



Kotkan kaupungin henkilöstöliikunnan kehittäminen

Hanna Teinola

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liikunnanohjaaja

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Hanna Teinola
Tutkinto Liikunnanohjaaja
Opinnäytetyön nimi Kotkan kaupungin henkilöstöliikunnan kehittäminen
Sivu- ja liitesivumäärä 35 + 23
<p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää kaupungin työntekijöille suunnattua henkilöstöliikuntaa. Työntekijöille on tarjolla erilaisia liikunnan ryhmiä, mutta koetaan, että niihin ei hakeudu vähänliikkuvia tarpeeksi ja osa ilmoittautuneista on jättänyt osallistumisensa kesken.</p> <p>Keväällä 2023 henkilöstölle tehtiin kyselytutkimus, jonka avulla voitiin selvittää, mikä saa työntekijät osallistumaan liikunnan ryhmiin, mitkä asiat motivoivat osallistumaan aktiivisesti ohjauskerroille ja miksi joku ei ole osallistunut ryhmiin. Näiden lisäksi haluttiin tietää mitä liikunta heille merkitsee, mitkä ovat heidän liikkumistottumuksensa ja mitä toiveita heillä olisi henkilöstöliikunnan suhteen tulevaisuudessa. Opinnäytetyö sisälsi kyselyn tuloksien ja teorian tiedon pohjalta laaditun kehittämissuunnitelman.</p> <p>Kyselyyn tuli kahden viikon aikana 385 vastausta. Noin 56 % vastaajista oli osallistunut ryhmiin ja 44 % ei ollut. Kehittämisen kannalta oli erittäin tärkeää, että saatiin vastauksia osallistuneilta sekä niiltä, jotka eivät osallistuneet. Tämä asia sekä vastaajien runsas lukumäärä osoitti sen, että aihe kiinnostaa työntekijöitä. Viimeisenä olleeseen avoimeen kysymykseen, johon sai kirjoittaa ehdotuksia ja ideoita, tuli 227 vastausta, mikä osoitti myös aiheen tärkeyttä.</p> <p>Kyselyn tulokset käytiin yhteisessä palaverissa läpi. Kyselyn vastauksista toimeksiantaja piti erityisen tärkeinä työntekijöiden ideoita ja ehdotuksia. Henkilöstöpalvelut voivat hyödyntää niitä vuoden 2024 suunnitelmissa ja osaa voitiin hyödyntää jo syksyllä 2023. Kokonaisuudessaan kyselytutkimus oli onnistunut kehittämissuunnitelman laatimista varten. Kehittämissuunnitelmassa oli huomioitu erityisesti niitä syitä, joiden vuoksi moni ei halua tai pysty osallistua henkilöstöliikuntaan. Tavoitteena tulevaisuudessa on, että mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua ja mukaan saataisiin erityisesti vähiten liikkuvia työntekijöitä.</p>
Asiasanat henkilöstöliikunta, työikäiset, työhyvinvointi, liikkuminen, motivaatio

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ihmisen toimintakyky	3
2.1	Liikkumisen yhteys terveyteen ja työkykyyn	3
2.2	Työkyvyn ylläpito	5
3	Terveyden edistäminen	6
3.1	Terveyden edistäminen työpaikalla	7
3.2	Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen	7
3.3	Motivaatio	9
4	Toimeksiantaja ja opinnäytetyön tavoite	10
5	Tuottamisen kuvaus	12
5.1	Kvantitatiivinen tutkimus	12
5.2	Tutkimuksen kuvaus	12
6	Tutkimuksen tulokset	14
6.1	Osallistuminen liikkumisen ja hyvinvoinnin ryhmiin	15
6.2	Ryhmistä tiedottaminen	22
6.3	Liikkumisen merkitys ja liikuntatottumukset	23
6.4	Vastaajien kehittämisideoita	24
6.5	Johtopäätökset ja jatkotyöskentely	25
7	Kehittämissuunnitelma	29
8	Pohdinta	31
8.1	Luotettavuus ja eettisyys	31
8.2	Hyödyntäminen ja jatko	32
	Lähteet	33
	Liitteet	36
	Liite 1. Liikuntakysely	36
	Liite 2 Saatekirje	43
	Liite 3 Kehitysidea-canvadiat	44
	Liite 4 Henkilöstöpalvelujen kirje	48
	Liite 5 Henkilöstön uutiskirje	54

1 Johdanto

Suomessa liikkumattomuus ja paikallaanolo aiheuttaa vuosittain noin 3 miljardin euron kustannukset. Vastaava kustannus on Kotkan kaupungissa yhteensä yli 31 miljoonaa euroa vuodessa. Nykytilanteessa Kotkan väestöstä 76 % liikkuu liian vähän ja 83 % on liikaa paikallaan. Jos nämä luvut saataisiin pienennettyä niin että 50 % liikkuisi liian vähän ja 50 % olisi liikaa paikallaan, säästöt olisivat 10 miljoonan euron luokkaa vuodessa. (UKK-instituutti 2023.) Säännöllinen, sopivan kuormitettava ja elinikäinen liikunta yhdessä työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden kanssa ylläpitää työkykyä ja vähentää työkyvyttömyyden riskiä (UKK-instituutti 2020). Liikkumattomuus on koko yhteiskunnan kannalta huolestuttava asia. Sen lisäksi, että se aiheuttaa vakavia kansansairauksia ja niistä johtuvia terveydenhuollon kuluja, siitä aiheutuu työikäisen väestön veronmaksukyvyyn ja tuottavuuden heikkenemistä. (Vasankari 2023.)

Työikäisille ihmisille on selvää, että liikunnasta saadaan terveysvaikutuksia. Liikunnan monipuoliset hyödyt tukevat työntekoa ja palautumista sekä selkiyttävät ajatustyötä. Silti ainoastaan neljännes työikäisistä ihmisistä liikkuu suositusten mukaisesti. Työpaikoilla, joissa tuetaan henkilöstöliikuntaa, työntekijät kokevat työkykynsä paremmaksi. Kaksi kolmesta hyödyntää työnantajien tarjoamia palveluita tai etuja. Kolmasosa jättää edut käyttämättä, vaikka yli 80 % suhtautuu kuitenkin myönteisesti mahdollisuuteen liikkua nykyistä enemmän ottamalla vastaan työnantajan liikuntapalveluja ja tukia. (Aura, Laakkonen, Malvela & Nurmela 2021, 7–8.) Miksi sitten kaikki eivät pysty tai halua ottaa etuja vastaan? Jotta työnantajat olisivat tietoisia, mitkä edut ja palvelut houkuttelisivat ja toimisivat omille työntekijöilleen, täytyisi heidän tutkimuksiin perehtymisen lisäksi kuulla työntekijöiden ääntä.

Henkilöstöliikunnan barometrin 2021 mukaan noin puolet sanoo voivansa tehdä sisältö- tai kehitysehdotuksia henkilöstöliikuntaan liittyen. Työnantajien kyselyn mukaan henkilöstöliikuntaa edistettiin ja henkilöstöä aktivoitiin vuosittaisilla hyvinvointikyselyillä, seuraamalla osallistujamääriä sekä hankkimalla palautetta ja ideoita. (Aura ym. 2021, 7–8.)

Yleisin liikunnan tukimuoto työpaikoilla on liikuntasetelit tai jokin vastaava (Aura ym. 2021, 8). Kotkan kaupungilla ei ole tätä etua käytössä. Heillä on sen sijaan etuja liikuntapaikkoihin ja ilmaisia liikuntaryhmiä kaupungin työntekijöille. Kuulostaa hyvältä ja toimivalta, mutta tällä hetkellä osallistuminen niihin ei kosketa kaikkia. Samaan aikaan työntekijöiden sairastelut lisääntyvät ja hyvinvointi heikkenee.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluille ja sen tavoitteena on selvittää kyselytutkimuksella Kotkan kaupungin työntekijöiden ajatuksia liikkumisesta, henkilöstöliikunnan ryhmistä ja motivaatiosta liikkumiseen sekä ideoita ja toiveita, joita

heillä on henkilöstöliikunnan suhteen. Näiden vastausten perusteella ja tutkimustietoa hyödyntäen on tarkoitus laatia henkilöstöpalveluiden työryhmälle kehittämissuunnitelma, jota he voivat hyödyntää toiminnan kehittämisessä ja työhyvinvointisuunnitelman 2024 laatimisessa. Kehittämisellä voitaisiin tukea mahdollisimman monipuolisesti henkilöstön liikkumista, myös vähiten liikkuvien, sekä saada sairauspoissaoloja vähennettyä.

2 Ihmisen toimintakyky

Toimintakykyinen ihminen huolehtii omista sekä läheistensä perustarpeista ja selviää jokapäiväisistä toiminnoista niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Kyky liikkua ja liikuttaa itseään, joihin liittyy keuhonhallinta, lihasvoima, kestävyys, liikkuvuus ja aistitoiminnot kertoo fyysisestä toimintakyvystä ja sitä voidaan ylläpitää aktiivisella arjella ja liikkumisella päivittäin. Tunteet, mieliala, muisti, oppiminen, ongelmanratkaisu, oman toiminnan ohjaus ja suunnittelu, kokemukset ja käsitkset ympäröivästä maailmasta sekä tiedon vastaanotto ja käsittelytaidot kertovat psyykkisestä toimintakyvystä. Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyvät vuorovaikutustaidot, osallisuus yhteisöihin ja verkostoihin, kyky toimia yhteiskunnassa, saada toisilta apua sekä muodostaa ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. (Ollila, Hakkarainen, Kan & Lehtonen. 2020, 51–55.) Työ on iso osa ihmisen elämää ja jos se on kuormittavaa, niin työssä jaksaminen kärsii ja se vaikuttaa myös vapaa-ajan elämään. Myös yksityiselämän haasteet voivat heikentää työssä jaksamista. (Ollila ym. 2020, 405–406.)

2.1 Liikkumisen yhteys terveyteen ja työkykyyn

Työntekijän hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä ylläpitävät hyvät työolot, stressinhallinta ja terveelliset elintavat. Liikunta vähentää tutkitusti ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja stressin oireita. Psyykkisen oireilun vähentyminen on huomattavaa etenkin silloin, kun vähäisen liikumisen tasolta on noustu kohtalaiseen. Liikunta auttaa työstressin hallintaan, mutta on otettava huomioon, että voimakas työstressi voi myös haitata liikunnan harrastamista ja tällöin tarvitaan myös muutoksia työoloihin.

Liikunnalla voidaan lievittää seuraavia stressin oireita:

- väsymys, nukahtamisvaikeudet ja mielialan vaihtelut
- keskittymis- ja muistivaikeudet
- herkkyyt infektioihin sairastumiseen ja niistä toipumiseen
- kohonnut verenpaine tai pulssi, liikkahikoilu
- suolistovaivat, ruokahalumuutokset

Liikunnalla on fysiologisesti samanlaisia vaikutuksia elinten ja solujen toimintaan kuin lääkkeillä. Työikäiset voivat hyötyä tietynlaisesta liikunnasta (taulukko 1) sairauden tai oireiden ilmetessä ja heidän olisi hyvä saada tietoa, miten sairauksia voitaisiin hoitaa tai ennaltaehkäistä. (Työterveyslaitos s.a.a.)

Taulukko 1. Sairauksien tai oireiden hoitoon sopivia liikuntaharjoitteita (mukailten Työterveyslaitos s.a.a.)

SAIRAUS/OIRE	TAVOITE	LIIKUNTAMUOTO
stressi, masennus, ahdistus, unihäiriöt	<ul style="list-style-type: none"> - yleinen fyysisen kunnon säilyttäminen - henkisten jännitystilojen laukaisu - stressiin sopeuttavien fysiologisten turvamekanismien vahvistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kävely, sauvakävely, vesiliikunta ➤ hengitys- ja rentoutusharjoitukset (liikunta ja rentoutus vahvistavat toistensa vaikutuksia) ➤ vaikeissa uupumustiloissa maltillinen kuormitus
reumaattiset sairaudet, lihas- ja nivelsäryt, fibromyalgia	<ul style="list-style-type: none"> - kivun hallinta - tuki- ja liikuntaelinten voiman ja liikkuvuuden säilyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ rentoutusmenetelmät ➤ ryhmäliikunta ➤ vesiliikunta ➤ venyttely ja voimistelu, joka ei aiheuta kipua
selkävaivat, niska- ja hartiaseudun vaivat	<ul style="list-style-type: none"> - vartalolihasvoiman säilyttäminen - liikkuvuuden ylläpito - lihasjännitysten laukaisu - lihaskoordinaation parantaminen - kuormituksen siedon parantaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ säännölliset yksinkertaiset harjoitteet (myös työaikana) ➤ lihasvoiman parantaminen esim. kuntopiiriharjoittelu ➤ kuormitusta vähentävien asentojen opettelu ➤ sauvakävely ➤ pilates
hengitys- ja verenkiertoelimistön sairaudet diabetes ja metabolinen oireyhtymä	<ul style="list-style-type: none"> - riskitekijöiden hallinta (rasva, sokeri, ylipaino) - unen laadun parantaminen - sydämen, keuhkojen ja verenkierron suorituskyvyn säilyttäminen - hengityselinten ja -mekaniikan vahvistaminen - kestävyyskunnan kohentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kestävyysliikunta (kävely, sauvakävely, uinti, pyöräily) ➤ eri lihasryhmien monipuoliset kuntosaliharjoitukset 40–50 %:n tasolla maksimitasosta ➤ jooga, taiji, hengitysharjoitukset, pilates

Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä terveyden ja liikunnan lisäksi ovat työn ympäristö, yhteisö ja organisointi sekä osaaminen ja ammattitaito suhteessa työn vaativuuteen. Liikunta ei näin ollen yksistään auta ylläpitämään työkykyä, mutta se parantaa toimintakykyä monien sairauksien kohdalla kuten selkävaivat, sepelvaltimotauti, diabetes ja lievä masennus. Liikunnalla voidaan yhdessä

painonhallinnan kanssa ehkäistä esimerkiksi selkäsairauksien aiheuttamia työkyvyttömyyseläkeitä. (UKK-instituutti 2020.)

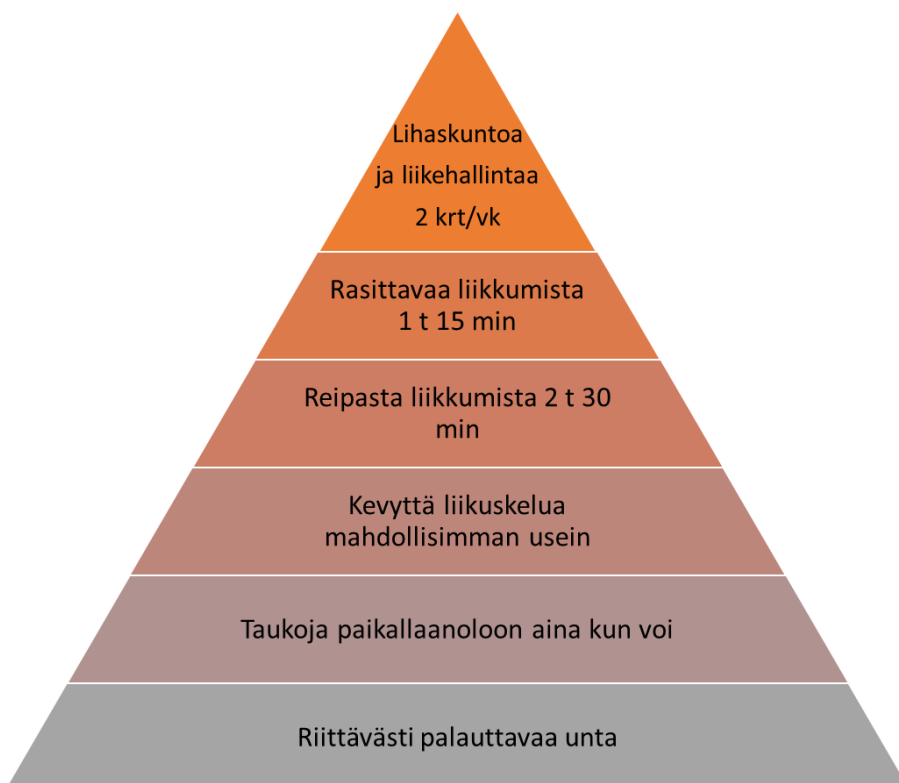
2.2 Työkyvyn ylläpito

Työterveyslaitoksen tutkijoiden mukaan työstä palautumisen ja työkyvyn kannalta liikuntalajin valinnassa on tärkeää ottaa huomioon työn luonne eli hyötyykö fyysisesti raskaan työpäivän jälkeen rauhallisesta liikunnasta ja onko istumatyön jälkeen hyvä harrastaa vauhdikasta ja sykettä nostattavaa lajia. Yleisin syy sairauspoissaoloihin ja tavallisimpia työhön liittyviä terveysongelmia ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Vapaa-ajan liikunnalla voidaan ehkäistä esimerkiksi näitä tule-sairauksia. Päätteellä työskentelevät kärsivät usein niska- ja hartiasseudun kipujen kanssa, joten heille hyödyllistä olisi venyttely ja lihasvoimaharjoittelu kertoo Työterveyslaitoksen tutkija Sirpa Lusa Punakallion julkaisussa. Nostamista ja kantamista sisältävän työn tekijöille olisi hyötyä tutkija Anne Punakallion mukaan koko kehon voimaharjoittelu ja kestävyyskuntoa kohottavat lajit kuten pyöräily tai sauvakävely. Tutkijoiden mukaan työpaikkojen kannattaisi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa antaa työntekijöilleen tietoa työkykyä ylläpitävistä liikuntalajeista, jolloin työntekijät saisivat lajisuosituksia ennen kuin ongelmia alkaa ilmetä terveydessä ja jaksamisessa. (Punakallio 2021.)

