



Laura Hotti

Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin

Teemahaastattelu

Metropolia Ammattikorkeakoulu

YAMK

Hyvinvointijohtaminen kehittyvissä sosiaali- ja terveyspalveluissa

Opinnäytetyö

30.4.2025

Tiivistelmä

Tekijä:	Laura Hotti
Otsikko:	Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin
Sivumäärä:	52 sivua + 5 liitettä
Aika:	30.4.2025
Tutkinto:	YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Hyvinvointijohtaminen kehittyvissä sosiaali- ja terveystal- veluissa
Ohjaajat:	Yliopettaja Anu Valtonen Lehtori Saira Pakarinen

Vain 26 % työikäisistä suomalaisista liikkuu kansallisten suositusten mukaisesti. Kansanterveys ja työkyky ovat laskusuunnassa. Parempaa kansanterveyttä ja pidempiä työuria tavoitellessa työpaikat tulisi nähdä entistäkin tärkeämpinä terveyden edistämisen ympäristöinä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työaikaliikunnan vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna. Haastattelun teemat muodostettiin aiemman tutkimustiedon ja kirjallisuuden perusteella. Haastattelurunko rakentui teemojen pohjalta laadituista avoimista kysymyksistä. Aineisto kerättiin alkuvuonna 2025 haastattelemalla kahdeksaa työntekijää, joiden työnantaja mahdollistaa liikkumisen työajalla. Haastatteluaineistot analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että työaikana toteutettu liikunta koetaan työhyvinvointia tukeväksi tekijäksi. Tutkittavat kokivat työaikaliikunnan vaikuttavan kokonaisvaltaisesti fyysiseen terveyteen, psyykkiseen jaksamiseen, työssä suoriutumiseen sekä elämänlaatuun. Työaikaliikunnan nähtiin vaikuttavan positiivisesti myös työhön sitoutumiseen ja stressinsietokykyyn. Työaikaliikunnan toteuttamiseen koettiin vaikuttavan eniten työn aikapaineet, organisaation rakenteet, työyhteisön kulttuuri sekä työntekijän sisäinen motivaatio. Mahdollistava ilmapiiri, esihenkilön tuki ja joustava työaika koettiin tärkeinä edellytyksinä työaikaliikunnan säännölliselle toteutumiselle.

Työaikana liikkumisen mahdollistaminen on paljon enemmän kuin yksilön hyvinvointia edistävä toimenpide. Kun organisaatio tukee liikkumista aktiivisesti, siitä voi muodostua luonteva osa arkea ja työyhteisön kulttuuria. Tällöin työaikaliikunta näyttäytyy strategisena investointina, joka vahvistaa koko työyhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Avainsanat: työaikaliikunta, työpaikkaliikunta, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työkyky, teemahaastattelu

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author: Laura Hotti
Title: Employees' experiences on the effects of exercise during working hours on well-being at work
Number of Pages: 52 pages + 5 appendices
Date: 30 April 2025

Degree: Professional Master's degree
Degree Programme: Master's Degree Programme in Welfare Management in Developing Social and Health Services

Instructors: Anu Valtonen, Principal Lecturer
Saila Pakarinen, Senior Lecturer

Only 26 % of Finns aged 18–64 meet the national physical activity (PA) recommendation. Public health and work ability are in decline. To achieve better public health and longer careers, the workplace should be seen as an even more important environment for health promotion. The purpose of this thesis was to explore the employees' experiences on the effects of working time PA on well-being at work and to investigate the factors affecting their working time PA. The aim was to provide information on the effects of PA during working hours on employees' well-being at work.

This thesis was conducted as a qualitative thematic interview. The themes of the interviews were based on previous research and literature. The interview framework was constructed using open-ended questions based on the themes. The material was collected in early 2025 by interviewing eight employees whose employer allows PA during working hours. The interview data were analyzed by inductive content analysis.

The results of the thesis show that PA during working hours is considered to support well-being at work. The respondents perceived that PA during working hours had an overall positive impact on their physical health, mental well-being, performance at work and quality of life. PA was also seen as having a positive impact on work engagement and stress tolerance. The main influences on the implementation of PA were perceived to be working time pressures, organizational structures, workplace culture and employee's internal motivation. An enabling atmosphere, support from the front-line staff and flexible working hours were perceived as important prerequisites for regular implementation of PA on working hours.

Enabling PA during working hours is much more than a measure to promote individual well-being. When an organization actively supports PA, it can become a natural part of everyday life and the culture of the workplace. PA during working hours can be seen as a strategic investment that strengthens the overall well-being of the work community.

Keywords: exercise during working hours, well-being at work, work satisfaction, work ability, thematic interview

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Työaikaliikunnan yhteys työhyvinvointiin	3
2.1	Teoreettisen viitekehyksen muodostaminen ja pääkäsitteet	3
2.1.1	Työaikaliikunta	5
2.1.2	Työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja työkyky	5
2.2	Työikäisten suomalaisten liikkumisen nykytila	7
2.2.1	Kotimaiset liikuntasuosituks	8
2.2.2	Valtakunnallisia liikuntaa ja työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä	9
2.3	Työajalla suoritettujen liikuntainterventioiden vaikutuksia	11
2.4	Työaikaliikunnan toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä	14
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	16
4	Opinnäytetyön menetelmät	16
4.1	Laadullinen teemahaastattelu	17
4.2	Teemahaastattelurungon muodostaminen	18
4.3	Aineiston keruu	22
4.4	Aineiston analyysi	23
5	Tulokset	27
5.1	Työaikaliikunnan koetut vaikutukset työhyvinvointiin	27
5.1.1	Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi	27
5.1.2	Työkyky ja työteho	31
5.1.3	Sitoutuneisuus työnantajaan ja työnantajakuva	32
5.2	Koetut työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavat tekijät	34
5.2.1	Organisaatiolähtöiset tekijät	34
5.2.2	Sisäiset ja sosiaaliset tekijät	37
6	Pohdinta	39
6.1	Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin	40
6.2	Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä	43
6.3	Luotettavuus ja eettisyys	46
6.4	Tekoälyn hyödyntäminen	49
6.5	Jatkotutkimusehdotukset	50
6.6	Johtopäätökset	51
	Lähteet	53

Liitteet

Liite 1 – Systemaattinen tiedonhaku tutkimuskysymyksien perustelemiseksi ja teoreettisen viitekehyksen muodostamiseksi

Liite 2 – Tutkimuskysymyksiin vastaavat, teoreettisen viitekehyksen muodostamiseen valitut julkaisut päätuloksineen

Liite 3 – Tiedote tutkimuksesta

Liite 4 – Tutkimuksen tietosuojaseloste

Liite 5 – Aineistonhallintasuunnitelma DMP Tuuli

1 Johdanto

Yli kolmannes länsimaisten korkean tulotason maiden aikuisväestöstä on fyysisesti inaktiivista (Pultz ym. 2023). Fyysinen passiivisuus on noussut merkittäväksi riskitekijäksi maailmanlaajuisessa kuolleisuudessa (World Health Organization 2020). Lisäksi liikkumattomuus lisää kroonisten sairauksien riskiä sekä liikalihavuutta (Pultz ym. 2023). Suomessa liikkumattomuuden vuotuiset yhteiskunnalliset kustannukset yltyvät jopa useisiin miljardeihin euroihin, ja kustannukset kasvavat joka vuosi väestön ikäännyessä ja sairastavuuden lisääntyessä (Vasankari ym. 2018: 3). Fyysisen aktiivisuuden hyödyt ovat puolestaan kiistattomat. Liikunnan on osoitettu ehkäisevän pitkäaikaissairauksia, kuten tyypin 2 diabetesta. Lisäksi sen on todettu parantavan mielenterveyttä, elämänlaatua ja yleistä hyvinvointia. (Pultz ym. 2023; Korhonen 2010.)

Aktiivisen elämäntavan myötä myös työssä jaksaminen ja työhyvinvointi voivat parantua, mikä ilmenee esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisenä (Amlani & Munir 2014). Henkinen pahoinvointi ja stressi ovat merkittäviä heikentyneen työkyvyn riskitekijöitä ja sairauspoissaolojen aiheuttajia. Liikunta taas tukee työkykyä, henkistä hyvinvointia ja voi parantaa työntekijöiden tuottavuutta. (Pultz ym. 2023; Työterveyslaitos 2024a.) Ikääntyminen heikentää fyysistä toimintakykyä ja siten myös työkykyä. Suomalaisen työkyvyn on tutkittu laskeneen myös nuoremmissa työikäisessä väestössä viime vuosien aikana. (Husu & Tokola & Vähä-Ypyä & Vasankari 2022: 116.)

