

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU
LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

TYÖPAIKKALIIKUNTA OSANA TYÖHYVINVOINTIA
Oy Yritys Ab

Sanna Kokkonen
Talouden ja rahoituksen
suuntautumisvaihtoehto
Opinnäytetyö
Lokakuu 2008

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Talous ja rahoitus
Opinnäytetyön nimi:	Työpaikkaliikunta osana työhyvinvointia
Tekijä:	Sanna Kokkonen
Vuosi:	2008
Sivumäärä:	50 + 5 liitesivua

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yrityksen henkilökunnan liikunta-aktiivisuutta sekä työpaikkaliikuntaan osallistumista. Liikunta-aktiivisuuden ohella tutkittiin viikoittaisen liikunnan määrän vaikutusta lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa kuva työpaikkaliikunnan nykytilanteesta sekä sen kehittämiskohteista ja siten tarjota yrityksen henkilöstöhallinnolle tietoa työpaikkaliikunnan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Yrityksellä on kolme tuotantolaitosta. Tutkimus toteutettiin otantatutkimuksena, jonka perusjoukkona oli yhden tuotantolaitoksen yksi osasto. Kyseisessä tuotantolaitoksessa oli kaiken kaikkiaan kahdeksan osastoa. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden ja tutkijan tekemän tiedonkeruun avulla. Tutkija keräsi tarvittavan tutkimusaineiston hyödyntäen palkanlaskennan järjestelmiä sekä selaillen sairauspoissaolotodistusten kansioita. Kyselylomakkeet sisälsivät sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä, jolloin tutkimusmenetelmänä käytettiin triangulaatiota. Triangulaatiossa yhdistetään kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien käyttöä saman kohteen tutkimiseen. Kerätty kvantitatiivinen aineisto syötettiin Excel-tilastointiohjelmaan, jonka avulla tutkimuksesta saadut tiedot analysointiin. Kvalitatiivista aineistoa käytettiin tutkimustulosten ja johtopäätösten tukena.

Tutkimustulokset osoittivat, että henkilöstöstä suurin osa oli liikunnallisesti aktiivista. Vastaajista vain muutama osallistui työpaikkaliikuntaan ja heistä suurin osa oli miehiä. Työpaikkaliikunnan osallistumattomuuteen vaikuttivat ennen kaikkea tiedon puute työpaikkaliikunnan muodoista. Naiset kokivat työpaikkaliikunnan muodot maskuliiniseksi lajeiksi, mikä vaikutti naisten osallistumattomuuteen. Sen sijaan liikunta-aktiivisuudella ei ollut suoraa korrelaatiota lyhyiden sairauspoissaolojen vähentämiseen.

Tutkimustulosten mukaan tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi nousi tiedottaminen työpaikkaliikunnasta ja sen eri muodoista. Tulosten pohjalta selvisi, että henkilöstö liikkuu pääsääntöisesti omatoimisesta, jolloin työpaikkaliikuntaan osallistuminen jäi heikoksi. Tulokset osoittivat myös sen, että työpaikkaliikunta tarjosi palveluita vain hyvin suppealle kohderyhmälle. Keskeisiksi kehitysehdotuksiksi nousi työpaikkaliikunnan muotojen kehittäminen, jotta mahdollisimman moni löytäisi omia tarpeitaan ja kiinnostustaan vastaavan lajin työpaikkaliikunnan tarjonnasta.

Avainsanat: työhyvinvointi, liikunta-aktiivisuus, työpaikkaliikunta, sairauspoissaolot

METROPOLIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree program: Business Administration
Major: Accounting and Finance
Title: A study of a company's exercise initiatives as part of well-being at work
Author: Sanna Kokkonen
Year: 2008
Number of pages: 50 + 5

Abstract:

The purpose of this thesis was to study how active employees are in physical exercise and do they take part in the company's exercise initiatives. Another objective of this research was to discover if weekly exercise reduces the occurrence of employees having to take short sick leave. An equally important objective was to create a general view of the company's present exercise initiatives and to identify any issues that need to be improved with the current situation.

Both quantitative and qualitative research methodology was utilized in this study. Research material for this study was constituted with the aid of a questionnaire and with data collection. The author visited team meetings where employees filled out the questionnaires about their exercise routines. Forty-five responses were received. The response rate was fifty-two percent. Information about the number of sick leave days taken by employees was collected from the program of company's payroll computation.

The results of the study revealed that most of the respondents were active in exercising but few took a part in the company's exercise initiatives. It was discovered that respondents needed more information about the exercise initiatives available. It was also revealed that women viewed the exercise initiatives as quite masculine and not too attractive. No correlation between weekly exercise and short sick leave was identified.

The principal conclusion was that information about the company's exercise initiatives should be improved. The author recommends that forms of exercise initiatives should be developed and diversified in the company.

Keywords: company's exercise initiatives, weekly exercise, sick leave

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Toimeksiantajan esittely	1
1.2	Tutkimuksen aihe, tausta ja lähtökohdat	2
1.3	Työn tavoite ja rajaus	4
2	TYÖHYVINVOINTI	5
2.1	Hyvinvoinnin rakentuminen	6
2.2	Yksilön ja työyhteisön hyvinvointi	8
2.3	Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin	10
2.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen	11
2.5	Työhyvinvoinnin vaikutus kilpailukykyyn	12
3	SAIRAUSSPOISSAOLOT	14
3.1	Syitä sairauspoissaoloihin	15
3.2	Keinot sairauspoissaolojen vähentämiseen	15
3.3	Työterveyshuollon merkitys hyvinvoinnin tukemisessa	17
4	TYÖPAIKKALIIKUNTA	18
4.1	Liikunnan merkitys	19
4.2	Liikunnallisen elämäntavan edistäminen	20
4.3	Liikuntasuosituks	23
4.4	Työpaikkaliikunnan eri muodot	24
5	TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄ JA TOTEUTUS	26
5.1	Tutkimuksen perusjoukko ja rajaus	27
5.2	Tutkimusmenetelmä	28
5.3	Kyselylomakkeen laadinta	29
5.4	Aineiston kerääminen ja käsittely	30
5.5	Tutkimuksen laadun arviointi	32
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
6.1	Sairauspoissaolot ja liikuntakerrat	35
6.2	Liikunta-aktiivisuus	37
6.3	Työpaikkaliikunta	39
6.4	Tutkimusmenetelmän ja tulosten arviointi	42
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	43
	LÄHTEET	48

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Vastaajien harrastusmuodot

Liite 3 Työpaikkaliikunnan kerhotoimintoihin osallistuminen

1 JOHDANTO

Työpaikkaliikunnan merkitys ja tukeminen on lisääntynyt. Fyysinen kunto luo pohjan hyvinvoinnille. Yritykset ovat vihdoin ymmärtäneet, että hyvinvoiva ja fyysisestä kunnostaan huolehtiva henkilöstö on huomattavasti kannattavampi ja tuottavampi yritykselle kuin huonokuntoinen ja jaksamaton henkilöstö.

Tämän opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, sillä useissa lehdissä, muun muassa Helsingin Sanomissa, Kauppalehdessä sekä alan ammattilehdissä, on kirjoitettu yritysten liikunnan tukemisesta sekä sairauspoissaolokustannuksien kasvusta. Artikkelien aihealueet ovat käsitelleet muun muassa työhyvinvoinnin vaikutuksia sairauspoissaoloihin, työpaikkaliikunnan muotoja ja mahdollisuuksia, työpaikkaliikuntaan kohdistettuja kustannuksia vuositasolla sekä hyvinvoinnin tuomaa kilpailukykyä, kun henkilöstöllä on hyvä fyysinen kunto, joka edesauttaa henkilöstön työhyvinvointia työpaikalla.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajayritys toimii teollisuusalalla ja valmistaa kuluttajille elintarviketuotteita. Yritys on osakeyhtiö, joka on ulkomaisessa omistuksessa. Yrityksellä on neljä päätoimipistettä, joista kolmessa on tuotantolaitos ja yhdessä pääkonttori. Päätoimipisteiden lisäksi yrityksen henkilökuntaa työskentelee myös muilla paikkakunnilla eri puolella Suomea. Kaiken kaikkiaan henkilöstöä yrityksellä on noin tuhat.

Talouselämä-lehden vuosittaisessa selvityksessä Talouselämä 500:ssa, joka listaa Suomen 500 suurinta yritystä, toimeksiantajayritys sijoittuu luokitteluasteikolle 301–400. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2007 noin 320 miljoonaa euroa ja taseen loppusumma hieman vajaa miljoona euroa. (Talouselämä 500 2008.)

Tässä opinnäytetyössä yrityksen nimi on jätetty kertomatta, sillä työ sisältää arkaa aihealuetta. Lisäksi opinnäytetyön sisällön kannalta tieto toimeksiantajasta ei ole tarpeellinen.

1.2 Tutkimuksen aihe, tausta ja lähtökohdat

Opinnäytetyöni käsittelee työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Työhyvinvoinnin puute on kallista yrityksille ja se ilmenee sekä suorina että epäsuorina kustannuksina. Suoria kustannuksia aiheuttaa lyhytaikaisista sairauspoissaoloista, sillä Kela ei korvaa alle yhdeksän päivän sairauspoissaoloja. Yritykselle jää siis maksettavaksi sairastumispäivän jälkeiset yhdeksän päivää. Sairauspoissaolojen lisäksi suoria kustannuksia tulee lisääntyneistä työterveyshuollon sairaskäynneistä, työtapaturmista, ennenaikaisista eläkkeistä ja osaaikaeläkkeistä, henkilöstön vaihtuvuudesta sekä osaamisen poistumisesta yrityksestä. (Österberg 2005, 145.)

Epäsuoria kustannuksia yritykselle syntyy eripituisten poissaolojen aikana sijaisten hankkimisesta, muiden työntekijöiden työmäärän lisääntymisestä ja tästä johtuvista jaksamis- ja motivaatio-ongelmista sekä poissaolojen aiheuttamista katkoksista työnteossa. Epäsuoria kustannuksia aiheuttavat eläköitymisen ja henkilöstön vaihtuvuudesta aiheutuvien seurauksien yhteydessä lisäksi hiljaisen tiedon poistuminen, uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja yrityksen sisäiset yhteistyöongelmat. Nämä heikentävät yrityksen luotettavuutta asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden näkökulmasta. (Österberg 2005, 145.)

Tradenomin opintojeni aikana olen työskennellyt toimeksiantajayrityksen palkanlaskennassa. Yrityksen palkanlaskenta hoidetaan kokonaisvaltaisesti pääkonttorissa, jossa työskentelee vakituisesti ja kokopäiväisesti kolme palkanlaskijaa. Palkanlaskentatyössä olen kiinnittänyt huomiota siihen, kuinka suuren osan työajasta sairauspoissaolojen käsittely ja niihin liittyvät työtehtävät vievät. Jos sairauspoissaoloja olisi vähemmän, vähenisi myös palkanlaskennan työmäärää, jolloin resurssit voitaisiin kohdentaa toisiin työtehtäviin.

Yrityksen palkanlaskenta tuottaa kuukausittain sairauspoissaoloihin liittyviä raportointeja ja täydentää sen pohjalta etukäteen suunniteltuja tilastoja, joita seurataan niin osasto, toimipaikka kuin henkilöstöryhmittäin. Toistaiseksi tulokset ovat jääneet lähinnä seuranta-kohteiksi, jolloin toimenpiteitä tuloksiin vaikuttamiseksi ei ole tehty.

Opinnäytetyöni aiheen taustalla ovat erään osaston viime vuosina lisääntyneet sairauspoissaolot, palkanlaskentatyössä huomioimani sairauspoissaoloihin liittyvä työmäärä sekä työpaikkaliikunnan kehittäminen. Yrityksen henkilöstöhallinnossa sekä YT-toimikunnassa, henkilöstön ja työnantajan yhteistyöelimessä, parhaillaan mietitään, kuinka hajanaisten

toimipaikkojen liikunnan tukemista voitaisiin yhtenäistää ja näin saada yhteiset toimintaperiaatteet liikuntakerhotoiminnalle. Toimintaperiaatteiden ohella yrityksessä mietitään sitä, kuinka työpaikkaliikuntaa tulisi kehittää jatkossa.

Aiheen kiinnostavuutta lisää osaltaan taustani kuntosali- ja ryhmäliikuntatuntien ohjaajana. Uskon, että tästä taustasta on hyötyä opinnäytetyön teossa. Liikunta ja sen vaikutus kunnon kehittymiseen parantavat ihmisen hyvinvointia ja jaksamista arjen koitoksissa. Tämän voin omakohtaisin kokemuksin vahvistaa. Yrity maailmassa hyvinvoiva henkilöstö parantaa yrityksen kannattavuutta, tuottavuutta, laatua ja tehokkuutta, samalla kun kustannukset, jotka kohdistuvat muun muassa sairauspoissaoloihin ja ennen aikaisiin eläkkeisiin, vähenevät (Kujala 2007, 6).

Toimeksiantajayrityksessä on muutama vuosi sitten tehty opinnäytetyö, joka käsitteli ihmisen fyysisen kunnon kehityksen tutkimista. Kyseisessä opinnäytetyössä tutkija otti yrityksen työntekijöistä noin kymmenen hengen testiryhmän, jolle tehtiin tutkimuksen alussa kuntotestit. Kuntotestituloksien perusteella tutkija suunnitteli jokaiselle testiryhmäläiselle oman harjoitusohjelman. Testiryhmäläiset toteuttivat omaa harjoitusohjelmaansa määräajan, ja tämän jälkeen tutkija testasi ryhmäläiset uudestaan samanlaisella kuntotestillä kuin tutkimuksen alussa ennen harjoitusohjelmien käyttöönottoa. Tutkimustuloksista ilmeni, että muutaman viikon harjoittelun aikana testiryhmäläisten tulokset olivat huomattavasti parantuneet, kun jälkimmäisiä tuloksia verrattiin ensimmäisiin kuntotesteihin. (Kajasranta-Alenius 2008.)

On mielenkiintoista selvittää, saadaanko opinnäytetyöni tutkimustuloksien pohjalta yhteyttä sairauspoissaolojen ja viikoittaisen liikunnan määrälle. Jos sitä esiintyy, voidaan tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä verrata aiemmin tehtyyn opinnäytetyöhön. Tällöin nämä kaksi opinnäytetyötä yhdessä antaisivat yritykselle tärkeää tietoa henkilöstön hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamisesta niin työssä kuin vapaa-ajassa.

Yrityksen ulkoistetut työterveyspalvelut vaihdettiin keväällä 2008 toiseen työterveyshuoltoon. Vaihdon yhteydessä otettiin käyttöön uuden työterveyshuollon tarjoama TYÖkuntoon-malli. Tämän mallin tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja ja sen keskeiseen toimintatapaan liittyy yhteydenpito sairastavaan työntekijään. Esimiehen tehtäviin kuuluu yhteydenotto esimerkiksi puhelimitse työntekijäänsä, jos työntekijän sairausloma kestää yli kaksi viikkoa tai jos hänelle kertyy lyhyitä sairauslomia viisi tai enemmän vuoden aikana.

Mallilla pyritään helpottamaan työhön paluuta sairausloman jälkeen sekä huomioimaan ennalta työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Ennaltaehkäisyllä voidaan muokata työympäristöä työntekijälle sopivammaksi joko vaihtamalla työtehtäviä tilapäisesti tai pysyvästi ja näin taata työkyky mahdollisimman pitkälle. (Kajasranta-Alenius 2008.)

Tämän opinnäytetyön tuloksissa ei uuden TYÖkuntoon-mallin käyttöönotto vaikuta. Opinnäytetyön kyselyt toteutettiin keväällä 2008, jolloin esimiehille suunnatut koulutukset olivat vasta aluillaan ja mallia oltiin vasta ottamassa käyttöön.

1.3 Työn tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia yrityksen henkilöstön liikunta-aktiivisuutta ja työpaikkaliikuntaan osallistumista. Tässä yhteydessä kartoitetaan myös, millaista liikuntaa henkilöstö harrastaa ja miten yritys voisi kehittää työpaikkaliikuntapalveluita vastaamaan henkilöstön harrastuksia.

Liikunta-aktiivisuuden selvittämisen ohella tutkitaan, voidaanko liikunnalla vähentää sairauspoissaoloja. Tämän kartoittamiseksi tutkitaan, miten yrityksen henkilökunnan harrastama viikoittainen liikunnan määrä vaikuttaa heidän lyhyisiin, yhdestä viiteen päivään kestäviin sairauspoissaoloihin. Vastaavanlaista tutkimusta ei ole aiemmin suoritettu yrityksessä, joten siksi aihe on toteutuskelpoinen ja se antaa uutta tietoa yritykselle.

Opinnäytetyössä selvitän kyselylomakkeiden vastausten ja tiedon keruun avulla vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten viikoittaisen kuntoliikunnan määrä vaikuttaa lyhyisiin sairauspoissaoloihin?
- Miten yrityksen henkilöstö liikkuu ja kuinka paljon?
- Miten yritys voisi kehittää työpaikkaliikunnan muotoja?

Kyselylomakkeissa kartoitettujen vastausten pohjalta on tarkoitus pohtia ja tuoda esille ehdotuksia, joiden avulla yritys voisi ratkaista kehittämistä vaativia asioita. Opinnäytetyön tekemisestä hyötyy ennen kaikkea yrityksen henkilöstöhallinto. Tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä henkilöstöhallinto saa tietoa, jonka pohjalta se voi kehittää toimintaansa. Henkilöstöhallinnossa päätetään yrityksen tarjoamista henkilöstöeduista ja niiden määrärahoista. Jos opinnäytetyön tutkimuksesta saadaan varteenotettavia tuloksia, on se merkki

henkilöstöhallinnolle, että henkilöstön fyysisen kunnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen kannattaa jatkossakin suunnata resursseja.

Tutkimuksessa rajataan sairauspoissaolojen kesto lyhyisiin, yhdestä viiden päivän sairauspoissaoloihin, sillä ne ovat yritykselle kalleimpia. Vaikka Ojala & Ahonen (2005, 51) katsovat lyhyet sairauspoissaolojen kestot yhdestä kolmeen päivään, toimeksiantajayrityksen työkykycontroller oli sitä mieltä, että lyhyet sairauspoissaolot voidaan tässä tapauksessa jatkaa viiden päivän poissaoloihin tarkoittaen edelleen lyhyitä sairauspoissaoloja (Kajansanta-Alenius 2008).

Tutkimuksessa ei ole seurattu sairauteen johtaneita syitä, vaan sairauspoissaolot käsitellään samanarvoisina poissaoloina syystä riippumatta. Tutkimuksen sairauspoissaoloihin ei ole huomioitu tapaturmia, niin työ- kuin vapaa-ajalla, eikä lapsen sairauksia, mitkä ovat vaikuttaneet vanhemman poissaoloon. Edellä mainittuihin sairauspoissaoloihin ei henkilö itse pysty vaikuttamaan. Lisäksi tutkimukseen lasketaan sairauspoissaoloiksi kokonaisen työpäivän kestäneet poissaolot, joten osapäiväsairauksia ei ole huomioitu, sillä nämä eivät välttämättä ole aiheutuneet sairaudesta vaan esimerkiksi lääkäriissä käynnistä.

Työpaikkaliikunnan osalta keskityn tutkimaan henkilöstön osallistumisaktiivisuutta yrityksen tarjoamiin liikuntakerhoihin sekä pyrin tuomaan tutkimustulosten pohjalta kehitysehdotuksia työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Opinnäytetyössä en ota kantaa eri toimipaikkojen työpaikkaliikunnan muotojen ja yhteisten toimintaperiaatteiden yhtenäistämiseen.