3 Terveyden edistäminen

Terveysliikunta tarkoittaa kevyttä tai vauhdikasta fyysistä aktiivisuutta, joka vaikuttaa myönteisesti ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Sen tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, jatkuvuus ja kohtuukoritus eli fyysinen aktiivisuus, jonka aikana hengästyy jonkin verran. Liian kova ja raskas liikunta voi aiheuttaa terveydelle riskejä, jonka takia sitä ei pidetä terveysliikuntana. Terveyskunto -käsite kertoo ihmisen kestävyyskunnosta, sujuvasta liikkumisesta, kehon koordinaatiosta ja tasapainosta, lihasvoimasta, luuston vahvuudesta ja painonhallinnasta. Päivittäisen terveysliikunta-annoksen voi halutessaan koostaa pienistä osista, sillä esimerkiksi 3 kertaa 10 minuutin liikunta päivän aikana tuottaa terveyden kannalta saman hyödyn kuin 30 minuuttia kerrallaan. (Laukka 2022.)

Liikkumisen suositukset 18–65-vuotialle (kuva 1) julkaistiin vuonna 2019. Suosituksen mukaan on tärkeää liikkua joka päivä ja tuottaa istumista aina kun voi. Viikon aikana tulisi liikkua reippaasti vähintään 2 tuntia 30 minuuttia tai rasittavasti 1 tunti 15 minuuttia. Tämän lisäksi tulisi olla liikehallintaa tai lihaskuntoa harjoittavaa liikuntaa kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2022a.) Omaa aktiivisuutta ja liikkumistottumuksia voi arvioida ja verrata liikkumissuosituksiin UKK-instituutin verkkosovelluksen avulla (UKK-instituutti 2022b).



Kuva 1. Työikäisen liikuntasuosituks (mukaiillen UKK-instituutti 2022c.)

3.1 Terveyden edistäminen työpaikalla

Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on työnantajan ja työntekijöiden yhteinen päämäärä. Terveyttä edistävän työpaikan tunnistaa siitä, että se kehittää jatkuvasti työtä, työyhteisöä ja -ympäristöä terveelliset valinnat mahdollistaen. Lisäksi se kannustaa henkilöstöä aktiivisuuteen, kehittämään itseään ja tekemään päivittäin terveyttä edistäviä asioita. Terveyden edistämisen näkökulma on mukana kaikilla organisaation tasoilla ja sen toiminnoissa huomioiden johtaminen, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat, työyhteisön toimivuus, työympäristö ja -turvallisuus, yhteistyöverkostot sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos s.a.b.)

Henkilöstön liikunnan tukeminen on lisääntynyt vuosien aikana. Organisaatioista 95 prosenttia tukee henkilöstön liikuntaa joillain tavoilla, joita voivat olla esimerkiksi taloudellinen tuki, järjestetty liikunta tai olosuhteet sille. Aiemmin tämä luku on ollut 80–85 prosentin luokkaa, selviää vuoden 2021 henkilöstöliikunnan barometristä. (Aura ym. 2021, 7,10.) Terveyden kannalta on tärkeää liikua säännöllisin välein päivän aikana ja koska työssä käytetään noin puolet hereillä oloajasta, on suositusta mahdotonta saavuttaa ainoastaan vapaa-ajan liikkumisella. Työpaikan olisi kannattavaa luoda liikkumismahdollisuuksia työaikana ja kannustaa henkilöstöä siihen. Työikäiset aiheuttavat yhteiskunnalle liikkumattomuudellaan 2,7 miljardin euron kustannukset vuosittain. Liikuntaan panostamisella saavutettaisiin työkyvyn edistämistä ja ylläpitoa sekä sairauspoissaolojen vähentymistä. (Liikkuva aikuinen s.a.)

3.2 Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen

Jokapäiväisistä terveyteen liittyvistä tottumuksista voidaan käyttää nimitystä terveyskäyttäytyminen. Sen yksi osa on liikuntakäyttäytyminen, joka vaikuttaa ihmisen terveyteen joko parantavalla, säilyttävällä tai vahingoittavalla tavalla. Liikuntakäyttäytyminen kertoo, liikkuuko yksilö millä tavalla, missä, kenen kanssa, kuinka usein sekä minkä kestoista ja kuinka tehokasta liikkuminen on. Erilaiset determinantit eli tekijät vaikuttavat terveys- ja liikuntakäyttäytymiseen ja niitä ovat esimerkiksi

- tiedot ja taidot
- asenteet ja uskomukset
- odotukset ja aikomukset
- pystyvyyden tunne
- sosiaaliset normit

Näitä determinantteja on tutkittu ja haluttu selvittää niiden vaikutusta terveyskäyttäytymiseen. Näistä on syntynyt erilaisia käyttäytymisteorioita ja niistä on sitten muodostettu yhteenvetoja esimerkiksi COM-B-malli. Kirjaimet tulevat sanoista Capability eli kyvykkyys, Opportunity eli tilaisuudet, Motivation eli motivaatio ja Behaviour eli käyttäytyminen. (Aittasalo 2023.)

Fyysinen kyvykkyys tarkoittaa taitoja, voimaa ja kestävyyttä. Psykkinen kyvykkyys on tietoa, henkistä vahvuutta ja sinnikkyyttä. Tilaisuudet voidaan jakaa fyysisiin ja sosiaalisiin, joista fyysisiä ovat aika, resurssit ja paikat ja sosiaalisia ovat kulttuuriset normit ajatella asioita. Tiedostettua motivaatiota on, kun esimerkiksi tiedetään, mikä on terveydelle hyväksi ja automaattinen motivaatio sisältää halut, tarpeet, estot ja refleksit. (Aittasalo, Hankonen, Nupponen & Seppälä 2023)

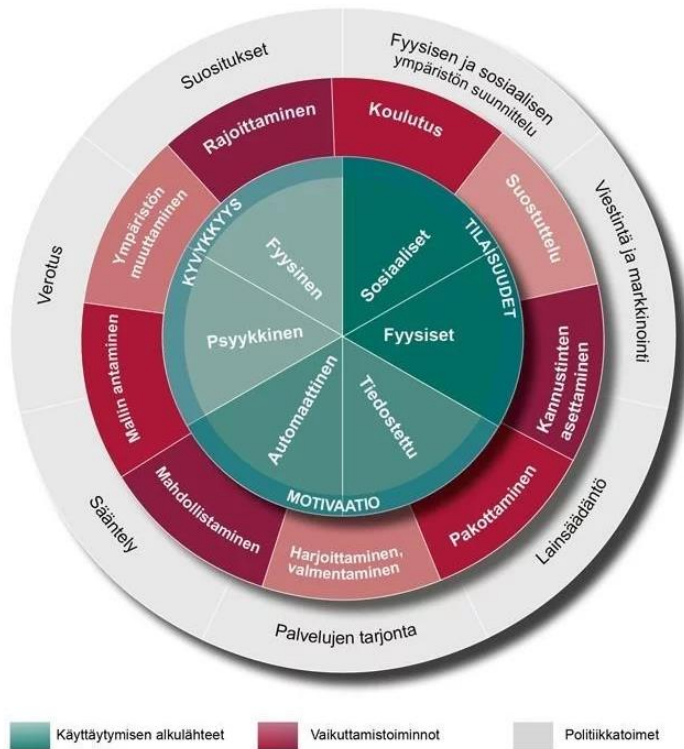
Käyttäytymisen muutospyörää (kuva 2) voidaan käyttää toiminnan suunnitteluun tai vaikuttavuuden parantamiseen, kun halutaan vaikuttaa työntekijöiden liikuntakäyttäytymiseen. Ympyrän sisällä on COM-B-mallin osat. Keskikehällä on vaikuttamistoimintoja ja ulkokehällä politiikkatoimia. UKK-instituutti on tehnyt liikkumisen edistämisen malleissaan esimerkin, miten tavoitellaan työntekijöiden työpäivän aikaisen istumisen vähentämistä puolella tunnilla. Politiikkatoimia siinä on seuraavat:

- Kirjataan työsuojelulakiin istumisen tauottamisesta
- Yritysten verovähennykset istumisen vähentämiseen tähtäävissä tilojen kunnostuksissa ja kalustehankinnoissa
- Yritysten tilat suunnitellaan edistämällä istumisen vähentämistä
- Istumisen vähentämisen tavoite on kirjattu yritysten toimintasuunnitelmiin
- Luodaan toimintakäytäntöjä istumisen vähentämiseksi
- Kerran kuukaudessa järjestetään minitaukoviikko, jolloin työntekijät osallistuvat ohjattuun toimintaan
- Työntekijöille suunnattu viestintä istumisen vähentämisen toimintakäytännöistä eri kanavia hyödyntämällä

Vaikuttamistoimintoja on seuraavat:

- Työntekijöille järjestetään työpaja, jossa testataan erilaisia istumisen vähentämistapoja
- Työterveyshuollon luennot
- Säädetävät työpöydät
- Tulostimien sijoittaminen kauemmas työpisteistä
- Tietokoneen näytölle ilmetyviä muistutuksia nousemisesta tai jaloittelusta
- Esimiehen esimerkki
- Infojulisteet seinillä
- Kannustimia tai palkkioita tavoitteiden saavuttamisesta
- Työntekijät pitävät kirjaa istumisen tauottamisesta

(Aittasalo ym. 2023.)



Kuva 2. Käyttäjien muutospöytä (Aittasalo ym. 2023.)

3.3 Motivaatio

Decin ja Ryanin kehittämässä itsemääräämisteoriassa motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii omien arvojensa mukaisesti ja tekee asioita, joita pitää kiinnostavina ja jotka tuottavat mielihyvää sekä energiaa. Ominaista sisäiselle motivaatiolle on sinnikkyys, myönteisyys oppimista kohtaan ja käsitteiden syvämpi ymmärrys. Ulkoisesti motivoitunut pyrkii saamaan jonkin ulkoisen palkkion ja muiden arvostuksen tai haluaa välttää ahdistuksen tai syyllisyyden tunteita. Tämä voi heikentää ihmisen hyvinvointia ja johtaa tavoitteiden hylkäämiseen, kun kohdataan vastoinkäymisiä. Sosiaalinen ympäristö vaikuttaa motivaatioon, suoritukseen ja hyvinvointiin. Sen tulisi tukea yksilön itseohjautuvuutta eikä saisi kontrolloida hänen käytöstään, ajatteluun tai tunteitaan. Jotta yksilö voisi sisäistää ulkoiset motivaatiot, tulisi sosiaalisen ympäristön tyydyttää psykologiset perustarpeet, joita ovat autonomia, pystyvyys ja yhteenkuuluvuus. Eli ihmisellä tulisi olla mahdollisuus tehdä omia valintojaan ja vaikuttaa omilla ratkaisuillaan, tunne olevansa pätevä ja osaava sekä hyväksytyy ryhmän jäsen. (Vasalampi 2017, 54–59.)

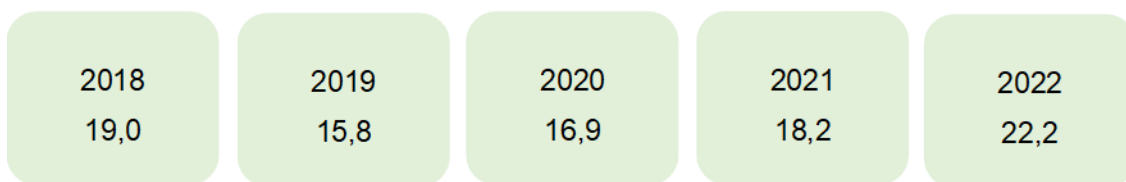
Yleisesti ihmiset tietävät mikä on heille terveellistä ja mitä tapoja kannattaa välttää, mutta tieto ei yksistään riitä motivaatioksi terveellisempään elämään. Motivaatioon vaikuttavat myös arvot, tunteet, sosiaalinen ympäristö ja erilaiset uskomukset. Jotta voitaisiin motivoida ihmisiä, täytyy ymmärtää kohderyhmän käyttäytymistä ja heidän tarpeitaan. (Hankonen 2017, 202–203.)

4 Toimeksiantaja ja opinnäytetyön tavoite

Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut ja yhteyshenkilönä toimi henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala. Kotkan kaupunki on noin 50 tuhannen asukkaan kaupunki Suomen etelärannikolla noin 130 kilometriä Helsingistä itään. Kotkan kaupungin henkilöstöohjelmaan 2030 on kirjattu, että kaupunki työnantajana panostaa, ennaltaehkäisee ja tukee henkilöstön hyvinvointia ja työkyvyn edistämistä sekä pyrkii vähentämään sairauspoissaoloja (Kotkan kaupunki 2022). Henkilöstöpalveluiden yksikkö ohjaa ja koordinoi kaupungin henkilöstöhallintoa ja siellä hoidetaan henkilöstöasiat, yhteistoiminta, sairauspoissaolojen käsittely ja henkilöstöhallintoon liittyvien järjestelmien ylläpito. Yksikössä työskentelee henkilöstösuunnittelijan lisäksi henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, työhyvinvointiasiantuntija, HR-koordinaattorit, henkilöstöpalvelusihteeri ja HR-sihteeri/sairauspoissaolokäsittelijä. (Henkilöstöpalvelut.)

Vuosittain tehtävästä henkilöstökertomuksesta käy ilmi, että Kotkan kaupungin keskimääräinen henkilöstömäärä oli vuonna 2022 1883 henkilöä, joista vakituisia oli 1464 ja määräaikaista 419. Henkilöstöstä suurin osa oli naisia 78,1 % kun miehiä oli vain 21,9 %. Vaihtelua sen suhteen on eri toimialoilla. Teknisissä palveluissa miesten osuus oli 49 %, mutta varhaiskasvatuksessa ainoastaan 1,4 %. Henkilöstön ikärakenne on nuorentunut ja keski-ikä oli vuonna 2022 47 vuotta. (Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2022.)

Sairauspoissaolojen kehittyminen on ollut lisääntyvää. Viiden vuoden sisään sairauspoissaolopäivien/työntekijä määrä on vaihdellut kovasti (kuva 3).



Kuva 3. Sairauspoissaolot (mukaillen Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2022.)

