. Mihin henkilökohtaisen hyvinvoinnin osa-alueisiin HeiaHeian käyttö on vaikuttanut? *

Mihinkä hyvinvoinnin osa-alueisiin koet HeiaHeian käytön kohdistuneen? Voit valita useamman vaihto-

- Fyysinen hyvinvointi
- Psyykkinen hyvinvointi
- Sosiaalinen hyvinvointi

HeiaHeian kehittäminen

12. Mitä HeiaHeiaan tarvittaisiin nykyisten palveluiden lisäksi? *

Kuinka HeiaHeia pystyy palvelemaan Teitä parhaiten? Tarvitsetteko lisää ominaisuuksia henkilökohtaisesta väkirjaltanne? Voitte valita useamman vaihtoehdon.

- HeiaHeia analysoi liikuntakirjaukset sekä liikuntatavoitteen ja tarjoaa harjoitusohjelmaa liikuntatavoitteen saavuttamiseksi
- HeiaHeian ravintopäiväkirjan laskeman energiansaannin ja liikuntakirjausten kokonaiskulu painonhallinta on helppoa
- HeiaHeian mobiilisovellus ja älypuhelimien GPS tallentavat liikuntakirjauksiin tarkat kilometrit
- Kuntosaliharjoittelun kehittymistä seurataan omalta päiväkirjapohjalta, johon toistomäärät on helppo syöttää
- HeiaHeia tarjoaa virtuaalista liikuntaneuvontaa
- HeiaHeiaan ei tarvita lisää ominaisuuksia

13. Mitä HeiaHeiaan tarvittaisiin nykyisten palveluiden lisäksi?

Jos Teillä on muita ehdotuksia HeiaHeian kehittämiseksi, voitte kertoa niistä vapaasti alle.

0% valmiina

Liite 2. Avoimet vastaukset.

8. Mitä liikuntatukipalveluita työpaikka tarjoaa HeiaHeian lisäksi?

- Suunnistus, salibandy, karting,
- DOSP
- Kultuurisetelit, paikallisesti sovitut jumppavuorot, liikuntakerhot (ainakin Golf)
- Työpaikka sponsoroi liikuntaseteleitä.
- Smartumin kulttuurisetelit, Bodypump/Bodybalance/kuntosali päiväaikaan läheisessä kuntokeskuksessa.
- liikuntasetelit
- Työpaikka maksaa osallistumismaksut erilaisiin kuntourheilutapahtumiin (Finlandiahiihto, Finntriathlon yms.), kun joku aktiivinen jaksaa järjestää. Erilaisia urheilukerhoja on ja niitä tulee tarpeen mukaan lisää. Työnantaja maksaa vuoromaksut. Kulttuuriseteleitä (5€) saa edellä mainittujen lisäksi 40kpl/vuosi ja niistä maksetaan itse 25%.
- Liikuntasetelit. Kerhomahdollisuuksia. Taukojumppavälineitä.
- Liikuntasetelit, sählykerho, varmaan joku muukin liikuntakerho
- Kulttuurisetelit
- en tiedä yhtään
- Virikesetelillä pääsee moneen paikkaan
- liikuntasetelit, joitain liikuntavuoroja (esim. sählyvuoro)
- liikuntavuoroja tiettyihin lajeihin
- Body pump on ilmeisesti joskus ollut, heikosti tarjolla myös kuntosalivuoroja (viisi käyntiä viikossa, ei henkilökohtaisesti vaan koko henkilöstölle Oulussa...)
- Sellaisia, joihin voi käyttää kulttuuriseteleitä
- Kulttuurisetelit
- Kulttuurisetelit, joita voi käyttää liikuntaharrastuksiinkin, liikuntateemakerhoja /-vuoroja (tennis, salibandy)
- liikuntasetelit
- Kulttuurisetelit
- Yrityksen kustantamat vapaa-ajan kerhot + kulttuurisetelit
- jokin yhteistyö kuntosalin kanssa kait, liikuntasetelit, sählyvuoro
- Kulttuuri setelit ja klubi toimintoja eri aktiviteeteille
- Ei tietääkseni ole sellaisia. Työnantaja tarjoaa kuitenkin 2+ prosentin omavastuuhintaan kulttuuriseteleitä, jotka käyvät useissa liikuntapaikoissa.
- Kulttuurisetelit, joilla voi maksaa mitä itse haluaa harrastaa. Jokin joukkuepeli (jalkapallo?) ja siihen joku pelivuoro myös muistaakseni on. Liikeälyä voi harrastaa OpenClubissa.
- En ole tietoinen, että nykyisellään tarjoaisi tai tukisi mitään palveluja, mutta voin olla hyvin väärässäkin. Varttitunnin keppijumppa on 2x viikossa, mutta se on työntekijöiden itsensä vetämää kahvitaukoliikuntaa.
- Viikoittaiset sähly-, jalkapallo ja sulkapallovuorot työntekijöille.
- Open klubeja joissa harrastetaan eri lajeja esim: open sähly, open sulkapallo tms.
- ?sähly
- vakiovuoroja; mm tennis, sähly
- Kulttuurisetelit