Työntekijät viettävät työpaikalla keskimäärin noin 1600 tuntia vuodessa, joten työpäivään sisällytetty liikunta tarjoaa luontevan keinon edistää hyvinvointia osana arkea. Työaikaliiikunnan vaikutukset ovat erityisen voimakkaita, kun koko organisaatio on sitoutunut sen tukemiseen. (Työterveyslaitos 2024a.) Kotimaisissa liikuntasuosituksissa painotetaan, että kaikki liike on arvokasta (UKK-instituutti 2023), ja Työterveyslaitos (2024a) korostaa liikunnan ja liikkumisen merkitystä osana työpäivää ja työhyvinvointia. Huomioimalla yksilölliset tarpeet ja työn luonteen erityispiirteet liikunnan vaikutukset voivat tuoda konkreettista hyötyä niin työntekijöille kuin organisaatiollekin. (Työterveyslaitos 2024a.) On tärkeää tarkastella konkreettisesti, minkälaisia vaikutuksia työaikana tapahtuvalla liikunnalla voi olla työntekijöiden hyvinvointiin. Aihe on merkittävä ja ajankohtainen sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta, sillä liikkumattomuus on keskeinen kansanterveydellinen haaste. Työikäisten fyysisen aktiivisuuden tukeminen nähdään keinona edistää terveyttä ja työkykyä. (Husu ym. 2022; UKK-instituutti 2023.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla. Tavoitteena on tuottaa tietoa työaikaliikunnan vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin. Tätä tietoa voivat hyödyntää tulevaisuudessa niin työnantajat, työterveyshuollon ammattilaiset kuin myös organisaatioiden johto ja henkilöstöhallinto työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.

2 Työaikaliikunnan yhteys työhyvinvointiin

2.1 Teoreettisen viitekehyksen muodostaminen ja pääkäsitteet

Tässä opinnäytetyössä teoreettinen viitekehys muodostettiin systemaattisella tiedonhaualla (Oulun Yliopisto 2024). Tiedonhaku käynnistettiin määrittelemällä opinnäytetyön pääkäsitteet käyttäen apuna PICO-menetelmää, jossa tutkimuskysymykset jaetaan yksittäisiksi hakusanoiksi (Hotus 2023). Asiasanoille etsittiin synonyymejä Yleisen suomalaisen ontologian YSO-sanastosta (Finto 2025). Englanninkieliset hakusanat muodostettiin MOT Kielipalvelun (Kielikone Oy 2025) ja ChatGPT:n (OpenAI 2025) avulla. Työn asiasanat synonyymeineen on koottu PICO-malliin taulukkoon 1.

Taulukko 1. Opinnäytetyön asiasanat synonyymeineen PICO-mallissa (Hotus 2023).

PICO	suomeksi	englanniksi
P (population = kohderyhmä)	työntekijä	employee / worker
I (interest = mielenkiinnon kohde)	1) liikunta työajalla / työaikaliikunta / työpaikkaliikunta / liikunta / fyysinen aktiivisuus työpaikalla 2) työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työkyky, työntekijän hyvinvointi ja terveys	1) exercise / fitness / physical activity / sport / workout (during) working hours / workplace exercise 2) work / job / employee satisfaction / well-being at work, work ability, employees' (physical and mental) health and well-being
Co (context = konteksti / ympäristö)	työpaikka / työympäristö	work / workplace / work environment

Ensimmäinen tiedonhaku tehtiin keväällä 2024 Metropolian kirjaston verkkopalvelun MetCat Finnan e-aineistohaussa harjoitushakulausekkeella rajaten julkaisuvuodeksi 2014–2024. Hakutulosten lähteistä valittiin eniten osumia antaneet tietokannat

ProQuest ja Pubmed Central, joissa tehtiin lukuisia harjoitushakuja teoreettisen viitekehyyksen rakentamista varten keväällä 2024. Lukuisten harjoitushakujen ja Metropolian kirjaston informaation tiedonhaun opastuksen jälkeen suomen ja englanninkieliset hakulausekkeet muodostettiin seuraaviksi:

- työhyvinvointi AND (liikunta OR työaikaliikunta OR työpaikkaliikunta OR "liikunta työssä")
- (exercise OR fitness OR "physical activity" OR sport OR workout)
AND ("job satisfaction" OR "work satisfaction" OR "employee satisfaction" OR "well-being at work" OR "work ability" OR "employees' health and well-being")
AND (work OR workplace OR "work environment").

Systemaattinen tiedonhaku tehtiin syksyllä 2024. Sekä ProQuest, että PubMed tuottivat yllä kuvatulla englanninkielisellä hakulausekkeella vertaisarvioituihin, koko tekstin saatavuuteen ja vuosille 2014–2024 rajattuna muutamia sopivia tuloksia. Tiedonhaku tehtiin myös tietokanta CINAHL:ssa, joka ei tuottanut uusia tuloksia. Kansainvälisten tietokantojen lisäksi systemaattiset tiedonhaukset tehtiin vielä kotimaisissa tietokannoissa MEDIC:ssä ja Finnassa, joista jälkimmäinen tuotti muutaman hyvän lähteen. Tutkimuskysymykset ohjasivat tiedonhakua, mutta myös käsitteiden määrittelyyn löydettiin sopivia lähteitä. Tutkimuskysymyksiin vastaavia julkaisuja löydettiin myös systemaattisella tiedonhauksella löytyneiden tutkimusten lähdeluetteloista, ja ne otettiin mukaan manuaalisella sisäänotolla.

Systemaattinen tiedonhaku toistettiin opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa keväällä 2025, koska haluttiin varmistaa ajantasainen tutkittu tieto aiheesta. Tiedonhaku tehtiin samoilla hakukriteereillä, mutta vuodeksi rajattiin 2024–2025. Tiedonhaku tuotti kolme sopivaa tutkimusta, joiden tulokset lisättiin teoreettiseen viitekehyyseen. Systemaattinen tiedonhakuprosessi tutkimuskysymyksiä perustelemiseksi ja teoreettisen viitekehyyksen muodostamiseksi on esitetty liitteessä 1. Tutkimuskysymyksiin vastaavat ja teoreettisen viitekehyyksen muodostamiseen valitut julkaisut päätuloksineen on kuvattu liitteessä 2.

2.1.1 Työaikaliikunta

Työaikaliikunnalla tarkoitetaan työnantajan tarjoamaa tai tukemaa liikuntamahdollisuutta tai siihen kannustavaa toimintaa työajan puitteissa. Sen päämääränä on edistää työntekijöiden terveyttä, jaksamista ja työkykyä osana organisaation tai yrityksen laajempaa työhyvinvoinnin johtamista. (Livson & Romo 2016, 5.) Käsitteenä työaikaliikunta on monimerkityksinen, eikä sille ole vielä muodostunut vakiintunutta tai laajasti käytettyä virallista määritelmää tieteellisessä kirjallisuudessa tai kansallisissa aineistoissa (UKK-instituutti 2023). Työaikaliikunnan käsitteen rinnalla käytetään myös esimerkiksi työpaikkaliikunnan, henkilöstöliikunnan ja tyhy-toiminnan käsitteitä. (Livson & Romo 2016, 5).

Työaikaliikunnalla pyritään erityisesti vähentämään sairauspoissaoloja ja parantamaan koko työyhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta. Aiempaa useampi suomalainen työnantaja näkee nykyään henkilöstöliikunnan tukemisen vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin, yleiseen terveydentilaan sekä työkyvyn ja -vireen ylläpitämiseen. (Suomen Olympiakomitean Henkilöstöliikuntabarometri 2019.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työaikaliikuntaa ja työpaikkaliikuntaa tai käytetään ilmaisua ”liikunta työajalla”. Näillä tarkoitetaan työnantajan mahdollistamaa työajalla suoritettavaa liikuntaa. Tässä työssä ei tarkastella työnantajan tukemaa vapaa-ajan liikuntaa, eikä ammatteja, joiden pääsykoevaatimukset tai työehtosopimus velvoittavat työntekijältä hyvää fyysistä toimintakykyä. Tarkastelun kohteena on työnantajan mahdollistama työaikaliikunta osana työhyvinvointijohtamista ilman, että työehtosopimus tai ammattiin soveltuvuus sitä velvoittavat. Aiheen rajauksilla varmistetaan, että tarkasteltava ilmiö pysyy riittävän selkeästi ja tarkasti määriteltynä. Tämä auttaa syventymään ilmiöön spesifisti ja kohdennetusti.

2.1.2 Työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja työkyky

Työhyvinvoinnin käsitteellä kuvataan työntekijän myönteistä kokemusta omasta työstään ja työympäristöstään (Pääatalo & Kauppi 2016). Käsitteen määritelmä on moniulotteinen ja yhteydessä useisiin eritasoisiin näkökulmiin vaihdellen yksilöllisestä tasosta tuottavuuteen ja yhteiskuntatasoon (Schulte & Vainio 2010). Työhyvinvointi ilmenee positiivisena kokemuksena siitä, että työhön tarvittavat resurssit ja työntekijän omat fyysiset ja psyykkiset voimavarat ovat riittävät tai jopa ylittävät työn vaatimukset (Halonen &

Kauppi & Mäkelä & Sipponen & Laitinen 2024). Työhyvinvointi on parhaimmillaan sitä, kun työntekijät ovat tyytyväisiä rooliinsa, kokevat merkityksellisyyttä työssään ja saavat positiivisia sosiaalisia kokemuksia työyhteisössään (Bartels & Peterson & Reina 2019).