Nousua on tapahtunut valtakunnallisesti ja syitä tämän taustalla ovat koronasairaudet, hengitystieinfektiot ja erilaisten muuttuvien tilanteiden aiheuttamat kuormitukset. Kevan (työeläkevakuutaja) arvion mukaan kunta-alan työnantajille aiheutui vuonna 2022 työkyvyttömyyden takia yhteensä noin 1,3 miljardin euron kustannukset. Eniten sairauskustannuksia aiheutuu terveys- ja sosiaalialalla sekä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 keskimäärin 21 päivää. (Pekkarinen 2023.) Kotkan kaupungilla vastaava luku oli 29,9 päivää/henkilö.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Kotkan kaupungin henkilöstöliikuntaa. Työntekijöille on tarjolla erilaisia liikuntaetuja, esimerkiksi Kaupungin uimahalleihin pääsee uimaan ja kuntosalille yhden euron maksulla. Etujen lisäksi työnantaja tarjoaa mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaryhmiin. Näitä ryhmiä ovat olleet esimerkiksi tyhy-jumppa, kundit kuntoon-ryhmä, etäpilates, puistojumppa, lavis, vesijumppa ja uinnin tekniikkakurssi.

Jotta toimintaa voisi kehittää, tulisi selvittää, mitä työntekijät ajattelevat nykyisestä tarjonnasta, mitä ongelmia aiheeseen liittyy ja mitä he itse ajattelevat, mikä saisi heidät osallistumaan. Menetelmäksi valittiin kyselytutkimus, jolla haluttiin selvittää Kotkan kaupungin työntekijöiden ajatuksia liikkumisesta, henkilöstöliikunnan ryhmistä ja motivaatiosta liikkumiseen sekä ideoita ja toiveita, joita heillä on henkilöstöliikunnan suhteen. Näiden vastausten perusteella ja tutkimustietoa hyödyntäen tavoitteena oli laatia henkilöstöpalveluiden työryhmälle kehittämissuunnitelma, jota he voisivat hyödyntää toiminnan kehittämisessä.

5 Tuottamisen kuvaus

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa alkoi syksyllä 2022, kun kysyin henkilöstösuunnittelijalta, olisivatko he kiinnostuneita yhteistyöstä. Loka- ja marraskuun aikana pidimme palaverit, joissa mietittiin, mitä opinnäytetyöllä tavoiteltaisiin. Maaliskuun aikana valmistelin kyselyä, joka meni ensin muutamille testivastaaajille ja lopullinen kysely (liite 1) teetettiin huhtikuussa 2023, sen tuloksia käytiin läpi kesäkuussa ja kehittämissuunnitelma valmistui elokuussa.

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus sopii kehittämissuunnitelmassa tiedonkeruumenetelmäksi. Silloin tiedetään mitä tutkitaan ja minkälaisia kysymyksiä halutaan esittää. Tämä tutkimustapa edellyttää tietoa ja ilmiön ymmärtämistä. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta, joka sisältää strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Se voi sisältää myös avoimia kysymyksiä, jolloin kaikki vastausvaihtoehdot tulevat esille. Kyselylomakkeen saatteena kerrotaan kyselyn tekijä, toimeksiantaja ja kyselyn tarkoitus. Kyselyssä kysytään kysymysten lisäksi taustatietoja, joita voidaan käyttää tutkimustulosten luokittelussa ja ristiintaulukoinneissa taustamuuttujina esimerkiksi sukupuoli ja ikä. (Kananen 2012, 121–125, 135–137.)

Tutkimustavaksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus, koska haluttiin saada mahdollisimman monelta työntekijältä vastaus kyselyyn. Kun lopputuloksena halutaan kehittää työhyvinvointiliikuntaa, kyselyllä voitiin selvittää kattavasti mitkä asiat vaikuttivat osallistumiseen tai osallistumatta jättämiseen. Tutkimusten tulokset luvussa 6. on esitetty pääosin taulukoilla ja avattu tekstinä. Koska opinnäytetyö ei ollut tutkimustyyppinen vaan tutkimus oli vain osa kehittämistyön taustaselvitystä, on tuloksiin kirjattu olennaisimmat kohdat vastauksista. Osassa on taulukoiden sijasta diagrammeja, koska asia tulee selkeämmin esille näin esitettynä.

5.2 Tutkimuksen kuvaus

Kysely haluttiin kohdistaa koko henkilöstölle ja tavoitteena oli saada vastauksia kaikilta toimialoilta, kaikista ikäryhmistä ja erityisesti niiltä henkilöiltä, jotka eivät ole osallistuneet mihinkään henkilöstöliikunnan ryhmiin. Kyselyllä haluttiin selvittää mikä saa työntekijät osallistumaan, mikä heitä motivoi, miksi joku ei osallistu, mitä liikunta heille merkitsee ja mitä ideoita tai toiveita heillä olisi jatkossa. Kyselyn laatimisessa otin huomioon yhteisesti sovittuja asioita.

Kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Osassa oli myös viimeisenä vaihtoehtona "muu" ja tämän jälkeen sai kirjoittaa vapaamuotoisesti oman vastausvaihtoehdon. Kysely eteni loogisesti. Ensimmäisellä sivulla sai vapaaehtoisesti vastata sukupuolen, ikäryhmän ja työyksikön. Seuraavaksi kysyttiin, onko osallistunut työnantajan järjestämiin liikuntaryhmiin. Jos vastasi kyllä, niin

kysely antoi seuraavaksi kysymyksiä niihin liittyen ja jos vastasi ei, niin kysely ohjautui vastaamaan kysymykseen ”miksi ei ole osallistunut?”. Viimeiset kysymykset koskien ryhmistä tiedottamista, liikuntatottumuksia ja omia ideoita sekä kehittämisehdotuksia olivat kaikille vastaajille. Ensimmäinen versio kyselystä meni testattavaksi muutamille työntekijöille, joiden vastausten perusteella muokkaantui lopullinen versio kyselystä ja näin ollen siitä tuli toimivampi tavoitteisiin nähden.

Henkilöstösuunnittelija jakoi kyselyn jokaiselle työntekijälle sähköpostiviestillä, johon oli saatteeksi kirjoitettu yhdessä sovittuja asioita ja linkki sähköiseen kyselyyn, joka oli tehty Webropol-ohjelmalla. Kysely oli auki kahden viikon ajan ja sinä aikana siitä meni kaksi kertaa muistutusviestit (liite 2).

6 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn tuli kaikkiaan 385 vastausta ja vastausmäärät mukailivat henkilöstön ikä-, toimiala- ja sukupuoli-rakennetta (taulukot 2 ja 3). Henkilöstöstä 78 % on naisia ja 22 % miehiä. Ensimmäisenä kysyttiin, onko vastaaja nainen, mies vai muu. Toisena kysyttiin mihin ikäryhmään vastaaja kuuluu. Ikäryhmät oli jaoteltu kymmenen vuoden välein. Kolmantena kysyttiin, mihin kaupungin yksikköön työntekijä kuuluu. Yksiköjä on yhteensä 13 ja jokaisesta yksiköstä saatiin vastauksia. Kaikki ensimmäiset kolme kysymystä olivat vapaaehtoisia, joihin sai vastata halutessaan. Vastaajista, jotka ilmoittivat sukupuolensa 89 % oli naisia ja 11 % miehiä. Opetustoimen vastuualue on Kotkan kaupungilla suurin ja varhaiskasvatus toisena. Näistä yksiköistä yhteensä oli vastaajista 57 %. Ikäluokista suurin naisilla on 45–49-vuotiaat ja miehillä 50–54-vuotiaat. Vastaajista 65 % oli iältään 40–59-vuotiaita.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden ikäryhmät

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
-29 vuotta	13	3,8%	1	2,4%	14
30-39 vuotta	52	15,4%	7	16,7%	59
40-49 vuotta	104	30,7%	12	28,6%	116
50-59 vuotta	113	33,3%	20	47,6%	133
60+ vuotta	57	16,8%	2	4,7%	59
Yhteensä	339		42		381

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden työyksiköt

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Opetustoimen vastuualue	113	33,3%	14	33,3%	127
Varhaiskasvatuksen vastuualue	103	30,4%	0	0,0%	103
Teknisten palvelujen vastuualue	42	12,4%	14	33,3%	56
Hyvinvoinnin ja terveydenhuollon vastuualue	23	6,8%	1	2,4%	24
Kulttuurin vastuualue	20	5,9%	1	2,4%	21
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	6	1,7%	5	11,9%	11
Ympäristöpalvelujen yksikkö	9	2,6%	1	2,4%	10
Hallintoyksikkö	6	1,8%	1	2,4%	7
Työllistäminen	1	0,3%	0	0,0%	1
Nuorisotyön yksikkö	4	1,2%	3	7,1%	7
Henkilöstöasioiden yksikkö	6	1,8%	0	0,0%	6
Liikuntapalveluiden yksikkö	2	0,6%	1	2,4%	3
Talouslyksikkö	3	0,9%	1	2,4%	4
Kaupunkikehittämisen ja viestinnän yksikkö	1	0,3%	0	0,0%	1
Yhteensä	339		42		381

6.1 Osallistuminen liikkumisen ja hyvinvoinnin ryhmiin

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja osallistunut kaupungin työntekijöille järjestettyihin liikkumisen ja hyvinvoinnin ryhmiin viimeisen kahden vuoden aikana. Kaikista vastaajista noin 56 % oli osallistunut henkilöstöliikuntaan viimeisen kahden vuoden aikana ja 44 % ei ollut (taulukko 4). Vastanneista naisista noin 60 % oli osallistunut, kun taas miesvastaajista

ainoastaan 24 %. Ikäryhmissä osallistuminen oli melko tasaista, mutta nuorimmat ja vanhimmat vastaajat osallistuivat enemmän (64 %) kuin muun ikäiset (53–55 %) (kuva 4).

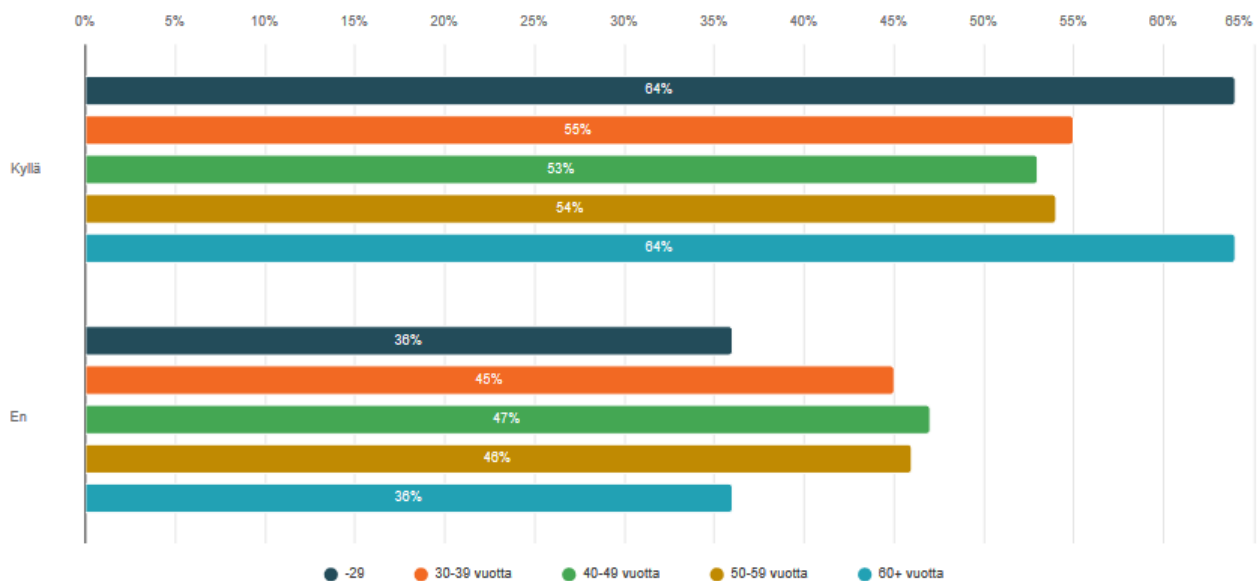
Taulukko 4. Liikuntaryhmiin osallistuneet sukupuolen mukaan

	nainen		mies		muu		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	203	59,5%	10	23,8%	1	100,0%	214
En	138	40,5%	32	76,2%	0	0,0%	170
Yhteensä	341		42		1		384

Oletko osallistunut kaupungin työntekijöille järjestettyihin liikkumisen ja hyvinvoinnin ryhmiin viimeisen kahden vuoden aikana?

Ryhmän ehdot:

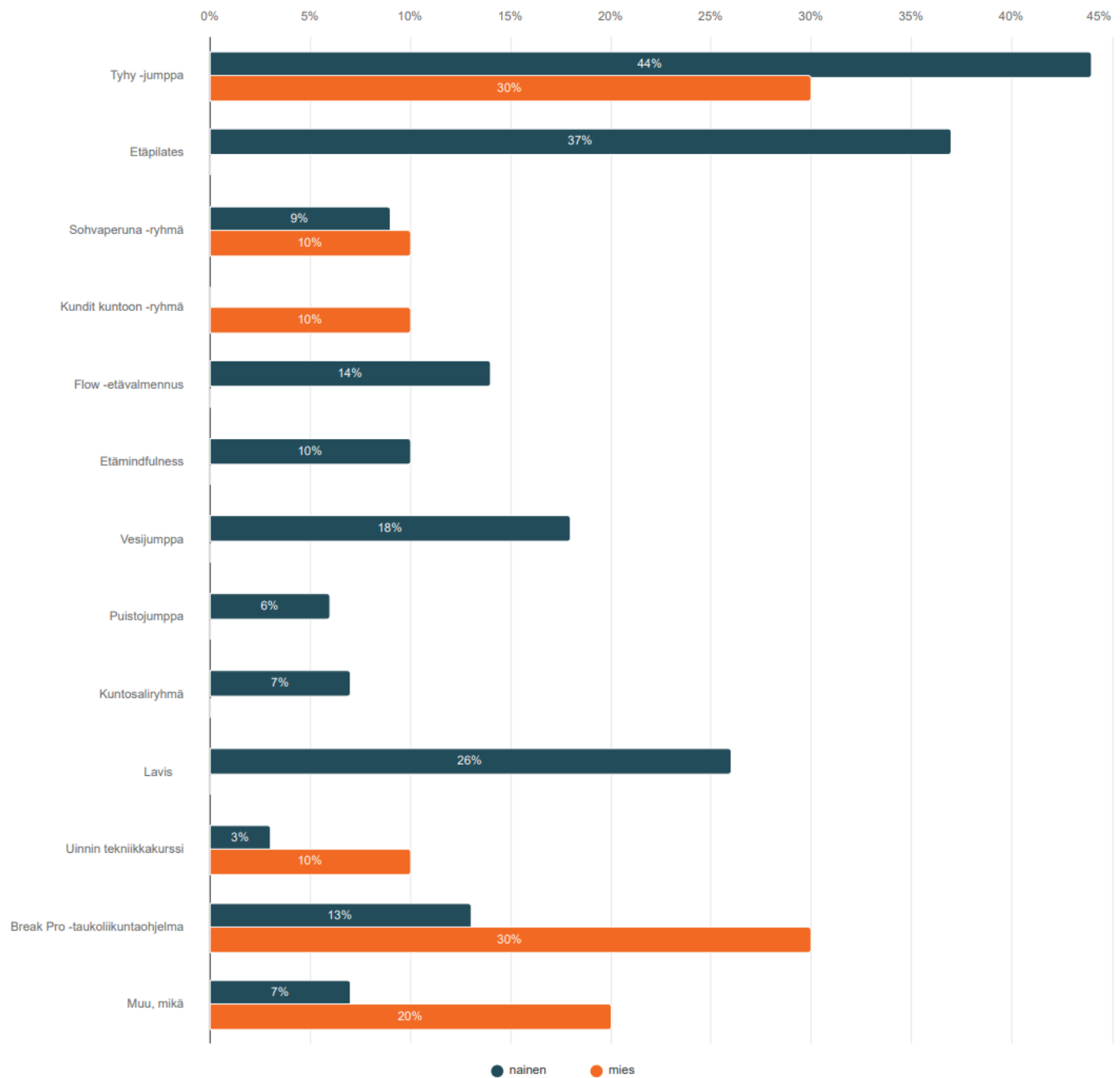
Vastaajien määrä: 385



Kuva 4. Liikuntaryhmiin osallistuneet ikäryhmittäin

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin mihin ryhmiin vastaaja oli osallistunut. Henkilöstöliikuntaan osallistuneet olivat osallistuneet keskimäärin kahteen eri ryhmään. Eniten oli osallistuttu Tyhy-jumppaan ja toiseksi eniten etäpilatekseen. Kaikkiin vaihtoehtoina oleviin ryhmiin oli osallistuttu vastaajien toimesta (kuva 5). Tyhy-jumppaa on järjestetty hyvinvointikeskus Huumassa ja siihen on monien halukkaiden vuoksi järjestetty kaksi rinnakkaista ryhmää. Sinne on ollut eniten osallistujapaikkoja.