- Liikuntasetelit, tennis, jalkapallo, massatapahtumien osallistumis maksu
- Kuntosali työpaikalla on kaikkien vapaasti käytettävissä.
- En tiedä
- Kulttuurisetelit, erilaisia liikuntaryhmiä
- Liikuntasateleillä oman valinnan mukaan.
- Smartum-setelit
- - Maksaa osallistumismaksun mikäli tapahtumaan osallistuu vähintään 5 henkilöä. Kulttuurisetelit.
- Liikunta- ja kulttuurisetelit, harrastekerhoja tuetaan
- Liikuntasetelit, joskus on ollut jooga-kursseja, Open-clubien tarjoamat yksittäiset liikuntamahdollisuudet
- salibandy, suunnistus, jokunen juoksutapahtuma
- Smartum setelit
- kulttuuriseteli
- Liikunta- ja kulttuurisetelitä saa kaksi kertaa vuodessa
- sulkapallovuoro, sählyvuoro, yksittäisiä liikuntakokeiluja eri lajeista
- Kulttuurisetelit
- Ilmaiset sähly js jalkapallovuorot
- kulttuurisetelillä saatavat liikuntapalvelut, ilmainen tennis, sähly.
- Kulttuurisetelit
- Kulttuurisetelit. Vapaa-ajankerhon puitteissa liikuntavuoroja (sähly, sulkapallo jne), osallistumismaksuja erilaisiin kuntotapahtumiin, satunnaisia tutustumisia eri lajeihin.
- Liikuntasetelit
- Kulttuurisetelit , eri kerhoja
- Liikuntasetelit, liikuntakerhot
- kulttuurisetelit kustantaa osittain
- ehkä jotain kerhoja
- Kuntosali/jumppavuoro viikottain
- Liikuntasetelit, Salibändyvuoro, sulkapallovuoro, ehkä muitakin. Satunnaisia liikuntapohjaisia tapahtumia ja tietoisuuksia.
- En osaa sanoa
- sählyvuoro, suunnistuksen firmaliiga, leuanvetotanko pukuhuoneessa, hyvät suihku- ja pukutilat työmatkapyöräilijälle, kävelymattotyöpiste, yritys maksaa osallistumismaksut kuntotapahtumiin kun vähintään 5 työntekijää osallistuu, paljon urheilukerhoja (curling, suunnistus, karting, futis jne)
- Liikuntasetelit
- suihku- ja pukuhuone
- Liikuntasetelit, Kilometrikisa
- Vapaa-ajan kerhot. Curling, salibandy, liikeäly jne.
- Kulttuurisetelit
- liikuntasetelit, ilmaisia käyntejä kuntokeskukseen
- kulttuurisetelitä
- Liikunta-kulttuurisetelit, vapaa-ajan kerhojen kautta erilaista toimintaa paikkakunnittain, mahdollistaa osallistumisen liikuntatapahtumiin
- Kuntosali, jumppa, liikuntasetelit
- sählyvuoroja yms. eri liikuntavuoroja
- Smartum liikuntasetelit
- Liikuntasetelit