Ihmisen ja työn välistä suhdetta on tutkittu laajalti negatiivisen ulottuvuuden kautta, jolloin tarkastelun kohteena on ollut esimerkiksi stressi ja uupumus (Päätalo & Kauppi 2016). Vuosikymmeniä sitten työhyvinvoinnin on tulkittu toteutuvan juuri edellä mainittujen työn negatiivisten vaikutusten ja työhön tyytymättömyyden puuttumisena. Nykyään erityisesti positiivisen psykologian näkökulman yleistyessä työhyvinvointia lähestytään yhä enemmän työntekijän vahvuuksien, työn voimavarojen ja positiivisten kokemusten kautta. (Uutela 2019; Lipponen 2023.) Voimavaralähtöinen tarkastelu mahdollistaa työyhteisössä keskittymisen siihen, mikä toimii hyvin ja mikä edistää hyvinvointia (Päätalo & Kauppi 2016).

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin olevan ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa” (Työterveyslaitos 2024b). Työhyvinvointi on keskeistä paitsi työntekijän jakamisen, myös organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Työhyvinvoinnin kehittäminen, johtaminen ja sen vaikutusten seuranta on osa organisaatioiden strategista johtamistyötä. (Halonen ym. 2024.) Työhyvinvointi on toisaalta yksilön henkilökohtainen hyvinvoinnin tila ja tunne, ja toisaalta taas koko työyhteisön vireystila (Uutela 2019).

Työhyvinvoinnin nähdään olevan vahvasti kytköksissä työssä viihtyvyyteen, työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden elämänlaatuun (Uutela 2019 & Schulte & Vainio 2010). Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin lisäksi työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyys tarkoittaa positiivista ja miellyttävää tunnetta, joka perustuu työntekijän arvioon omasta työstään. Se kuvastaa, kuinka tyytyväinen työntekijä on esimerkiksi työtehtäviinsä, työympäristöönsä, palkkaukseensa, johtamiskäytäntöihin sekä työpaikan ihmissuhteisiin. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet tekijät, kuten työn merkityksellisyys, työn hallinnan tunne, mahdollisuus kehittää osaamistaan sekä työpaikan ilmapiiri. Yleisesti ottaen työtyytyväisyys liittyy työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja motivaatioon. Sen nähdään olevan tärkeä tekijä myös työpaikan tuottavuuden ja sitoutumisen kannalta. (Halonen ym. 2024.)

Työkyvyn nähdään olevan läheisesti yhteydessä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden käsitteisiin yksilötasolla (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006: 19–21).

Täten myös työkykyä tarkastellaan tässä opinnäytetyössä. Työkyky on monitasoinen käsite, joka määritellään yksinkertaisuudessaan yksilön kyvyksi tehdä työtä tai suoriutua työtehtävistään ottaen huomioon hänen fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavaroinsa sekä työn vaatimukset (Tengland 2011; Työterveyslaitos 2024b). Työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus, vaan dynaaminen tila, joka syntyy yksilön ja työn välisestä tasapainosta (Gould ym. 2006: 19–21; Työterveyslaitos 2024b).

Yksilön omaa arviota työkyvystään pidetään luotettavana mittarina (Lintula ym. 2022), vaikka työkyvyn käsite ulottuukin yksilötason lisäksi myös organisaation ja yhteiskunnan näkökulmiin. Yksilötasolla työkykyyn liittyvät työhyvinvoinnin lisäksi työntekijän fyysinen ja psyykinen terveys (Työterveyslaitos 2024b), stressinsietokyky, persoonallisuus, hallinnan tunne, työssä jaksaminen, työn merkityksellisyyden kokemus, arvot ja työllistymiskyky. Työelämän näkökulmasta työkykyyn vaikuttavat työn organisointi ja sujuvuus, työnjako, kiire, organisaatiomuutokset sekä työyhteisön toimivuus. Yhteiskunnallisella tasolla työkykyä tukevat työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittiset päätökset. (Gould ym. 2006: 19–21.) Heikko työkyky voi ennustaa pitkiä sairauspoissaoloja, heikentynyttä terveydentilaa, ennen aikaista eläköitymistä ja jopa kuolleisuutta. (Lintula ym. 2022.)

Työhyvinvoinnille, työtyytyväisyydelle ja työkyvylle yhteistä on niiden vaihtelevuus työn kehityksen myötä ja työuran aikana (Halonen ym 2024). Työpaikan nähdään edustavan ainutlaatuista kontekstia, eikä yhdessä ympäristössä saavutettu hyvinvointi aina siirry sellaisenaan toiseen. Työntekijän hyvinvoinnilla ja työnteolla nähdään kuitenkin olevan vahva vastavuoroinen yhteys (Bartels ym. 2019). Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan myös työntekijän yleistä hyvinvointia. Yhtenä työkyvyn mittarina voidaan pitää sairauslomien määrää ja niiden kestoa (Lintula ym. 2022), joita myös tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, vaikka työn pääpaino onkin työhyvinvoinnissa.

2.2 Työikäisten suomalaisten liikkumisen nykytila

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaiseman liikuntaraportin 2022 mukaan suomalaiset työikäiset viettävät suurimman osan valveillaoloajastaan paikallaan istuen tai makoillen. Vain reilu neljäsosa (26 %) 18–64-vuotiaista täyttää liikkumisen suosituksen, vaikka tietoa liikunnan terveyshyödyistä ja liikkumattomuuden terveyshaitoista on saatavilla laajasti. Terveyttä edistävä tai ylläpitävä liikunta suomalaisessa aikuisväestössä on ollut laskussa jo muutaman vuoden ajan. Lisäksi koronapandemian on nähty vaikuttavan

osaltaan inaktiivisesti sekä työikäisten liikkumiseen, että toimintakykyyn. (Husu ym. 2022: 24, 29 & 116.)

Kestävyyskunto ja lihasvoima heikkenevät tasaisesti koko työuran ajan. Liikkuvuus, tasapaino, ylävartalon lihaskestävyys ja koko vartalon lihasten hallinta alkavat heikentyä selvästi 40 ikävuoden jälkeen. (Husu ym. 2022: 115.) Nykytilanteessa fyysistä kestävyyttä vaativiin ammatteihin on yhä haastavampaa löytää yli 50-vuotiaita työntekijöitä (Tapani & Östring & Sinkkonen 2024). Liikunnan lisäksi suomalaisten työkyvyn on tutkittu laskeneen myös nuoremmissa työikäisessä väestössä viimeisten vuosien aikana. (Husu ym. 2022: 115.) Nämä havainnot korostavat tarvetta pitkäjänteisille ja vaikuttaville toimenpiteille niin yhteiskunnan kuin työelämänkin tasolla.

Jotta pidempiä työuria voidaan tavoitella, tarvitaan yhteiskunnaltamme fyysisen kunnan ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen merkittäviä investointeja (Husu ym. 2022: 115–116). Kuntien henkilöstöliikunnan barometrin (2024) mukaan kunnilla on hyvät edellytykset kehittää henkilöstönsä liikuntaa. Monissa kunnissa liikkumisen edistäminen ei kuitenkaan näy riittävästi suunnitelma- ja strategiatasolla. Olisi tärkeää, että liikkumisen tukeminen nostettaisiin entistä vahvemmin esiin kuntien strategisessa suunnittelussa. (Häkli 2024: 4 & 25–27.) Terveiden ja hyvinvoinnin tarjoaman tehokkuuden maksimoimiseksi sekä työhyvinvointiparadoksin ratkaisemiseksi työnantajien on kehitettävä systeemiä ja ennaltaehkäiseviä terveys- ja hyvinvointistrategioita. Näihin strategioihin tulee sitoutua koko organisaation tasolla, ylintä johtoa myöten. (CIPD 2023: 3.)

2.2.1 Kotimaiset liikuntasuositukset

Kaikkien aikuisten suositellaan harrastavan liikuntaa säännöllisesti (World Health Organization 2020). Liikuskelua tulisi sisältyä jokaiseen päivään, ja mitä useammin paikallaanoloa tauottaa, sen parempi. Aerobiset liikkumishetket voivat olla kestoiltaan vain muutamankin minuutin pituisia kerrallaan. Kevytkin liikunta voi nimittäin alentaa muun muassa verensokeri- ja rasva-arvoja. Lisäksi se vetreyttää lihaksia ja niveliä sekä vilkastuttaa verenkiertoa ja aineenvaihduntaa. Liikuntasuosituksissa painotetaan, ettei liikunnan kestoille ole alarajaa, vaan kaikki liike lasketaan. Uusimmissa liikuntasuosituksissa on huomioitu liikunnan lisäksi myös unen merkitys palautumiseen ja hyvinvointia tarkastellaan aiempaa kokonaisvaltaisemmin. (UKK-instituutti 2023.)

Kotimaiset UKK-instituutin (2023) liikuntasuositukset pohjautuvat kansainvälisiin World Health Organization (2020) liikuntasuosituksiin. Kotimaiset työikäisten aikuisten liikuntasuositukset on avattu tarkemmin taulukossa 2. (UKK-instituutti 2023.)

Taulukko 2. Kotimaiset 18–64-vuotiaiden liikuntasuositukset (UKK-instituutti 2023).