Vastaajien määrä: 214 , valittujen vastausten lukumäärä: 410



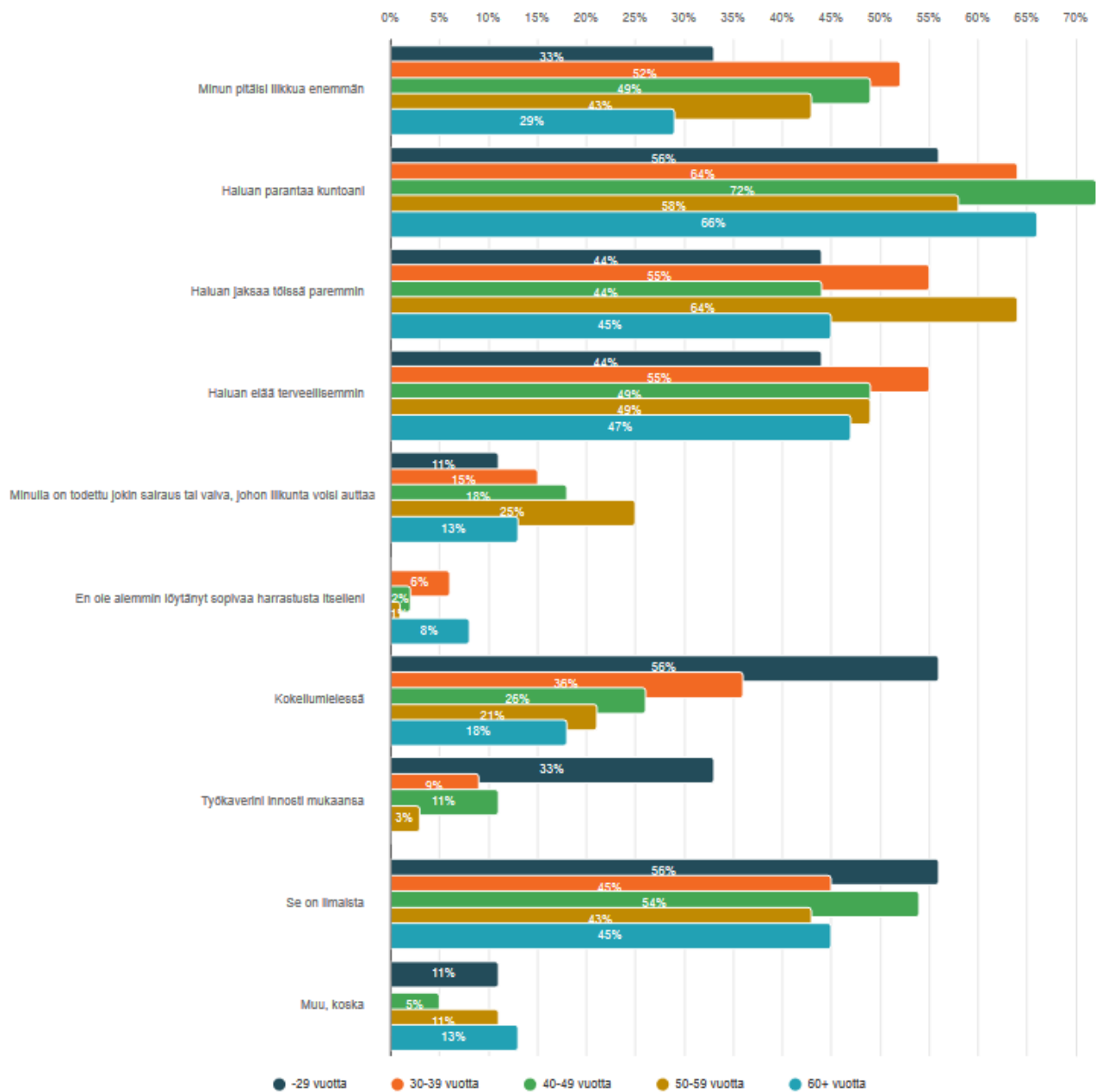
Kuva 5. Liikuntaryhmät, joihin vastaajat osallistuneet

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, miksi vastaaja oli kiinnostunut ilmoittautumaan ja lähtemään mukaan. Halu parantaa kuntoa oli tärkein syy 30–39-, 40–49- ja yli 60-vuotiaiden ryhmissä. Alle 30-vuotiaat pitivät sitä sekä maksuttomuutta ja kokeilumieltä yhtä tärkeinä. 50–59-vuotiaiden ryhmästä työssä jaksamisen parantaminen osoittautui yleisimmäksi syyksi. Noin puolet kaikista ryhmiin osallistuneista vastaajista kokivat tärkeänä elää terveellisemmin ja sen, että pääsee osallistumaan ilmaiseksi (kuva 6).

Kiinnostuin ilmoittautumaan ja lähtemään mukaan, koska

Ryhmän ehdot:

Vastaajien määrä: 214 , valittujen vastausten lukumäärä: 686



Kuva 6. Kiinnostuksen syyt, miksi ilmoittautunut ryhmiin

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, miten usein vastaaja osallistui tai aikoi osallistua ryhmän kertoihin. Miehistä puolet vastasi, että joka kerta tai lähes joka kerta. Ja puolet ilmoitti osallistuvansa silloin tällöin tai harvoin. Naisista 85 % sanoi osallistuvansa vähintään lähes joka kerta. 15 % vastasi osallistuvansa korkeintaan silloin tällöin (taulukko 5).

Taulukko 5. Osallistumisaktiivisuus ryhmiin

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Joka kerta (poislukien sairastuessa)	80	39,4%	4	40,0%	84
Lähes joka kerta	93	45,8%	1	10,0%	94
Silloin tällöin	23	11,3%	4	40,0%	27
Harvoin	7	3,5%	1	10,0%	8
Yhteensä	203		10		213

Kahdeksannessa kysymyksessä haluttiin saada selville, mikä motivoi vastaajaa osallistumaan aktiivisesti. Osallistuneista naisista 70 % sanoi kokevansa liikkumisen iloa ja noin puolet pitivät mielekkästä sisältöä sekä innostavaa ohjaajaa tärkeänä. Naisista 45 % oli huomannut kuntonsa parantuneen ja 32 % jaksaneensa töissä paremmin. Oma innokkuus, mukava ilmapiiri ja yhdessä tekeminen olivat myös tärkeitä. Maksuttomuutta pidettiin myös motivoivana tekijänä 90 % mies- ja naisvastaajien mielestä. Miehillä vastaukset jakoutuivat tasaisemmin. Tärkeimpiä motivoivia syitä olivat kunnon paranemisen huomaaminen, työssä jaksamisen parantuminen, liikkumisen ilo ja mielekkäät sisällöt (taulukko 6).

Taulukko 6. Syitä, jotka motivoivat osallistumaan ryhmiin aktiivisesti

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Huomaan, että kuntoni paranee	92	45,3%	3	30,0%	95
Huomaan, että jaksan töissä paremmin	65	32,0%	3	30,0%	68
Koen liikkumisen iloa	143	70,4%	3	30,0%	146
Innostava ohjaaja	103	50,7%	2	20,0%	105
Mielekkäät sisällöt	103	50,7%	3	30,0%	106
Mukava ja innostava ilmapiiri	64	31,5%	2	20,0%	66
Ryhmässä ja yhdessä tekeminen sitouttaa	61	30,0%	2	20,0%	63
Ryhmäläisten tarpeita ja toiveita on huomioitu	25	12,3%	1	10,0%	26
Oma innokkuus	83	40,9%	2	20,0%	85
Muiden kannustus	16	7,9%	0	0,0%	16
Muiden painostus	1	0,5%	0	0,0%	1
Maksuton harrastus	88	43,3%	2	20,0%	90
Muu, mikä	10	4,9%	1	10,0%	11
Yhteensä	854		24		878

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja jättänyt osallistumisen kesken tai perunut ilmoittautumisen. Kaikista vastanneista 81 % ei ole tätä tehnyt (taulukko 7.) Kysymys oli tehty niin, että ne, jotka ovat peruneet, ovat kirjoittaneet syyn sille. Enimmäkseen syyt liittyivät aikatauluihin tai omaan jaksamiseen/viitsimiseen.

Taulukko 7. Onko vastaaja jättänyt osallistumisensa ryhmään kesken tai perunut kokonaan

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
En	164	80,8%	9	90,0%	173
Kyllä, koska	39	19,2%	1	10,0%	40
Yhteensä	203		10		213

Kymmenes kysymys ohjautui niille vastaajille, jotka eivät ole osallistuneet ryhmiin. Niistä 170 vastaajasta, jotka eivät ole osallistuneet henkilöstölle tarjottuun liikuntaan, sanoivat syyksi, että ajankohta ei ole sopinut (39 %), liikkuvat tarpeeksi muutenkin (29 %), eivät ehdi osallistua (21 %). Vastaajista 12 % koki, ettei mikään ryhmistä sovi heille itselleen ja 7 % ei tienneet mitä on ollut tarjolla. 27 % ilmoittivat syyksi jonkin muun. (taulukko 8.) Jotkut ovat kirjoittaneet muuksi syyksi sen, että kun ovat yrittäneet ilmoittautua, ryhmä on ollut jo täysi. Vastauksissa myös kommentoitiin tarjontaa jollain tapaa huonoksi ja jotkut eivät pitäneet ryhmäliikunnasta.

Taulukko 8. Syitä, miksi ei ole osallistuttu ryhmiin

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Liikun tarpeeksi muutenkin	36	26,1%	14	43,8%	50
En ehdi osallistumaan	29	21,0%	6	18,8%	35
En tiedä mitä on ollut tarjolla	12	8,7%	4	12,5%	16
Mikään ryhmistä ei ole sopinut minulle	19	13,8%	9	28,1%	28
Olisin ollut kiinnostunut, mutta ajankohta ei ole sopinut aikatauluuni	59	42,8%	8	25,0%	67
Muu syy	37	26,8%	8	25,0%	45
Yhteensä	192		49		241

6.2 Ryhmistä tiedottaminen

Kysymyksessä 11 kysyttiin, miten vastaaja on saanut tiedon ryhmistä. Suurin osa vastasi saaneensa tiedon sähköpostilla ja noin kolmasosa kaupungin intrasta tai henkilöstösivuilta (taulukko 9). Seuraavassa kysymyksessä 12 kysyttiin mistä haluaisi saada tiedon ja samoja reittejä pidettiin tärkeänä. Moni vastaaja toivoisi myös saavansa esimieheltään infoa. (taulukko 10.)

Taulukko 9. Mistä on saanut tietoa ryhmistä

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Sähköpostitse	321	94,1%	41	97,6%	362
Työkaverilta	50	14,7%	4	9,5%	54
Esimieheltä	12	3,5%	4	9,5%	16
Intra / Helmeri	100	29,3%	15	35,7%	115
Muu, miten	5	1,5%	1	2,4%	6
Yhteensä	488		65		553

Taulukko 10. Miten toivoisi saavansa tietoa ryhmistä

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Sähköpostitse	317	93,0%	37	88,1%	354
Esimieheltä	31	9,1%	11	26,2%	42
Intran etusivulla	120	35,2%	19	45,2%	139
Helmerissä	59	17,3%	8	19,0%	67
Työterveydestä	18	5,3%	2	4,8%	20
Muu, miten	9	2,6%	4	9,5%	13
Yhteensä	554		81		635

6.3 Liikkumisen merkitys ja liikuntatottumukset

Kysymyksessä 13 kysyttiin liikkumisen merkitystä vastaajalle. Mielen hyvinvointi ja stressin hallinta oli kaikille vastaajille merkityksellisintä. Lähes yhtä tärkeää oli terveys ja fyysinen hyvinvointi. Kolmasosa vastaajista piti sosiaalisia kohtaamisia tärkeinä. Ainoastaan 6 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei liikunta ole tärkeää. (taulukko 11.)

Taulukko 11. Liikkumisen merkitys vastaajille

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Fyysistä hyvinvointia ja terveyttä	302	88,6%	36	85,7%	338
Mielen hyvinvointia ja stressin hallintaa	310	90,9%	37	88,1%	347
Sosiaalisia kohtaamisia	119	34,9%	14	33,3%	133
En pidä sitä tärkeänä	6	1,8%	0	0,0%	6
Muu, mitä	8	2,3%	0	0,0%	8
Yhteensä	745		87		832

Kysymyksessä 14 kysyttiin vastaajan näkemystä omasta liikkumisesta verrattuna UKK-instituutin aikuisen liikkumissuosituksiin. Noin 40 % naisista ja 67 % miehistä liikkuu omasta mielestään suositusten mukaan. Kaikista vastaajista 6 % liikkuu erittäin vähän ja 51 % jonkin verran, mutta vähemmän kuin aikuisten suositusmäärä. (taulukko 12.)

Taulukko 12. Näkemys omasta liikkumisesta

	nainen		mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Suosituksen mukaan eli reipasta, kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa väh. 2,5 h tai rasittavaa kestävyysliikuntaa väh. 1h 15 min viikossa sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa ylläpitävää liikuntaa väh. 2 krt/vk (aikuisten liikkumisen suositus UKK-instituutti)	136	39,9%	28	66,7%	164
Jonkin verran, mutta vähemmän kuin suositusten mukaan	183	53,7%	13	30,9%	196
Erittäin vähän	22	6,4%	1	2,4%	23
Yhteensä	341		42		383

6.4 Vastaajien kehittämideoita

Kysymyksessä 15 kysyttiin ajatuksia, ideoita ja toiveita esimerkiksi:

- mitä liikuntalajia innostuisit kokeilemaan ensi syksynä
- mikä asia saisi sinut liikkumaan enemmän
- miten työnantaja voisi tukea sinun hyvinvointiasi ja kannustaa liikkumaan terveellisesti

Tähän tuli yhteensä 227 vastausta. Liikuntaseteliä ja smartumia tai muuta vastaavaa toivottiin paljon ja ihmeteltiin miksei niitä jaeta työntekijöille.

Ihanaa, että kaupunki järjestää työntekijöilleen erilaisia ryhmiä ja tukee näin hyvinvointiamme! Kiitos!

Lyhyemmät työpäivät jättäisivät aikaa ja energiaa liikuntaharrastuksille. Nyt kaikki tehot kuluvat pitkiin työpäiviin.

Työnantaja voisi tarjota tyhy-seteleitä, joilla voisi harrastaa haluamaansa lajia. Ryhmiin pääsy on rajallista.

Työaikaa tulisi saada käyttää liikkumiseen esim. 1 tunti viikossa.

Ryhmä, johon voisi osallistua joustavasti oman aikataulun mukaan.

Toivoisin käyttöön Smartumeita tai vastaavia, jolloin eduista pääsisi nauttimaan työajasta riippumatta. Oman työajan painottuessa iltoihin lähes kaikkeen ”järjestettyihin” on mahdoton osallistua ja koen sen osittain jopa eriarvoiseksi.

Tarjonta on ollut todella hyvää ja monipuolista. Toivon jatkoa erilaisille ryhmille ja eritoteutustavoille ensi syksynäkin. Monipuolinen tarjonta saa minut ylös sohvasta ja liikkeelle. Koen, että kaupunki tarjoaa todella hyvin mahdollisuuksia hyvinvoinnin tukemiseen sekä liikuntaan kannustamiseen.

En ole hyödyntänyt henkilöstöliikuntaa ja yritin nyt etsiä mistä löytäisin liikuntaryhmät ja mahdollisuudet ja en todellakaan keksinyt mitä kautta löytäisin ne. Eli ainakin ne kannattaisi laittaa selkeästi henkilöstölle esille.

Mielestäni niille, jotka asuvat Kotkan ulkopuolella tulisi myöntää E-passi. Tällä hetkellä Kotkan kaupunki työnantajana ei pysty tarjoamaan liikuntapalveluita ulkopuolella asuville.

Vastauksissa oli paljon erilaisia lajiehdotuksia (kuva 7) ja joitain nykyisiä vaihtoehtoja keuhuttiin, kuten tyhyliikuntaryhmää ja lavista sekä toivottiin niiden jatkuvan syksyllä. Lajikokeiluja toivottiin useammassa vastauksessa.