Tässä opinnäytetyössä kuvaan ensin työhyvinvointiin liittyviä keskeisiä asioita teoreettisen aineiston perusteella ja tämän jälkeen peilaan teoriaa käytäntöön tutkimustulosten ja johtopäätösten parissa. Teoreettinen aineisto sisältää teoriataustan työhyvinvoinnista, sairauspoissaoloista sekä työpaikkaliikunnasta.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa niin yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista viretilaa ja tunnetta kuin koko työyhteisön yhteistä viretilaa (Ojala & Ahonen 2005, 28). Kauhasen (2003,

188) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan lisäksi työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestelyä ja johtamista sekä yksilön että yrityksen perspektiivistä molempia tyydyttävällä tavalla.

Jokainen ihminen kokee työhyvinvointinsa eri tavalla ja tärkeintä on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Ojala & Ahonen (2005, 27–28) korostavat, että työhyvinvointi tulisi nähdä jatkuvana kehittämisen kohteena ihmisten ja työyhteisön kesken, jotta jokaisella olisi mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa.

Työlainsäädäntö velvoittaa yritykset huolehtimaan työhyvinvoinnista. Viime vuosien lakimuutokset ovat osaltaan vaikuttaneet työympäristön sekä työolosuhteiden parantamiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 35–36.) Lainsäädäntö kuitenkin velvoittaa yritykset huolehtimaan ainoastaan lain puitteissa olevista työhyvinvoinnin asioista, jolloin muu työhyvinvointiin kuuluva, kuten työpaikkaliikunnan tarjoaminen, jää lain ulkopuolelle ja on siten yritykselle vapaaehtoista toimintaa.

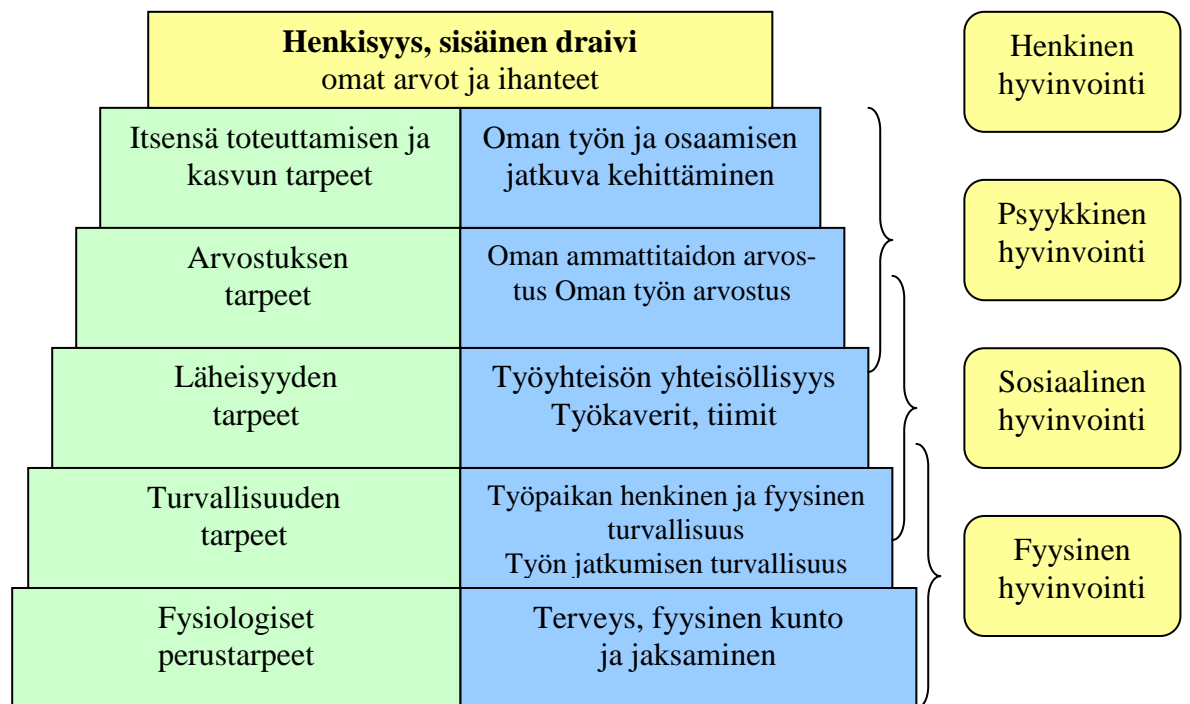
Tavoitteena työhyvinvoinnin edistämiseksi ja parantamisella, niin lainsäädännön kuin yrityksen omilla resursseilla, pyritään saamaan henkilöstö viihtymään ja jaksamaan työssään entistä pidempään (Ojala & Ahonen 2005, 37). Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle on ensisijaisen tärkeää, sillä se vaikuttaa suoraan yrityksen kilpailukykyyn.

2.1 Hyvinvoinnin rakentuminen

Ojala & Ahonen vertaavat yksilön työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiaan (ks. Kuvio 1, s. 7). Maslowin tarvehierarkiassa alimmalla tasolla ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, joihin voidaan verrata työhyvinvoinnin kannalta ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi luo yksilön työhyvinvoinnin perustan. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työhyvinvoinnin kannalta myös työssä tarvitaan sekä fyysistä että henkistä turvallisuutta. Fyysinen työympäristö sisältää työympäristön ja työvälineiden turvallisuuden, kun henkinen turvallisuus liittyy työilmapiiriin ja työn jatkumisen turvallisuuteen. Psykkinen hyvinvointi on osa yksilön työhyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Kolmannen tason tarpeisiin kuuluvat läheisyys sekä halu kuulua johonkin yhteisöön, kuten työyhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi pitää siten sisällään ihmissuhteet niin työssä kuin

vapaa-ajalla ja se tukee ihmisen sitoutumista työhön ja työssä jaksamiseen. Neljännessä tasossa on arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus pohjautuu ennen kaikkea osaamiseen ja ammattitaitoon. Tähän tasoon liittyy myös muiden aiemmin mainittujen tasojen tarpeet, sillä työn arvostus luo turvallisuutta ja se tukee sosiaalista hyvinvointia. Korkeimman asteen tarpeet muotoutuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan sekä itseään ja halu saavuttaa päämääriä elämässään. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)



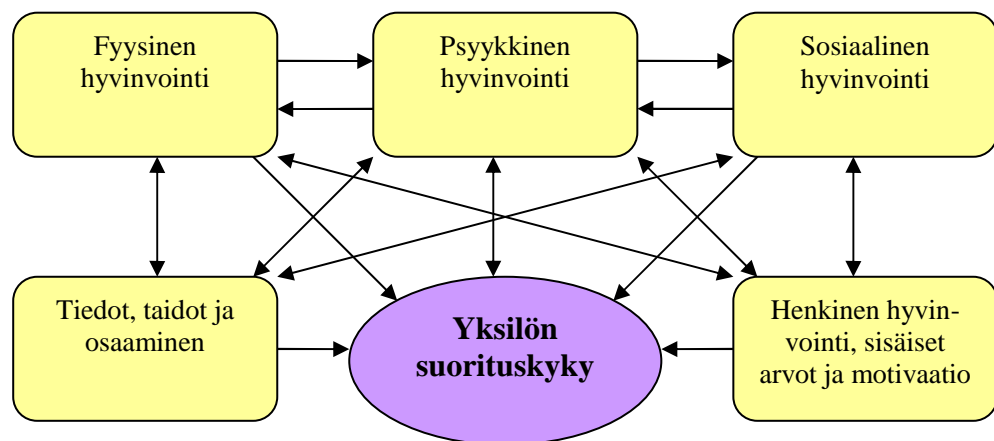
KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005, 29)

Maslowin portaiden yläpuolelle voidaan lisäksi asettaa vielä yksi taso. Tämä taso koostuu henkisyudesta ja sisäisestä draivista, mihin kuuluu omat arvot, ihanteet, motivaatio ja oma sisäinen energia. Nämä edellä luetellut tekijät ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Kyseessä on ihmisen henkinen hyvinvointi. Loppuen lopuksi ihmisen hyvinvointi lähtee omasta halusta ja itsestä, omista arvoista ja ihanteista. Mitkään työnantajan toimet hyvinvoinnin edistämiseksi eivät vaikuta, jos henkilö ei itse halua ylläpitää hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

2.2 Yksilön ja työyhteisön hyvinvointi

Hyvinvoivan työyhteisön perustana on hyvinvoiva henkilöstö. Yksilön suorituskyykyyn vaikuttavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, tiedot, taidot ja osaaminen sekä henkinen hyvinvointi, sisäiset arvot ja motivaatio. Nämä osa-alueet löytyvät myös Maslowin tarvehierarkiasta (ks. Kuvio 1, s. 7). Ihmisen terveyden merkitys on erittäin tärkeää, sillä se vaikuttaa merkittävästi ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan. Useat tutkimukset osoittavatkin, että hyvä fyysinen kunto vaikuttaa myönteisesti työssä jaksamiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Yksilön suorituskyykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan kuvata alla olevan kuvion osoittamalla tavalla.



KUVIO 2. Ihmisen suorituskyykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2005, 31)

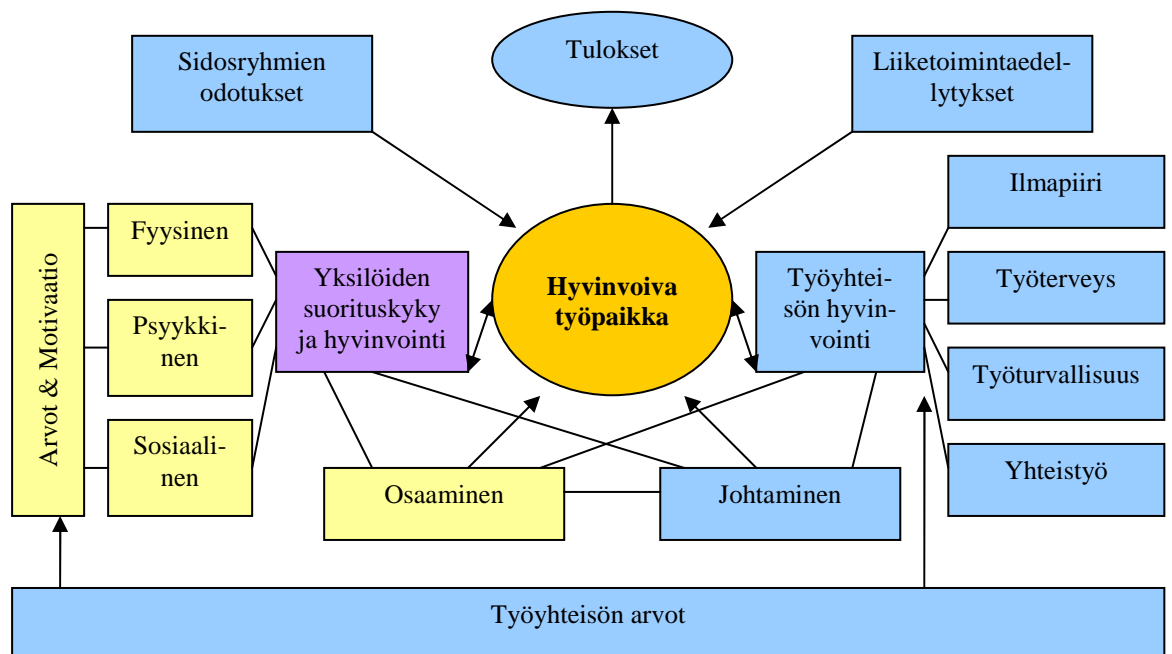
Työyhteisön hyvinvointi puolestaan koostuu yksilön suorituskyyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, johtamisesta ja työpaikan hyvinvointitekijöistä. Hyvinvointitekijät ovat yrityskohtaisia, ja niitä voivat olla esimerkiksi työterveyshuolto, työpaikkaruokala tai henkilöstöedut. Tärkeitä tekijöitä ovat lisäksi työvälineet, työprosessit ja tietoverkot, jotka mahdollistavat päivittäisen työskentelyn työyhteisössä. Johtamisella ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla voidaan vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja suorituskyykyyn. (Ojala & Ahonen 2005, 32–33.)

Työyhteisölliset tekijät, kuten johtaminen ja esimiestoiminta, työn organisointiin liittyvät tekijät, työpaikan vuorovaikutustavat ja vuorovaikutussuhteet, työilmapiiri sekä henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa ja kehittyä työssään, vaikuttavat yksittäisen työntekijän työkyykyyn ja työhyvinvointiin. Työkyyvällä puolestaan voidaan tarkoittaa terveyttä, yksilön

edellytysten ja työn välistä suhdetta tai kokonaisuutta, jotka muodostuvat työntekijän, hänen toimintansa ja toimintaympäristön kokonaisuudesta. (Riikonen & Tuomi & Vanhala & Seitsamo 2003, 12.)

Samalla tavoin kuin yksilön arvopohja ohjaa hänen toimintaa, on työyhteisöllä omat arvonsa ja toimintaperiaatteensa. Työhyvinvointi pohjautuu arvoihin, jotka puolestaan ohjaavat yrityksen johtamisen tavoitteita ja päämääriä sekä panostuksen kohteita. Työhyvinvoinnin kannalta sekä yksilön että yrityksen arvojen tulee olla samantapaiset. Kuten aiemmin mainitsin (s. 7), viime kädessä millään työnantajan toimilla ei ole vaikutusta, jos ihmisellä ei ole omaa motivaatiota vaalia hyvinvointiaan. Hyvinvointi lähtee jokaisen omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Tämän johdosta sekä työyhteisön että yksilön arvomaailma tulisivat kohdata, jotta yksilö kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä. (Ojala & Ahonen 2005, 30, 33.)

Ojalan (2003, 59–60) mukaan työyhteisön hyvinvointi muodostuu työyhteisön ilmapiiristä, tiedon saannista ja tiedottamisesta, työturvallisuudesta, työterveyshuollosta, työjärjestelyistä, työpaikan viihtyisyydestä sekä yhteistyöstä. Hyvinvoivaan työpaikkaan vaikuttavat niin jokaisen yksilön kuin työyhteisön keskinäinen hyvinvointi, johtaminen, osaaminen, arvot, sidosryhmien odotukset ja liiketoimintaedellytykset. Kun saavutetaan hyvinvoiva työpaikka, saavutetaan myös liiketaloudellisia tuloksia. Hyvinvoivaa työpaikkaa voidaan kuvata seuraavan kuvion osoittamalla tavalla. Kuten kuviosta näkyy, yksilön hyvinvoinnilla on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin (ks. myös Kuvio 2, s. 8).



KUVIO 3. Hyvinvoiva työpaikka (Ojala & Ahonen 2005, 34.)

Henkilöstön hyvinvoinnin kulmakiviä ovat terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö. Mielenkiintoinen työ, arvostava ja tukeva työyhteisö sekä mahdollisuus jatkuvasti kehittyä ja oppia uutta ovat ihmisen elämässä tärkeitä voimavaroja, jotka tuottavat elämään mielekkyyttä. Kun työn, työympäristön ja yksilön voimavarat ja odotukset kohtaavat, hyötyvät siitä molemmat osapuolet. Vain hyvinvoiva henkilöstö kykenee työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään ja tuottamaan luovia ratkaisuja sekä uusia innovaatioita. (Viitala 2007, 212.)

Kun työhyvinvointia kehitetään, tarvitaan siihen johdon sitoutumista, henkilöstöasiantuntijuutta ja yhteistyötä henkilöstön kanssa. Henkilöstön hyvinvoinnin jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen ovat haaste sekä yritykselle että sen henkilöstölle. Vastuu hyvinvoinnista ei kaadu ainoastaan työnantajan puolelle vaan jokaisen työntekijän on tuotava oma panoksensa henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja sen kehittämiseksi. Työhyvinvointia ei lisätä ja ylläpidetä ainoastaan ylhäältä alaspäin ohjatusti, vaan siitä pitää jokaisen työntekijän kantaa oma vastuunsa. (Ojala & Ahonen 2005, 34; Remes 2008, 4–5; Österberg 2005, 150.)

2.3 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

Ojalan & Ahosen (2005, 33, 84) mukaan johtajuus syntyy työ ja työjärjestelyistä, työyhteisön ilmapiiristä sekä johtamisesta ja esimiestyöstä. Johtaminen nousee yhdeksi vaikutusvaltaisimmaksi asiaksi työhyvinvoinnin ja hyvinvointiresurssien tukemisessa. Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat suoraan henkilöstön motivaatioon, töiden järjestelyyn, sitoutumiseen, yhteistyömahdollisuuksiin ja henkilöstön resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. Lukuisten tutkimusten perusteella johtamisella on todettu olevan suurin merkitys työhyvinvointiin.

Esimiestyö on ihmisten johtamista esimiehen vastuulla. Keskeisimmäksi esimiestyössä nousee alaisten voimavarojen tukeminen. Henkilöstön voimavarojen tukeminen on käytännön johtamista eli esimiestyötä, vuorovaikutusta henkilöstön kanssa ja henkilöstön hyvinvointinäkökulman huomioimista päätöksenteossa. Henkilöstövoimavarojen tukeminen voi myös merkitä sitä, kuinka paljon esimies on kiinnostunut työntekijän hyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä ja työolojen parantamisesta sekä sitä miten esimies on valmis toimimaan niiden edistämiseksi. Henkilöstövoimavarojen tukeminen vaikuttaa merkittävästi

yrittäjien menestymiseen, kuten henkilöstön terveyden, työkyvyn, sitoutumisen ja motivaation kautta. (Riikonen ym. 2003, 24.)

Esimies on työntekijän lähin kontakti yritykseen liittyvissä asioissa. Esimiehellä on suuri vaikutus työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. Aikaisemmin hyvinvoinnista huolehtiminen on kuulunut lähes kokonaan työterveyshuollolle ja henkilöstöhallinnolle, mutta lähivuosina suunta on muuttunut ja vastuuta on siirretty enemmän esimiehille. Kun esimiehet saadaan sitoutettua uuteen rooliinsa hyvinvoinnin edistäjinä, on heillä paras mahdollisuus tarttua tilanteisiin nopeammin. (Saano 2008, 12–13.)

Esimiehen työnkuvaan kuuluu, joko yksin tai henkilöstöasiantuntijan avulla, puuttua työyhteisön epäkohtiin ajoissa. Työyhteisön ongelmatilanteisiin on helpompi puuttua, jos tällaisiin tilanteisiin on työyhteisössä laadittu yhteisesti kaikkia koskevat toimintaperiaatteet. (Österberg 2005, 147.) Esimiesvalmennus on erittäin tärkeää varsinkin silloin, kun yrityksen toimipisteet ovat maantieteellisesti hajautettuja ja niissä on paikallista toimintakulttuuria. Yhtenäisen toimintatavan saavuttamiseksi esimiesvalmennuksella ja johtamiskulttuurin kehittämällä on suuri vaikutus esimiesten sitouttamisessa projektiin. (Remes 2008, 4–5.)