Liikunnan rasittavuus	liikunnan kesto viikossa vähintään	esimerkkejä liikuntamuodosta
<i>kevyttä liikuskelua</i>	mahdollisimman usein	hyötyliikunta kuten portaiden käyttö, koiran ulkoilutus, pihatyöt, kävelypalaveri ja perheliikunta
<i>sydämen sykettä kohottavaa eli reipasta liikkumista *</i>	2 tuntia 30 minuuttia	uinti, tanssi, jumppa, retkeily, sauvakävely
<i>TAI teholtaan rasittavaa liikuntaa **</i>	1 tunti 15 minuuttia	juoksu, pyöräily, hiihto, pallopelit
<i>lihaskuntoa ja liikehallintaa ***</i>	kahdesti	porraskävely, raskaat pihatyöt, ryhmäliikunta, kuntosali, pallopelit

* **Reippaalla liikkumisella** tarkoitetaan liikuntaa, jonka aikana pystyy puhumaan hengästymisestä huolimatta.

** **Rasittavalla liikunnalla** tarkoitetaan liikuntaa, jonka aikana puhuminen on hankalaa hengästymisen vuoksi.

*** **Lihaskunnolla ja liikehallinnalla** tarkoitetaan kaikkien tärkeimpien suurten lihasryhmien kuormitusta ja tasapainoa vaativaa liikuntaa. (UKK-instituutti 2023.)

Liikuntasuositusten keskeinen viesti on, että kaikki liike on arvokasta. Niin kevyet arkiiset toimet kuin lyhyet reippaat liikkumishetketkin tukevat terveyttä ja toimintakykyä.

Vaikka suurin osa suositusten mukaisesta liikunnasta toteutuu tyypillisesti vapaa-ajalla, on olennaista huomioida, että myös työpäivän aikainen liikkuminen edistää samoja hyvinvointivaikutuksia. (UKK-instituutti 2023.) Työpaikat tulisi nähdä entistäkin tärkeämpinä terveyden edistämisen ympäristöinä (Tapani ym. 2024).

2.2.2 Valtakunnallisia liikuntaa ja työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä

SUOMI – toimintakykyinen maa ja kansa -konseptin suojelija Presidentti Sauli Niinistö toteaa puheessaan 01/2023 suomalaisten kestävyyskunnan rapistumisen olevan johtamassa työvoimapulaan monilla fyysistä kuntoa vaativilla aloilla. Suomessa tehdään paljon hyvää työtä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn parantamiseksi, mutta tulokset ovat silti heikentyneet. Presidentti Niinistö haastoi kansalaisensa

liikkumaan elokuussa 2022 ja kannustaa edelleen 2024 kansalaisia tekemään ryhtiliikkeen yhdessä. (SUOMI – toimintakykyinen maa ja kansa 2024.)

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on kääntää liikkuminen kasvuun jokaisessa ikäryhmässä. Tavoitteen toteutumiseksi on laadittu liikunnallisen elämäntavan ja toimintakyvyn poikkihallinnollinen Suomi liikkeelle -ohjelma. (Korsberg & Aalto-Nevalainen & Kivisaari & Martikainen & Miettinen 2024.) Lisäksi Orpon Hallituksen tavoitteena on rakentaa hyvä ja kestävä työelämä. Tämä tavoitteen saavuttaminen edellyttää työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin vahvistamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemista. Tämän lisäksi hallitus kannustaa hyvinvointialueita tekemään toimia, joilla edistetään työhyvinvointia, vähennetään sairauspoissaoloja ja ehkäistään työurien ennenaikaista katkeamista työelämän joustoilla. (Valtioneuvoston julkaisuja 2023: 26 & 64.)

Suomi liikkeelle -ohjelman päämääränä on saada yhä useampi kansalainen tarttumaan liikunnan mahdollisuuksiin ja luoda yhteiskunnan rakenteilla entistä paremmat edellytykset sille (Korsberg ym. 2024). Toisena päämääränä on ohjata ihmisten ja yhteisöjen käyttäytymistä suuntaan, jossa liikkuminen valikoituu yhä useammin sekä tietoisten että tiedostamattomien valintojen kautta. Tähän tavoitteeseen liittyy myös se, että organisaatiot ryhtyvät yhä aktiivisemmin toimiin liikkumisen edistämiseksi. (Korsberg & Honkanen & Rikala & Aalto-Nevalainen 2025.)

Suomi liikkeelle -ohjelma perustuu tutkittuun tietoon siitä, että väestön riittämättömän liikkumisen haastetta ei ratkaista yksin liikuntasektoriin kohdistuvilla toimenpiteillä. Sen sijaan väestön liikkumista edistetään ilmiölähtöisesti eri ministeriöiden hallinnonalojen toimenpiteillä. Ohjelmalle määritellyistä 16 toimenpiteestä kaksi kohdistuu suoraan työnantajiin. Ensimmäinen suosittaa ”työssä jaksamista tuettavan ottamalla liikkuminen keskeiseksi osaksi työkyvyn ja työelämän kehittämistä” ja toinen ”selvittämään työnantajien vaikuttavimmat keinot edistää työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.” (Korsberg ym. 2024.)

Liikkuva työelämä on osa valtakunnallista Liikkuva aikuinen -ohjelmaa, jonka tavoitteena on edistää työikäisten liikkumista ja hyvinvointia. Ohjelmaa hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ja rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö osana Suomi liikkeelle -ohjelman tavoitteiden edistämistä. Ohjelma tukee työpaikkoja kehittämään liikuntaa tukevia rakenteita ja toimintatapoja, kuten liikuntaneuvontaa, työyhteisökampanjoita ja

matalan kynnyksen liikuntamahdollisuuksia. Tavoitteena on juurruttaa liikkuminen osaksi työpäivää ja työpaikkakulttuuria. (Liikkuva työelämä 2025.)

Nämä valtakunnalliset ohjelmat sekä hallituksen tavoitteet ja toimenpiteet osoittavat, että myös yhteiskunnan tasolla tunnustetaan työikäisten liikkumattomuuden vaikutukset työkykyyn ja työelämän kestävyYTEEN. Liikunnan tukemisella nähdään olevan myönteinen vaikutus erityisesti henkilöstön yleiseen hyvinvointiin, terveyteen, työkykyyn ja psyykkiseen jaksamiseen. Liikkumisen edistäminen voi samalla parantaa työelämän laatua. Lisäksi sen uskotaan vahvistavan organisaation mainetta työnantajana sekä lisäävän sen houkuttelevuutta. (Häkli 2024: 4–5.) Työnantajan tukema liikunta edistää yksilön motivoitumista liikkumiseen etenkin sellaisessa elämäntilanteessa, jossa työkiireet ja muut vastuut kasautuvat (Korkiakangas 2010). Yksi mahdollinen tapa pyrkiä parempaan tulevaisuuteen onkin, että työnantajat harkitsevat tiettyjen fyysisten aktiviteettien sisällyttämistä työntekijöilleen työpäivien aikana (Tapani ym. 2024).

2.3 Työajalla suoritettujen liikuntainterventioiden vaikutuksia

Fyysistä aktiivisuutta on pidetty terveyttä edistävänä tekijänä jo vuosikymmeniä, ja terveysviranomaiset ovat suositelleet, että liikunnan tulisi olla osa jokapäiväistä elämää koko eliniän ajan (Garne-Dalgaard & Mann & Bredahl & Stockendahl 2019). Työajalla suoritettu liikunta nyky-yhteiskunnassa, jossa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on vaikeaa, voi johtaa parempaan työsuoritukseen sekä hillitä ahdistus- ja masennusoireita. Lisäksi se voi parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia niin töissä, kuin sen ulkopuolellakin. (Díaz-Benito ym. 2022.) Vaikka työpaikkaliikuntaan liittyvien interventioiden hyödyistä työtyytyväisyyteen tai sairauspoissaolojen vähentämiseen on edelleen rajallisesti näyttöä (Barene & Krusturp & Holtermann 2023), liikunnan ja työtyytyväisyyden välisestä yhteydestä on saatu merkittäviä tuloksia (Díaz-Benito ym. 2022).

Akuuttisairaalassa toteutetussa liikuntainterventiossa tarjottiin työntekijöille mahdollisuus osallistua kahdesti viikossa työaikana toteutettuun valvottuun ja yksilöllistettyyn ryhmämuotoiseen liikuntaan. 20 viikkoa kestäneessä interventiossa yhdistyivät aerobinen ja lihaskuntoharjoittelu. Tuloksissa havaittiin verenpaineen laskua, aerobisen kapasiteetin nousua sekä vyötärön ja lonkan ympärystimittojen sekä niiden suhteen pienenemistä, vaikka painoindeksi nousi hieman. Lisäksi sosiaalinen pääoma, koettu hyvinvointi ja elämänlaatu paranivat kontrolliryhmään verrattuna. (Nielsen ym. 2025.)

Terveysthuollon ammattilaisille suunnattu kuusi viikkoa kestänyt työpaikkaliikuntaohjelma sisälsi päivittäin työvuorojen aikana toteutettua ohjattua, monipuolista liikuntaa. Interventio paransi merkittävästi osallistujien fyysistä ja psyykkistä terveyttä verrattuna kontrolliryhmään. Työvuorojen aikana toteutetut 30 monipuolista liikuntakertaa paransivat useita hyvinvoinnin osa-alueita. Terveysindikaattoreiden havaittiin nousseen 3,5–5,5 %, toimintakyvyn 18–40 % ja fyysisen kunnan 10–25 % muuttujasta riippuen. Lisäksi koetun vireystason havaittiin nousseen 41 % ja tyytyväisyyden elämään 22 %. Sydämen syke submaksimaalisen testin aikana, kehon rasvaprosentti ja verenpaine laskivat merkittävästi. (Gerodimos & Karatrantou & Papazeti & Batatolis & Krommidas 2022.)