- liikuntasetelit
- ?? Teen etätöitä pääasiassa, joten konttorin palvelut eivät ole sillälailla käytössäni, enkä tiedä kaikkia tapahtumia/mahdollisuuksia päivittäisessä käytännössä.
- Liikuntasetelit, esim. juoksu- ja hiihtotapahtumien osallistumismaksut (jos osallistujia vähintään 5), hierontaa edullisemmin? työpaikalla,....
- Liikuntaseteli, jonka voi käyttää haluamaansa lajiin.
- Kulttuurisetelit
- Liikunta ja kulttuurisetelit
- Kerhot
- Liikuntasetelit

13. Mitä HeiaHeiaan tarvittaisiin nykyisten palveluiden lisäksi?

- Esim. suorituksen kopioiminen toiselle päivälle. Jos harrastaa esim. työpaikalle pyöräilyä ja tietää että saman reitin menee jokapäivä samaan aikaan, niin olisi mukava että yhdellä kirjauksella pystyisi työn pyöräilyn laittamaan monelle päivälle.
- Käytettävyyteen pitäisi panostaa.
- Jotenkin selkeämpi rajaus "oikean kuntoilun" ja "hörhöilyjen" (ruuhka, päässä-lasku, tonttuilu...) välille.
Uusien lajien lisääminen nopeammaksi. Yleistä urheilulajia ehdotin 6 viikkoa sitten, vieläkkään ei mitään ole tapahtunut.
- HeiHeia ynnää suoritteet vain kertojen perusteella, joka on aika typerää. Työpaikan "kisassa" oma 15 tunnin juoksuni on vähemmän "arvokas" kuin 2 * 2 km pyöräily-kirjaukset. Heia2Go-sovellusta voisi kehittää myös siten, että siellä näkyisi kavereiden ja tiimien suoritteet, eikä vain omat kirjaukset.
- Kuntotestejä ei ainakaan aikaisemmin pystynyt syöttämään kuntoilusuorituksiksi. Se olisi hyvä lisä.
- Kohdassa "mihin henkilökohtaisiin osa-alueisiin HeiaHeia on vaikuttanut" ei ole kohtaa "Ei mihinkään". En välttämättä halua jakaa liikuntatavoitteitani muille.
- huomattavasti paljon paremman käyttöliittymän, nykyinen on kamala
- toimiva mobiilisovellus olisi kyllä hyvä. olen yrittänyt käyttää iPhone/iPad-sovellusta ja se ei kyllä toimi niin että sillä saisi liikuntasuorituksensa kirjatuksi...
- HeiaHeian mobiilitoteutus on tällä hetkellä surkea. Palvelu on muuten oikein kiva, näin pöytäkoneella käytettynä. :)
- Porttaus sykemittareiden valmistajien sovelluksista! Itselläni on ollut heiaheia-kampanjan aikana käytössä sekä Polarin että Suunnon laitteet. Tietääkseni kummankaan verkkosovelluksesta (johon harjoitustiedot siirretään harjoitustietokoneesta) ei saa tietoja suoraan heiaheiaan, vaan ne on kirjattava käsin. Sama pätee esim. yhtäaikaiseen Kilometrikisaan osallistumiseen: pyöräilytiedot piti syöttää laitteiden sovelluksista erikseen sekä heiaheiaan että Kilometrikisaan.
- Tutullani on työpaikalla Ainoactive kuntoseuranta ja valmennus. heillä siihen on liitetty ruokatilastointia, kuvien ottoa omista ruuista joita käydään ravintoterapeutin kanssa läpi, lisäksi harjoitusohjelmia on muodostettu kuntotestien ja henk.koht.tavoitteiden pohjalta haluttuihin lajeihin. työntekijät saivat myös jumppakuminauhat ja kahvakuulat käyttöönsä kotiin.