Esimiestuki on alaisten tukemista, keskustelua heidän kanssaan, rohkaisemista, arvostamista ja auttamista. Kun esimies suhtautuu myönteisesti ja arvostaa alaisiaan, se tukee henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Esimiestuki ja sen kehittäminen liittyvät voimakkaasti työhyvinvoinnin parantamiseen. (Riikonen ym. 2003, 24.) Esimiesten tuki on äärimmäisen tärkeä työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä ja tukemisessa. Kun esimiehet koulutetaan määrätietoisesti ja heille konkreettisesti näytetään, miten eri tilanteissa tulee toimia, osaavat he kohdata työntekijänsä ongelmat ja näin löytävät kuhunkin tilanteeseen sopivat ratkaisut. Esimiesten ei tarvitse tehdä päätöksiä yksin, sillä he voivat konsultoida esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijoita, jotka avustavat päätöksenteossa. Vaikka esimiesten vastuu työntekijöiden hyvinvoinnin huolehtimisesta kasvaa, on sillä suuri merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä. (Kallionpää 2008a, E2; Saano 2008, 12–13.)

2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Sekä Kauhanen (2003, 205) että Ojala & Ahonen (2005, 232) ovat yhtä mieltä työhyvinvoinnin menestyksellisyyden tai onnistumattomuuden mittaamisesta. Koska työhyvinvointi

pitää sisällään monen tekijän yhteisvaikutuksen, on sen mittaaminen hankalaa ja vaikeaa. Kauhanen toteaaakin, että henkilöstövoimavaroihin panostamista on suhteellisen helppo mitata niihin kohdistettuina kustannuksina, mutta näiden toimenpiteiden vaikutuksia on haastavampaa selvittää. Tästä huolimatta työhyvinvoinnin seuraamiseen on kehitelty monenlaisia mittareita.

Työhyvinvointia voidaan seurata joko määrällisillä mittareilla tai kokonaisvaltaisilla kyselyillä. Määrälliset mittarit seuraavat esimerkiksi sairauspoissaoloja, työtapaturmia, henkilöstön vaihtuvuutta tai asiakaspalautetta. Kokonaisvaltaiset kyselyt mittaamisen sijaan kartoittavat henkilöstön tuntemusta eri asioista kuten työilmapiiristä, työtyytyväisyydestä, johtajuudesta tai koetuista kehittämistarpeista. (Ojala & Ahonen 2005, 232–233.)

Työhyvinvoinnin mittarit voivat siten mitata joko jotain tiettyä asiaa tai olla laajempia kokonaisvaltaisia mittareita. Kun henkilöstöstä kerätään lukuisia erilaisia tietoja, on tärkeää, että yritysjohto jatkuvasti analysoi ja tulkitsee saamiaan tuloksia. Mittareita suunnitellessa tulisikin huomioida niiden seurannasta ja toimivuudesta huolehtimisesta. Mittarin sisältöä tärkeämpää onkin mittarin säännöllinen seuraaminen, jolloin voidaan nähdä, mitkä toimenpiteet ovat johtaneet muutoksiin mittauskohteissa. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Kauhanen (2003, 188) korostaa mittaamisen tuloksien esittämistä. Kun työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan osoittaa tuloksia, esimerkiksi sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennen aikaisten eläkkeiden vähenemisenä tai työilmapiirin ja työtehon parantamisena, tulisi nämä asiat pystyä osoittamaan taloudellisina lukuina.

2.5 Työhyvinvoinnin vaikutus kilpailukykyyn

Työhyvinvointi ja sen tukeminen on kilpailukeino, jonka avulla luodaan kestävää tuloskehitystä. On laskettu, että yritykset voivat saada työhyvinvointiin sijoittamansa rahan 10–20-kertaisena takaisin (Ahonen 1997, ref. Ojala & Ahonen 2005, 72).

Kilpailukyky käsittää monia eriulotteisia tekijöitä. Kilpailukyky koostuu kustannustehokkuudesta, tuottavuudesta, laadusta, asiakastyytyväisyydestä, innovaatiokyvystä eli kyvystä tuottaa jatkuvasti uutta ja uusiutua, kyvystä luoda strategisesti onnistuneita yhteistyökumppanuuksia rakentamalla toimivia verkostoja sekä kyvystä houkuttaa ja rekrytoida hyviä

osaajia työntekijöiksi ja pitää heidät. Yritys voi olla kilpailukykyinen tuote- ja palvelumarkkinoilla, kun se on kilpailukykyinen työmarkkinoilla. Työntekijä, joka on innostunut ja työstään tyytyväinen, voi tarjota sellaisia palveluita, joihin yrityksen asiakkaatkin ovat tyytyväisiä. (Ojala & Ahonen 2005, 69.)

Organisaatioiden muutoksen ja teknologian kehittymisen ohella yrityksen henkilöstöstä on tullut yksi organisaation keskeisimpiä menestystekijöitä. Yhä useammin yrityksen tulos muodostuu inhimillisestä pääomasta eli henkilöstön osaamisesta, asiakaspalvelusta ja luovuudesta, mikä johtaa uusien innovaatioiden kehittelyyn. Henkilöstö on tällöin kirjaimellisesti yrityksen keskeisin voimavara, jota tulee kehittää siten, ettei sitä nähtäisi ainoastaan kulueränä, jota tulisi pienentää. (Riikonen ym. 2003, 33.)

Kilpailutekijöihin ja kilpailukykyyn voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnilla. Työhyvinvoinnin avulla muun muassa pienennetään sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia, jolloin kustannusten väheneminen vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Tämä puolestaan johtaa yrityksen hintakilpailukykyyn paranemiseen. Työhyvinvointi myös parantaa motivaatiota, työyhteisön ilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä, jolloin palvelut paranevat. Palvelujen kehittyminen edistää toiminnan laatua ja asiakastyytyväisyyttä, jotka lisäävät välillisesti kilpailukykyä. Säästöjen ohella työntekijöiden työsuhteet pitenevät ja ammatillinen osaaminen säilyy yrityksessä. (Ojala & Ahonen 2005, 69; Saano 2008, 12–13.)

Johtaminen ja huono esimiestyö voivat näkyä lisääntyneinä sairauspoissaolojen määränä. Poissaolot kasvattavat kustannuksia ja heikentävät kustannustehokkuutta ja kilpailukykyä. Heikko esimiestyö vaikuttaa ihmisten motivaatioon sekä sitoutumiseen yhteisten tavoitteiden ja yrityksen eteen. Tästä seuraa ihmisten osaamisen jakamattomuutta, henkisen hyvinvoinnin alenemista, asiakaspalvelun heikkenemistä, brandin kehittämättömyyttä sekä hintakilpailukykyyn laskua, mikä heikentää kestäväää tuloskehitystä. (Ojala & Ahonen 2005, 95.)

Työhyvinvoinnilla on lisäksi vaikutuksia yhteisen osaamisen kasvattamiseen ja organisaation oppimisen parantamiseen. Näiden tekijöiden seurauksena syntyy uusia tuotteita ja palveluita sekä ne mahdollistavat kilpailuedun säilyttämisen. Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa myös yrityksen imagoon niin haluttuna työpaikkana kuin yhteistyökumppanina, sillä työhyvinvointi tukee innostusta ja sitoutumisen syntymistä yrityksessä. Tämä edesauttaa

uusien markkinoiden avautumista ja kilpailukyvyn säilyttämisen mahdollisuutta. (Ojala & Ahonen 2005, 70.) Hyvinvointinäkökulma tulisi ottaa huomioon jokaisen yrityksen strategioissa, johtamisessa ja toimintajärjestelmissä kuin myös työkyky-, työterveyshuolto- ja työsuojelun toimintaohjelmissä sekä henkilöstön kehittämissuunnitelmissä (Riikonen ym. 2003, 42).

3 SAIRAUSPOISSAOLOT

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n työaika- ja poissaololuokittelun (2006, 15) mukaan sairaus on ”henkilön omasta sairaudesta, tarkastus- tai hoitokäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta aiheutuva työajan menetys”. Poissaolot, jotka katsotaan sairauspoissaoloiksi, ovat sellaista työkyvyttömyysaika, johon on todisteena lääkärin terveydenhoitajan tai työterveyslääkärin antama todistus tai muu hyväksyttävä selvitys. Samaan kategoriaan kuuluvat myös vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyysaika.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n tekemän työaikatiedustelun mukaan vuonna 2007 yritysten työntekijät sairastivat keskimäärin 12 päivää joko sairauden tai työtapaturman takia. Eniten sairauspoissaoloja oli teollisuuden työntekijöillä, jotka sairastivat keskimäärin 16 päivää vuodessa. Tiedustelun mukaan sairauspoissaolot ovat kasvaneet tasaisesti 1990-luvun alusta lähtien. (STT 2008b, 4.)

Sairauspoissaolot aiheuttavat vuosittain yhteiskunnalle 20 miljardin euron kustannukset. Sairauspoissaolokustannukset kasvattavat vuodessa keskimäärin noin viisi prosenttia yrityksen palkkakuluja. (Ojala & Ahonen 2005, 51.) Viiden vuoden sisällä pelkästään työterveyshuollon korvaukset ovat kasvaneet noin 60 miljoonaa euroa ollen tänä päivänä noin 190 miljoonaa euroa vuodessa. Sairauspoissaoloja vähentämällä voisi yhteiskunta säästää jopa miljardi euroa vuodessa. (Savaspuro 2008, 48–49.)

Viime vuonna tehtyjen laskelmien perusteella kansantalous menettää joka vuosi puoli miljoonaa henkilötyövuotta sairauslomien ja työkyvyttömyyden takia. Jos ihmiset pysyisivät terveempinä pidempään ja esimerkiksi satatuhatta henkilötyövuotta säästyisi, nousisi työllisyysaste kolme prosenttiyksikköä. Suomalaista työelämää onkin kohta jo lähes kymme-

nen vuotta vaivannut kummallinen ongelma, johon toistaiseksi kukaan ei ole löytänyt toimivaa ratkaisua. Samaan aikaan kun kansalaiset ovat terveempiä kuin koskaan, sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt koko 2000-luvun. (Savaspuro 2008, 48–49.)

3.1 Syitä sairauspoissaoloihin

Lyhyet sairauspoissaolot kertovat työyhteisön toiminnasta, kun taas pitkät poissaolot henkilöstön objektiivisesta terveydentilasta (Ojala & Ahonen 2005, 233). Syyt kasvaneisiin sairauspoissaoloihin saattavat olla työmoraalin heikentymisessä, mutta osa työterveyttä tutkivien asiantuntijoiden mukaan taustatekijöinä vaikuttaisivatkin henkisten paineiden kasvu (Savaspuro 2008, 48–49).

Ojala & Ahonen (2005, 51) katsovat, että lyhyistä sairauspoissaoloista suurin osa johtuu todennäköisesti työpahoinvoinnista, työuupumuksesta tai työn epäviihtyvyydestä. Tätä väitettä tukee Suomessa lisääntynyt, peräti kuusinkertaistunut, masennuslääkkeiden käyttö.

Selkävaivojen takia lähes jokainen työikäinen on sairauslomalla jossain työuransa aikana. Selkävaivojen lisäksi niska-hartiavaivat, jännitys, päänsäryt ja niin sanotut hiirikädet ovat jatkuvasti yleisempiä syitä sairauspoissaoloihin. Fyysisten vaivojen lisäksi henkiset vaivat, kuten masennus, työuupumus ja stressi, ovat myös kasvussa. (Aalto 2006, 21.)

Pitkittyneet sairausloimat saattavat johtaa sairauseläkkeeseen eli työkyvyttömyyseläkkeeseen. Aallon (2006, 21) mukaan sairauseläkkeelle jäämisen suurin ja koko ajan kasvavin syy on tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet. Masennus ja muut mielenterveyden häiriöt ovat kasvattaneet parina viime vuotena perustettaan sairauseläkkeelle jäämiseen lähes yhtä yleiseksi kuin tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet (Kallionpää 2008b, E2).

3.2 Keinot sairauspoissaolojen vähentämiseen

Työyhteisössä työntekijän terveyden edistämisen tavoite on hyvinvoinnin lisääminen ja toimintakyvyn säilyminen. Jos työntekijä ei ole fyysisesti aktiivinen ja hänellä on lisäksi mahdollisia muita riskitekijöitä, on todennäköistä, että hänen sairauspoissaolonsa lisääntyvät ja työssä selviytyminen heikkenee vuosien kuluessa. (Fogelholm ym. 2007, 11.)

Sairauspoissaoloihin on aina syy, joihin liittyy voimakkaita tunnelatauksia niin työntekijöiden kuin työnantajan puolelta. Sairauspoissaolot ovat erittäin suuri taloudellinen rasitus yritykselle, samalla kun työntekijät kokevat sairausloman osaksi hoito- ja tervehtymisprosessia. Sairauspoissaoloihin heijastuvat myös yksityiselämässä esiintyvät paineet tai ongelmat. (Aalto 2006, 23.)

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi niin yritys kuin koko yhteiskunta voivat kasvattaa huomattavasti tuottavan työn määrää. Jotta tämä saavutetaan, tulee sairauspoissaolojen vähentämiseksi kohdentaa terveyteen vaikuttavia toimenpiteitä, joiden avulla saavutetaan tuloksia. Muilla keinoilla, kuten kontrolloimalla sairauspoissaoloja, on olemassa riski, että sairauspoissaolot heikentävät henkilöstön pitkän aikavälin terveyttä, jonka seurauksena työvoiman elinikäinen tuottavuus heikkenee. (Ojala & Ahonen 2005, 51–52.)

Sairauspoissaoloihin vaikuttaminen vähentävästi on hyvin vaativaa työtä, jossa on huomioitava yrityksen työilmapiirin ja johtamiseen liittyviä näkökulmia, henkilön elämäntilanne, yrityksen käyttämien terveystalouksien toimivuus sekä toimintatavat. Sairauspoissaolojen vähentäminen onnistuu vain avoimessa yhteistyössä niin työnantajan, työntekijän kuin työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Tuloksien saavuttamiseksi saatetaan joskus edellyttää radikaalejakin muutoksia kenen tahansa edellä mainitun kolmen tahon totutuissa toimintatavoissa. (Aalto 2006, 24.)

Sairauspoissaolojen kokonaisprosentti, tarkoittaen sairauksien ja tapaturmien vuoksi menetettyä työaikaa, on toimihenkilöillä noin kolme prosenttia ja työntekijöillä noin kuusi prosenttia laskennallisesta kokonaistyöajasta. Kokonaisprosentin voisi parhaimmillaan pienentää 2–3 prosenttiin, jolloin se sisältäisi vain sellaiset sairauspoissaolot, joihin ei pystytä muilla keinoin vaikuttamaan. (Aalto 2006, 24.) Jo neljän prosenttiyksikön väheneminen sairauspoissaolojen määrässä säästäisi yritykseltä tuhansia euroja henkilökuluissa. Sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstöön ja työhyvinvointiin todella panostetaan, poissaoloprosentit ovat vain kahden ja kolmen välillä (Savaspuro 2008, 48–49).

Jotta sairauspoissaoloja voitaisiin vähentää, tulee niiden taustalla olevat syyt selvittää. Aallon (2006, 24) mielestä parhaiten syiden selvittämiseen kykenee työterveyshuolto. Tällöin työterveyshuolto tekee yritykselle yhteenvedon henkilön poissaolojen syistä eli diagnooseista ja näiden pohjalta analyysin, josta selviää, minkälaisia tekijöitä poissaolojen taustalla on.

Säännölliset tapaamiset esimiesten ja työterveyshuollon kesken ovat tärkeitä, jotta voidaan arvioida sairauspoissaolojen syitä ja suunnitella vastaavasti toimenpiteitä niiden vähentämiseksi (Aalto 2006, 24). Esimiehen tehtäviin kuuluu myös alaistensa poissaolojen seuraaminen. Esimerkiksi esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa, jos työntekijällä on jatkuvasti toistuvia sairauspoissaoloja. Tällöin voidaan seurata tilannetta ja mahdollisesti ennaltaehkäistä poissaoloja työnkuvaa muuttamalla. Avoimesta keskustelusta saattaa myös tulla ilmi sellaisia asioita, joita ei ole huomioitu aikaisemmin.

3.3 Työterveyshuollon merkitys hyvinvoinnin tukemisessa

Työterveyshuoltolaki velvoittaa jokaisen yrityksen omalla kustannuksellaan tarjoamaan henkilöstölleen työterveyspalveluita. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon palvelut joko hankkimalla tarvitsemansa palvelut terveystalokselta, järjestämällä tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseksi oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. (Työterveyshuoltolaki 2001, 7 §.) Käytännössä pienet yritykset ohjaavat työntekijänsä terveystalosten työterveyshuoltoon ja suuremmat yritykset tarjoavat joko oman työterveysaseman tai ostavat nämä palvelut joltain yksityiseltä palvelujen tuottajalta (Aalto 2006, 26).

Työterveyshuollon rooli on olla sitoutumaton taho työnantajan ja työntekijän välillä. Sen tehtävänä on olla yhteydessä tiiviisti molempiin osapuoliin, huomioiden luottamus ja vaitiolovelvollisuus. Lakisääteisten terveystarkastusten ja vastaanottoaikojen lisäksi työterveyshuollon kanssa voidaan tehdä sopimus koko henkilöstön hyvinvoinnista, jolloin kaikki palvelut keskitetään samalle taholle ja laajennetaan työterveyshuoltosopimusta. Tämä mahdollistaa kokonaisvaltaisen työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen. (Aalto 2006, 26.)

Tuloksellinen työterveyshuollon toiminta edellyttää laajaa yhteistyötä niin työpaikan sisällä kuin työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Parhaimmillaan työterveyshuollon rooli on osa koko yrityksen terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta kasvattavaa toimintaa. Onnistuneen toiminnan eteen työterveyshuollon on myös tunnettava yrityksen liikuntapalvelut ja niiden toiminnan laatu, jotta työterveyshuollosta voidaan ohjata yksittäisiä työntekijöitä erilaisiin liikuntaryhmiin. (Fogelhom ym. 2007, 37.)

Viime vuosina työterveyspalveluita on ulkoistettu huomattavasti, ja usein sopimusluonteeseen kuuluu ensisijaisesti sairauden hoito. Työterveyshuollon tulisi sairauden hoidon lisäksi ohjata ihmisiä liikkumaan, jotta voitaisiin ennaltaehkäistä sairauksia. Kuntoliikuntaliiton tekemästä barometristä selvisi, että yli kolmasosalla kyselyyn vastanneista yrityksistä ei ollut minkäänlaista yhteistyötä liikuntapalveluiden ja työterveyshuollon välillä. (STT 2008a, 4.) Eikö tämä ole hieman ristiriidassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen kannalta?

Työterveyspalveluiden ulkoistamiskehitys näyttää kuitenkin jatkuvan, mikä tuo haasteita kehittävään ja syvälliseen yhteistyökumppanuuden luomiseen yrityksen ja työterveyspalveluorganisaation välille. Yhteistyön onnistumiseen tarvitaan jatkuvaa keskusteluyhteyttä johdon, esimiesten ja työterveysammattilaisten välillä, työterveysammattilaisten hyvää tuntemusta yrityksen toiminnasta, kulttuurista ja henkilöstöstä sekä yrityskohtaisten toimintamallien hiomista ja jatkuvaa yhteistyön kehittämistä. (Viitala 2007, 235.)

4 TYÖPAIKKALIIKUNTA

Yritykset voivat halutessaan tarjota henkilökunnalleen mahdollisuuksia harrastus- ja vapaa-ajan toimintaan. Harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia voivat olla esimerkiksi tilojen antaminen henkilökunnan harrastuskerhojen käyttöön sekä liikuntaharrastusten rahallinen tukeminen. (Österberg 2005, 141; Kauhanen 2003, 197.) Kun yritys tukee henkilöstön liikumista, on se merkki heidän välittämisestä (Sarkkinen 2008, 8). Liikunnan tukeminen onkin noussut kilpailuvaltiksi työmarkkinoilla uusia työntekijöitä haettaessa (Uusniitty 2007, 24).