Olisin kiinnostunut ryhmästä, jossa pääsisi kokeilemaan useampaa uutta lajia, jotta voisin löytää itselleni sopivan ja kiinnostavan lajin. Uusia lajeja ei tule kokeiltua itseseen ilman ohjausta.



Kuva 7. Sanapilvi vastaajien toiveista ja ideoista (tehty WordArt -sanapilvi generaattorilla)

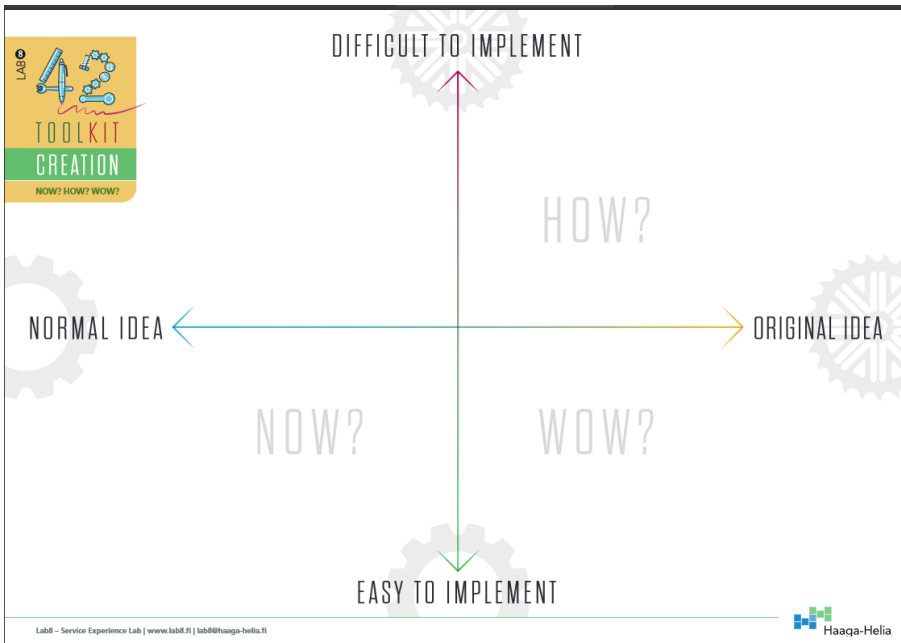
6.5 Johtopäätökset ja jatkotyöskentely

Vastauksia tuli kattava määrä ja tärkeänä pidettävää oli, että jokaisesta työyksiköstä ja ikäryhmästä oli vastaajia. Miesvastaajia oli myös hyvä määrä joukossa eli 11 % vastaajista. Tavoitteena oli saada myös sellaisia vastaajia kyselyyn, jotka eivät ole osallistuneet mihinkään ryhmään ja tällaisia oli yli 40 % vastaajista. Se, että näitä vastaajia oli näinkin paljon, kertoo mielestäni siitä, että liikkuminen ja työnantajan tukeminen siihen silti kiinnostaa heitä. Tutkimuksessa selvisi erilaisia syitä osallistumatta jättämiseen ja viimeisen kysymyksen kohdassa oli kirjoitettu omia ehdotuksia,

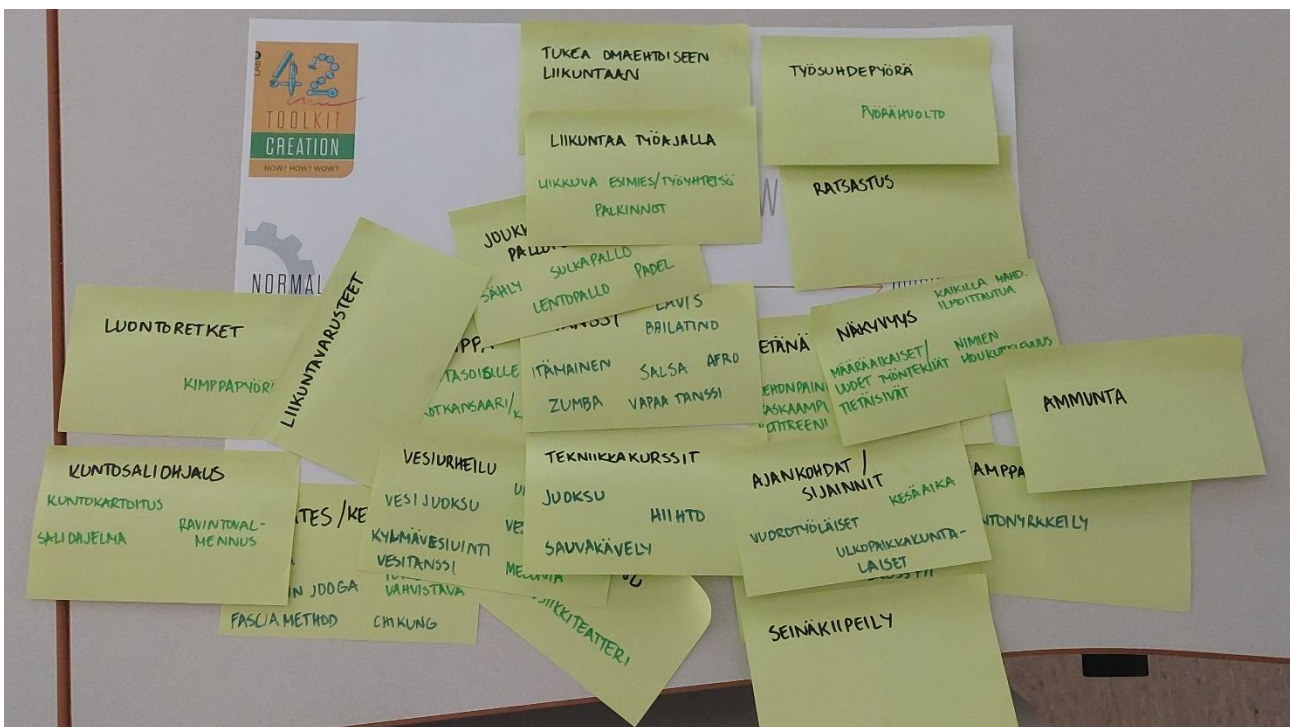
joista henkilöstöpalvelut hyötyvät jatkossa. Vastausten henkilökohtaisuuksien ja suuren määrän vuoksi niitä ei ole kokonaisuudessaan tuotu tässä raportissa julki.

Kyselytutkimuksen jälkeen pidettiin ensin puhelinpalaveria henkilöstösuunnittelijan kanssa, jossa käytiin läpi tuloksia. Sovittiin, että lähettäisin henkilöstöpalveluille raportin tulokset sähköpostitse ja sovimme yhteisen palaveriajan henkilöstöpalvelujen toimistolle.

Palaveriin osallistui Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikön henkilöstösuunnittelija, työsuojelupäällikkö ja työhyvinvointiasiantuntija. Palaverin aikana käytiin tulokset läpi kohta kohdalta ja keskusteltiin esille tulleita asioita. Tapaamisen lopuksi käytiin läpi vastaajien ehdotuksia mahdollisista liikuntalajeista HOW-NOW-WOW Matrixin avulla, joka on yksi Haaga-Helian Tool Factory -menetelmistä (kuva 8). Työkalun tavoitteena on auttaa suunnittelutiimin jäseniä käymään läpi ideoita ja luokittelemaan niitä niiden omaperäisyyden ja toteuttamisen helppouden perusteella. Ideoita voi kirjoittaa esimerkiksi post-it lapuille. Vasempaan reunaan asetellaan tavallisempia ideoita ja oikeaan omaperäisiä. Alemmas asetellaan niitä, joita on helpompi toteuttaa ja ylös hankalasti toteutettavat. Now -sarakeeseen tulee sellaisia ideoita, jotka ovat helposti toteutettavissa tai niitä toteutetaan parhaillaan, mutta ne eivät ole niin innovatiivisia. Wow -sarakeeseen tulee uusia ideoita, joita pystytään toteuttamaan heti tai lähitulevaisuudessa. How -sarakeeseen tulee sitten niitä ideoita, jotka ovat innovatiivisia, uusia tai omaperäisiä ja joita voitaisiin toteuttaa tulevaisuudessa. Toiminnan kehittämiseksi olisi hyvä tehdä jatkosuunnitelmia, miten näitä ideoita voitaisiin mahdollisesti toteuttaa. (Haaga-Helia). Olin kirjoittanut post-it lapuille kyselyn tuloksista vastaajien ideoita ja toiveita ryhmistä ja liikuntalajeista. Vaihtoehdot löysivät nopeasti paikkansa työkalun sarakkeilta (kuva 9).



Kuva 8. HOW NOW WOW -työkalu (Haaga-Helia, Tool Factory)



Kuva 9. HOW NOW WOW työstöä palaverissa

Tulokset menivät myös henkilöstöjohtajalle, joka laati niiden pohjalta yhdessä henkilöstösuunnittelijan kanssa sisäisen tiedotteen (liite 4) sekä henkilöstön uutiskirjeen (liite 5) koko henkilöstölle. Molemmissa kerrottiin tuloksista ja perusteltiin, miksi kaupungilla on panostettu ryhmäliikunnan

järjestämiseen esimerkiksi liikuntasetelien jakamisen sijasta. Yhteisessä palaverissa keskustelimme siitä, että henkilöstölle on tärkeää perustella tiettyjen ratkaisujen syytä. Työsuhteyöräilystä tuli myös jonkin verran toiveita ja tiedotteessa oli siihenkin vastattu kattavasti. Kyselystä saadut tiedot, palautteet sekä ideat ovat tärkeitä ja niitä otetaan jatkossa huomioon mahdollisimman monipuolisesti.

7 Kehittämissuunnitelma

Kotkan kaupungilla on jo olemassa toimivat liikuntapalvelut työntekijöilleen. Kaikki eivät kuitenkaan ole tietoisia näistä esimerkiksi siksi, etteivät ole olleet työsuhteessa silloin, kun ryhmistä on tiedotettu sähköpostilla tai eivät osaa etsiä niistä tietoa. Osa ei ole ollut tyytyväisiä tarjontaan, aikatauluihin, sijainteihin tai järjestämiseen. Kehittämisen tulisi tapahtua työntekijöitä kuunnellen ja tietysti tutkittua tietoa hyödyntäen.

Kehitysideoiden esittelytavaksi valikoitui diaesitys (liite 3) Canvan graafisen suunnittelun työkalua käyttäen. Toisessa diassa on kuvilla havainnollistettu miesten ja naisten eroa osallistumisen osalta, naiset kolme viidestä ja miehet yksi neljästä. Tällä dialla halusin korostaa sitä, että jatkossa toiminnan suunnittelussa otetaan paremmin huomioon lajien monipuolisuus mahdollisimman monia innostavaksi. Seuraavassa diassa on yleisimpiä syitä miksi vastaajat eivät olleet osallistuneet ryhmiin. Niitä olivat epäsoviva ajankohta tai tarjonta, ei aikaa osallistua, liikkuu tarpeeksi muutenkin, ei ole tietoa mitä on tarjolla ja ryhmät täyttyneet eli jäänyt ilman paikkaa. Neljännessä diassa on kyse-lyssä esiin tulleita ideoita ja lajiesityksiä, joita henkilöstöpalveluiden työntekijät kävivät läpi yhteisessä palaverissa. Helposti toteutettavia ideoita, joita on ollut aiemmin tai on alkamassa, olivat pilates, vesiurheilu, tyhy-jumppa, kuntosali, tanssi, tekniikkakurssit, liikuntavarusteet, luontoretki ja teatteri. Uusia ideoita, joita voitaisiin toteuttaa lähitulevaisuudessa, olivat kamppailulajit, ammunta, seinäkiipeily, erilaiset tanssit, erilaiset tekniikkakurssit, etäkurssit, ajankohtien/sijaintien kehittäminen ja näkyvyyden parantaminen. Uusia ideoita, joihin voidaan miettiä toteuttamisratkaisuja tulevaisuudessa, olivat työsuhteyöry, ratsastus, joukkuelajit/palloilu, lajikokeilut, tukea omaehtoiseen liikuntaan ja liikuntaa työajalla.

Seuraavissa dioissa 5–7 on Next step -kehittämissuunnitelmaa eli suhteellisen helppoja askeleita toiminnan kehittämiseen, jotka eivät vaadi merkittävää rahallista panostamista.

- Monipuolisuus -> erityyppistä liikuntaa huomioiden sukupuoli, ikä ja kuntotaso
- Ajankohdat -> Ryhmien ajankohdat klo 17 jälkeen, huomioiden ne työntekijät, joiden päivä kestää yli neljään esimerkiksi varhaiskasvatuksessa. Ryhmiin ilmoittautuminen esimerkiksi klo 7.50. Opetustoimen henkilöstö antoi siitä palautetta, että he eivät kerkeä ilmoittautua mukaan, kun ilmoittautuminen alkaa klo 8.00. He ovat tunnilla oppilaiden kanssa silloin ja kun he seuraavan kerran ehtivät koneelle, niin ryhmät ovatkin olleet jo täynnä. Jatkossa voisi olla myös etäryhmiä, joissa osallistumisajan voi itse päättää, jolloin huomioitaisiin vuorotyötä tekevät sekä myös ne, jotka eivät asu Kotkassa ja näin ollen eivät pääse osallistumaan siellä järjestettäviin ryhmiin. Palvelut tulee olla samanarvoisia kaikille työntekijöille, vaikka he asuisivat naapurikunnissa, koska he tuovat työpanoksensa Kotkan kaupungin hyväksi ja heidän hyvinvointinsa on kaupungille tärkeää.

- Markkinointi -> Ryhmien nimeämiseen voisi kiinnittää huomiota ja kehitellä niistä houkuttelevia. Ryhmien sisällöstä on tärkeää kertoa selkeästi. Kaikki tiedot ryhmistä olisi hyvä löytyä selkeästi samasta paikasta. Esimerkiksi Intran sivuilla voisi olla pysyvä linkki, mitä painamalla pääsee aina samalle sivulle, josta löytyy tiedot meneillään olevista ja alkavista ryhmistä.
- Viestintä -> Sähköpostia pidettiin toimivana viestintäkeinona, joten sitä kannattaa jatkaa, mutta sen lisäksi erillinen liikuntasivu (Intra) voisi olla toimiva. Siellä voisi olla ryhmien tietojen lisäksi esittelyjä lähiliikuntapaikoista, liikuntaseuroista työikäisille ja uimahalleista/kuntosaleista, joihin pääsee henkilöstökortilla yhdellä eurolla. Sivuilla voisi olla myös lajiesittelyjä joko virtuaalisesti tai yhteisissä tapahtumissa, liikkumisvinkkejä (kauteen liittyviä päivityksiä, vuodenaikoihin sopivia lajeja). Sähköpostiin voisi tulla aina viesti ja linkki sivuille, kun sinne on tullut päivityksiä, niin ihmiset muistaisivat lukea niitä säännöllisesti. Sivujen päivittämiseen olisi hyvä olla nimetty henkilö.
- Motivointi ja kannustus -> Ryhmiin osallistuu luonnollisesti liikkumisesta innostuneita ihmisiä, joten tärkeää olisi saada passiiviset liikkujat mukaan. He tarvitsevat enemmän motiivointia, jota ei voi pelkällä sähköpostiviestillä saavuttaa. Myös yksiköiden esimiehiä on tärkeää informoida, miten he voisivat kannustaa ja motivoida henkilöstöä liikkumaan työajalla, jos se on mahdollista sekä vapaa-ajalla. Yhteistyötä voisi tehdä työterveyden kanssa, että siellä puhuttaisiin liikunnan merkityksestä yhtenä hoitokeinona ja sieltä osattaisiin ohjata asiakkaita sopivaan liikuntaan ja sopiviin ryhmiin.