Kyselystä palautetta: kysymykset olivat hieman vaikeaselkoisia, esimerkiksi kohta 12 väittämät olisin ymmärtänyt paremmin uusiksi ominaisuuksiksi jos ne olisivat olleet muodossa 'HeiaHeian tulisi tarjota tulevaisuudessa virtuaalista liikuntaneuvontaa'

- Kehottaisin heiaheian kehittäjiä kokeilemaan esim. fitocracyä. Ei tarvitse kaikkea kopioida, mutta vinkkejä voisi ottaa. Heiaheia tekee joitain asioita mielestäni hyvin, esim. tuntien seuranta ja tilastointi, mutta sitten vastapainona käyttöliittymä on mielestäni, noh suoraan sanoen huono. Esim. top-listoista näkee vain ensimmäiset 5 tietuetta, navigointi on sekavaa, uusien kirjausten kirjaaminen työlästä. Ja sitten kirjauksia ei pysty mitenkään niputtamaan. Fitocracyn puolelta löytyy "treenikerran" käsite. Yhteen treenikertaan voi kuulua useampi aktiviteetti. Itselleni jäi myös täysin epäselväksi, että miten esim. kokonaiskilometrit laskeetaan, kun ollaan "matkalla kuuhun". Top-listoista löytyy pyöräilyä, juoksemista jne. vain murto-osa siitä, mitä "matkalla kuuhun"-lukema näyttää. Lisäksi itselläni tuli useampaan kertaan tilanne, jossa selain latsasi uuden sivun sijaan yksittäisen html-fragmentin (näytölle lävähti siis esim. div-elementti, joka oli selkeästi sivuston osa), ja siis nämä pölähtivät ruudulle näkyviin renderöimättömänä html-koodina. Palvelu on useampia vuosia vanha, joten vähän heikon kuvan tämä antaa.. En siis valitettavasti oikein lämmennyt heiaheialle.
- Mahdollisuus tallentaa liikuntasuoritteiden syketietoja (keskisyke, maksimisyke jne.), mahdollisuus tallentaa liikuntasuoritteiden kalorienkulutustietoja. Lisää erillaisia raportointiominaisuuksia / seurantaominaisuuksia eli esim. voi seurata että viikolla 42 kului 2000 kaloria liikuntasuoritteissa ja viikolla 43 1500 kaloria ja miten paino on muuttunut tietyllä ajan välillä ja miten se korreloi kulutettuihin kaloreihin ja liikuntamääriin. Tai miten keskisyke on esim. kehittynyt tietyn lajin suhteen esim. juoksussa keskisyke on ollut viikolla 30 162 ja viikolla 40 se on 148. Eli diagrammeja, käyriä jne. joilla voi analysoida omaa kehitystä.
- käytettävyys on kankeaa
- Nykyinen webbi-käyttöliittymän "training log" on hieman sekava eikä sitä ole miellyttävä katsoa. Yhdellä silmäyksellä ei saa hyvää kuvaa treeneistään. Sitä voisi kehittää antamaan enemmän informaatiota visuaalisesti.
- Omat kirjaukset olisi hyvä saada jossain formaatissa ulos. Yksi vaihtoehto on csv -formaatti, jolloin tiedot voisi siirtää helposti muihin ohjelmiin (excel, raportointiohjelmat ...)
- Jos nuo kohdan 12 palvelut ovat kaikki HeiaHeiassa, niin ei tarvita muuta, itse en noita ole käyttänyt, joten en tiedä onko ne siellä. Enkä tuon otsikon perusteella osannut päätellä oliko nykyisten lisäksi vai olivatko nykyisiä ja kysyttiinkö, mitä niistä käytän. Kehitysideana siis että ed. palveluihin olisi Heiassa joku info opastustoiminto, tai jos noita edellisiä ei ole niin sitten ne kuulostavat kyllä hyviltä palveluilta.
- Mobiililaitteen kautta käytettävän kuntosalipäiväkirjan, johon voisi etukäteen merkata liikkeet toistoinen ja salilla ollessa lisätä näihin liikkeisiin käytetyt painot ja tehdyt sarjat
- Www-sivujen käyttöliittymä on aivan hirveä käytettävyydeltään. Jos Digialta ei olisi löytynyt Heia2Go sovellusta puhelimeen, niin käyttäminen olisi jäänyt kokonaan... Käyttöliittymä on hidas ja sekava. KAvereiden suorituksia on vaikea kannustaa, jos ei huomaa niitä news feedissä vaan joutuu menemään muuta