Suomessa työpaikkaliikuntaa pidetään verottomana henkilöstöetuna. Tuloverolaissa määritellään työpaikkaliikunta verovapaaksi, kun se täyttää neljä ehtoa: työpaikkaliikunta on työnantajan järjestämää, työpaikkaliikunta on tavanomaista, liikuntaetu on kohtuullinen sekä työpaikkaliikunta on tarkoitettu koko henkilöstölle. (Tuloverolaki 1992, 69§; Pasanen 2006, 94–95.)

Verotuskäytännössä kohtuulliseksi pidetyksi liikunnan tukemisen arvoksi on hyväksytty noin 200 euroa työntekijää kohden vuodessa (Laitinen & Peltomäki 2008). Kuntoliikuntaliiton teettämän barometrin mukaan vuonna 2007 liikuntaa tuettiin keskimäärin 143 eurolla henkilöä kohden. Vuodesta 2002 vuoteen 2007 yhden työntekijän liikuntaan käytetty summa oli lähes kaksinkertaistunut. Samassa ajassa työnantajan tukemaan liikuntaan säännöllisesti osallistuvien määrä oli kasvanut 35 prosentista 39 prosenttiin. Kyselyn mukaan suurimmalla osalla työnantajista oli tavoitteena saada liikuntaa harrastamattomat liikkeelle, mutta tämän tavoittelemiseksi harva työpaikka järjesti toimintaa, joka edesauttoi tätä tavoitetta. Tästä seuraa tilanne, jossa liikuntaa tuetaan niille työntekijöille, jotka liikkuisivat muutenkin. (STT 2008a, 4.)

Terveyden riskitekijät ovat suurimmillaan sellaisilla työntekijöillä, joiden koulutus- ja palkkatasot ovat heikompia ja jotka työskentelevät organisaation alemmilla tasoilla. Työyhteisössä hyvin toteutetulla työpaikkaliikunnalla ja niitä edistävillä palveluilla on mahdollisuus tavoittaa passiivisia ja vähän liikkuvia työntekijöitä riippumatta heidän koulutus- ja taloudellisesta taustasta. Tämän johdosta työpaikkaliikunta tukee työhyvinvointia ja yleisesti henkilöstön hyvinvointia, kun terveyden edistämistä tuetaan koko henkilöstölle eriarvostamista vähentäen. (Fogelholm ym. 2007, 11.)

Vuori (2006, 56) mainitsee, että vain harvat liikunnan tuottamista hyödyistä voidaan saavuttaa nopeasti, ja liikunnan loppumisen seurauksena vaikutukset katoavat nopeasti. Tämän vuoksi terveyteen ja toimintakykyyn kohdistuvien merkittävien ja jatkuvien hyötyjen saavuttamiseksi työyhteisöjen liikunnan edistämisen tavoitteeksi kannattaisi asettaa pysyvien liikuntatottumusten omaksuminen.

4.1 Liikunnan merkitys

Tutkimustieto liikunnan terveysvaikutteista ja liikkumattomuuden riskeistä kasvaa jatkuvasti samalla, kun maailma teknistyy ja luonnollinen liikkuminen vähentyy. Maailman terveysjärjestö WHO:n, World Health Organisation, raportin mukaan vuosittain noin 1,9 miljoonaa ihmistä menehtyy liikunnan vähydestä johtuvaan huonoon kuntoon. (Aalto 2006, 22.)

Liikunnan vaikutus ihmisen terveyteen on ilmeinen. Liikuntaa eli fyysistä aktiivisuutta on kaikki sellainen lihastyö, joka kasvattaa energiankulutusta lepotasosta. Liikunnalla on merkitystä ylipainon ehkäisemiseen, kolesterolitason laskemiseen, verenkierron tehostamiseen sekä luiden ja lihaksiston vahvistamiseen. Lisäksi liikunta laskee verenpainetta, parantaa jaksamista sekä työkykyä ja lievittää stressiä. Liikunnan määrään ovat yhteydessä myös luuston vahvuus, tasapaino, alaselän oireet ja iäkkäiden fyysinen toimintakyky. (Kotiranta ym. 2007, 8–9.) Aalto (2006, 22, 40) korostaa, että liikuntaa ja arkiaktiivisuutta kasvattamalla voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä monia terveysongelmia, vähentää terveyshuollon kuluja sekä parantaa yksilön työkykyä, kuntoa, terveyttä ja oloa.

Liikunnan arvoa hyvinvointitekijöiden kokonaisuudessa korostaa se, että liikunta muodostaa perustan terveelle elämälle ja elämäntavoille. Liikunnallisen elämäntavan omaksuva korjaa ikään kuin huomaamattaan ravinto- ja muita tottumuksiaan. Liikunnan harrastamisen ohella painonhallinta on helpompaa; samalla terveellisemmät elämäntavat ohjaavat tupakoimattomuuteen ja kohtuulliseen alkoholin käyttöön. (Suominen 2006, 15.)

Liikunnalla on niin henkisiä kuin sosiaalisia terveysvaikutuksia. Oikeanlainen liikkuminen tuottaa liikkujalle välitöntä mielihyvää sekä auttaa purkamaan pettymysten, turhautumien tai vastoinkäymisten seurauksena syntyvää aggressiivisuutta. Liikunnan avulla ihminen pystyy rentoutumaan ja palautumaan, mikä on jaksamisen kannalta edellytystekijä. Tämän seurauksena liikunnalla on yhteys esimerkiksi stressin sietokykyyn, keskittymiskykyyn ja yleisesti henkiseen kestävykykyyn sekä minäkuvaan, itsetuntoon ja itseluottamukseen. Nämä edellä mainitut asiat edistävät työyhteisössä sekä yksintyöskentelyä että sosiaalista vuorovaikutusta työssä. Erityisesti vuorovaikutuksen edistyksen merkitys on hyvin tärkeä, sillä oppiminen, osaaminen ja tuloksenteke ovat työyhteisöissä nykyään enemmän yhteisöllisiä. (Suominen 2006, 15.)

4.2 Liikunnallisen elämäntavan edistäminen

Työntekijöiden terveyden edistäminen on osa työhyvinvoinnin kehittämistä ja liikuntaan kannustaminen on osa terveyden edistämisen kokonaisuutta. Työpaikkaliikunta on yksi toiminta, jolla pyritään terveyden edistämisen avulla työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitoon. Monissa yrityksissä työhyvinvoinnin edistäminen on jakautunut monelle taholle, kuten työterveyshuollolle, työsuojelulle, työhyvinvointitoimin-

nalle ja työpaikkaliikunnalle. Kun eri toimintojen kokonaisuus jää hahmottumatta, jää niiden vaikutus helposti hajanaisuuden vuoksi vähemmäksi. (Saarinen 2006, 102.)

Työpaikkaliikunnassa suurin haaste on aktivoida passiivisia ja liikuntaa vieroksuvia työntekijöitä muuttamaan tottumuksiaan, kun jo liikunnallisesti aktiivisille työntekijöille riittää liikunnan laadun kehittäminen ja arkiaktiivisuuden rikastaminen. Muutos vaatii aina aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Työyhteisö voi tarjota elämäntapamuutoksen tueksi ulkopuolista apua ja kannustusta, jotta asiantuntemus varmistetaan. (Huuska & Aura 2006, 124–125.) Usein liikuntaan tottumattomilla ei ole selvää käsitystä siitä, mikä laji sopisi juuri heille parhaiten ja miten harrastaminen pitäisi aloittaa (Sarkkinen 2008, 8).

Hyvä johtaminen varmistaa tarvittavat resurssit liikunnan kehittämiseksi ja ollen avainasemassa liikunnallisesti passiivisten ihmisten tavoittamisessa. Ylimmän johdon tulee antaa työpaikkaliikunnalle selkeä asema työyhteisössä ja taata sen edellyttämät resurssit. (Aura 2006, 82.) Kun työyhteisössä suunnitellaan liikunnallisesti passiivisille henkilöille liikuntakokonaisuutta, on tärkeää huomioida yksilön näkökulma. Ihminen, joka ei ole koskaan harrastanut liikuntaa, ei välttämättä tiedosta liikunnan hyötyjä. Liikunnallisen elämäntavan muutoksen tueksi ja motivoimiseksi työyhteisö voi auttaa luomalla liikunnalliset puitteet. (Huuska & Aura 2006, 125.) Tärkeintä on luoda yritykseen ilmapiiri, jossa on oikeasti lupa liikkua (Sarkkinen 2008, 8).

Liikunnan vaikutuksia sisäiseen ilmapiiriin ja työhyvinvointiin on tutkittu vähän. Oikein toteutettuna työpaikkaliikunta ei pelkästään edistä ilmapiiriä, vaan liikunnasta muodostuu osa yrityksen sisäistä rakennetta. Auran (2006, 58) tekemässä tutkimuksessa liikunnan vaikutuksista yrityksen sisäiseen ilmapiiriin tärkeimmiksi asioiksi nousivat selkeä strategia liikuntaohjelmien toteuttamisessa sekä laadukas viestintä toiminnasta. Kun henkilöstö tietää, mitä tapahtuu, on siihen helpompi sitoutua. Viestinnän ohella tärkeää on myös se, että henkilöstö on ylpeä työpaikkaliikunnasta, vaikka he eivät itse osallistuisikaan toimintaan.

Liikuntaan aktivoinnin kokonaisuus on osa työhyvinvointisuunnitelmaa ja sitä toteutetaan liikuntastrategian mukaisesti. Jotta liikuntaan aktivointikokonaisuus saa merkittävyyttä, on tärkeää, että siihen osallistuvat monipuolisesti esimiehet, työterveyshuolto, viestintä ja liikuntayhdyskunta. Aktivointitapoja, joiden avulla henkilöstöä voidaan aktivoida kiinnostamaan liikunnasta, ovat erilaiset liikuntakampanjat, -päivät ja -luennot. Lisäksi tällaisia aktivointikokonaisuuksista tulee tiedottaa joko henkilöstölehdessä tai sisäisessä intranetis-

sä. Kuntotestaukset ja erilaiset kuntoutukset saattavat myös osaltaan toimia liikuntaa aktivoijina, sillä ne lisäävät tietoa, joka puolestaan voi herättää motivaatiota liikuntaharrastuksen aloittamiseen. (Huuska & Aura 2006, 131.)



KUVIO 4. Liikunnan aktivoinnin toiminnalliset tasot yrityksessä (Huuska & Aura 2006, 131)

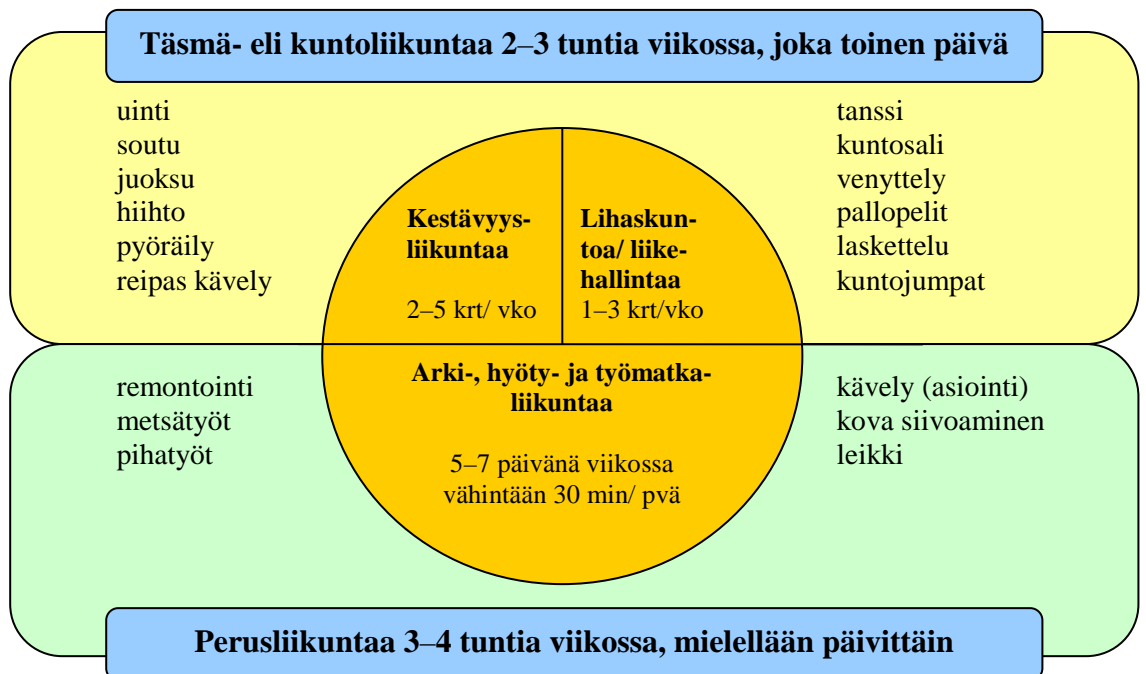
Yllä oleva kuvio kuvaa työpaikkaliikunnan eri toimintoja ja suhdetta toisiinsa. Työhyvinvointiryhmä laatii työhyvinvointisuunnitelman, jossa määritellään liikuntastrategia ja resurssit. Liikuntastrategia pitää sisällään vastuussa olevat tahot, kuten esimiehet tai työterveyshuollon, liikunnan aktivointipalvelun, kuten kampanjan tai luennon, sekä itse liikuntapalvelun, kuten lajikokeilun tai liikuntatapahtuman. Palveluita ja niiden toteutumista seurataan yksilö- ja yritystasolla, joista saadaan tuloksia työhyvinvointiryhmälle toiminnan kehittämisen tueksi tulevaisuudessa. Työhyvinvointiryhmä raportoi suunnitelman toteutumisesta yrityksen johdolle.

4.3 Liikuntasuositukset

Jotta elimistö vahvistuu, tulee sitä harjoittaa arkipäivän askareista poikkeavilla kuntoilu-
muodoilla. Elimistö pyrkii aina tasapainotilaan, jolloin saavutettuaan tietyn kuntotason,
elimistö rupeaa ylläpitämään toimintojaan tällä tasolla. Jos tässä vaiheessa kuntoilun tehoa
ei muuteta, ei myöskään kunnan kehitystä tapahdu. Kuntoilu tulisikin olla pitkäjänteistä ja
nousujohteista harjoittelua. (Aalto 2006, 41.)

Perusliikunta eli terveys- ja hyötyliikunta mielletään kuormitukseltaan kevyeksi suoritus-
seksi. Kuntoliikunta taas mielletään säännölliseksi fyysiseksi aktiivisuudeksi, jonka tavoit-
teina ovat yleensä kunnan parantaminen, kehittyminen ja liikunnan tuoma nautinto. (Koti-
ranta ym. 2007, 8.)

UKK-instituutti on kehittänyt liikuntasuosituksista niin sanotun liikuntapiirakan, joka pe-
rustuu 1990-luvun alussa syntyneeseen terveyskuntokäsitteeseen. Liikuntapiirakka on jao-
teltu kahteen osaan. Osissa huomioidaan liikunnan eri osa-alueiden suositusmäärät. (Koti-
ranta , Sertti & Schroderus 2007, 8–9.)



KUVIO 5. UKK-instituutin liikuntapiirakka (Kotiranta ym. 2007, 10)

Piirakan alaosa kuvastaa perusaktiivisuutta, jossa liikunta liittyy päivittäisiin rutiineihin,
kuten kaupassa käyntiin, työmatkoihin ja kotitöihin. Päivittäinen perusliikunta on välttämä-

töntä kaikille, ja se vaikuttaa myönteisesti yleiseen terveyteen ja painonhallintaan. Perusliikuntaa tulisi tehdä vähintään 30 minuuttia päivässä vähintään 10 minuutin jaksoissa. (Kotiranta ym. 2007, 10.)

Piirakan yläosa sen sijaan kehittää täsmällisesti terveystiettyä osa-aluetta, kuten sydän- ja verenkiertoelimistöä tai tuki- ja liikuntaelimeistöä. Tästä tuleekin nimi täsmäliikunta, joka edelleen jakaantuu kestävyysliikuntaan sekä lihaskuntoon ja liikehallintaan. Kestävyysliikuntaa tulisi harrastaa kahdesta viiteen kertaan viikossa 20–60 minuuttia kerrallaan, lihaskuntaa ja liikehallintaa yhdestä kolmeen kertaan viikossa 20–60 minuuttia kerrallaan. (Kotiranta ym. 2007, 10.)

Fyysisen passiivisuuden aiheuttamia terveysriskejä voidaan ehkäistä, kun toteutetaan suositusten mukaan perusliikuntaa kolmesta neljään tuntia viikossa tai täsmäliikuntaa kahdesta kolmeen tuntia viikossa. Täsmäliikuntaa tulisi toteuttaa vähintään joka toinen päivä ja perusliikuntaa päivittäin. Ihannetaso sisältäisikin osia liikuntapiirakan molemmista puolista. (Kotiranta ym. 2007, 10.)

4.4 Työpaikkaliikunnan eri muodot

Yrityksillä on nykyisin lukuisia eri mahdollisuuksia tukea henkilöstönsä liikkumista. Jos yrityksellä ei ole omaa osaamista liikunnan palveluista, voidaan ne ostaa ulkopuoliselta ammattilaiselta tai niitä tuottavalta yritykseltä. Liikuntapalvelut, joita yritys tarjoaa henkilöstölleen, voivat olla esimerkiksi harrastuskerhoja, luentoja, lajikursseja sekä liikunnallisia virkistyspäiviä.

Liikuntapalveluiden tarkoituksena on sekä aktivoida liikunnallisesti passiivista henkilökuntaa että tukea jo liikunnallista henkilöstöä. Passiivisille henkilöille tulisi järjestää sellaisia liikuntaryhmiä, joihin on matala kynnyks osallistua, tarjota tietoa liikunnasta, sen yhteydestä terveyteen sekä liikunnan aloittamisesta. Kun liikunnan harrastamisen tueksi opetellaan käytännön perustaidot fyysisen kunnan harjoittamisesta, on teoriaa helpompi soveltaa käytäntöön omassa harjoituksessa. Yhtäläillä jo liikunnalliselle henkilöstölle voi tarjota vastaavanlaisia palveluita, joiden avulla liikunnan harrastamiseen annetaan uutta pontta. (Huusko & Aura 2006, 132–133.)

Yleisin työpaikkaliikunnan muoto on erilaisten harrastuskerhojen järjestäminen. Kerhotoiminnalla on oma arvonsa aktiivisten ihmisten liikunnan tukijana, mutta syvällisemmin tarkasteltuna koko yrityksen sisäisen ilmapiirin rakentamisessa kerhon mahdollisuudet ovat suhteellisen pienet. Samoin voidaan todeta kerhojen mahdollisuuksista aktivoida liikunnallisesti passiivisia henkilöitä. Tässä mielessä liikuntakerhoilla on oma selkeä tehtävänsä yrityksen liikuntaohjelmassa, mutta laajemman liikuntaohjelman toteuttajaksi kerhotoiminnasta ei ole. (Aura 2006, 60.)

Liikuntaan ja terveyteen liittyviä asiantuntijaluennoilla pyritään tarjoamaan kuulijoille käytännönläheistä ja motivoivaa liikunta- ja terveystietoa. Kun luentoon yhdistetään toiminta, on teoriaa helpompi soveltaa käytäntöön ja näin asian ymmärtäminen konkretisoituu. Esimerkiksi syke- ja kestävyysluennon jälkeen toteutettu sykeohjattu kävelyharjoitus antaa selkeät lähtökohdat omatoimiseen harjoitteluun. Kurssimuotoisella liikuntatoimella sen sijaan lähtökohtana on opettava ja muutokseen tähtäävä näkökulma. Usein tällaiset liikuntakurssit keskittyvät johonkin tiettyyn lajiin ja sen tekniikan opetteluun tai hallintaan. Aloituskurssit jostain tietystä lajista antavat riittävät valmiudet kyseisen lajin turvalliseen ja tehokkaaseen harrastamiseen vapaa-ajalla. (Aalto 2006, 48–50.)