Viidesti viikossa työpaikalla suoritettut 10 minuutin ohjatut liikuntahetket vaikuttivat terveydenhuollon työntekijöiden työkykyyn verrattuna kontrolliryhmään. Kontrolliryhmä suoritti itsenäisesti kotiliikuntaa määrällisesti yhtä paljon työpaikkaryhmän kanssa, mutta ei saanut motivaatiovalmennusta säännöllisen liikkumisen ylläpitämiseen, kuten liikuntaryhmä. Seitsemästä arvioitavasta kohdasta sekä ”työkyky suhteessa työn vaatimuksiin” että ”sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana” paranivat työpaikkaliikuntaryhmässä verrattuna kotiliikuntaryhmään. (Jakobsen ym. 2015.)

Sairaalassa työajalla suoritettun yhdeksän viikkoa kestäneen liikuntaintervention osallistujat suorittivat viisi lyhyttä kestävyysharjoitusta viikossa. Interventoryhmällä oli kontrolliryhmään verrattuna vähäisempää yleistä kipua ja enemmän koettua hyvinvointia sekä tyytyväisyyttä työhön. Lisäksi heillä oli enemmän halua liikunnan harrastamiseen ja energiaa verrattuna kontrolliryhmään. Ryhmien välillä havaittiin merkittäviä eroja sairauden aiheuttamassa työkyvyn heikentymisessä, lonkan/reiden kivussa, nilkan/jalkaterän kivussa, Biering-Sorensen-testissä ja punnerrustestissä. Kaikki ryhmien väliset erot olivat kliinisesti merkittäviä. (Escriche-Escuder ym. 2020.)

Myös monien muiden terveys- tai sosiaalipalvelujen työntekijöille suunnattujen erityyppisten työpaikkatoimenpiteiden huomattiin parantavan työntekijöiden työkykyä, hyvinvointia, yleistä terveydentilaa, työsuoritusta ja työtyytyväisyyttä. Interventioiden nähtiin myös vähentävän psykososiaalisia stressitekijöitä, työuupumusta ja sairauspoissaoloja. Nämä vaikutukset olivat kuitenkin yleensä vaatimattomia ja lyhytaikaisia. (Rahman & Nikunlaakso & Laitinen 2023.)

12 viikkoa kestänyt, kahdesti viikossa aerobista ja voimaharjoittelua sisältävä ohjattu ryhmäliikuntaohjelma paransi istumatyötä tekevien työntekijöiden henkistä työkykyä. Muissa masentuneisuuteen, ahdistuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen liittyvissä tuloksissa ei ollut merkittäviä eroja interventio- ja kontrolliryhmän välillä. (Díaz-Benito ym. 2022.) Vuoden kestäneen aerobisen liikuntaintervention vaikutuksia arvioitiin tarkastelemalla siivoojien työkykyä, palautumisen tarvetta, tuottavuutta ja kuormittumisen kokemusta. Neljän kuukauden seurannassa ei havaittu vaikutuksia. 12 kuukauden kuluttua liikuntaryhmän työkyky parani (0,59 yksikköä asteikolla 0–10), palautumisen tarve väheni merkittävästi (–11,0 yksikköä asteikolla 0–100). Tuottavuus ja kuormittumisen arviointi säilyivät ennallaan, sekä kaikki vertailuryhmän tulokset pysyivät ennallaan. Neljän kuukauden jakso ei riittänyt vaikuttamaan näihin tuloksiin, mikä korostaa, että työkykyyn ja palautumisen tarpeeseen kohdistuvien vaikutusten aikaansaamiseksi saateen tarvita pidempiä interventioita. (Lidegaard & Søgård & Krstrup & Holtermann & Korshøj 2018.)

Toimistotyöntekijöillä toteutetussa interventiotutkimuksessa selvitettiin kuusi kuukautta kestävästä työpaikkaharjoitteluohjelman vaikutusta tuki- ja liikuntaelinten kipuun ja toimintakykyyn. Interventior ryhmä suoritti valvotusti työaikana koko kehoa kuormittavan yhdistetyn harjoitusohjelman. Voimaa, liikkuvuutta ja tasapainoa harjoitettiin viisi kertaa viikossa kuuden kuukauden ajan (yhteensä 120 harjoituskertaa). Interventior ryhmän kivun voimakkuus ja kesto sekä sairauslomapäivien määrä laskivat. Näiden seurauksena työntekijöiden työkyky parani merkittävästi. Lisäksi kaularangan liikkuvuus, puristusvoima, selän ja jalkojen maksimivoima, joustavuus ja tasapaino kohenivat. Kontrolliryhmällä kaikki mittarit pysyivät ennallaan. (Karatrantou & Gerodimos 2024.)

Fyysinen aktiivisuus vaikuttaa myös työn tuloksiin ja sairauspoissaolojen vähenemiseen. Sairauspoissaoloilla on suuri taloudellinen merkitys yhteiskunnalle, joten pitkäaikaisten sairauspoissaolojen ehkäisemiseen tähtäävät liikuntatoimet työpaikalla ovat erityisen tärkeitä. (Amlani & Munir 2014; Grimani & Aboagye & Kwak 2019.) Neljätoista eri työpaikan ravitsemus- ja liikuntainterventiotutkimusta osoitti tilastollisesti merkittäviä muutoksia sairauspoissaoloissa, työtehossa, työkyvyssä, tuottavuudessa ja sekä työkyvyssä että tuottavuudessa verrattuna kontrolliryhmään (Grimani ym. 2019). Kolmessa tutkimuksessa, joissa työntekijöille tarjottiin intensiteetiltään eritasoisia liikuntaa ja urheilua, havaittiin, että interventiota noudattaneilla työntekijöillä oli 22 % vähemmän sairauspoissaoloja kontrolliryhmään verrattuna (Amlani & Munir 2014).

Sairaalan työntekijöille järjestettyihin liikuntatunteihin osallistuneilla työntekijöillä oli merkittävästi vähemmän sairauspoissaolopäiviä kontrolliryhmään verrattuna. 40 viikon interventiojakson aikana liikuntaryhmään kuuluneiden sairauspoissaolojen kokonaismäärä viimeisimmän sairausloman aikana oli keskimäärin 2,9 päivää pienempi kuin kontrolliryhmällä. Lisäksi liikuntaryhmän poissaolopäivien määrä yleisten terveysongelmien vuoksi viimeisten neljän viikon aikana oli keskimäärin 0,6 päivää pienempi, kuin kontrolliryhmällä. (Barene & Krustrup & Holtermann 2023.)

Kuntien henkilöstöliikunnan barometrin (2024) mukaan kuntaorganisaatiot kokivat henkilöstöliikunnan tukemisen tuottavan monia myönteisiä vaikutuksia. 98 prosenttia vastaajista koki henkilöstöliikunnan vaikutukset erittäin tai melko myönteiseksi. Työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin parantuminen (92 %) sekä työnantajamielikuvan ja vetovoiman vahvistuminen (91 %) saivat vahvaa kannatusta. 3–4 prosenttia vastaajista koki liikunnan tukemisen vaikutukset heihin vähäisiksi. Kokonaisuutena kunnat näkivät henkilöstöliikunnan tukemisen keskeisenä keinona lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. (Häkli 2024: 20.)

2.4 Työaikaliikunnan toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä

Aiemmissä tutkimuksissa on raportoitu, että osallistuminen liikuntaharjoitteluun työpaikoilla voi olla haastavaa ja monimutkaista (Garne-Dalgaard ym. 2019; Pultz ym. 2023). Työpaikkaliikuntaan osallistumisen esteitä ja kehitysehdotuksia on tunnistettu laajasti (Garne-Dalgaard ym. 2019; Nielsen ym. 2025; Pultz ym. 2023; Rahman ym. 2023; Safi & Cole & Kelly & Zariwala & Walker 2022). Sen sijaan liikkumista työajalla helpottavia tai mahdollistavia tekijöitä on tunnistettu huomattavasti vähemmän (Safi ym. 2022).

Merkittävimpiä esteitä työajalla liikkumiselle sairaalaympäristössä olivat ympäristökonteksti ja resurssit, sosiaaliset vaikutukset, ammatillinen rooli ja identiteetti (Garne-Dalgaard ym. 2019). Myös työpäivien rakenteen puute, kiireisyys ja lannistava kulttuuri vaikuttivat liikunnan toteutumiseen estävästi (Pultz ym. 2023). Akuuttisairaalassa liikunnan toteutettavuuden esteiksi nousivat esihenkilöiden tuen puute, osallistujien lähtötilanteen koettu ”erittäin heikko fyysinen kunto” sekä interventiokauden aikaiset lomat (Nielsen ym. 2025). Osastoilla työskentelevät kokivat osallistumisen hankalaksi, kun taas enemmän hallinnollisia tehtäviä tekevät kokivat sen helpommaksi (Pultz ym. 2023).