8 Pohdinta

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli laatia Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluille henkilöstöliikunnan kehittämissuunnitelma. Työn teoriaosuudessa kerrottiin päivittäisen liikkumisen ja aktiivisen arjen vaikutuksista ihmisen toimintakykyyn ja stressin vähentymiseen. Kotkan kaupungilla sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja niitä aiheuttavat erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Oikeantyyppisellä liikunnalla voidaan ehkäistä ja helpottaa erilaisia oireita ja terveystilaa, jossa on huomioitu liikuntasuosituksia, hyödyttää kaikkia. Henkilöstön liikkumista voidaan tukea parhaiten ymmärtämällä ihmisten liikuntakäyttäytymistä ja perehtymällä käyttäytymisteorioihin.

Kohderyhmän ymmärrystä selvitettiin määrällisellä kyselyllä, jota voitiin hyödyntää kehittämissuunnitelman tekemisessä. Kysely teetettiin koko henkilöstölle keväällä 2023. Kyselyn pohjalta nousi esiin asioita, joita kehittämisessä tulisi ottaa huomioon, kuten ryhmien kokoontumisten sijainnit ja niistä tiedottaminen. Kyselyn tuloksia käytiin läpi henkilöstöpalveluiden työtiimin kesken, joka herätti paljon tärkeää keskustelua vastauksista ja HOW NOW WOW -menetelmän avulla työntekijöiden ehdotuksia saatiin jäseneltyä hyödyllisesti. Vastauksissa tuli paljon sellaisia ehdotuksia, joihin määrärahat eivät riittäisi ja pidimme tärkeänä tiedottaa työntekijöitä näistä ja perustella, miksi esimerkiksi liikuntasetelien sijasta, on tarjolla liikuntaryhmiä. Samasta syystä kehittämissuunnitelma on laadittu niin, että siihen ei tarvitse saada lisärahoitusta, jota ei ole saatavilla. Työn toiminnallinen osuus eteni suunnitelmien mukaan ja oli toimeksiantajan palautteen mukaan erinomaisesti onnistunut ja helposti hyödynnettävissä.

8.1 Luotettavuus ja eettisyys

Työn laatua arvioidaan sen luotettavuudella ja reliabiliteetilla ja validiteetilla tulee tarkastella kyseessä olevan työn kannalta (Kananen 2019, 56). Luotettavuuskysymykset tulee huomioida jo työn suunnitteluvaiheessa. Tieteellisten menetelmien lisäksi käytetyn tiedon luotettavuus on tärkeää luotettavan lopputuloksen saavuttamisessa. (Kananen 2012, 162.) Teoriaosuudessa on käsitelty hyvinvointiin, työkykyyn ja sen tukemiseen, liikkumiseen, liikuntakäyttäytymiseen ja motivaatioon liittyviä asioita luotettavista ja tieteellisyyteen perustuvista lähteistä. Kyselyä ja sen tuloksia voidaan pitää validina, koska vastaajien määrä oli vielä parempi mitä odotettiin ja vastauksilla saatiin selville niitä asioita, mitä haluttiin tietää. Vastauksia tuli niin ryhmiin osallistuneilta kuin niiltä, jotka eivät olleet osallistuneet sekä eri ikäryhmistä ja yksiköistä, mikä oli tärkeää, koska tavoitteena oli kehittää toimintaa niin, että mahdollisimman moni voisi ja haluaisi osallistua henkilöstön liikuntaryhmiin.

Kysely tehtiin anonymisti ja vastaajien ei ollut välttämätöntä kertoa sukupuolta, ikäryhmää tai työyksikköään. Vastausten yhteenvedot ja raportit menivät henkilöstöpalveluille vain sellaisessa

muodossa, että niissä näkyy kaikkien vastaajien tulokset tai eriteltynä joko sukupuolen, ikäryhmän tai työyksikön mukaan. Kenenkään yksittäisen henkilön vastauksia ei ole tunnistettavissa.

8.2 Hyödyntäminen ja jatko

Muutokset vievät aikaa ja uudet ideat vaativat kypsyttelyä ennen kuin niitä voidaan viedä käyttöön. Valitettavasti käytettävissä olevat määrärahat sanelevat sen, mihin resurssit riittävät ja kaikkia parhaimpiakaan ideoita ei voida toteuttaa, ainakaan ihan lähitulevaisuudessa. Se, miten kehitysideoita otetaan käyttöön, jää nähtäväksi. Osa niistä on niin helposti toteutettavissa, että ne voidaan ottaa käyttöön lähiaikoina. Tutkimuksen tuloksia ja kehittämisideoita hyödynnettiin Kotkan kaupungin työhyvinvointisuunnitelman 2024 laatimisessa.

Suomalaiset istuvat arkipäivisin keskimäärin miehet 7 h 41 min ja naiset 7 h 11 min FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan. Suurin osa siitä tapahtuu töissä ja kotona television ja älylaitteiden ääressä. Pitkäaikaisen säännöllisesti toistuvan paikallaanolon on todettu lisäävän riskiä sairastua 2 tyyppin diabetekseen, tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin, sydän- ja verenkiertoelimestön sairauksiin sekä masennukseen. Säännöllinenkään liikunta esimerkiksi kävelylenkki työpäivän jälkeen ei poista istumisen haittoja, koska paikallaanolo on itsenäinen terveysriski. Liikuntaa harrastavienkin tulisi tauottaa istumista tasaisin väliajoin. (THL 2022.) Istumisen tauottaminen ja työpaikkaliikunnan mahdollisuuksien kehittäminen voisi olla Kotkan kaupungille seuraava kehittämiskohde. Istumisen haitoista on toki tärkeää puhua ja tarjota työntekijöille mahdollisuutta laittaa tietokoneelle taukoliikuntaohjelma, mutta tehokkaampaa voisi olla siihen liittyvät käytännön toimet. Keväällä 2024 on valmistumassa Työterveyslaitoksen SitFit -tutkimus, jossa tutkimusryhmä on vertaillut erilaisia istumatyön tauotustapoja (TTL 2023). Olisi mielenkiintoista selvittää, voisiko työntekijöitä jollakin tapaa velvoittaa tauottamaan istumista tai suorittamaan työpäivän aikaisia pieniä liikuntahetkiä.

Lähteet

- Aittasalo, M. 2023. UKK-instituutti. Terveys- ja liikuntakäyttäytyminen. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/elintapaohjaus/liikuntaneuvonta/terveys-ja-liikuntakayttaytyminen/>. Luettu: 11.11.2023.
- Aittasalo, M. Hankonen, N. Nupponen, R. & Seppälä, T. 2023. UKK-instituutti. Käyttäytymisen muutospyörä. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/elintapaohjaus/edistamismallit/kayttaytyminen-muutospyora/>. Luettu: 11.11.2023.
- Aura, O. Laakkonen, R. Malvela, M. & Nurmela, S. 2021. Henkilöstöliikunnan barometri 2021. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 411.
- Haaga-Helia. Tool Factory. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/how-now-wow-matrix> Luettu: 16.6.2023.
- Hankonen, N. 2017. Miten motivoida kohti hyvinvointia? Käyttäytymismuutosinterventiot terveyden edistämiseksi. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E (toim.). Mikä meitä liikuttaa - Motivaatio-psykologian perusteet, s. 202–219. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Henkilöstöpalvelut. Kotkan intra – henkilöstö. Luettu: <https://intra.kotka.fi/henkilostopalvelut/Sivut/default.aspx>. (Linkki aukeaa vain Kotkan kaupungin koneilla.) Luettu: 19.10.2023.
- Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas – avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä – kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kotkan kaupunki 2023. Henkilöstökertomus 2022. Luettavissa: https://www.kotka.fi/wp-content/uploads/2023/06/Henkilostokertomus_2022.pdf. Luettu: 25.6.2023.
- Kotkan kaupunki 2022. Henkilöstöohjelma 2030. Luettavissa: https://www.kotka.fi/wp-content/uploads/2023/02/KOTKA2030_Henkilosto_ohjelma_09112022.pdf. Luettu: 14.11.2023.
- Laukka, P. 2022. Duodecim. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>. Luettu: 5.1.2023.
- Liikkuva aikuinen s.a. Liikkumattomuus maksaa meille 3,2 miljardia joka vuosi. Luettavissa: <https://liikkuva aikuinen.fi/paattajat/liikkumattomuus-maksaa-32-miljardia/>. Luettu: 14.11.2023.

Ollila, J. Hakkarainen, T. Kan, S. Lehtonen, E. 2020. Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Pekkarinen, L. 2023. Keva. Sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla – poissaolot pitkittyneet. Luettavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairauspoissaolot-lisaantyyivat-kunta-alalla--poissaolot-pitkittyneet/>. Luettu: 25.6.2023.

Punakallio, A. 2021. Työterveyslaitos. Liikuntalajin valinnalla voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/liikuntalajin-valinnalla-voi-olla-vaikutusta-tyossa-jaksamiseen>. Luettu: 5.1.2023.

Sarkkinen, M. 2023. Työterveyslaitos. Nouse ylös tuolista! Pian tutkijat tietävät, mikä on tehokkain tapa tauottaa istumatyötä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/nouse-ylos-tuolista-pian-tutkijat-tietavat-mika-on-tehokkain-tapa-tauottaa-istumatyota>. Luettu: 25.10.2023.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2022. Istumisen haitat terveydelle. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/istumisen-haitat-terveydelle>. Luettu: 25.10.2023.

Työterveyslaitos s.a.a. Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn>. Luettu: 6.1.2023.

Työterveyslaitos s.a.b. Työhyvinvointi ja työkyky – Elintavat. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Luettu: 5.1.2023.

Työterveyslaitos 2021. Liikuntalajin valinnalla voi olla vaikutusta työssä jaksamiseen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/liikuntalajin-valinnalla-voi-olla-vaikutusta-tyossa-jaksamiseen>. Luettu: 6.1.2023.

UKK-instituutti 2020 (päivitetty 2023). Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>. Luettu: 2.2.2023.

UKK-instituutti 2022a. Liikkumisen suositukset. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/palvelut/jarjestoportaali/liikkumisen-suositukset/>. Luettu 14.11.2023.

UKK-instituutti 2022b. Arvioi liikkumisesi -verkkosovellus liikkumistottumusten arviointiin. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/elintapaohjaus/tyokaluja-liikkumisen-edistamiseen/verkkosovellus-liikkumistottumusten-arviointiin/>. Luettu: 21.2.2023.

UKK-instituutti 2022c. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkumisen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu: 21.2.2023.

UKK-instituutti 2023. Liikkumattomuuden ja paikallaanolon kustannuslaskuri. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumattomuuden-kustannukset/kustannuslaskuri/>. Luettu: 25.10.2023.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E (toim.). Mikä meitä liikuttaa - Motivaatiopsykologian perusteet, s. 54–63. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Vasankari, T. 2023. STT-YLE. Kansan liikkumattomuus uhkaa kaataa yhteiskunnan polvilleen, arvioi terveystieteiden asiantuntija: ”Työurat uhattuina”. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20012884>. Luettu: 14.11.2023.

Liitteet

Liite 1. Liikuntakysely



Kotkan kaupungin henkilöstöliikunta -kysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Olen

- nainen
- mies
- muu

2. Ikäryhmä

- 29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- 60+ vuotta

3. Yksikköni

- Opetustoimen vastuualue
- Varhaiskasvatuksen vastuualue
- Teknisten palvelujen vastuualue
- Hyvinvoinnin ja terveydenhuollon vastuualue
- Kulttuurin vastuualue
- Kaupunkisuunnittelun vastuualue
- Ympäristöpalvelujen yksikkö
- Hallintoyksikkö
- Työllistäminen
- Nuorisotyön yksikkö
- Henkilöstöasioiden yksikkö
- Liikuntapalveluiden yksikkö
- Talousyksikkö
- Kaupunkikehittämisen ja viestinnän yksikkö

Seuraava



4. Oletko osallistunut kaupungin työntekijöille järjestettyihin liikkumisen ja hyvinvoinnin ryhmiin viimeisen kahden vuoden aikana? *

- Kyllä
- En

Edellinen

Seuraava



5. Mihin näistä ryhmistä olet osallistunut (voit valita useampia) *

- Tyhy -jumppa
- Etäpilates
- Sohvaperuna -ryhmä
- Kundit kuntoon -ryhmä
- Flow -etävalmennus
- Etämindfulness
- Vesijumppa
- Puistojumppa
- Kuntosaliryhmä
- Lavis
- Uinnin tekniikkakurssi
- Break Pro -taukoliikuntaohjelma
- Muu, mikä

6. Kiinnostuin ilmoittautumaan ja lähtemään mukaan, koska *

- Minun pitäisi liikkua enemmän
- Haluan parantaa kuntoani
- Haluan jaksaa töissä paremmin
- Haluan elää terveellisemmin
- Minulla on todettu jokin sairaus tai vaiva, johon liikunta voisi auttaa
- En ole aiemmin löytänyt sopivaa harrastusta itselleni
- Kokeilumielessä
- Työkaverini innosti mukaansa
- Se on ilmaista
- Muu, koska

7. Osallistuin ryhmään / aion osallistua *

- Joka kerta (poislukien sairastuessa)
- Lähes joka kerta
- Silloin tällöin
- Harvoin

8. Mikä motivoi minua osallistumaan aktiivisesti (voit valita useampia) *

- Huomaan, että kuntoni paranee
- Huomaan, että jaksan töissä paremmin
- Koen liikkumisen iloa
- Innostava ohjaaja
- Mielekkäät sisällöt
- Mukava ja innostava ilmapiiri
- Ryhmässä ja yhdessä tekeminen sitouttaa
- Ryhmäläisten tarpeita ja toiveita on huomioitu
- Oma innokkuus
- Muiden kannustus
- Muiden painostus
- Maksuton harrastus
- Muu, mikä

9. Oletko jättänyt osallistumisen kesken tai perunut ilmoittautumisen *

- En
- Kyllä, koska

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

10. Miksi et ole osallistunut ryhmiin (voit valita useampia) *

- Liikun tarpeeksi muutenkin
- En ehdi osallistumaan
- En tiedä mitä on ollut tarjolla
- Mikään ryhmistä ei ole sopinut minulle
- Olisin ollut kiinnostunut, mutta ajankohta ei ole sopinut aikatauluuni
- Muu syy

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

11. Mitä kautta olet saanut tietoa ryhmistä (voit valita useampia) *

Sähköpostitse

Työkaverilta

Esimieheltä

Intra / Helmeri

Muu, miten

12. Miten toivoisit jatkossa saavan tietoa uusista ryhmistä (voit valita useampia) *

Sähköpostitse

Esimieheltä

Intran etusivulla

Helmerissä

Työterveydestä

Muu, miten

13. Liikkuminen merkitsee minulle (voit valita useampia) *

Fyysistä hyvinvointia ja terveyttä

Mielen hyvinvointia ja stressin hallintaa

Sosiaalisia kohtaamisia

En pidä sitä tärkeänä

Muu, mitä

14. Liikun nykyisin *

- Suosituksen mukaan eli reipasta, kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa väh. 2,5 h tai rasittavaa kestävyysliikuntaa väh. 1h 15 min viikossa sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa ylläpitävää liikuntaa väh. 2 krt/vk (aikuisten liikkumisen suositus UKK-instituutti)
- Jonkin verran, mutta vähemmän kuin suosituksen mukaan
- Erittäin vähän

15. Kerro halutessasi ajatuksia, ideoita ja toiveita esimerkiksi:

- mitä liikuntalajia innostuisit kokeilemaan ensi syksynä
- mikä asia saisi sinut liikkumaan enemmän
- miten työnantaja voisi tukea sinun hyvinvointiasi ja kannustaa liikkumaan terveellisesti

Edellinen

Lähetä



Liite 2 Saatekirje



Vanhala Anna

Vastaanottaja: Kotka koko henkilöstö



to 27.4.2023 7.46

Hei Kotkan kaupungin työntekijä,

Mitkä ovat näkemyksesi & kokemuksesi Kotkan kaupungin henkilöstölle tarjottavasta liikunnasta?

Muistathan vastata kyselyyn viimeistään 30.4.2023, kiitos!

Pääset kyselyyn [TÄSTÄ LINKISTÄ](#).

PS KIITOS JO VASTANNEILLE – teitä on mukava määrä, yli 300. 😊 Sanalliseen kysymykseen on tullut jopa 190 vastausta, paljon hyviä kommentteja!

- Kysely on tarkoitettu koko henkilöstölle ja siihen vastataan anonyymisti.
- **HUOM:** vastauksia toivotaan myös niiltä, jotka eivät toistaiseksi ole hyödyntäneet kaupungin tarjoamia liikuntaryhmiä.
- Kyselyn täyttämiseen menee muutamia minutteja.