Virkistyspäivät kohottavat yrityksen ilmapiiriä ja luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Virkistyspäiviä voidaan perinteisen saunaillan sijaan pitää liikuntapäivinä, joiden tavoitteena on innostaa, kannustaa ja antaa uusia ideoita liikuntaharrastuksen aloittamisen tueksi. Liikuntapäivän aikana voidaan tutustua esimerkiksi eri liikuntamuotoihin. Virkistyspäivä voi sisältää luentoja, tuote-esittelyjä sekä tietoisukuja eri aihealueista. Kun virkistyspäivän ohjelma on rakennettu sujuvaksi, antaa se mahdollisuuden kokeilla ja tutustua erilaisiin lajeihin ilman suurempaa osallistumiskynnystä. (Aalto 2006, 47.)

Jotta liikunnan tukeminen ei kohdistuisi ainoastaan jo liikkuvaan henkilöstöön, tulee myös liikunnallisesti passiiviselle henkilöstölle tarjota niin sanottuja apuvälineitä liikunnan aloittamisen tueksi. Kunnankehitysprojektit ovatkin siten kasvattaneet suosiotaan yritysmaailmassa. Kuntoprojekti sisältää kuntotestit, henkilökohtaiset valmennusohjelmat ja yhdessä uusiin lajeihin tutustumisen. Noin kolmen kuukauden välein tehtävissä välitesteistä saadaan kehittyneen kunnan välitulokset. Parhaimmillaan kehon ikä-mittauksissa kunto on puolen vuoden kuntoprojektin aikana kehittynyt 11 ikävuotta nuoremmaksi. Kuntoprojekteilla tavoitellaan etenkin niitä työntekijöitä, joiden elämäntapoihin liikunta ja terveelliset ravitsemistottumukset eivät kuulu. (Piispa 2008, 14.)

Edellä mainittujen liikuntapalveluiden lisäksi useissa urheilulajeissa järjestetään yritysten välisiä kilpailuja. Tällaisiin tapahtumiin osallistuminen on paitsi hauskaa, mutta se myös kasvattaa henkilökunnan välistä yhteishenkeä. Tämän lisäksi itse yritys saa positiivista näkyvyyttä osallistumalla tapahtumiin. Kilpailujen lisäksi järjestetään monia erilaisia massaurheilutapahtumia, joihin yrityksestä voidaan lähteä omalla porukalla mukaan. (Österberg 2005, 142.)

Yritys voi edellä mainittujen työpaikkaliikunnan muotojen lisäksi tukea henkilökuntansa vapaa-ajan liikkumista liikuntasetelien avulla. Liikuntaseteli on rahanarvoinen tuki, joka käy maksuvälineenä yhä useammassa liikunnan harrastuspaikassa ja ne ovat kasvattaneet suosiotaan henkilöstöetuina huomattavasti vuodesta 2003 lähtien. Liikuntaseteleiden etuna pidetään sen yksilöllisyyttä. Kukin voi käyttää setelin haluamaansa kohteeseen ja liikuntamuotoon itselleen parhaiten sopivana ajankohtana. (Turtiainen 2008, 18–19.)

5 TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄ JA TOTEUTUS

Toimeksiantajayrityksellä on kolme tuotantolaitosta. Tutkimuksen toteutukseen on valittu yksi kolmesta yrityksen tuotantolaitoksesta. Kyseinen tuotantolaitos on jaettu kahdeksaan eri osastoon. Osastot koostuvat eri tiimeistä, jotka määräytyvät tuotantolaitoksen eri työvaiheiden ja työtehtävien perusteella.

Hajanaisten toimipaikkojen ja henkilökunnan määrän vaihtelevuuden vuoksi yrityksen tarjoamat liikuntapalvelut poikkeavat toisistaan. Tämän johdosta tutkimuksen tehtävä ja toteutus on suunniteltu vastaamaan tutkimuksen kohdetuotantolaitoksen tarjoamia liikuntapalveluita. Jatkossa yritykseen viitattaessa tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa tuotantolaitosta.

Yrityksellä on kerhotoimintaa tukeva ryhmä, joka koostuu 19 jaostosta. Liikuntaan painotuvia jaostoja on kymmenen: golf-, hiihto ja pyöräily-, jalkapallo-, kaukalopallo ja salibandy-, sulkapallo-, suunnistus-, ratsastus-, jääkiekko-, kuntosali- ja laskettelujaosto. Jaostot anovat kullekin kalenterivuodelle määrärahat sekä laativat toimintakertomukset ja toimintasuunnitelmat. Toimintakertomuksissa muun muassa kuvataan edellisvuoden toimintaa

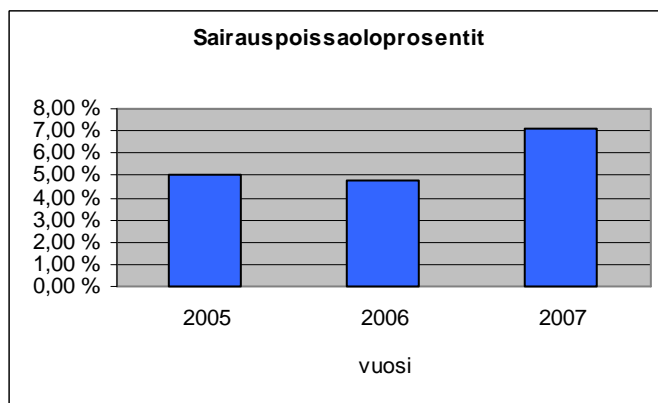
sekä osallistujamäärää. Jaostojen osallistumisen lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus hankkia uimahallilippuja hieman edullisimmin pienellä omakustannehinnalla.

Kerhotoimintojen ohella henkilöstöllä on mahdollisuus harjoitella yrityksessä olevassa TyKy-salissa. TyKy-sali on kuntosali, johon pääsee harjoittelemaan, kun henkilö on saanut työterveyshoitajalta yksilöllisen ohjauksen ja laitteiden opastuksen.

5.1 Tutkimuksen perusjoukko ja rajaus

Tutkimuksen perusjoukoksi valittiin tuotantolaitoksen osasto, jonka sairauspoissaolot olivat lisääntyneet viime vuosina. Kyseisellä osastolla oli muihin kyseisen tuotantolaitoksen osastoihin nähden sekä koko yritystason keskiarvoon verrattuna enemmän vuotuisia sairauspoissaoloja. Alla oleva taulukko kuvastaa kyseisen osaston sairauspoissaoloprosentteja vuodesta 2005 vuoteen 2007. Taulukosta voidaan huomata sairauspoissaoloprosenttien kasvaneen jopa yli kahden prosenttiyksikön verran.

TAULUKKO 1. Tutkimuskohdeosaston sairauspoissaoloprosentit



Sairauspoissaoloprosentti kertoo, kuinka paljon teoreettisesta säännöllisestä työajasta on sairauspoissaoloja. Teoreettinen säännöllinen työaika on kalenterivuosi vähennettynä lauantait, sunnuntait ja arkipyhät. Laskennallisesti sairauspoissaoloprosentti saadaan, kun sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla kerrottuna sadalla. (Työaika- ja poissaololuokittelu 2006, 6, 19.)

Tutkimuksen perusjoukon osasto koostuu seitsemästä eri tiimistä. Nämä tiimit ovat kolmen esimiehen johdettavina. Kahdella esimiehistä on kaksi tiimiä ja yhdellä esimiehellä kolme.

Toukokuun alussa 2008 kyseisellä osastolla työskenteli 165 henkilöä, kun mukaan laskettiin kausityöntekijät. Koska perusjoukko oli suuri, tutkimuksen otokseen kuuluivat sellaiset työntekijät, jotka olivat työskennelleet täysipäiväisesti koko vuoden 2007. Tällaisia henkilöitä oli yhteensä 87, joista naisia oli 57 ja miehiä 30. Osastolla kaikki työntekijät tekevät keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Aamuvuoro on kello 06–14, iltavuoro 14–22 ja yövuoro 22–06.

Sillä tutkimuksessa haluttiin lisäksi kartoittaa vuoden 2007 sairauspoissaolojen suhdetta liikuntakertoihin, ei tutkimuksen otokseen voitu huomioida alle vuoden kestäneiden työsuhteiden työntekijöitä. Tällä karsittiin kausityöntekijöiden osuus tutkimustuloksista, sillä kausityöntekijät työskentelevät yrityksessä vain muutaman kuukauden eivätkä he välttämättä ole kerinneet tutustumaan yrityksen tarjoamiin henkilöstöetuihin.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Valitsin opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi triangulaation, joka yhdistää kvantitatiivisen eli määrällisen ja kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimustavan. Sillä perusjoukko oli kooltaan suuri, suoritettiin tutkimus otantatutkimuksena. Tutkimuksessa oli kaksi osaa, kysely liikuntatottumuksista sekä sairauspoissaolojen tiedon keruu.

Ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, jonka avulla selvitettiin vastaajien liikunta-aktiivisuutta ja yrityksen liikuntapalveluihin osallistumista, ja toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin tiedonkeruuta, jonka avulla selvitettiin sairauspoissaolojen määriä. Sairauspoissaolojen selvittämisen yhteydessä käytettiin yrityksen palkkahallinnon tietojärjestelmiä sekä sairauspoissaolotodistusten kansioita, jotta tutkimukseen saatiin yrityksen toimintaan vaikuttaneet ja palkanlaskennan kannalta toteutuneet sairauspoissaolot. Sairauspoissaolojen tiedot keräsin itse palkkahallinnon järjestelmistä ja materiaaleista.

Jokainen on vastuussa henkilökohtaisesti omasta liikunnallisuudesta tai liikkumattomuudesta. Tutkimukseen osallistujat vastasivat kyselylomakkeeseen omien näkemystensä perusteella viikoittaisesta liikunnan määrästä. Kyselylomakkeessa kartoitettiin vastaajien liikuntatottumuksia, niin työpaikkaliikunnan osallistumisen kuin vapaa-ajan liikunnan kannalta, sekä halukkuutta mahdollisesti käyttöön otettavien liikuntaseteleiden suhteen.

5.3 Kyselylomakkeen laadinta

Muotoilin kyselylomakkeen sisältämään sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Suljetut kysymykset olivat lähinnä rasti ruutuun-periaatteella helposti vastattavia kohtia ja avoimet kysymykset keskittyivät kehitysideoihin ja syihin, jotka vaikuttavat vastaajan liikuntatottumuksiin. Laadin avoimet kysymykset pääosin tutkimustulosten johtopäätösten tueksi ja työkaluiksi, mutta niitä myös esitellään tutkimuksen tuloksissa.

Suunnittelin kyselylomakkeen alkamaan vastaajalle helpoista kysymyksistä, jotta vastaaja pystyi helposti aloittamaan lomakkeen täyttämisen. Lomakkeessa ensimmäisenä oli täytettävänä vastaajan perustiedot, kuten nimi, henkilönnumero, ikä, esimies ja työsuhteen kesto. Esimiehen ja työsuhteen keston vastaaja valitsi raksittamalla hänelle sopivan vaihtoehdon. Jotta tiedot vastaajien liikuntakerroista ja sairauspoissaoloista voitiin yhdistää, tarvittiin kyselylomakkeeseen joko vastaajan nimi tai henkilönnumero. Lopullisissa tutkimustuloksissa ei kuitenkaan voitu yksilöimään ketään vastaajista, sillä se ei ollut tutkimuksen tarkoitus.

Vastaamisen selkeyttämiseksi jaottelin liikuntatottumukset kyselylomakkeessa työpaikka- liikuntaan ja vapaa-ajan liikuntaan. Työpaikkaliikunnan osalta kysymykset sisälsivät osallistumista yrityksen tarjoamiin liikuntakerhoihin tai TyKy-saliin. Osallistuessaan johonkin kerhoon, vastaajan tuli lisäksi tarkentaa, kuinka monta kertaa viikossa ja kuinka monta minuuttia kerrallaan hän harrasti kyseistä lajia. Lisäksi työpaikkaliikunnan osio sisälsi avoimia kysymyksiä siitä, mitä hyötyä vastaaja koki työpaikkaliikunnasta saavan tai toisaalta syitä työpaikkaliikuntaan osallistumattomuuteen sekä kysymyksen siitä, miten yritys tai oma esimies voisi tukea ja kehittää työpaikkaliikunnan toimintaa.

Vapaa-ajan liikunnan osiossa jaottelin vapaa-ajan liikunnan täsmä- eli kuntoliikuntaan ja perusliikuntaan niiden erilaisten merkityksien vuoksi. Kuntoliikunnasta kyselylomakkeessa kartoitettiin vastaajan viikoittaista aktiivisuutta niin kestävyys- kuin lihaskunnan tai liikehallinnan osalta. Kuten työpaikkaliikunnan osion vastaamisessa, myös tässä vastausperiaate oli samanlainen. Vastaaja määritteli viikoittaiset liikuntakerrat ja minuutit sekä vastasi avoimiin kysymyksiin liikunnasta koetuista hyödyistä ja toisaalta syistä, jotka vaikuttivat harrastamattomuuteen vapaa-ajan kuntoliikunnan suhteen. Lisäksi lomakkeessa kartoitettiin sitä, miten yritys voisi tukea ja kannustaa henkilöstöään liikkumaan vapaa-ajallaan.

Kyselylomakkeessa vapaa-ajan liikunnan toisessa osiossa pyysin vastaajia määrittelemään viikoittaisen perusliikunnan päiväkohtaisesti. Alun perin kyselylomakkeessa oli vain yksi vastauskohta koko viikolle, mutta testatessani kyselylomaketta koevastaajat kokivat vaikeaksi määrittellä yhteen kohtaan koko viikon keskimääräistä perusliikuntaa, joten lopulliseen kyselylomakkeeseen erittelin perusliikunnan päiväkohtaisesti helpottamaan vastaamista.

Viimeiseksi kysymykseksi laitoin kysymyksen halukkuudesta ottaa käyttöön liikuntaseteleit. Yrityksellä, toimipaikkakunnasta riippumatta, ei vielä ole käytössään liikuntaseteleitä ja se miettii parhaillaan YT-toimikunnassaan, otettaisiinko ne osaksi henkilöstöetuja. Tämän johdosta ajattelin, että tällainen kartoittava kysymys, liittyen muuhun tutkimusaiheeseen, voisi antaa samalla tukea yrityksen päätöksentekoon ja tiedon siitä, onko henkilöstö kiinnostunut liikuntaseteleistä vai ei.

Kyselylomake koostui seitsemästä suljetusta kysymyksestä sekä kahdeksasta avoimesta kysymyksestä. Suljettuja kysymyksiä täydensi vastaajan määrittelemä harrastuksen kesto. Tällaisia täydentäviä kysymyksiä kyselylomakkeessa oli kahdeksan. Avoimet kysymykset puolestaan olivat lähinnä tarkentavia kysymyksiä suljettujen rinnalle, jotta tutkimuksen johtopäätösten tekoon saataisiin vahvistusta. Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan liitteestä yksi.

5.4 Aineiston kerääminen ja käsittely

Jotta sain mahdollisimman suuren vastaajamäärän, vierailin tutkimuskohdeosaston tiimipalavereissa, joissa esittelin itseni ja opinnäytetyöni. Tässä vaiheessa kerroin vain, että olen tekemässä opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, jotta vastaukset eivät vääristyisi. Kyselylomakkeesta kerroin sen verran, että se käsitteli liikuntatottumuksia, joihin toivoin mahdollisimman realistisia vastauksia. Ennen vastaamista kävimme jokaisessa tiimipalaverissa yhdessä läpi kyselylomakkeen kysymykset ja vastaustavat, jotta vastaajat pystyivät sujuvasti täyttämään lomaketta.

Tiimipalavereissa kaikki työntekijät pääsivät osallistumaan kyselylomakkeen täyttämiseen. Samalla heillä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen ja vastaamiseen liittyen. Vastaajat näkivät lomakkeet ensimmäistä kertaa tiimipalaverissa ja täyttämisen jälkeen keräsin lomakkeet takaisin itselleni. Kyselylomakkeiden täyttämiset suoritettiin toukokuun

2008 aikana ennen kesälomia, jotta otos olisi mahdollisimman suuri. Kyselylomakkeisiin vastaajat vastasivat lähinnä omalla nimellään.

Täytettyjä kyselylomakkeita oli kaiken kaikkiaan 87 kappaletta, joista 45 kuului otokseen. Tässä vaiheessa otin syrjään niiden vastaajien kyselylomakkeet, jotka eivät kuuluneet otokseen. Syrjään otettujen kyselylomakkeiden vastauksia ei ole huomioitu tutkimuksen tuloksissa millään tavalla.

Tiimipalavereiden ja kyselylomakkeiden täyttämisen jälkeen otin raportin palkanlaskenta-järjestelmää apuna käyttäen vuoden 2007 alusta työskennelleistä henkilöistä, jotka olivat edelleen työsuhteessa. Samaan raporttiin yhdistin tiedot henkilöittäin kertyneistä sairauspoissaolotunneista vuoden 2007 aikana. Raportista ilmeni tutkimusosaston kaikkien henkilöiden nimet ja heidän sairauspoissaolotuntinsa. Tähän raporttiin merkitsin ne kyselylomakkeen vastaajat, jotka kuuluivat otokseen. Kun vastaajat vastasivat kyselylomakkeeseen omalla nimellään, pystyin yhdistämään kyselylomakkeen vastaukset ja heidän sairauspoissaolotuntinsa.

Tutkimuksessa luokittelin sairauspoissaolot sairauspoissaolokerroiksi. Yhdeksi sairauspoissaolokerraksi huomioitiin sellainen sairauspoissaolo, joka oli kestoltaan yhdestä viiteen päivään. Esimerkiksi jos henkilö oli sairastanut kaksi peräkkäistä päivää, huomioitiin tämä tutkimuksessa yhtenä sairauspoissaolokertana. Kun henkilö tuli sairausloman jälkeen takaisin töihin ja sairastui myöhemmin uudestaan, laskettiin tämä uudeksi sairauspoissaolokerraksi.

Vastaajien sairauspoissaolokerrat selvitin itse palkkahallinnon tietojärjestelmiä apuna käyttäen sekä sairauspoissaolotodistuskansioita selaillen. Tutkimusaineistona sairauspoissaolujen suhteen olivat vuoden 2007 lyhyet, yhdestä viiteen päivään kestävät sairauspoissaolot. Jotta mitään poissaoloja ei jäisi huomaamatta, tarkistin palkanlaskennan järjestelmästä vuorollaan jokaisen otoshenkilön työtapahtumat vuodelta 2007. Työtapahtumista näkyy henkilön viikoittaiset työajat ja sairauspoissaolot, joiden perusteella palkka maksetaan. Tämän yhteydessä seurasin sairauspoissaolotodistuksia, jotta lapsen sairaus, työ- tai vapaaajan tapaturma ei kerryttänyt tutkimuksen kannalta olennaisia sairauspoissaolokertoja.