Työaikaliikunnan mahdollistavia tekijöitä sairaalaympäristössä olivat yhteisöllisyyden tunne sekä psyykinen ja fyysinen hyvinvointi (Pultz ym. 2023). Lisäksi sosiaaliset vaikutukset, ympäristön konteksti ja resurssit sekä ammatillinen rooli ja identiteetti tukivat liikkumista työajalla (Garne-Dalgaard ym. 2019). Terveys- ja sosiaalipalvelujen työntekijöiden mahdollistajia työaikaliikuntaan osallistumiselle olivat kannustus, vapaa työaika ja interventiotimien integrointi päivittäisiin työrutiineihin (Rahman ym. 2023). Yliopistoympäristössä työntekijöiden näkemysten mukaan avoin pääsy kampusen kuntosalille koettiin tärkeimmäksi liikuntaharrastusta helpottavaksi tekijäksi. Lisäksi johdon tuki liikunnan harrastamiseen ja joustavuus työpäivien aikana nähtiin keinoina, jotka edistäsivät liikuntaa ja vähentäsivät työpaikalla istumista. (Safi ym. 2022.)

Terveys- ja sosiaalipalvelujen työntekijöiden osallistumista työpaikkainterventioihin estivät yleisimmin riittämätön henkilökunta, suuri työmäärä, aikapaineet, esihenkilön tuen puute, terveysohjelmien ajoittaminen työajan ulkopuolelle ja motivaation puute (Rahman ym. 2023). Suurimmiksi esteiksi liikunnalle yliopistoympäristössä koettiin ajan puute, johdon tuen puute sekä työpaikan kulttuuri (Safi ym. 2022).

Opetus- ja kulttuuriministeriön liikuntaraportin mukaan myös suomalaisten yleisin este liikkumiselle on ajan puute (Husu ym. 2022: 28). Kuntien henkilöstöliikunnan barometrin (2024) mukaan henkilöstöä motivoi liikkumaan parhaiten työyhteisön osallistaminen, työkavereiden tuki ja yhdessäolo. 82 % vastaajista piti näitä erittäin motivoivina. Lisäksi liikunnallinen kulttuuri ja johdon esimerkki nähtiin merkittävinä motivaatiotekijöinä, mikä ilmeni 59 prosentin vastaajien näkemyksissä. Merkittävimmitteksi liikkumista estäviksi tekijöiksi nousi kuntien heikko taloustilanne, jonka mainitsi 66 prosenttia vastaajista. 43 % vastaajista piti myös henkilöstöresurssien riittämättömyyttä esteenä liikkumiselle. (Häkli 2024: 18.)

Suomalaisten suosituimmat liikuntamuodot ovat kävely, kuntosali, juoksu/hölkä ja pyöräily. Naisten keskuudessa suosittua oli lisäksi sauvakävely ja ryhmäliikunta, kun taas miehillä pallopelit ja hiihto. Yleisimpinä liikuntapaikkoina toimi luonto, kevyen liikenteen väylät ja ulkoilalueet. (Husu ym. 2022: 25.) Kuntosaliympäristöä tai erityisiä liikuntavälineitä ei nähdä työaikaliikunnan toteutumisen kannalta välttämättöminä. Yksinkertaisia ja edullisia laitteita sisältävät liikuntaohjelmat, kuten tuolin avulla tehtävä työpaikkaliikuntaohjelma, voidaan toteuttaa turvallisesti ja tehokkaasti jopa sairaalaympäristössä (Gerodimos ym. 2022).

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla. Tavoitteena on tuottaa tietoa työaikaliikunnan vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin.

Tätä tietoa voivat hyödyntää tulevaisuudessa niin työnantajat, työterveyshuollon ammattilaiset kuin myös organisaatioiden johto ja henkilöstöhallinto työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin?
- 2) Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä?

4 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppanina ja toimeksiantajana toimi Tagomo Digital, vuonna 2018 perustettu turkulainen mainostoimisto. Tagomon työntekijöillä on mahdollisuus käyttää yksi tunti työajasta liikuntaan jokaisena työpäivänä. Myös työmatkaliikunta lasketaan osaksi tätä etua. Yrityksessä nähdään, että työnantajilla on keskeinen rooli liikunnan lisäämisessä ja hyvinvoinnin tukemisessa. (Tagomo.)

Yritys on seurannut aktiivisesti työaikaliikunnan vaikutuksia työntekijöidensä hyvinvointiin keräämällä sisäistä dataa työntekijöiden sairauspoissaoloista suhteessa työliikuntaedun käyttöön. Vertailu tehtiin aktiivisten (yli 90 tuntia vuodessa) ja vähemmän aktiivisten (alle 90 tuntia vuodessa) työajalla liikkuvien työntekijöiden välillä. 90 tuntia on yrityksen määrittämä raja, joka vastaa noin kahta tuntia työaikaliikuntaa viikossa lomaajat huomioiden. Tarkasteluun sisällytettiin vain ne työntekijät, joiden työsuhde oli kestänyt koko kalenterivuoden. Tulokset viittaavat selkeään yhteyteen liikuntaedun aktiivisen hyödyntämisen ja vähäisempien sairauspoissaolojen välillä: aktiivisten liikkujien keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä oli huomattavasti pienempi (2,36

päivää vuodessa) verrattuna vähemmän aktiivisten liikkujiin (8,45 päivää vuodessa). (Säteri 2025.)

Tagomon toimitusjohtaja Petri Elovaara näkee, että työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on investointi, joka maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin (Tagomo). Näin ollen yritys, joka on edelläkävijä työaikaliikunnan mahdollistamisessa, oli erinomainen ja luonteva yhteistyökumppani tämän opinnäytetyön toteuttamiselle. Tällä opinnäytetyöllä vastataan yrityksen tiedontarpeeseen ja tuetaan sen työhyvinvointikäytäntöjen kehittämistä.

4.1 Laadullinen teemahaastattelu

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusmenetelmänä käytettiin yksilöteemahaastattelua. Laadullinen tutkimusmenetelmä on sopiva valinta tutkimukseen, jossa tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä syvällisesti ja saada tutkittavien ääni kuuluviin (Polit & Beck 2017, 17–18). Tämä menetelmä tarjoaa mahdollisuuden tutkia ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia, merkityksiä ja ajatuksia vapaasti ilman tiukkoja vastausvaihtoehtoja, kuten määrällisessä tutkimuksessa (Kallinen & Kinnunen 2021). Tutkija on suorassa vuorovaikutuksessa ihmisten, käytäntöjen ja ilmiöiden kanssa, joita hän pyrkii tutkimuksessaan ymmärtämään (Polit & Beck 2017, 17–18). Tavoitteena on kerätä tutkimusaineistoa, joka pohjautuu tutkittavan ilmiön henkilökohtaisesti tuntevien ihmisten näkemyksiin ja kokemuksiin. Laadullinen tutkimusmenetelmä auttaa löytämään uusia teemoja ja kehittämään teoriaa, jota voidaan myöhemmin tutkia myös määrällisin menetelmin. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu aineistonkeruumenetelmä, jossa haastattelut toteutetaan ennalta määriteltyjen, kirjallisuuteen perustuvien teemojen pohjalta (Palonen & Kylmä 2022). Yksilöhaastattelut teemahaastattelulla mahdollistavat joustavan lähestymistavan, jossa voi esittää tarkentavia kysymyksiä ja syventää tiettyjä teemoja haastattelun aikana tutkittavien vastauksiin perustuen (Kallinen & Kinnunen 2021; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa.)

Tämä on tärkeää, kun halutaan ymmärtää ilmiön yksityiskohtia ja eri näkökulmia. Avoimet kysymykset antavat tilaa keskustelulle, mikä voi tuoda esiin uusia ja yllättäviä näkökulmia, joita ei saavutettaisi strukturoitujen kyselyjen avulla. Lisäksi teemahaastattelussa tutkittavat voivat ilmaista itseään omalla tavallaan, mikä tuottaa rikkaampaa ja monipuolisempaa aineistoa. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Teemahaastattelussa oletetaan tutkittavien läpikäyneen tietyn prosessin tai asian, johon tutkija on tutustunut huolellisesti aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden kautta (Puusa 2020: Luku 6). Vaikka teemahaastattelu on luonteeltaan puolistrukturoitu, se mahdollistaa joustavan vuorovaikutuksen tutkijan ja tutkittavan välillä. Tutkijan on kuitenkin tärkeää huomata, että teemahaastattelu ei ole tasa-arvoinen vuoropuhelu, vaan se etenee suunnitelman mukaisesti tutkijan pitäytyen suunnitellussa, ammattimaisessa roolissaan. (Palonen & Kylmä 2022.) Teemahaastattelu on haastattelumuotona sopiva valinta silloin, kun halutaan tietoa vähemmän tunnetuista asioista ja ilmiöistä. Siitä huolimatta teemahaastattelun käyttö edellyttää kuitenkin jonkinlaista aiempaa tutkimusta aihepiiristä, jotta haastattelun teemat pystytään muodostamaan. (Palonen & Kylmä 2022.)