Olisi tärkeää, että mahdollisimman moni vastaisi. Siten saamme kattavan kuvan henkilöstön mielipiteistä - jokaisella on vaikuttamisen mahdollisuus.

- Haaga-Heliassa liikunnanohjaajan AMK-tutkintoa opiskeleva Kotkan kaupungin työntekijä Hanna Teinola tekee opinnäytetyötä kaupungin henkilöstöliikunnan kehittämisestä.
- Henkilöstöasioiden yksikkö hyödyntää tulokset henkilöstöliikuntaa suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Hyvää loppuviikkoa ja vappua toivotellen

Anna Vanhala

Hanna Teinola



ANNA VANHALA

Henkilöstösuunnittelija

Henkilöstöasioiden yksikkö

P. 040 543 8206

Laivurinkatu 4 • 48100 KOTKA

www.kotka.fi

Liite 3 Kehitysidea-canvadiat

Kotkan kaupungin henkilöstöliikunta

Kehitysideoita pohjautuen tutkimuskyselyyn keväällä 2023

HANNA TEINOLA
 LIIKUNNANOHJAAJA AMK
 HAAGA-HELIA



Henkilöstöliikuntaan osallistuneet

Kyselyyn vastauksia 384, joista



3 OUT OF 5

Naisia osallistunut



1 OUT OF 4

Miehiä osallistunut

Miksi eivät ole osallistuneet



Henkilöstön ideat kyselyssä

NOW - helposti toteutettavat ideat, joita on ollut aiemmin tai on tulossa

WOW - uudet ideat, jotka ovat toteutettavissa lähitulevaisuudessa

HOW - uudet ideat, joihin voidaan miettiä toteuttamisratkaisuja tulevaisuudessa

1 NOW

Pilates
Vesiturheilu
Tyhy-jumppa
Kuntosali
Tanssi
Tekniikkakurssit
Liikuntavarusteet
Luontoretket
Teatteri

2 WOW

Kamppailulajit
Ammunta
Seinäkiipeily
Tanssi (uudet)
Tekniikkakurssit (uudet)
Etäkursseja
Ajankohtien/sijaintien
kehittäminen
Näkyvyyden parantaminen

3 HOW

Työsuohdepyörä
Ratsastus
Joukkuelajit/palloilu
Lajikokeilut
Tukea omaehtoiseen
liikuntaan
Liikuntaa työajoilla

NEXT STEP

- ✓ **MONIPUOLISUUS**
Eri tyyppistä liikuntaa huomioiden sukupuoli, ikä ja kuntotaso
- ✓ **AJANKOHDAT**
Ryhmien kokoontuminen klo 17 jälkeen (huomioiden varhaiskasvatuksen henkilöstö)
Ryhmiiin ilmoittautuminen esim. klo 7.50 alkaen (huomioiden opetustoimen henkilöstö)
Etäryhmiä, joissa osallistumisajan voi päättää itse (huomioiden vuorotyötä tekevät)

NEXT STEP

- ✓ **MARKKINOINTI**
Ryhmien nimien houkuttelevuus
Ryhmien sisällöt selkeästi kerrottu
Kaikki tiedot ryhmistä löytyy helposti samasta paikasta (esim. Intran etusivulla pysyvä linkki)
- ✓ **VIESTINTÄ**
Mahdollisella liikuntasivuilla (Intra) voisi olla ryhmien lisäksi tietoa ja kuvia lähiliikuntapaikoista, liikuntaseuroista työikäisille ja uimahalleista/kuntosaleista, joihin pääsee henkilöstökortilla eurolla
Lajiesittelyjä joko virtuaalisesti tai yhteisissä tapahtumissa
Liikkumisvinkkejä (kauteen liittyviä päivityksiä, vuodenaikoihin sopivia lajeja)
Sähköpostiin linkki aina kun sivuille tulee päivityksiä ja sivujen päivittämiseen nimetty henkilö

NEXT STEP



MOTIVOINTI JA KANNUSTUS

Ryhtiin osallistuu liikkumisesta innostuneita, joten tärkeää olisi saada passiiviset liikkujat mukaan

Viestintä yksiköiden esimiehille, ideoita miten he voisivat kannustaa ja motivoida henkilöstöä liikkumaan työ-ajalla sekä myös vapaa-ajalla

Yhteistyö työterveyden kanssa, että siellä puhuttaisiin liikunnan merkityksestä yhtenä hoitokeinona ja sieltä osattaisiin ohjata asiakkaita sopivaan liikuntaan ja sopiviin ryhtiin

Liite 4 Henkilöstöpalvelujen kirje

Kotkan kaupungin henkilöstöliikunta -kysely 2023

Kotkan kaupungin henkilökunnalle tehtiin keväällä 2023 opinnäytetyönä kysely koskien henkilöstöliikuntaa. Kyselyllä selvitettiin, millaisia kokemuksia, ajatuksia ja toiveita henkilökunnalla on liittyen henkilöstölle tarjottuun työkykyä edistävään liikuntaan.

Työnantajana Kotkan kaupunki pitää tärkeänä henkilökunnan työssäjaksamisen ja työkyvyn tukemista. On työnantajan etu, että jokainen meistä pitää huolta itsestään, mutta ennen kaikkea meidän tulee pitää huolta itsestämme itseämme varten. Liikunta- ja kulttuuripalveluiden tarjonta on kaupungin henkilökunnalle melko laajaa. Kaupungin työntekijät pääsevät uimahalliin eurolla ja tarjolla on vuosittain useita liikuntaryhmiä. Hyvä etu on myös se, että Kotkan teatterin lipuista saa henkilökunta-alennusta. Samalla, kun henkilökunnalle tarjotaan liikunta- ja kulttuuripalveluja, Kotka on pitänyt tärkeänä tukea oman kaupungin palveluja ja tarjontaa.

KYSELYTULOKSIA

Kyselyyn vastasi 384 työntekijää. Vastaajia oli kaikilta kaupungin vastuualueilta ja kaikista ikäryhmistä. Vastaajista 11 % oli miehiä. 56 % vastaajista oli kahden viimeisen vuoden aikana osallistunut työntekijöille järjestettyyn liikkumisen ja työhyvinvoinnin ryhmiin. Kaikkein yleisimmin mainitut ryhmät olivat tyhy-jumppa, etäpilates, lavis sekä vesijumppa.

Mikä motivoi liikkumaan kaupungin ryhmissä?

Tärkein syy liikuntaryhmiin ilmoittautumiselle oli halu parantaa omaa kuntoa. Tämän syyn oli maininnut 64 % vastaajista. Myös halu jaksaa töissä paremmin sekä elää terveellisemmin olivat keskeisiä tekijöitä. Lähes puolet liikuntaryhmiin osallistuneista mainitsi yhdeksi tärkeäksi osallistumisen syyksi toiminnan maksuttomuuden.

Kyselyssä tiedusteltiin myös tekijöitä, jotka motivoivat osallistumaan aktiivisesti ryhmään. Tähän vastaajia kannustivat erityisesti liikunnan ilo, innostavat ohjaajat sekä mielekkäät sisällöt.

Miksi ryhmiin ei osallistuttu?

Liikuntaryhmiin osallistuneista vastaajista 84 % kertoi osallistuneensa ryhmän toimintaan joka kerta tai lähes joka kerta. Vajaa viidennes ryhmiin osallistuneista mainitsi joskus peruneensa tai keskeytäneensä kurssin. Syinä tähän mainittiin muun muassa epäsoviva aikataulu, omat voimavarat tai lajin sopimattomuus itselle.

Vastaajilta, jotka eivät olleet kahden viime vuoden aikana osallistuneet kaupungin järjestämiin ryhmiin, tiedusteltiin syytä tähän. Yleisin mainittu syy oli itselle sopimaton ajankohta sekä se, että vastaaja liikkui jo muutenkin tarpeeksi. Myös muita syitä mainittiin lukuisia, esimerkiksi toiminnan sijaintiin, luonteeseen sekä omaan jaksamiseen liittyen.

Mistä saa tiedon liikuntaryhmistä?

Lähes kaikki ryhmiin osallistuneet vastaajat (95 %) olivat saaneet tietoa ryhmistä sähköpostitse. Myös muita rinnakkaisia kanavia mainittiin: intra/Helmeri (30 %); työkaverit (14 %) sekä esihenkilö (5 %).

Lisäksi tiedusteltiin, mikä olisi vastaajan toivoma kanava tiedon jakamiseen ryhmistä. Selvä enemmistö toivoi viestinnän jatkuvan sähköpostin kautta. Lisäksi myös esihenkilöltä (11 %) ja työterveyshuolloilta (5 %) toivottiin tiedotusta näistä asioista.

Myös Intran etusivulla ja Helmerissä tapahtuvaa tiedottamista kannatettiin (36 % ja 18 %). Toisaalta useampi vastaaja toi esiin, että nämä kaksi kanavaa eivät toimi opetustoimen henkilöstön keskuudessa tehokkaasti, teknisistä syistä.

Liikkumisen määrät ja merkitys

43 % vastaajista liikkui oman arvionsa mukaan suositusten mukaan eli reipasta liikkumista 2 tuntia 30 minuuttia viikossa tai rasittavaa kestävyysliikuntaa 1 tunti 15 minuuttia viikossa. Lihaskuntoa ja liikehallintaa tulisi harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa (UKK-instituutin suositus).

Noin puolet vastaajista (51 %) kertoi liikkuvansa jonkin verran mutta vähemmän kuin näiden suositusten mukaan. 6 % vastasi liikkuvansa erittäin vähän.

Vastaajille merkityksellisintä liikkumisessa olivat fyysinen hyvinvointi ja terveys sekä mielen hyvinvointi ja stressin hallinta.

ESITETTYJÄ TOIVEITA JA POHDINTAA NIIHIN LIITTYEN

Ideat liikuntalajeista

Kyselyssä oli myös mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin aiheeseen liittyviä ajatuksia, ideoita tai toiveita. Näitä oli kirjoittanut yli 200 vastaajaa.

Monien jo nyt tarjonnassa olevien tai olleiden liikuntalajien toivottiin jatkuvan. Esimerkiksi tyhjumpyörä ja lavis saivat paljon kiitosta. Muutkin tanssilliset ryhmät nostettiin esiin useassa

vastauksessa. Paljon kannatusta saivat niin ikään etäyhteydellä toteutettavat toiminnot, joita oli mahdollista hyödyntää kotoa käsin, paikasta ja osin myös ajasta riippumatta.

Kotkan kaupungin henkilöstön uinti- ja kuntosalietu Karhulan ja Katariinan uimahalleilla sai paljon kiitosta. Kaupungin työntekijät pääsevät uimahalleihin ja niiden kuntosaleille euron hintaan.

Jonkin verran esitettiin toiveita lajeista, joista olikin juuri loppukeväästä 2023 järjestetty kursseja. Tällaisia olivat esimerkiksi padel- sekä juoksukurssit. Joogaa toivottiin useassa vastauksessa, ja sitäkin on viime vuosina ollut tarjolla esimerkiksi FLOW-etävalmennuksen osana. Varmasti erillinen lähiopetuksena vedetty joogakurssikin kiinnostaisi monia.

Jonkin verran esitettiin toiveita, jotka ovat olleet harkinnassa jo aiemminkin mutta eivät ole edenneet käytäntöön asti. Pelivuorolliset toiminnot kuten sähly- tai vastaavat pelit olivat toivottuja monessa vastauksessa. Niiden järjestämisen on kuitenkin koettu olevan hieman haastavampaa kuin esimerkiksi ryhmäliikuntatuntien, jotka on mahdollista vetää osallistujamäärästä riippumatta kuta-kuinkin samanlaisina. Pelivuoroilla taas jokaiselle kerralle pitäisi pystyä takaamaan tietty määrä pelaajia, mikä edellyttäisi nähdäksemme viikoittaista viestintää tähän liittyen.

Lisäksi ohjatuissa ryhmäliikuntatoiminnoissa on aina paikalla ohjaaja, joka vastaa toiminnasta, tiloista ja muista käytännön asioista. Pelitoiminnan edellytyksenä olisi jonkinlaisen vastuuhenkilö - esimerkiksi ryhmän keskuudesta - joka huolehtisi tila-asiat ja vastaavat. Aiemmin halukkuutta tällaiseen vastuuhenkilön rooliin ei ole juuri löytynyt. Jos kuitenkin jatkossa henkilöstön keskuudessa on kiinnostusta tällaiseen, pelivuo-roasia on mahdollista ottaa uudelleen pohdintaan.

Kaiken kaikkiaan vastauksissa esitettiin paljon hyviä, toteuttamiskelpoisia ehdotuksia lajikoel-luista. Näistä poimitaan ideoita tuleville kausille ja vuosille toteutettaviksi.

Liikuntasetelit

Toiveissa nousi esille ja usein aiemminkin on tiedusteltu, voisiko kaupunki antaa työntekijöilleen e-Passia tai muita liikunta-/kulttuuriseteleitä. Ajatus on hyvä! Seteleitä on käytössä monella työnantajalla ja ne nähdään toimiviksi. Setelit antaisivat työntekijöille valinnan vapautta liikkua tai harrastaa kulttuuria, milloin itselle sopii omien mieltymysten mukaisesti.

Kenellekään ei varmasti tule yllätyksenä, että syy, miksi meillä ei ole e-Passia tai muita liikunta-/kulttuuriseteleitä, johtuu rahasta. Kotkan kaupungin taloustilanne on ollut vuosia heikko ja tulevat vuodet näyttävät entistä haasteellisimmilta. Olemme jatkuvasti, vuodesta toiseen, tasapainottaneet taloutta. Henkilökunnan kannalta positiivista on onneksi kuitenkin ollut se, että olemme viime vuosina, tiukoista tilanteista huolimatta, välttyneet lomautuksilta ja taloudellisilta ja tuotannollisilta syiltä

irtisanomisilta, mitä moni muu työnantaja on joutunut tekemään. On kuitenkin asioita, joihin meillä ei ole ollut rahaa, kuten e-Passi ja muut liikunta-/kulttuurisetelit.

Jos antaisimme kaikille kaupungin työntekijöille esimerkiksi 400 euroa liikuntaseteleihin vuodessa, kustannus olisi 740 000 euroa/vuosi. Se on kaupungin näkökulmasta iso summa rahaa. Sillä rahalla maksaisi vuoden palkan melkein 18 keskipalkkaiselle työntekijälle. Jos antaisimme kaikille kaupungin työntekijöille esimerkiksi 200 euroa liikuntaseteleihin vuodessa, kustannus olisi 370 000 euroa/vuosi.

Tällä hetkellä henkilökunnan virkistysmääräraha on 20 000 euroa/vuosi koko kaupungin henkilökunnan osalta. Jos tämä raha jaetaan liikuntaseteleihin, saisimme kaikki vuodessa liikuntasetelirahaa 10,81 euroa ja tuo summa ei varmastikaan lämmitä kenenkään mieltä. Samalla jäisi pois kaikki muu henkilöstötutoiminta, kuten eurolla uimahalliin -etu tai alennus teatterilipuista.

Lisäksi kaupungin taloustilanne vaatisi sen, että jos nostaisimme henkilökunnan virkistysmäärärahaa satoihin tuhansiin euroihin vuodessa, pitää vastaava säästö etsiä muualta. Toistaiseksi sopivaa säästökohdetta ei ole löytynyt.

Esimerkkinä:

Jos kaupungilla on käytettävissään 500 euroa henkilöstön liikunnan tukemiseen, tällä summalla saadaan järjestettyä 50 työntekijälle 10 ohjattua jumppakertaa. Jumppakerta jää tällöin maksamaan 1 euron / työntekijä.

Jos taas työntekijöille jaetaan liikuntaseteleitä, ja jokainen hankkii jumppansa itse, jumppakerta maksaa todennäköisesti reilusti enemmän. 500 eurolla voitaisiin tarjota 50 työntekijälle kullekin 2 liikuntaseteliä (arvo 5 euroa).

Taloudellisten haasteiden lisäksi e-Passin tai muiden liikunta-/kulttuurisetelien käyttöönoton pohdinnassa on ollut esillä se, aktivoiko setelit oikeasti liikkumaan niitä, joiden erityisesti pitäisi aktivoitua. Setelit toimivat heillä, joilla on jo valmiiksi liikunnallista taustaa ja liikkumisosaamista.