Tietojen yhdistämisen jälkeen laadin Excel-ohjelmalla päätaulukon, joka piti sisällään numeeriset vastaukset kyselylomakkeista sekä sairauspoissaolokerroista. Päätaulukko piti

sisällään muuttajat vastaajan nimen, iän, sukupuolen, esimiehen, työsuhteen keston, viikoittaiset liikuntakerrat eriteltyinä työpaikkaliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan osalta, liikuntaseteleiden hyödyntämisen sekä sairauspoissaolokerrat. Päätaulukon lisäksi tein kaksi oheistaulukkoa, joista toinen keskittyi vastaajien osallistumiseen yrityksen tarjoamiin eri liikuntakerhoihin ja toinen yleisesti liikuntamuotojen harrastukseen.

Kyselylomakkeiden vastausten perusteella syötin päätaulukkoon vastaajien liikuntakerrat henkilöittäin. Vastaajien tuli kertoa kyselylomakkeessa viikoittaiset liikuntamäärät. Erilaisien vastaustapojen johdosta minun piti määritellä ehdot arvojen syöttämiseksi taulukkoon. Yksinkertaisimmillaan vastaaja oli ilmoittanut harrastusmääräksi esimerkiksi 2 kertaa viikossa, jolloin taulukkoon syötin liikuntakerroiksi arvon 2. Jos henkilö oli vastannut liikuntaharrastusmääräksi 2–3 kertaa viikossa, käsittelin tällaiset vastaukset pienimmällä arvolla eli tässä tapauksessa taulukkoon syötin arvon 2. Toisessa tapauksessa jos vastaaja oli kertonut harrastusmääräksi 2–4 kertaa viikossa, laitoin taulukossa arvoksi 3. Tulosten yksinkertaistamiseksi halusin pitää liikuntakertojen arvot kokonaislukuina. Tämän vuoksi en laskenut henkilön ilmoittamaa harrastusmäärää keskiarvoksi. Arvojen pyöristämistä alaspäin perustelen siten, että uskon alemman arvon liikunnan määrästä toteutuvan todennäköisemmin ja säännöllisemmin.

Tarvittavien tutkimustulosten saamiseksi luokittelin tutkimusaineiston päätaulukon eri luokitteluasteikoihin iän, sukupuolen, esimiehen ja työsuhteen keston ja liikunnan määrän mukaan, joiden pohjalta tein erilaisia funktioita ja kaavioita. Kahdessa oheistaulukossa lisäsin luokitteluaineistoksi ainoastaan sukupuolen. Sillä tutkimus sisälsi kvantitatiivista aineistoa, oli taulukkolaskentaohjelma oivallinen analysoinnin työkalu tutkimustulosten tekemiseksi ja havainnollistamiseksi.

5.5 Tutkimuksen laadun arviointi

Tutkimuksen laatua arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Molemmat termit viittaavat luotettavuuteen. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toistettavuudesta eli siitä saataisiinko vastaavanlaiset tulokset, jos tutkimus toistettaisiin. Validiteetti kertoo sen sijaan tulosten pätevyydestä ja siitä, mitattiinko tutkimuksessa sitä mitä alun perin oli tarkoituskin mitata. (Metsämuuronen 2002, 11.)

Tutkimuksen tulosten luotettavuutta eli reliabiliteettia voidaan tarkastella otoskoon, otantamenetelmän ja aineiston käsittelyn kannalta. Tutkimuksen otoskokoa voidaan pitää hyvänä. Otokseen olisi parhaimmillaan kuulunut 87 henkilöä, mutta näistä 45 täytti kyselylomakkeet. Kaikkien otoksen vastaajien vastaukset käsiteltiin tutkimuksessa, joten otantamenetelmää ei tarvinnut määritellä eikä käyttää. Sillä otoksesta yli puolet vastasivat kyselyyn uskon, että tulokset pysyisivät lähes samana toistettaessa tutkimusta. Aineiston käsittelyyn liittyen tutkimuksen laatua tuki tilastollisten menetelmien käyttö Excel-ohjelman avulla tutkimustulosten osoittamisessa. Tutkimuksen luotettavuutta puolestaan heikensi se, että kyselylomakkeet olivat paperilla ja ne piti muuttaa sähköiseen muotoon tulosten käsittelemiseksi. Kun tietoja syötetään manuaalisesti, saattaa inhimillisiä virheitä tulla, mikä osaltaan heikentää tutkimuksen reliabiliteettia.

Tutkimuksen tulosten pätevyyttä eli validiteettia voidaan tarkastella tutkimuskysymyksiä sekä tutkimusmenetelmän eli kyselylomakkeen kysymyksiä ja asteikoiden sekä tiedon käsittelyn kannalta. Validiteettia tuki kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen validiteettia tuki myös kaiken tutkimustiedon käsitteleminen, mitään saatuja tietoja ei jätetty käsittelemättä.

Validiteettiin sairauspoissaolojen suhteen vaikutti ensisijaisesti tietojen keräystapa, jonka toteutin itse. Virheellisten arvojen välttämiseksi tein sairauspoissaolokertojen selvittämisen kahteen kertaan jokaisen otoshenkilön kohdalla varmistaakseni tulosten oikeellisuuden. Tutkimustulokset eivät olisi olleet yhtä luotettavia, jos kyselyyn vastannut olisi saanut arvioida omat sairauspoissaolojensa määrän vuoden takaa kyselylomakkeeseen. Aineiston keräystapaa voidaan pitää luotettavana niin reliabiliteetin kuin validiteetin suhteen.

Validiteettia heikensi osaltaan se, että kirjaviestien liikuntakertojen vastauksien taustalle tutkijan oli määriteltävä säännöt, jotta ne voitiin syöttää tilastointiohjelmaan. Kyselylomakkeessa olisi voinut mahdollisesti olla toisenlainen asteikko liikuntakertojen vastaamisessa. Toisaalta kuitenkin kaikkien vastaajien vastaukset liikuntakertojen suhteen käsiteltiin samalla tavoin, tutkijan määrittelemien sääntöjen mukaan, mikä puolestaan tuki validiteettia.

Tutkimuksen otos kuvasti monipuolisesti koko perusjoukkoa. Otos edusti tutkimusosaston työntekijöiden jakaumaa niin iän, sukupuolen, työsuhteen keston kuin esimiehen osalta. Toisin sanoen tutkimuksen tuloksia voidaan toteutuneen otoksen perusteella yleistää koko perusjoukkoon eli kohdistettuun osastoon, johon tutkimus suunnattiin. Sen sijaan koko

yri­tykseen tuloksia ei voida yleistää, sillä yri­tyksessä työskentelee noin tuhat henkilöä ja tutkimuksen vastaajia oli vain 45. Tämän lisäksi toimeksiantajayri­tyksen eri toimipaikoilla on omia käytäntöjä liikunnan tukemisessa ja toimintamuodoissa. Hajanaisten toimipaikkojen osalta tutkimus antaa vain kuvaa sen toimipisteen tilanteesta, missä tutkimus toteutettiin.

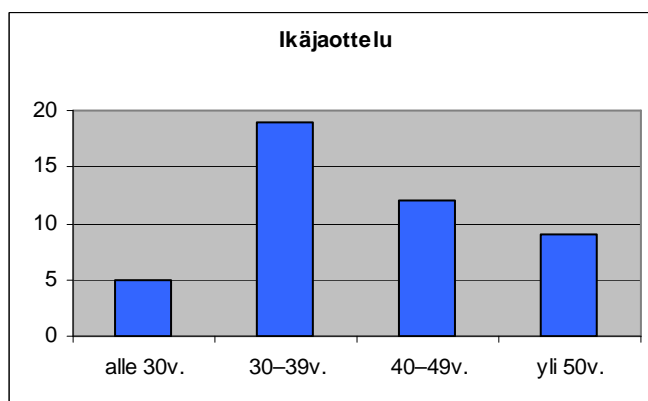
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa yri­tykseen viitattaessa tarkoitetaan toimipistettä ja tuotantolaitosta, jossa tutkimus on toteutettu. Kuten luvussa 5.4 kerroin, luokittelin aineistoa eri ryhmiin vastajan sukupuolen, iän, työsuhteen keston, esimiehen ja liikuntakertojen mukaan. Näitä luokitteluja käytin apuna testatessani erilaisia hypoteeseja tutkimustulosten saamiseksi.

Otoksen vastaajia oli yhteensä 45, joista naisia oli 31 ja miehiä 14. Prosentteiksi muutettuna naisvastaajien osuus oli 69 prosenttia ja miesvastaajien osuus 31 prosenttia.

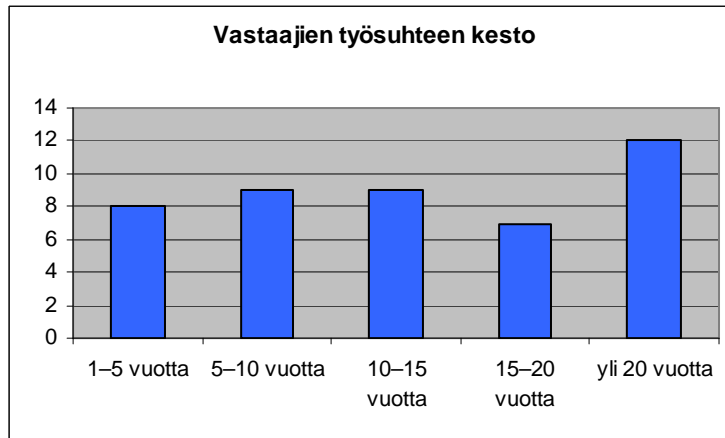
Vastaajien ikäjakauma oli 23 vuodesta 63 vuoteen, ja keski-ikäsi saatiin 39,8 vuotta. Ikäjaottelussa tein neljä eri ikäluokkaa. Ensimmäiseen luokkaan kuuluivat alle 30-vuotiaat, toisessa luokassa olivat 30–39-vuotiaat, kolmannessa 40–49-vuotiaat ja neljännessä luokassa yli 50-vuotiaat. Seuraava taulukko kuvastaa vastaajien jakautumista ikäjaottelun perusteella.

TAULUKKO 2. Vastaajat ikäjaoteltuina

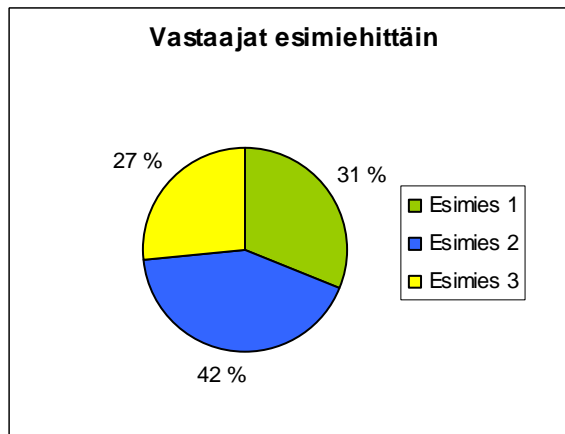


Työsuhteiden kestot jaottelin viiden vuoden väliisiin asteikoihin. Alla oleva taulukko kuvastaa vastaajien työsuhteiden kestojen jakautumisen. Kuten taulukosta näkyy, asteikot jakaantuivat suhteellisen tasaisesti.

TAULUKKO 3. Vastaajien työsuhteiden keston jakautuminen



Tutkimusosastolla oli kolme esimiestä. Vastaajat jakaantuivat alla olevan kuvion mukaisesti kolmen esimiehen kesken. Jakaantumisosuuksia voidaan pitää melko tasaisina. Esimiehen osuuden vaikutusta tutkittiin ennen kaikkea sairauspoissaoloihin ja työpaikkaliikuntaan liittyvissä tutkimustuloksissa.



KUVIO 6. Vastaajien jakautuminen esimiehittäin

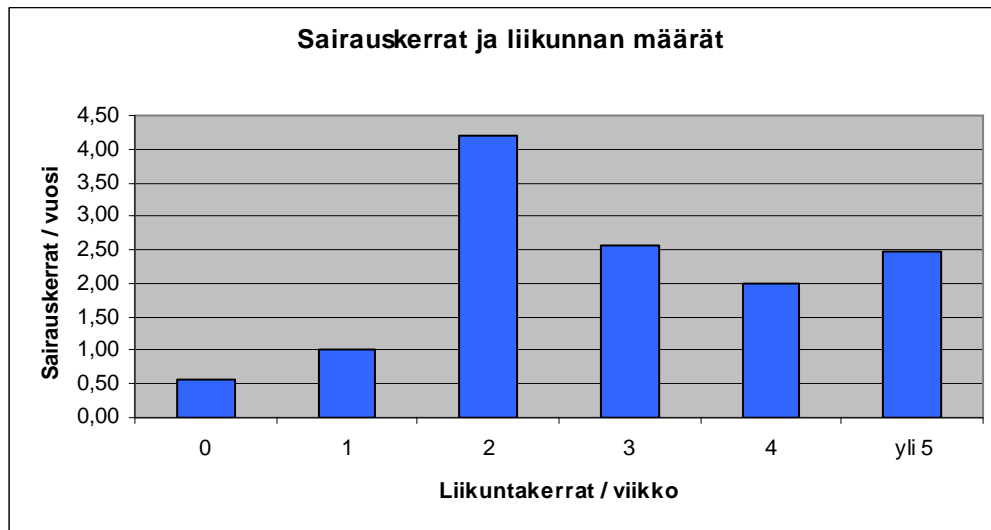
6.1 Sairauspoissaolot ja liikuntakerrat

Kaikkien kolmen esimiehen työntekijät sukupuolesta riippumatta sairastivat keskimäärin yhtä paljon yhdestä viiteen päivään kestäviä sairauspoissaoloja. Voidaan todeta, ettei suku-

puolella tai esimiehellä ollut vaikutusta sairauspoissaolokertoihin. Työsuhteen kestoon ja ikäjaotteluun verrattaessa etenkin yli 20 vuotta työsuhteessa oleville ja yli 50-vuotiaille kertyi eniten sairauspoissaolokertoja. Iällä näytti olevan yhteyttä sairauspoissaolokertoihin, iän lisääntyessä myös sairauspoissaolokertojen määrä kasvoi. Vähiten sairastivat alle 30-vuotiaat vastaajat. Muutoin työsuhteen kestolla, kun se oli yhdestä vuodesta 20 vuoteen, ei ollut huomattavaa vaikutusta sairauspoissaolokertojen määrään.

Liikunnalla on paljon terveyttä edistäviä vaikutuksia. Tutkimushypoteesina pidettiin sitä, että liikunnallisesti passiivisemmat henkilöt sairastaisivat enemmän kuin liikunnallisesti aktiiviset henkilöt. Seuraava taulukko kuvastaa viikoittaisen kuntoliikunnan määrän suhdetta lyhyisiin yhdestä viiteen päivään kestäviin sairauspoissaolokertoihin.

TAULUKKO 4. 1–5 päivän sairauskerrat suhteessa viikoittaisen kuntoliikunnan määrään



Tutkimustulokset kumosivat hypoteesin. Tuloksien mukaan eniten sairastivat kaksi kertaa viikossa liikkuvat vastaajat. Viikoittaisella liikunnan määrällä näytti olevan vaikutusta vähentävästi sairauspoissaolokertoihin vasta, kun ne täyttivät kuntoliikunnan osalta liikuntasuosituksen, jolloin kuntoliikuntaa kertyi vähintään kolme kertaa viikossa. Kuitenkin yli viisi kertaa viikossa liikkuvien vastaajien sairauspoissaolokerrat nousivat jälleen uuteen kasvuun. Heidän kannaltaan voidaan todeta, että loukkaantumiseriski kasvaa liikunnan määrän kasvaessa, mikä näkyy kasvaneissa sairauspoissaolokerroissa.

Odottamaton ja yllättävä tutkimustulos saatiin liikuntaa harrastamattomien tai korkeintaan kerran viikossa liikkuvien osalta. Heillä lyhyitä sairauspoissaolokertoja kertyi muihin vastaajiin nähden kaikista vähiten. Vastoin yleistä käsitystä liikunnan vaikutuksesta hyvin-

vointiin ja terveyteen, tutkimuksen vastaajista nollasta yhteen kertaan liikkuvat voivat niin hyvin, ettei heidän liikkumattomuudella tai vähäisellä liikkumisella ollut juurikaan vaikutusta lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin. Liikkumatonkin voi olla tyytyväinen ja saavuttaa hyvinvointinsa jollain muulla tavoin kuin liikuntaa harrastamalla.

Näyttäisikin siltä, että sairauspoissaolokertojen minimoimiseksi kannattaisi olla joko liikkumatta ollenkaan tai vaihtoehtoisesti liikkua kolmesta neljään kertaan viikossa. Sillä tutkimus keskittyi ainoastaan lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin, ei siinä selvinnyt sairastivatko nollasta yhteen kertaan liikkuvat vastaajat todennäköisemmin pitkiä yli viiden päivän sairauspoissaoloja.

Tutkimustuloksien mukaan pelkästään viikoittaisella liikunnan määrällä ei ollut vähentävää vaikutusta lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin. Vaikka hyvä fyysinen kunto luo perustan työssä jaksamiselle, ei se yksinään pysty ylläpitämään työhyvinvointia. Sairauspoissaoloihin vaikuttavat lisäksi muun muassa johtaminen, työolot ja työilmapiiri, joihin tulee panostaa resursseja työhyvinvoinnin edistämiseksi, jotta voidaan vaikuttaa vähentävästi sairauspoissaolojen määrään.

6.2 Liikunta-aktiivisuus

Liikuntasuositukset huomioiden vastaajista 64 prosenttia liikkui riittävästi kuntoliikunnan osalta toteuttaen liikunnan suositusmäärät. Kiitettävästä suositusmäärän täyttymisestä huolimatta vastaajista viidesosa eli 20 prosenttia ei harrastanut ollenkaan kuntoliikuntaa. Vapaa-ajan kuntoliikuntaa eli liikuntaa, jota yritys ei tue, liikunta-aktiiviset vastaajat harrastivat hyvin, keskimäärin 4,6 kertaa viikossa. Kestävyysliikuntaa he harrastivat keskimäärin 3,1 kertaa viikossa ja lihaskuntoa tai liikehallintaa 1,5 kertaa viikossa. Kun liikunta-aktiivisten vastaajien liikuntatottumuksia verrattiin Liikuntapiirakkaan (ks. Kuvio 5, s. 23), sijoittuivat keskimääräiset liikuntakerrat suositusrajojen sisälle. Näyttäisikin siltä, että ne vastaajista, jotka liikkuvat, liikkuvat kiitettävästi, mutta viidesosa vastaajista ei harrastanut ollenkaan kuntoliikuntaa.

Liikuntaa harrastavat tiedostivat selkeästi liikunnan tuomat hyödyt. Vastauksissa korostui hyvän olon saaminen, kunnon parantuminen, jaksamisen ja vireyden parantuminen sekä liikunnan avulla stressin vähentäminen ja sen hallinta. Liikuntaa harrastamattomat sen si-

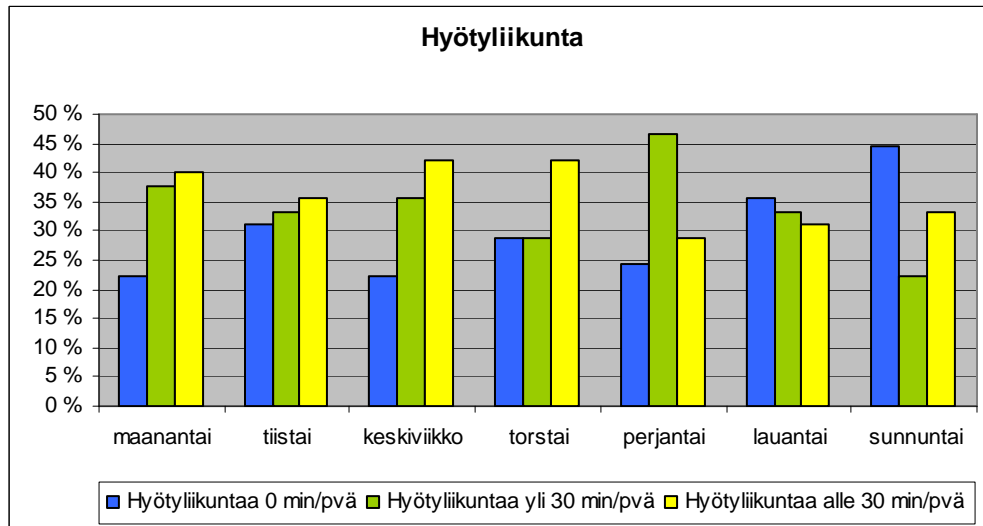
jaan kertoivat syiksi harrastamattomuuteen laiskuuden ja ajan puutteen, mitkä korostuivat hyvin monen liikkumattoman vastauksissa.