4.2 Teemahaastattelurungon muodostaminen

Tutkimuksen ilmiö purettiin ennen haastatteluja osa-alueisiin, jotka nostettiin haastattelun teemoiksi. Haastattelun teemat valittiin aiheesta aiemmin tehtyjen tutkimusten ja kirjallisuuden perusteella. (Puusa 2020. Luku 6.) Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä perustelemiseksi tehdystä systemaattisesta tiedonhausta mukaan otetuista julkaisuista nousi esiin teemoiksi nostettavia tutkimustuloksia. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaavista julkaisuista haastatteluteemoiksi nostettiin työhyvinvointi ja työtyytyväisyys, työkyky (suhteessa työn vaatimuksiin), stressi ja kuormittavuus, palautuminen ja muut henkiset tekijät (mieliala), työn tuottavuus ja teho, fyysinen toimintakyky ja terveys, sairauspoissaolot, sekä yleinen hyvinvointi, energisyys ja tyytyväisyys elämään.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaavissa julkaisuista nousi esiin useita työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavia tekijöitä, joista haastatteluteemoiksi muodostettiin työympäristö, sosiaaliset tekijät, ammatillinen rooli ja identiteetti, johdon suhtautuminen (työaikaliikuntaan), aika- ja henkilöstöresurssit, työpäivien rakenne ja joustava työaika, sekä sisäiset tekijät. Jokaisen teeman alle muotoiltiin vapaasti ennen haastatteluja haastattelukysymyksiä (Kallinen & Kinnunen 2021). Haastatteluteemat perusteluineen ja haastattelukysymykset on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Haastatteluteemat perusteluineen ja haastattelukysymyksineen, joilla pyritään saamaan vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin: 1) Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin? sekä 2) Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä? Jokaiseen kysymykseen lisättiin tarvittaessa ”Jos kyllä, niin miten se ilmenee?”

Tutkimuskysymys	Haastatteluteema ja haastattelukysymykset	Perustelut / lähde
1)	<p>Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koetko työaikaliikunnan vaikuttaneen työhyvinvointiisi tai työtyytyväisyyteesi? • Koetko, että työaikaliikunta on parantanut hyvinvointiasi työpäivän aikana tai sen jälkeen? 	<p>Barene ym. 2023 Díaz-Benito ym. 2022 Escriche-Escuder ym. 2020 Grimani ym. 2019 Jakobsen ym. 2015 Lidegaard ym. 2018 Rahman ym. 2023</p>
1)	<p>Työkyky (suhteessa työn vaatimuksiin)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miten liikunta työajalla vaikuttanut jaksamisesi ja kykyysi suorittaa työtehtäviäsi? • Onko työaikaliikunta auttanut sinua vastamaan paremmin työsi vaatimuksiin? 	<p>Grimani ym. 2019 Jakobsen ym. 2015 Karatrantou & Gerodimos 2024 Lidegaard ym. 2018 Rahman ym. 2023</p>
1)	<p>Stressi ja kuormittavuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miten työaikaliikunta on vaikuttanut stressitasoihisi tai koettuun työn kuormittavuuteen? • Huomaatko eroa työpäivien kuormittavuudessa, jos olet liikkunut työpäivän aikana tai vastaavasti jättänyt liikkumatta? 	<p>Díaz-Benito ym. 2022 Lidegaard ym. 2018 Rahman ym. 2023</p>
1)	<p>Palautuminen ja muut henkiset tekijät (mieliala)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koetko, että liikunta työajalla edistää työpäivien aikaista / työpäivistä palautumista? • Oletko huomannut työaikaliikunnan vaikuttavan mielialaasi? 	<p>Díaz-Benito ym. 2022 Gerodimos ym. 2022 Lidegaard ym. 2018 Nielsen ym. 2025</p>
1)	<p>Työn tuottavuus ja teho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koetko työaikaliikunnan vaikuttavan työtehoosi tai tuottavuuteen? • Onko työaikaliikunta vaikuttanut keskittymiskykyysi tai tehokkuuteesi työpäivän aikana? 	<p>Grimani ym. 2019 Lidegaard ym. 2018</p>

1)	Fyysinen toimintakyky ja terveys <ul style="list-style-type: none"> • Oletko huomannut muutoksia fyysisessä kunnossasi tai terveydessäsi aloitettuasi liikumisen työajalla? • Koetko työaikaliikunnan vaikuttaneen fyysiseen toimintakykyysi, kuten voimatasoihin, perus- tai kestävyyskuntoon (tutkittavan suosiman liikuntamuodon mukaan)? • Koetko mahdollisten istumatyön aiheuttamien särky- tai kiputilojen helpottaneen tai väistyneen työaikaliikunnan myötä? 	Escriche-Escuder ym. 2020 Gerodimos ym. 2022 Karatrantou & Gerodimos 2024 Nielsen ym. 2025 Rahman ym. 2023
1)	Sairauspoissaolot <ul style="list-style-type: none"> • Koetko työaikaliikunnan vaikuttaneen sairauspoissaolojesi määrään tai keston? 	Amlani & Munir 2014 Barene ym. 2023 Grimani ym. 2019 Jakobsen ym. 2015 Karatrantou & Gerodimos 2024 Rahman ym. 2023
1)	Yleinen hyvinvointi, energisyys ja tyytyväisyys elämään <ul style="list-style-type: none"> • Koetko työaikaliikunnan vaikuttaneen energisyytesi tai virkeytesi työpäivän aikana tai työpäivien jälkeen? • Koetko, että työaikaliikunta on vaikuttanut yleiseen hyvinvointiisi tai tyytyväisyytesi elämään? • Onko työaikaliikunta lisännyt halukkuuttasi / motivaatiotasi liikkua myös vapaa-ajalla, syödä terveellisesti tai tehdä muita terveyttä edistäviä valintoja? • Jaksatko tehdä muita mielekkäitä asioita työpäivien jälkeen päivinä, kun olet liikkunut työajalla? • Koetko, että työaikaliikunta on vaikuttanut jaksamiseen sosialisoida työkavereiden kanssa työpäivän aikana tai viettää työpäivien jälkeen aikaa perheen ja ystävien kanssa? 	Escriche-Escuder ym. 2020 Gerodimos ym. 2022 Nielsen ym. 2025 Rahman ym. 2023
2)	Sosiaaliset tekijät <ul style="list-style-type: none"> • Miten työpaikan sosiaaliset tekijät, kuten kollegoiden suhtautuminen tai työilmapiiri, vaikuttavat halukkuuteesi liikkua työajalla? • Onko työpaikalla sosiaalista painetta liikkua tai olla liikkumatta? • Voiko yhteisöllisyyden tunteen lisääminen inostaa liikkumaan työajalla useammin? 	Garne-Dalgaard ym. 2019 Pultz ym. 2023 Rahman ym. 2023 Safi ym. 2022

2)	Työympäristö	Garne-Dalgaard ym. 2019 Safi ym. 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Onko työpaikallasi työaikaliikuntaa tukevia välineitä? • Millaisia rajoituksia tai haasteita työympäristösi asettaa työpäivän aikana liikkumiselle? • Onko työpaikallasi vapaa pääsy kuntosalille tai muihin liikuntatiloihin? Tukevatko nämä liikkumistasi työajalla? • Mitkä muut työympäristöön liittyvät tekijät koet edistävinä liikunnan kannalta? 	
2)	Ammatillinen rooli ja identiteetti	Garne-Dalgaard ym. 2019
	<ul style="list-style-type: none"> • Koetko, että ammatillinen roolisi tai identiteettisi työpaikalla edistää tai estää sinua osallistumasta liikuntaan? 	
2)	Johdon suhtautuminen (työaikaliikuntaan)	Nielsen ym. 2025 Rahman ym. 2023 Safi ym. 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Tukeeko työnantajasi / esihenkilösi mielestäsi riittävästi työaikaliikuntaa? • Näkyykö esihenkilöiden tuki tai sen puute jotenkin työaikaliikunnan toteuttamisessasi? 	
2)	Aika- ja henkilöstöresurssit, työpäivien rakenne ja joustava työaika	Garne-Dalgaard ym. 2019 Pultz ym. 2023 Rahman ym. 2023 Safi ym. 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Oletko kokenut, että suuri työmäärä, aikapaineet, ajan puute tai riittämätön henkilöstömäärä estävät sinua liikkumasta työajalla? • Vaikuttaako työajan joustavuus kykyysi tai haluusi liikkua työajalla useammin? • Auttaako yhteisten liikuntatuokioiden sisällyttäminen päivittäisiin työrotiineihin liikkumaan työajalla säännöllisemmin? • Onko työpaikallasi ollut onnistuneita tai epäonnistuneita esimerkkejä yhteisistä liikunta-hetkistä? 	
2)	Sisäiset tekijät	Nielsen ym. 2025 Pultz ym. 2023 Rahman ym. 2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Koetko, että sinulla on riittävästi motivaatiota osallistua työaikaliikuntaan? <ul style="list-style-type: none"> ○ Mikä lisää tai vähentää motivaatiotasi? • Voitaasiinko työpaikallasi tukea motivaatiotasi liikkumiseen jotenkin? • Aiemmin mainituista kokemistasi työaikaliikunnan vaikutuksista: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vaikuttaa joku niistä työaikaliikunnan toteuttamiseen? 	