Passiivisten liikkujien on todettu helpommin tarttuvan valmiiksi suunniteltuun toimintaan ja valmiiksi koottuihin ryhmiin. On helpompi mennä mukaan, jos mukana on tuttuja työkavereita ja ehkä jo tuttu vetäjä. Tämän passiivisten ryhmän tukeminen on tärkeää ja siihen haluamme myös työnantajan toimin panostaa. E-Passin tai muiden liikunta-/kulttuurisetelien käyttö on yksinkertaista ja helppoa, mutta siinä myös vastuu liikkumisesta jää käyttäjälle. Silloin kukaan ei enää kannusta ja innosta yhteiseen tekemiseen.

Polkupyöraetu

Kyselyssä nostettiin esille myös toive polkupyöraedun käyttöönotosta. Tämäkin ajatus on hyvä! Moni kirjoittaja on todennäköisesti ajatellut toivetta laatiessa luontoisetutyypistä polkupyöraetua, joka on käytössä melko monella pienellä tai keskisuurella työnantajalla. Tätäkin etuusmahdollisuutta on selvitelty Kotkan kaupungin osalta.

Verottajan mukaan verovapaa polkupyöraetu voidaan joko lisätä palkkaan tai antaa etu osana palkkaa. Jos verovapaa polkupyöraetu otetaan käyttöön, pitäisi etu olla kaikille työntekijöille saataville ja mahdollista. Yhdenvertainen kohtelu tulisi toteutua palvelusuhteen lajista riippumatta.

Palkan lisänä (palkan päällä) etu tarkoittaa sitä, että työnantaja ostaa tai hankkii leasingilla pyörät työntekijöiden käyttöön. Pyörä on työnantajan omaisuutta, mutta vapaasti työntekijän käytössä myös vapaa-ajalla. Tässä mallissa hankintakustannus on työnantajalle iso. Kotkan kaupungin osalta pitäisi varautua noin 1800 polkupyörän hankintaan. Jos varaudutaan 3600 euron arvoisen sähköpyörän hankintaan 1800 henkilölle määrärahavaruksen tulisi olla 6 480 000 €. Jos varaudutaan 600 euron arvoisen pyörän hankintaan 1800 henkilölle määrärahavaruksen tulisi olla 1 080 000 €. Kaikki työntekijät eivät välttämättä hyödyntäisi etua, mutta kaikille olisi kuitenkin varattava mahdollisuus edun käyttöön. Puhutaan merkittävistä euromääristä, varsinkin, jos asiaa peilataan kaupungin tämänhetkiseen taloustilanteeseen.

Palkan osana etu tarkoittaa sitä, että osa työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta annetaan verovapaana polkupyöraetuna. Etu vähentää työntekijälle maksettavaa varsinaista rahapalkkaa.

Tässäkin vaihtoehdossa pyörä hankitaan esim. leasingin kautta ja pyörä on työntekijän käytössä myös vapaa-ajalla. Edun antaminen palkan osana vaikuttaa työntekijän ansiotasoon. Kun maksettava rahapalkka pienenee (varsinainen palkka pienenee), myös työaikakorvaukset, ylityökorvaukset ja mm. lomarahat pienenevät. Etua ei kuitenkaan suositella annettavaksi tilanteissa, joissa tehtäväkohtainen palkka verottoman edun jälkeen jää virka- ja työehtosopimusten määrittelemän tehtäväkohtaisen palkan alarajan alle. Kaupungilla on useita ammattiryhmiä, joiden palkka on lähellä virka- ja työehtosopimusten alarajaa tai alarajalla ja luontoisetu osana palkkaa vähentäisi rahana maksettavaa tehtäväkohtaista palkkaa alle virka- ja työehtosopimusten alarajan. Tämä olisi iso ongelma toimintamallin käyttöönoton kannalta.

Viestintää koskevat palautteet

Kyselyn vastaajat antoivat myös useita kommentteja liikuntaryhmistä tiedottamiseen sekä niihin ilmoittautumiseen liittyen. Esimerkiksi sähköpostia luetaan yksissä tehtävissä harvemmin kuin toisissa, joten kovin kiireellisinä ei liikuntaryhmien tiedotteita ole mielekästä lähettää. Niin ikään

kesken syys- tai kevätkauden töihin tulleille saattaa olla hankalampaa löytää tietoa liikuntatoiminoista. Pyrimme edelleen varmistamaan tiedonkulkua liikuntamahdollisuuksista riittävän ajoissa ja oikeissa kanavissa.

LOPUKSI

Rajallisista taloudellisista mahdollisuuksista huolimatta pyrimme edistämään mahdollisimman monipuolisesti henkilökunnan liikkumista sekä tukemaan terveyttä ja työkykyä edistävää toimintaa. Henkilöstöliikunta-kyselyn tuloksia ja toiveita pyrimme toteuttamaan ja toimeenpanemaan muilta osin mahdollisimman kattavasti.

Kiitos aktiivisesta osallistumisesta kartoitukseen - ja tapaamisiin kaupungin liikuntaryhmissä!

Liite 5 Henkilöstön uutiskirje

TARMO



KOTKAN HENKILÖSTÖN UUTISKIRJE 7/2023

Henkilöstön liikuntatoiveita selvitettiin kyselyllä

Kotkan kaupungin henkilökunnalle tehtiin keväällä 2023 opinnäytetyö henkilöstöliikunnasta. Kyselyllä selvitettiin, millaisia kokemuksia, ajatuksia ja toiveita henkilökunnalla on liittyen henkilöstölle tarjottuun työkykyä edistävään liikuntaan.

Kyselyyn vastasi 384 työntekijää. 56 % vastaajista oli kahden viimeisen vuoden aikana osallistunut työntekijöille järjestettyyn liikkumisen ja työhyvinvoinnin ryhmiin. Kaikkein yleisimmän mainitut ryhmät olivat tyhy-jumppa, etäpilates, lavis sekä vesijumppa.

Mikä motivoi liikkumaan kaupungin ryhmissä?

Tärkein syy liikuntaryhmiin ilmoittautumiselle oli halu parantaa omaa kuntoa. Myös halu jaksaa töissä paremmin sekä elää terveellisemmin olivat keskeisiä tekijöitä. Lähes puolet liikuntaryhmiin osallistuneista mainitsi yhdeksi tärkeäksi osallistumisen syyksi toiminnan maksuttomuuden. Kyselyssä tiedusteltiin myös tekijöitä, jotka motivoivat osallistumaan aktiivisesti ryhmään. Tähän vastaajia kannustivat erityisesti liikunnan ilo, innostavat ohjaajat sekä mielekkäät sisällöt.

Miksi ryhmiin ei osallistuttu?

Liikuntaryhmiin osallistuneista vastaajista 84 % kertoi osallistuneensa ryhmän toimintaan joka kerta tai lähes joka kerta. Vajaa viidennes ryhmiin osallistuneista mainitsi joskus peruneensa tai keskeyttäneensä kurssin. Syinä tähän mainittiin muun muassa epäsoviva aikataulu, omat voimavarat tai lajin sopimattomuus itselle. Vastaajilta, jotka eivät olleet kahden viime vuoden aikana osallistuneet kaupungin järjestämiin ryhmiin, tiedusteltiin syytä tähän. Yleisin mainittu syy oli itselle sopimaton ajankohta sekä se, että vastaaja liikkui jo muutenkin tarpeeksi. Myös muita syitä mainittiin, esimerkiksi toiminnan sijaintiin, luonteeseen sekä omaan jaksamiseen liittyen.

Mistä saa tiedon liikuntaryhmistä?

Lähes kaikki ryhmiin osallistuneet



Padel oli monen vastaajan toivelistalla.

vastaajat (95 %) olivat saaneet tietoa ryhmistä sähköpostitse. Myös muita rinnakkaisia kanavia mainittiin: intra/Helmeri (30 %); työkaverit (14 %) sekä esihenkilö (5 %).

Lisäksi tiedusteltiin, mikä olisi vastaajan toivoma kanava tiedon jakamiseen ryhmistä. Selvä enemmistö toivoi viestintänsä jatkuvan sähköpostin kautta. Lisäksi myös esihenkilöltä (11 %) ja työterveyshuolloilta (5 %) toivottiin tiedotusta näistä asioista.

Myös Intran etusivulla ja Helmerissä tapahtuvaa tiedottamista kannatettiin (36 % ja 18 %). Toisaalta useampi vastaaja toi esiin, että nämä kaksi kanavaa eivät toimi opetustoimen henkilöstön keskuudessa tehokkaasti, teknisistä syistä.

Liikkumisen määrät ja merkitys

43 % vastaajista liikkui oman arvionsa mukaan suositusten mukaan eli reipasta liikkumista 2 tuntia 30 minuuttia viikossa tai rasittavaa kestävyysliikuntaa 1 tunti 15 minuuttia viikossa. Lihaskuntaa ja liikehallintaa tulisi harjoittaa vähintään kaksi kertaa viikossa (UKK-instituutin suositus).

Noin puolet vastaajista (51 %) kertoi liikkuvansa jonkin verran mutta vähemmän kuin näiden suositusten mukaan.

6 % vastasi liikkuvansa erittäin vähän. Vastaajille merkityksellisintä liikkumisessa olivat fyysinen hyvinvointi ja terveys sekä mielen hyvinvointi ja stressin hallinta.

Ideoita ja toiveita yli 200 vastaajalta

Kyselyssä oli myös mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin aiheeseen liittyviä ajatuksia, ideoita tai toiveita. Näitä oli kirjoittanut yli 200 vastaajaa. Monien jo nyt tarjonnassa olevien tai olleiden liikuntalajien toivottiin jatkuvan. Esimerkiksi tyhy-jumppa ja lavis saivat paljon kiitosta. Muutkin tanssilliset ryhmät nostettiin esiin useassa vastauksessa. Paljon kannatusta saivat niin ikään etäyhteydellä toteutettavat toiminnot, joita oli mahdollista hyödyntää kotona käsin.

Kotkan kaupungin henkilöstön uinti- ja kuntosalietu Karhulan ja Katariinan uimahalleilla sai paljon kiitosta. Kaupungin työntekijät pääsevät uimahalleihin ja niiden kuntosaleille yhden euron hintaan.

Jonkin verran esitettiin toiveita lajeista, joista olikin juuri loppukevästä 2023 järjestetty kursseja. Tällaisia olivat esimerkiksi padel- sekä juoksukurssit. Joogaa toivottiin useassa vastauksessa, ja sitäkin on viime vuosina ollut tarjolla

esimerkiksi FLOW-etävalmennuksen osana.

Kaiken kaikkiaan vastauksissa esitettiin paljon hyviä, toteuttamiskelpoisia ehdotuksia uusia lajikokeiluista. Näistä poimitaan ideoita tuleville kausille ja vuosille toteutettaviksi.

Liikuntaseteleitä toivottiin

Toiveissa nousi esille ja usein aiemminkin on tiedusteltu, voisiko kaupunki antaa työntekijöilleen e-Passia tai muita liikunta- tai kulttuuriseteleitä. Setelit antaisivat työntekijöille valinnan vapautta liikkua tai harastaa kulttuuria, milloin itselle sopii omien mieltymysten mukaisesti.

Kenellekään ei varmasti tule yllätyksenä, että syy, miksi meillä ei ole e-Passia tai muita liikunta- tai kulttuuriseteleitä, johtuu rahasta. Kotkan kaupungin taloustilanne on ollut vuosia heikko ja tulevat vuodet näyttävät entistä haasteellisimmilta. Henkilökunnan kannalta positiivista on ollut se, että olemme viime vuosina, tiukoista tilanteista huolimatta, välttyneet lomautuksilta ja taloudellisilta ja tuotannollisilta syytä irtisanomisilta, joita moni muu työnantaja on joutunut tekemään. On kuitenkin asioita, joihin meillä ei ole ollut rahaa, kuten e-Passia tai muut liikunta- tai kulttuurisetelit.

Taloudellisten haasteiden lisäksi e-Passin tai muiden liikunta- tai kulttuurisetelien käyttöönoton pohdinnassa on ollut esillä se, aktivoivatko setelit oikeasti liikkumaan niitä, joiden erityisesti pitäisi aktivoitua. Setelit toimivat heillä, joilla on jo valmiiksi liikunnallista taustaa ja liikumisosaamista.

Passiivisten liikkujien on todettu helpommin tarttuvan valmiiksi suunniteltuun toimintaan ja valmiiksi koottuihin ryhmiin. On helpompaa mennä mukaan, jos mukana on tuttuja työkavereita ja ehkä jo tuttu vetäjä. Tämän passiivisten ryhmän tukeminen on tärkeää ja siihen haluamme myös työnantajan toimin panostaa.

Myös polkupyöräetua toivotaan

Kyselyssä nostettiin esille myös toive polkupyöräedun käyttöönotosta. Moni kirjoittaja on todennäköisesti ajatellut toivetta laatiessa luontoisetutyypistä polkupyöräetua, joka on käytössä melko monella pienellä tai

keskisuurella työnantajalla. Tätäkin etuismahdollisuutta on selvitelty Kotkan kaupungin osalta. Verottajan mukaan verovapaa polkupyöräetua voidaan joko lisätä palkkaan tai antaa etu osana palkkaa. Jos verovapaa polkupyöräetua otetaan käyttöön, pitäisi etu olla kaikille työntekijöille saataville ja mahdollista.

Palkan lisänä (palkan päällä) etu tarkoittaa sitä, että työnantaja ostaa tai hankkii leasingillä pyörät työntekijöiden käyttöön. Pyörä on työnantajan omaisuutta, mutta vapaasti työntekijän käytössä myös vapaa-ajalla. Tässä mallissa hankintakustannus on työnantajalle iso. Kotkan kaupungin osalta pitäisi varautua noin 1800 polkupyörän hankintaan. Jos varaudutaan 3600 euron arvoisen sähköpyörän hankintaan 1800 henkilölle määräraharauksen tulisi olla 6 480 000 €.

Palkan osana etu tarkoittaa sitä, että osa työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta annetaan verovapaana polkupyöräetuna. Etu vähentää työntekijälle maksettavaa varsinaista rahapalkkaa. Tässäkin vaihtoehdossa pyörä hankitaan esim. leasingin kautta ja pyörä on työntekijän käytössä myös vapaa-ajalla. Edun antaminen palkan osana vaikuttaa työntekijän ansiotasoon. Kun maksettava rahapalkka pienenee (varsinainen palkka pienenee), myös työaikaorvaukset, ylityöorvaukset ja mm. lomarahat pienenevät. Etua ei kuitenkaan suositella annet-

tavaksi tilanteissa, joissa tehtäväkohtainen palkka verottoman edun jälkeen jää virka- ja työehtosopimusten määrittelemän tehtäväkohtaisen palkan alarajan alle. Kaupungilla on useita ammattiryhmiä, joiden palkka on lähellä virka- ja työehtosopimusten alarajaa tai alarajalla ja luontoisetu osana palkkaa vähentäisi rahana maksettavaa tehtäväkohtaista palkkaa alle virka- ja työehtosopimusten alarajan. Tämä olisi iso ongelma toimintamallin käyttöönoton kannalta.

Tiedonkulkua paremmaksi

Kyselyn vastaajat antoivat myös useita kommentteja liikuntaryhmistä tiedottamiseen sekä niihin ilmoittautumiseen liittyen. Pyrimme edelleen varmistamaan tiedonkulkua liikuntamahdollisuuksista riittävän ajoissa ja oikeissa kanavissa.

Rajallisista taloudellisista mahdollisuuksista huolimatta pyrimme edistämään mahdollisimman monipuolisesti henkilökunnan liikkumista sekä tukemaan terveyttä ja työkykyä edistävää toimintaa. Henkilöstöliikuntakyselyn tuloksia ja toiveita pyrimme toteuttamaan ja toimeenpanemaan muilta osin mahdollisimman kattavasti.

Kiitos aktiivisesta osallistumisesta kartoitukseen - ja tapaamisiin kaupungin liikuntaryhmissä!

Henkilöstöpalvelut



Tyhyypäivän jumpassa syksyllä 2019 oli menoa ja meininkiä.