Osalle vastaajista liikunnan harrastamisessa saattoi vaikuttaa kolmivuorotyö, mikä aiheuttaa haasteita liikunnan harrastamiselle jatkuvien työvuoroaikojen muuttuessa. Toisaalta kolmivuorotyö on jatkuvaa, joten harrastusten viikkosuunnitelman voi tehdä etukäteen työvuorojen puitteissa. Tämän johdosta korostan, että vastaajista 64 prosenttia liikkui suositukset täyttäen, joten heidän harrastamiseen ei kolmivuorotyön vaihtelevat työajat vaikuttaneet.

Sukupuolella ei ollut tutkimustulosten mukaan merkitystä liikunta-aktiivisuuteen tai liikuntakertoihin. Sekä miehet että naiset liikkuivat keskimäärin yhtä paljon. Ikä näyttäisi sen sijaan vaikuttavan hieman keskimääräisiin viikoittaisiin liikuntakertoihin. Ikäjaottelun perusteella liikunnallisesti aktiivisimpia olivat selkeästi alle 30-vuotiaat. Pienimmät liikuntakertakeskiarvot olivat 30–39-vuotiailla, joilla osakseen perhe-elämä lapsineen vaikutti liikunnan määrään vähentävästi. Liikuntamuodoista eniten harrastajia keräsivät kävely, pyöräily, juoksu, salibandy, aerobic sekä kuntosaliharrastus. Tarkemmin vastaajien liikuntaharrastusmuotojen jakaantumisesta voi katsoa liitteestä kaksi.

Päivittäisen hyötyliikunnan osalta vastaajille kertyi selkeästi erimääräisiä minuuttimääriä. Muutama vastaajista teki hyötyliikuntaa jopa 500 minuuttia päivässä, kun toisilla hyötyliikunnan osuus jäi minimiin eli nolnaan minuuttiin päivässä. Liikuntapiirakan mukaan hyötyliikuntaa tulisi olla vähintään 30 minuuttia päivässä. Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta (ks. Taulukko 5, s. 39) ilmenee päiväkohtaisesti hyötyliikunnan kertyminen. Siniset pylväät kuvastavat niitä vastaajia, jotka eivät kyseisenä päivänä tehneet ollenkaan hyötyliikuntaa, vihreät pylväät kuvastavat niitä vastaajia, joille hyötyliikuntaa kertyi päiväkohtaisesti suositusmäärä, ja keltainen pylväät kuvastavat niitä vastaajia, jotka tekivät jonkin verran hyötyliikuntaa, mutta päivittäinen suositusmäärä ei heillä täyttnyt.

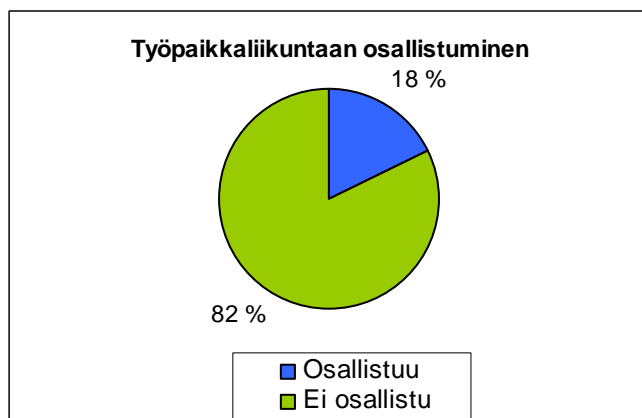
TAULUKKO 5. Hyötyliikunnan kertyminen



Kuten taulukosta näkyy, hyötyliikunnan osuus selkeästi laskee viikonloppuisin, jolloin vastaajille ei kertynyt hyötyliikuntaa yhtä paljon kuin arkisin. Merkittävää on kuitenkin huomioda sinisten pylväiden kasvu viikonloppuisin. Vastaajat olivat hyötyliikunnan osalta selkeästi aktiivisempia arkisin ja viikonloppuna hyötyliikunnan osuus laskee huomattavasti jopa nolnaan. Sunnuntaisin 44 prosentille vastaajista ei kertynyt yhtään hyötyliikuntaa, vaikka vapaapäivinä olisi huomattavasti enemmän aikaa kuin arkiviikolla. Tutkimuksesta ei käynyt ilmi sitä, harrastivatko vastaajat kuntoliikuntaa enemmän viikonloppuisin kuin arkena, mikä voisi osaltaan vaikuttaa hyötyliikunnan vähäiseen määrään.

6.3 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikuntaan osallistuminen oli vastaajilla heikkoa (ks. Kuvio 7, s. 40). Vain 18 prosenttia vastaajista osallistui työpaikkaliikuntaa ja heidän keski-ikänsä oli 40,9 vuotta. Työpaikkaliikuntaan osallistuvat jakautuivat tasaisesti kolmen esimiehen kesken, joten voidaan olettaa, ettei esimiehellä ollut merkitystä osallistumiseen.



KUVIO 7. Vastaajien osallistuminen työpaikkaliikuntaan

Miehistä 50 prosenttia osallistui työpaikkaliikuntaan kun naisista osallistumisprosentti oli vain 3,2. Osa työpaikkaliikunnan miesosallistujista otti osaa useaan jaostoon. Ottaen huomioon, että vastaajista naisia oli 68 prosenttia, on naisten osallistumisosuus hämmästyttävän heikkoa. Miehet suosivat kerhotoiminnoista joukkue- ja palloilulajeja, kun naiset puolestaan suosivat yrityksen tukemaa uintia eikä niinkään liikuntakerhoja. Työpaikkaliikuntaan osallistuvien jakautumista eri jaostojen kesken voi tarkastella tarkemmin liitteestä kolme.

Osallistujat kokivat työpaikkaliikuntaan osallistumisen yhteishengen nostattajaksi ja mukaviksi hetkiksi työkavereiden kanssa. Työpaikkaliikuntaa pidettiin sosiaalisena toimintana, joka mahdollisti oman fyysisen kunnon ylläpitämisen samalla, kun vastaajat kokivat yrityksen edustamisen kunniana kilpailutoiminnassa. Näiden lisäksi osa koki työpaikkaliikunnan eduiksi sen taloudellisen hyödyn liikunnan harrastamisen tukena.

Työpaikkaliikuntaan osallistuvien työsuhteiden kestot olivat viidestä vuodesta yli 20 vuoteen. Kun näistä laskettiin keskiarvo luokitteluiden mukaan, saatiin työpaikkaliikuntaan osallistuville työsuhteen kestoksi 10–15 vuotta. Tästä voidaan päätellä, etteivät uudemmat työntekijät osallistuneet yrityksen tarjoamiin liikuntamuotoihin. Onko syy yrityksen liikuntakerhojaostoihin liittyvien tietojen puutteessa vai vain kerhotoiminnan kiinnostamattomuudessa ja jaostojen sopimattomuudessa?

Työpaikkaliikuntaan osallistumattomuuteen vaikuttivat pääimmäisensä tietämättömyys kerhotoiminnasta, ajan puute sekä erityisesti naisten mielestä liikuntakerhojen kokeminen maskuliinisina lajeina, jolloin kerhotoiminnasta oli vaikea löytää sopivaa lajia. Tämä selittää myös osin naisten pienen osallistumisosuuden työpaikkaliikunnan kerhotoimintaan,

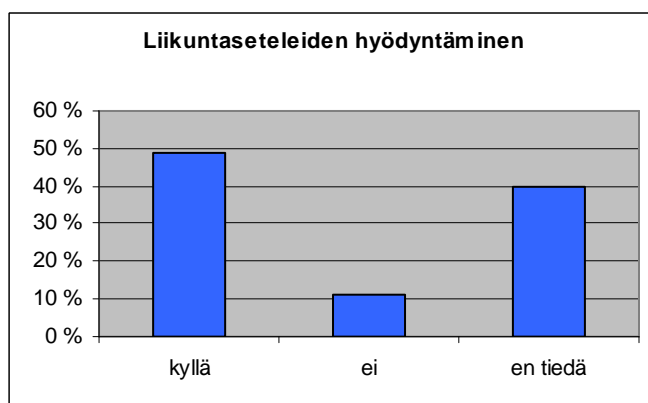
vaikka naiset omatoimisesti liikkuvatkin. Naiset kaipasivat nykyaikaisempia jaostoja perinteisten palloilulajijaostojen rinnalle. Tällaisia jaostoja olisivat mahdollisesti kehon ja mielen hyvinvointiharrastukset kuten jooga tai pilates. Ajan puutteen ja kerhotoimintaan osallistumista hankaloittaa kolmivuorotyö, mikä aiheuttaa vaikeuksia sovittaa aikatauluja yhteen työn ja työpaikan tarjoaman harrastuksen kesken.

Tietämättömyys kerhotoiminnasta korostui vastaajien työpaikkaliikunnan kehittämisisideissa, sillä ehdotuksissa esimerkiksi kaivattiin uimahallilippuihin avustusta, mitä yritys jo tarjosi. Työpaikkaliikunnan kehittämiseen kaivattiin yhteisiä liikuntapäiviä ja lajikokeiluja sekä informoimista työpaikkaliikunnan tarjonnasta ja harrastusajoista. Moni vastaajista toivoi liikuntaseteleitä osaksi työpaikkaliikuntaan, sillä ne mahdollistaisivat harrastamisen jokaiselle parhaiten sopivaan ajankohtaan.

Esimieheltä toivottiin enemmän kannustamista ja positiivista suhtautumista liikuntaan. Muutamit ehdotukset kohdistuivat tuotannossa linjan seisoessa mahdollisuuteen käydä yrityksen TyKy-salilla. Tämä ehdotus kuulostaisi varsin varteenotettavalta vaihtoehdolta, sillä töiden seistessä kehoa voisi huoltaa taukoverryttelyn parissa. Toisaalta taukoverryttelyn voisi ottaa jopa osaksi jokaista työpäivää. Muutaman minuutin taukoverryttely keskellä työpäivää vetreyttäisi kehoa, mikä ehkäisisi jumiutumisia lihaksistossa ja edistäisi jaksamista työnteossa.

Yrityksessä on viime aikoina keskusteltu liikuntasetelien käyttöönotosta. YT-toimikunnan tavoitteena on yhtenäistää kerhotoimintoja yrityksen toimipaikkojen kesken. Yhtenä vaihtoehtona olisi liikuntasetelien käyttöönotto kaikissa toimipaikoissa. Seuraavassa taulukossa ilmenee vastaajien mielipiteet mahdollisten liikuntasetelien käyttöönotosta.

TAULUKKO 6. Liikuntasetelien hyödyntäminen



Vastaajista 49 prosenttia haluaisi ottaa liikuntasetelit osaksi henkilöstöetuja, kun 11 prosenttia ei olisi niistä kiinnostunut. Sen sijaan melko moni vastaajista, 40 prosenttia, epäröi eikä vielä tässä vaiheessa tiennyt, hyödyntäisikö tätä mahdollisesti tulevaa henkilöstöetua. Osa vastaajista ei ollut koskaan aiemmin kuullut liikuntaseteleistä ja niiden käyttömahdollisuuksista. Yrityksen tulisikin mahdollisten liikuntasetelien käyttöönotossa huomioida selkeästä tiedottamisesta liikuntaseteleihin liittyen, jotta mahdollisimman moni henkilöstöstä löytäisi itselleen sopivan kohteen niiden hyödyntämiseen.

Vastaajien liikunta-aktiivisuus ei vaikuttanut liikuntaseteleiden hyödyntämiseen. Iällä puolestaan oli vaikutusta. Selvästi eniten liikuntaseteleiden käyttöönottoa halusivat alle 30- ja yli 50-vuotiaat. Tutkimustuloksista lisäksi ilmeni, että vastaajista varsinkin ne, jotka harrastivat liikuntaa muualla kuin yrityksen tarjoamissa liikuntakerhoissa, pitivät liikuntaseteleiden käyttöönottoa erittäin hyvänä ideana. Osa heistä kävi säännöllisesti kuntokeskuksissa liikkumassa, joten liikuntasetelit helpottaisivat kuntokeskuksen jäsenyyden kuukausimaksuissa.

6.4 Tutkimusmenetelmän ja tulosten arviointi

Tutkimusmenetelmän valintaa voidaan pitää sopivana. Triangulaatio sopi tutkimukseen hyvin, sillä tarkoituksena oli saada sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusaineistoa. Perusjoukon ja otoksen ollessa suuri kyselylomakkeen käyttö oli perusteltua vastausten saamiseksi. Kyselylomakkeiden vastauksista ja sairauspoissaolotietojen keruun avulla saatiin tarvittavat vastaukset tutkimuskysymyksiensä ratkaisemiseksi.

Tutkimustuloksiin ei vaikuttanut tutkijan henkilökohtaiset näkemykset työpaikkaliikunnasta ja sen toiminnasta, sillä tutkimus toteutettiin yrityksen toisella paikkakunnalla sijaitsevassa toimipisteessä kuin missä tutkija itse työskenteli. Tutkimustuloksiin ei myöskään vaikuttanut vastaajien ja tutkijan välinen suhde, koska tutkija tapasi vastaajat ensimmäistä kertaa kyselylomakkeiden täyttämisen yhteydessä. Kyselylomakkeista saatuja vastauksia ja niiden perusteella analysoituja tutkimustuloksia voidaan siten pitää realistisina.

Kyselylomakkeessa oli avoin kohta liikuntakertojen määrän vastaamiselle. Vastaajan tuli merkitä numeroin kuinka monta kertaa harrastaa viikossa kutakin liikuntamuotoa. Arvioinnin sijaan vastaukset olisivat olleet realistisempia, jos tutkimus olisi toteutettu seurantatut-

kimuksena esimerkiksi viikon ajalta. Tällöin vastaajat olisivat viikon aikana kirjanneet liikuntakertansa, jolloin vastaukset eivät olisi pohjautuneet arvioihin vaan oikeasti toteutuneihin määriin. Toisaalta tutkimuksen resurssien puitteissa seurantatutkimus ei olisi ollut tässä tapauksessa mahdollista toteuttaa.

Kyselylomakkeiden täyttämiset suoritettiin tiimipalavereissa, jotka olivat ennen tai jälkeen työvuoron. Tiimipalavereihin ei ole joka kerta pakollista osallistua, jos työtehtävät eivät anna periksi tai ajankohta on muutoin huono. Lopullinen vastausten määrä oli 51,7 prosenttia otoksesta, mitä voidaan pitää hyvänä, sillä se oli yli puolet koko otoksen määrästä.

Vastaajista naisia oli 31 eli 69 prosenttia ja miehiä 14 eli 31 prosenttia. Vastaajien sukupuolijakauma voitiin pitää kiitettävänä, sillä se oli lähes sama kuin koko otoksen sukupuolijakauma. Koko otoksessa naisia oli 57 eli 65,5 prosenttia ja miehiä 30 eli 34,5 prosenttia. Vastaajien ja otoksen sukupuolijakauman prosenttiosuuksiin verrattaessa sukupuolijakaumaa voitiin pitää hyvänä ja tulokset olivat yleistettävissä koko otokseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Fyysinen kunto luo perustan ihmisen hyvinvoinnille ja työssä jaksamiseen. Fyysinen hyvinvointi heijastuu ihmisen henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä arvoihin ja motivaatioon. Työyhteisön hyvinvoinnissa korostuu yksilön hyvinvointi, sillä jokainen ihminen antaa työntekijänä oman panoksensa siihen yritykseen, jossa työskentelee. Työyhteisön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa ennen kaikkea johtamisen avulla, mitä puoltavat useat tutkimukset.

Työhyvinvoinnin seuraamiseen on kehitelty useita mittareita, joiden avulla saadaan kuvan tämän hetkisestä tilanteesta. Sairauspoissaolot ovat yksi mittaamisen kohdistettu seuranta-kohte, jota myös tässä opinnäytetyössä on käytetty lähtökohtana. Tutkimus kohdennettiin sellaiseen osastoon, jossa sairauspoissaolot olivat lisääntyneet viimeisen parin vuoden aikana. Kaiken kaikkiaan sairauspoissaolot ovat kasvaneet yhteiskunnassa koko 2000-luvun aikana ja ne aiheuttavat yrityksille mittavat kustannukset heikentäen yritysten kannattavuutta ja tuottavuutta. Tämä vaikuttaa heikentävästi yrityksen kilpailukykyyn.

Työhyvinvoinnin avulla voidaan parantaa yrityksen kilpailukykyä. Henkilöstön osaaminen ja henkilökohtainen hyvinvointi heijastuvat suoraan työhyvinvointiin. Ihmisten voidessa hyvin myös yrityksen toiminta on kannattavaa, koska vain hyvinvoiva henkilöstö voi antaa merkittävän työpanoksen. Tämän vuoksi työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska edelleen yrityksen toiminnan mahdollistavat ne ihmiset, jotka yrityksessä työskentelevät.

Sairauspoissaolojen taustalla ovat yhä useimmin selkä- ja niska-hartiaseudun vaivat sekä viimeaikoina lisääntyneet masennus ja stressi. Liikunnalla on näihin ehkäiseviä vaikutuksia. Liikunta edesauttaa lihaksiston ja luuston kunnon ylläpitämistä ja kehittämistä, parantaa jaksamista, työkykyä ja työhyvinvointia sekä lievittää stressiä. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi kannattaisikin keskittyä terveyden edistämiseen vaikuttaviin tekijöihin, liikuntaan.

Liikunnan avulla voidaan parantaa fyysistä kuntoa ja se auttaa niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisesti ihmistä voimaan paremmin. Liikunnalla on useita terveysvaikutuksia muun muassa vahvistamalla kehon lihaksia ja luustoa, hallitsemalla ylipainoa, parantamalla kolesteroliarvoja ja verenkiertoa. Liikunnan myötä ihminen korjaa elämäntapojaan terveemmiksi sekä kunnon kehittämisen myötä työpaikalla ja arjen keskellä jaksaminen parantuu. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat ihmisen työhyvinvointiin, jotka heijastuvat työyhteisön hyvinvointiin.

Tutkimuksen mukaan liikunnalla oli lyhyisiin sairauspoissaolokertoihin vähentävää vaikutusta vasta kun viikoittainen liikuntamäärä toteutti suositusmäärät. Tutkimuksessa ei sen sijaan selvinnyt, miten kolme kertaa viikossa liikkuvan henkilön fyysinen kunto eroaa yhden kerran liikkuvasta. Tämän selvittämiseksi vastaus saattaisi löytyä yrityksessä aiemmin toteutetusta opinnäytetyöstä, missä keskityttiin fyysisen kunnon harjoittamiseen.