- kautta ja jos kaverilla on useampia suorituksia samana päivänä. Tuossa nyt pari esimerkkiä. Ihan liikaa kaikkea ja "silmäkarkkia" mistä sitten käytettävyyks kärsii.
- HeiaHeiaa parempia mobiilisovelluksia löytyy t'nä päivänä. On todella ikävää joutua kirjaamaan erikseen web-palveluun l
 - Kannustukset lapsellisia.
 - Mahdollisuus kaverien harjoitusstatistiikan näkemiseen olisi hieno ominaisuus (<https://www.heiaheia.com/stats>). Lisäksi omassa statistiikassa olisi hienoa voida ruksein valikoida liikuntalajit joiden harjoitusmääristä haluaa statistiikkakuvan (nyt voi valita joko kaikki tai vain yhden)Fiksitarve palveluun: viikkoviestissä ilmoitetaan yrityksen sähköpostiin virheellisesti, että ei ole harjoitellut yhtään. Tämä liittyy siihen, että henkilökohtainen HeiaHeia-tili on linkitetty yrityksen tiliin ja kirjaukset tekee omalle tilille:

Hei Tero Digia,

Yhteenveto treeneistäsi viime viikolla:

Huomasimme, että et kirjannut yhtään treeniä viime viikolla. Toivottavasti olet kunnossa ja pääset pian taas liikkumaan!

- Uusien lajien lisääminen tapahtuu hitaasti. Tällä hetkellä palvelussa ei ole lainkaan rock'n'swing tansseja, vaikka olen pyytänyt niitä jo kauan sitten.
- Ryhmätoiminnallisuudet kattavammiksi. Joukkueen oma treeniohjelma ja tasomittaukset kalenteriin syötettäväksi. Kalenterikomponentti, jonka avulla treenijankohdat voisi syöttää ehdotuksina (polleina) ja niistä valikoidut helposti kopioida treeniohjelmaan. Joukkueen rahaliikenteen kirjanpito (kuka maksoi, mitä maksoi ja kehen kohdistui) - ajantasainen sladolaskenta.
- Treenilokin voidaan exportoida esim. pdf-formaatiin
- Olen enemmänkin hyötyliikuntaa suorittava ja siten ei edellisen sivun vastauksiin ole Kyllä -vaihtoehtoa. Minulla on rutiinit, jotka toistuvat päivittäin/viikoittain, eikä Heiaheia ole kuin niiden kirjausta - ei siis tavoitteiden asettamiseen. Mukava seurata kuitenkin omia tuntimääriä, :-)
- Tekoölyä jonkinverran. Esim. jos kaverini on suorittanut Vaarojen maratonin (yli 80 km maastoultrajuoksu), Heia ymmärtäisi, että ehkä hän voi pitää muutama lepopäivän, ilman että minulle sanotaan viestissä että kannustapa nyt tätä kaveria kun ollut vähemmän aktiivinen viikko. Tai kun itse olen juossut maratonin jne.... Ei se toki yhtä helppoa ole tuommoista rakentaa kuin vain liikuntaker-toja ynnäillä.
- HeiaHeian käyttöohjeistus ei ollut riittävää tai en ymmärtänyt sitä oikein. Sain kuulla useampaan kertaan "olevani väärässä näkymässä". Lisäksi en nähnyt siitä olevan itselleni mitään hyötyä, joten lopetin käytön.