Jatkotutkimusehdotukseni onkin, että selvitettäisiin, miten viikoittainen liikunta vaikuttaa kaikkiin sairauspoissaoloihin sekä erillisenä tutkimuksena liikunnan vaikutusta pitkiin sairauspoissaoloihin. Koska liikunnalla on ensisijaisesti pitkäaikaisia vaikutuksia, olisi mielenkiintoista selvittää sen vaikutuksia pitkiin sairauspoissaoloihin, jotka usein liittyvät tuki- ja liikuntaelinten sekä mielenterveydellisiin sairauksiin, mihin liikunnalla puolestaan on ehkäiseviä vaikutuksia.

Jotta yritykselle hahmottuisi konkreettisesti sairauspoissaoloihin aiheutuvat vuosittaiset kulut, voitaisiin laskea, mitkä niiden todelliset kulut ovat. Näin saataisiin selville, kuinka paljon säästöjä muutaman sairauspoissaoloprosentin väheneminen toisi yritykselle. Yksi vaihtoehto voisi lisäksi olla jakamalla sairauspoissaolokustannukset liikevoitolla, mikä kertoo prosentuaalisesti sairauspoissaolokustannusten todellisen osuuden liikevoitosta.

Jotta ulkoistetut työterveyspalvelut kannustaisivat terveyttä edistävään toimintaan eli ihmisiä liikkumaan, kannattaisi yrityksen ohjeistaa työterveyshuoltoa sen työpaikkaliikunnan muodoista. Sen sijaan, että työterveyshuolto hoitaisi vain ihmisen sairautta tai vaivaa, voisi se ohjeistaa henkilöä käymään liikkumassa yrityksen tarjoamassa liikuntamahdollisuudessa ja näin edistää henkilön terveyttä ja jaksamista jatkossa vastaavanlaisten vaivojen ehkäisemisessä.

Työpaikkaliikunnan tarjoaminen on merkki siitä, että yritys välittää henkilöstöstään. Hyvä johtaminen mahdollistaa tarvittavien resurssien saamisen työpaikkaliikunnan kehittämiseksi. Tärkeätä on luoda liikkumiseen mahdollistava työpaikkakulttuuri, jossa liikkumiseen kannustetaan. Työpaikkaliikunnan tavoitteena on saada liikunnallisesti passiiviset ihmiset liikkeelle sekä tukea jo liikunnallisesti aktiivisten ihmisten harrastuksia. Sillä liikunnan vaikutukset ovat kannattavia pitkällä aikavälillä, tulee niiden tavoitteetkin olla pitkällä tähtäimellä.

Työpaikkaliikunnalla on lukuisia mahdollisuuksia aktivoida henkilöstöään liikkumaan. Yritys voi esimerkiksi järjestää erilaisia kampanjoita, luentoja, kuntotestauksia tai lajikokeiluja henkilöstölleen, jotta heitä saataisiin aktivoitua liikunnan pariin ja tulevaisuudessa liikkumaan liikuntasuosituksen mukaisesti. Tällä hetkellä toimeksiantajayrityksen työpaikkaliikunta oli pääosin rajoittunut vain kerhotoimintaan, mistä ei puolestaan ole laajemman liikuntaohjelman toteuttajaksi. Tämä ilmeni tutkimustuloksista, joiden mukaan työpaikkaliikuntaan osallistuminen oli heikkoa ja etenkin miesvoittoista. Työpaikkaliikuntaan osallistuvien työsuhteiden kestot olivat vähintään viisi vuotta, mikä kertoo siitä, etteivät uudemmat työntekijät löydä kerhotoimintoihin.

Jotta kerhotoimintoihin saataisiin enemmän osallistujia, tulisi toimeksiantajayrityksessä lisätä tiedottamista huomattavasti sekä miettiä, ovatko tämänhetkiset jaostot mahdollisimman monelle soveltuvia. Tutkimustulosten mukaan naiset eivät löytäneet itselleen mieleistä

jaostoa työpaikkaliikunnan tarjonnasta. Voidaan myös miettiä kannattaako tämän hetkistä työpaikkaliikuntaa tukea, sillä se ei tuota palveluita kuin pienelle osalle henkilöstöä.

Yhtenä vaihtoehtona kerhotoiminnan uusien osallistujien tavoitteluun voisi olla kuntokeskusten tapaan järjestää niin sanottuja avoimia ovia, jolloin kuka tahansa pääsisi kokeilemaan harrastamista tutustumisen arvoisessa jaostossa. Toinen kehitysehdotukseni kerhotoiminnasta keskittyy naisten aktivoimiseen. Voisiko yritys perustaa uuden jaoston, johon saisi vain naiset osallistua? Moni nainen saattaa kokea harrastamisen miesten seurassa haastavaksi, jolloin omaan suoritukseen ei voi täysipainoisesti keskittyä. Jos naisille olisi oma jaosto, voitaisiin siellä toteuttaa osallistujien halukkuuden mukaan erilaisia lajeja tai harrastusmuotoja. Jatkotutkimuksena voitaisiin kartoittaa koko henkilöstön mielipiteitä tämän hetkisestä työpaikkaliikunnan tarjonnasta ja kehitysideoista sekä naisten kiinnostusta oman harrastekerhon perustamisesta.

Toimeksiantajayrityksen kannattaisi laajentaa työpaikkaliikuntansa muotoja tarjoamalla muitakin vaihtoehtoja kerhotoiminnan lisäksi kuten lajikursseja tai luentoja. Uskon, että yrityksen järjestäessä tällaisia tapahtumia vastaanotto olisi tervetullutta ja innostuneita osallistujia löytyisi varmasti. Tapahtumia voitaisiin kohdentaa eri kohderyhmille kuten vasta-alkajille tai jo pidempään harrastaneille. Tällöin huomioitaisiin tasavertaisesti kaikki henkilöt kuntotasosta riippumatta. Pienellä omakustannesijoituksella ei varmaankaan olisi suurta merkitystä osallistujamäärään, sillä kurssin järjestämisen hoitaisi yritys. Henkilöstön olisi tällöin helppo osallistua, kun aikataulu olisi jo valmiiksi sovittu. Tapahtuman jälkeen henkilöstö voisi itse hakeutua jatkamaan harrastusta ja mahdollisesti kustantaa osan harrastuksesta liikuntaseteleillä.

Suosittelen toimeksiantajalle liikuntaseteleiden käyttöönottoa, sillä se mahdollistaa oma-toimisen harjoittelun. Tutkimustuloksista ilmeni, että suurin osa vastaajista harrastaa oma-toimista liikuntaa. Tutkimustulosten mukaan liikuntaseteleitä toivottiin osaksi henkilöstö-etuja, sillä ne käyvät moneen paikkaan maksuvälineenä ja kukin voi käyttää niitä itselleen parhaiten sopivana ajankohtana. Liikuntaseteleiden käyttöönotossa toimeksiantajayrityksen on kuitenkin huolehdittava tiedottamisesta, koska tutkimustuloksista korostui vastaajien tietämättömyys seteleiden käytöstä. Jotta toimeksiantajayritys varmistaa liikuntasetelien käyttöönoton toimivuudesta, suosittelisin henkilöstökyselyä muutaman käyttöönottokauden jälkeen. Tässä vaiheessa, kun henkilöstöetuus on vielä uusi, on sen toimivuuteen mahdollista vaikuttaa.

Työpaikkaliikunnan kehittämisessä toimeksiantajayritys voisi miettiä liikuntakampanjan hyödyntämistä esimerkiksi liikuntasetelien käyttöönoton yhteydessä. Kun kampanjassa olisi mukana yritysjohto, voisi johdon mukanaolo luoda kuvaa koko yrityksen yhteisestä kunnonkohotusprojektista, jonka tavoitteena olisi saada koko henkilöstön kunto kohenemaan. Kampanjan yhteydessä voitaisiin yrityksen henkilöstölehdessä tai sisäisessä internetissä kertoa esimerkiksi yrityksen työntekijöistä, joille liikunta on osa elämää, tai antaa liikuntaan liittyviä tietoiskuja, kuten tietoa liikuntasuosituksista ja liikunnan tuomista hyödyistä. Tiedon lisääminen saattaa herättää kiinnostusta, mikä saattaa aktivoita osaa liikunnallisesti passiivisista henkilöistä.

Liikuntakampanjan ohella toimeksiantajayrityksessä voitaisiin toteuttaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa koko henkilökunnan kattava kehon ikään liittyvä kuntotestaus. Kuntotestauksessa saadaan lähtöarvot senhetkiseen kuntoon ja kehon ikään. Mikä olisikaan huolestuttavampaa kuin tieto siitä, että oman kehon todellinen ikä olisikin kymmenen vuotta vanhempi, kuin mitä henkilön oikea ikä on. Liikunnalla voidaan vaikuttaa kehon ikään sitä vähentämällä. Voisiko kuntotestauksen ottaa osaksi työhöntulotarkastusta? Tällöin tuotaisiin jo työsuhteen alussa esille, että yrityksessä kannustetaan liikunnalliseen elämäntapaan.

Suosittelisin toimeksiantajayritykselle pitkän aikavälin liikuntastrategian luomista. Siinä kartoitettaisiin nykyiset työpaikkaliikuntapalvelut ja mahdolliset vaihtoehtoiset palvelut. Nykyinen liikuntastrategia keskittyy lyhyeen aikaväliin, lähinnä seuraavaan vuoteen. Liikunnan vaikutukset näkyvät parhaiten pitkällä aikavälillä, mihin myös liikuntastrategia tulisi yhdistää. Olen jo aikaisemmin tuonut esille muita vaihtoehtoja kerhotoiminnan ohelle. Olisikin tärkeää tehdä konkreettiset suunnitelmat työpaikkaliikunnan toiminnan tukemiseksi ja sen kehittämiseksi.

Toisaalta voidaan miettiä, missä menee yrityksen raja kannustaa henkilöstöään liikkumaan. Pienemmällä yrityksillä resurssit tulevat nopeammin vastaan kuin suurilla yrityksillä. Toisaalta suurien yritysten tulisi nähdä liikunnan tukeminen mahdollisuutena. Työhyvinvoinnin tukeminen voi tuoda siihen sijoitetut rahat moninkertaisina takaisin. Henkilön hyvinvointi heijastuu työhyvinvointiin ja siten työn tuottavuuteen. Kun saavutetaan hyvinvoiva työpaikka, voidaan saavuttaa muitakin tuloksia. Henkilöstöön sijoittaminen ei siksi pitäisi nähdä kulueränä vaan sijoituskohteena, joka tuottaa tulosta ja varmistaa yrityksen toiminnan tulevaisuudessakin.

LÄHTEET

- Aalto, Riku 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. WSOY, Jyväskylä.
- Aura, Ossi 2006. Liikunnan johtaminen ja resursointi. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 82–85.
- Aura, Ossi 2006. Liikunnan vaikutukset sisäiseen ilmapiiriin. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 58–60.
- Fogelholm, Mikael & Lindholm, Harri & Lusa, Sirpa & Miilunpalo, Seppo & Moilanen, Jaana & Paronen, Olavi & Saarinen, Kimmo 2007. Tervettä liikettä – terveystoiminnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Vammala.
- Huuska, Mareena & Aura, Ossi 2006. Liikuntaohjelman toimintasuunnitelman osa-alueet ja budjetointi. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 124–125 & 131–133.
- Kajasranta-Alenius, Jaana 2008. Työkykycontroller. Oy Yritys Ab, Helsinki. Haastattelu 5.6.2008.
- Kallionpää, Katri 2008a. Esimies hyvinvoinnin vartijaksi. Helsingin Sanomat 22.3.2008, E2.
- Kallionpää, Katri 2008b. Masennus maksaa yli puoli miljardia vuodessa. Helsingin Sanomat 22.3.2008, E2.
- Kauhanen, Juhani 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5. uudistettu painos. WSOY, Vantaa.
- Kotiranta, Kalle & Sertti, Päivi & Schroderus, Taru 2007. Hyvän kunnon käsikirja. WSOY, Jyväskylä.
- Kujala, Helinä 2007. Työhyvinvointi – voimavaratekijä ja kilpailuvaltti. Työ Terveys Turvallisuus 37 (7), 6–9.
- Laitinen, Mirjami & Peltomäki, Tomi 2008. Ennakkoperintä. WSOY Yritysonline. Päivitetty 10.9.2008. Luku 5: Luotois- ja muut henkilökuntaedut > Lailla verovapaiksi säädetyt edut > Urheilu- ja muu harrastustoiminta > Liikuntasetelien verovapaus. Julkaistu myös painettuna.
[Http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=ep111.6197&page=selain&ts=yo&pos=ep111.6647&offset=0.285](http://www.wsoypro.fi.ezproxy.metropolia.fi/wsoypro.aspx?prevpos=ep111.6197&page=selain&ts=yo&pos=ep111.6647&offset=0.285). Luettu 17.9.2008.
- Metsämuuronen, Jari 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet. 2. uudistettu painos. International Methelp Ky, Helsinki.
- Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. WSOY, Juva.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtäjänä. 2. painos. WSOY, Helsinki.

Pasanen, Sirpa 2006. Verotus, kirjanpito ja työpaikkaliikunnan Kela-korvattavuus. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 94–95.

Piispa, Päivi 2008. Kunnonkohotusprojekti saa työntekijät liikkumaan. Terveenä työssä (2), 14.

Remes, Päivi 2008. Teknologia ja palveluverkosto työhyvinvoinnin kehittämisen apuna. Terveenä työssä (2), 4–5.

Riikonen, Eija & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – Menestyvä yritys. Työterveyslaitos, Helsinki.

Saano, Minna 2008. Hyvinvoinnista huolehtiminen lähemmäs työntekijää. VakuutusKuntoutus (1), 12–13.

Saarinen, Kimmo 2006. Työterveyshuollon näkökulma työpaikkojen liikuntatoimintaan. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 102.

Sarkkinen, Marja 2008. Kannustamalla kuntoon. Työ Terveys Turvallisuus 38 (1), 8.

Savaspuro, Miia 2008. Sairastaja on tautisen kallis. Kauppalehti Optio (6), 48–49.

STT 2008a. Raha ei liikuta työntekijöitä. Metro 7.2.2008, 4.

STT 2008b. Teollisuuden sairausloma on kolme viikkoa. Julkaistu 7.7.2008.
[Http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2008/07/13043&sort=false](http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2008/07/13043&sort=false). Luettu 7.7.2008.

Suominen, Risto 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 15.

Talouselämä 500, 2008. Talouselämä. [Http://te500.talouselama.fi/te500/](http://te500.talouselama.fi/te500/). Luettu 11.7.2008.

Tuloverolaki 31.12.1992/1535.

Turtiainen, Jussi 2008. Yritykset satsaavat lisää työpaikkaliikuntaan. Kauppalehti 6.2.2008, 18–19.

Työaika- ja poissaololuokittelu 2006. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK. 5. uudistettu painos. Julkaistu 15.1.2008.

[Http://www.ek.fi/www/fi/julkaisut/index.php?we_objectID=5396](http://www.ek.fi/www/fi/julkaisut/index.php?we_objectID=5396). Luettu 26.7.2008.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Uusniitty, Liisa 2007. Liikunnasta tuli kilpailuvaltti. Työ Terveys Turvallisuus 37 (6), 22–24.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki.

Vuori, Ilkka 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, Ossi & Sahi, Timo (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki, 56.

Österberg, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Edita, Helsinki.

Sanna Kokkonen
A05
EVTEK-Ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyö

KYSELYLOMAKE

1 (3)

12.5.2008

I. PERUSTIEDOT

Nimi: _____

Henkilönumero: _____

Ikä: _____

Esimies: Esimies 1 Esimies 2 Esimies 3

Työsuhteen kesto:

0–1 vuotta 1–5 vuotta 5–10 vuotta 10–15 vuotta 15–20 vuotta yli 20 vuotta

II. TYÖPAIKKALIIKUNTA

Osallistutko yrityksen tarjoamiin kerhotoimintoihin? Laita raksi ruutuun siihen kerhoon, jossa olet mukana sekä kerro monta kertaa viikossa ja monta minuuttia kerrallaan harrastat ko. lajia.

Ampumahiihto _____ krt / vko, _____ min / krt

Golf _____ krt / vko, _____ min / krt

Hiihto _____ krt / vko, _____ min / krt

Jalkapallo _____ krt / vko, _____ min / krt

Jääkiekko _____ krt / vko, _____ min / krt

Kaukalopallo _____ krt / vko, _____ min / krt

Salibandy _____ krt / vko, _____ min / krt

Ratsastus _____ krt / vko, _____ min / krt

Sulkapallo _____ krt / vko, _____ min / krt

Suunnistus _____ krt / vko, _____ min / krt

Laskettelu _____ krt / vko, _____ min / krt

Muu, mikä? _____ krt / vko, _____ min / krt

En osallistu kerhotoimintaan.

Käytkö TyKy-salilla?

Kyllä _____ krt / vko, _____ min / krt

En

Sanna Kokkonen
A05
EVTEK-Ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyö

KYSELYLOMAKE

2 (3)

12.5.2008

Jos osallistut työpaikkaliikuntaan, mitä hyötyä koet saavasi osallistumisesta?

Jos et osallistu yrityksen tarjoamiin liikuntakerhoihin tai käy TyKy-salilla, mitkä syyt tai tekijät vaikuttavat osallistumattomuuteesi?

Miten yritys voisi kehittää työpaikkaliikuntatoimintaa?

Entä miten oma esimiehesi voisi tukea työpaikkaliikuntaa?

III. VAPAA-AJAN LIIKUNTA (omatoiminen)

Täsmä- eli kuntoliikunta

Yhdeksi kerraksi lasketaan liikuntakerta, jonka kesto on 20–60 minuuttia.

Kuinka monta kertaa viikossa harrastat kestävyysliikuntaa?
(uinti, soutu, juoksu, hiihto, pyöräily, reipas kävely)

___ krt / vko, ___ min / krt

En harrasta kestävyysliikuntaa.

Kuinka monta kertaa viikossa harrastat lihaskuntoa tai liikehallintaa?
(tanssi, kuntosalit, venyttely, pallopelit, laskettelu, kuntojumput, jooga)

___ krt / vko, ___ min / krt

En harrasta lihaskuntoa tai liikehallintaa.

Mitä kuntoliikuntamuotoja harrastat?

Sanna Kokkonen
A05
EVTEK-Ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyö

KYSELYLOMAKE

3 (3)

12.5.2008

Jos harrastat vapaa-ajan kuntoliikuntaa, mitä hyötyä koet saavasi harrastamisesta?

Jos et harrasta vapaa-ajan kuntoliikuntaa, mitkä syyt tai tekijät vaikuttavat harrastamattomuuteesi?

Perusliikunta

Yksi kerta tulee olla vähintään 10 minuutin jaksoissa.

Kuinka monta minuuttia päivässä teet arki-, hyöty- tai työmatkaliikuntaa?
(kävely asioinnin yhteydessä, kova siivoaminen, leikki, remontointi, metsätyöt, pihatyöt)

Maanantai	___ min	Perjantai	___ min
Tiistai	___ min	Lauantai	___ min
Keskiviikko	___ min	Sunnuntai	___ min
Torstai	___ min		

Miten yritys voisi tukea ja kannustaa henkilöstöään liikkumaan vapaa-ajallaan?

IV. LOPUKSI

Jos yritykseen tulisi liikuntasetelit, aikoisitko hyödyntää niitä?

- Kyllä
 En
 En tiedä



Kiitos vastauksistasi.

Liikunnallista kevättä ja kesää!