Teemahaastattelun puolistrukturoidun luonteen mukaisesti haastattelukysymykset saattoivat ja saivat muuttua tilanteen mukaan haastatteluittain. Tämä mahdollisti vuorovaikutteisen etenemisen haastattelutilanteessa sekä tarkentavien kysymysten esittämisen tutkittavien vastausten pohjalta. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

4.3 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen tutkittavat valitaan tutkijan asettamien kriteerien perusteella, jolloin puhutaan harkinnanvaraisesta otoksesta (Elo & Kajula & Tohmola & Kääriäinen 2022; Kallinen & Kinnunen 2021). Tarkoituksenmukaisuusperustelulla tarkoitetaan sitä, että rekrytoitavilla henkilöillä on entuudestaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai jotka edustavat tutkimuksen kannalta relevanttia ryhmää (Elo ym. 2022; Puusa & Juuti 2020, Luku 4). Tähän opinnäytetyöhön rekrytoitiin tutkittavia opinnäytetyön toimeksiantajayrityksestä, koska yritys mahdollistaa työntekijöiden liikunnan työajalla. Tämän työn teoreettisesta viitekehystä nousi tutkimustuloksia, joiden mukaan työaikaliikunnan hyötyjä ei saavutettu vielä neljän kuukauden aikana. Vaikutusten aikaansaamiseksi saatetaan tarvita pidempiä interventioita. (Lidegaard ym. 2018.) Tämän vuoksi opinnäytetyön tutkittaviksi rekrytoitiin työntekijöitä, jotka olivat työskennelleet työaikaliikuntaa tarjoavalla työnantajalla vähintään kuuden kuukauden ajan ja ilmoittautuivat vapaaehtoisiksi tutkittaviksi. Muita kriteerejä tutkittavien osalta ei asetettu.

Kohdeyritys myönsi tutkimusluvan joulukuussa 2024. Tämän jälkeen toimeksiantaja lähestyi sähköpostitse yrityksen työntekijöitä, jotka kiinnostuttuaan lähestyivät opinnäytetyön tekijää. Kaikki tutkittavat saatiin rekrytoitua muutaman yhteyshenkilön tekemän muistutuksen myötä. Sen jälkeen heille lähetettiin tiedote tutkimuksesta (liite 3) sekä tutkimuksen tietosuojaseloste sisältäen informaation henkilötietojen käsittelystä (liite 4). Aineistohallintaa varten tehtiin aineistohallintasuunnitelma DMP Tuuli -työkalun avulla (liite 5).

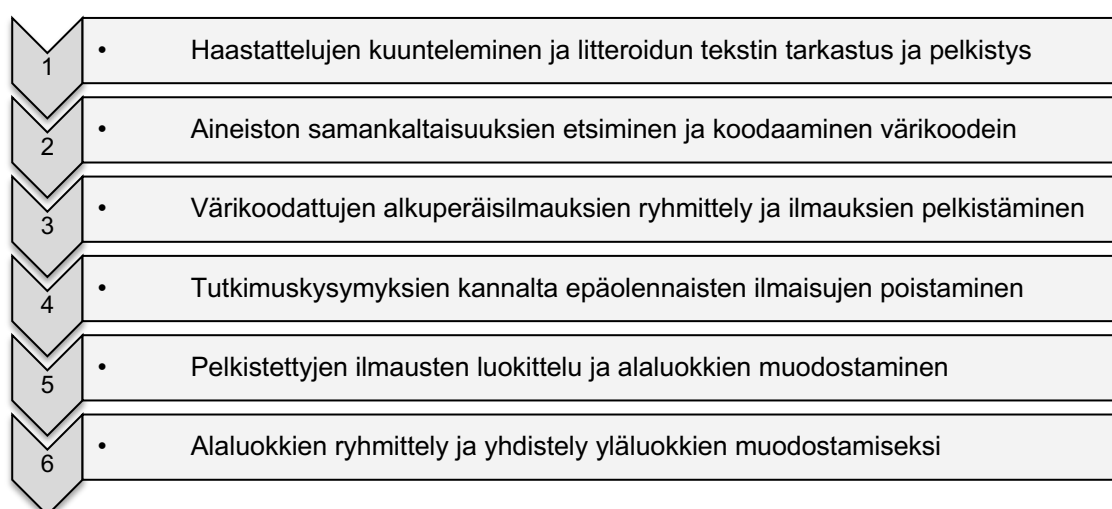
Aineisto kerättiin alkuvuoden 2025 aikana haastattelemalla kohdeyrityksen kahdeksaa (n=8) työntekijää. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien määrä pidetään maltillisena, jotta tutkittavaan ilmiöön voidaan keskittyä syvällisesti ja yksittäisen tutkittavan ääni saadaan esiin (Kallinen & Kinnunen 2021). Laadullisen tutkimuksen pieni tutkittavien määrä riittää tuottamaan arvokasta tietoa ilman tilastollisen merkittävyyden vaatimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa

tutkimuksessa). Osallistujilta varmistettiin haastattelun alussa tutkittavien tiedotteiden hyväksyntä, kysyttiin lupa tutkimukseen osallistumiseen ja varmistettiin osallistumisen vapaaehtoisuus. Yksilöteemahaastattelut suoritettiin etänä Teams-yhteyksin työntekijöiden työajalla ja yksi haastattelu kesti noin 45 minuuttia.

4.4 Aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön tulokset analysoitiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistosta mielekäs ja yhtenäinen kokonaisuus, jonka avulla voidaan tehdä syvälinen ja perusteltu tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston analysoinnin suunnittelu aloitettiin jo ennen aineiston keruuta tukemaan sekä haastattelun toteutusta että sen purkamista. (Puusa 2020: Luku 9.; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 4. Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.)

Sisällönanalyysissä tutkija tarkastelee aineistoa, tunnistaa siinä esiintyvät sisällöt ja järjestää ne, sekä pyrkii tulkitsemaan niiden merkityksiä suhteessa tutkimuskysymyksiin (Kallinen & Kinnunen 2021). Tutkijan on tärkeää rajata aineistosta tarkasti se ilmiö, joka vastaa tutkimuskysymykseen, ja analysoida sitä syvälinisesti sen sijaan, että raportoisi koko aineiston. Raportoitavien aiheiden on oltava yhteneviä tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 4. Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.) Kuviossa 1 on esitetty tämän opinnäytetyön haastatteluaineiston induktiivisen sisällönanalyysin etenemisen kaikki vaiheet.



Kuvio 1. Haastatteluaineiston sisällönanalyysin eteneminen vaiheittain.

Haastatteluaineistojen sisällönanalyysi aloitettiin, kun aineisto oli ensin litteroitu ja koodattu. Litterointi tarkoittaa aineiston purkamista kirjoitettuun muotoon. Haastatteluissa ollaan kiinnostuneita puheen sisällöstä, joten litterointitarkkuudeksi riittää, että asia tulee ymmärretyksi. Kaikki puhe litteroitiin sanatarkasti, mutta täytesanat ja äännähdykset eivät ole keskeisiä, joten ne jätettiin pois. (Kallinen & Kinnunen 2021.) Haastattelut litteroitiin Teams-ohjelmalla, minkä jälkeen tiedostot siirrettiin opiskelijan henkilökohtaiselta koneelta opiskelijan henkilökohtaiselle Metropolian verkkolevylle ja samassa yhteydessä ne poistettiin Teamsista. Haastattelussa syntyneet äänitiedostot tuhottiin heti litteroinnin jälkeen ylikirjoitusohjelmistolla. Pelkistettyä litteroitua aineistoa kertyi kaikkiaan 73 sivua rivivälillä 1,5 ja fonttikoolla 12.

Litteroinnin jälkeen aineisto koodattiin värikoodein. Koodaus on eräänlaista aineiston raakatyöstämistä päämääränä sen systemaattinen järjestäminen, mistä voidaan siirtyä aineiston syvempään analyysiin. Käytännössä koodaaminen tarkoittaa aineiston jakamista pienempiin osiin. Koodaaminen ei ole pelkästään mekaaninen luokittelutoimenpide, sillä alaluokat, yläluokat ja niistä muodostettavat aineistokokonaisuudet syntyvät pitkälti koodausprosessin aikana. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat aina monimuotoisia, joten koodattavaa löytyy monista eri näkökulmista. Näin ollen koodauksessa on kyse myös tutkijan omista valinnoista ja päätöksistä. Lisäksi koodauksen on oltava systemaattista, jotta aineistosta voidaan tunnistaa olennaiset teemat sekä tehdä johtopäätöksiä, jotka tarjoavat yleistettävää tietoa tai uusia oivalluksia tutkimuksen kanalta. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Kun aineisto oli muutettu koodauksella tutkittavaan muotoon, induktiivisella sisällönanalyysillä pyrittiin luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Puusa 2020: Luku 9.; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 4. Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi). Sisällönanalyysin prosessi eteni vaiheittain alkuperäisistä ilmauksista kohti yleisempiä kokonaisuuksia. Aluksi kaikki alkuperäisilmaisut kirjattiin ylös sen tutkimuskysymyksen alle, johon ne liittyivät. Seuraavassa vaiheessa alkuperäisilmaukset pelkistettiin eli niistä poistettiin epäolennaiset osat. Näin saatiin muodostettua ytimekkäitä, tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja. Pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisia merkityksiä, ja ne ryhmiteltiin alaluokiksi, jotka nimettiin. (Elo ym. 2022.)

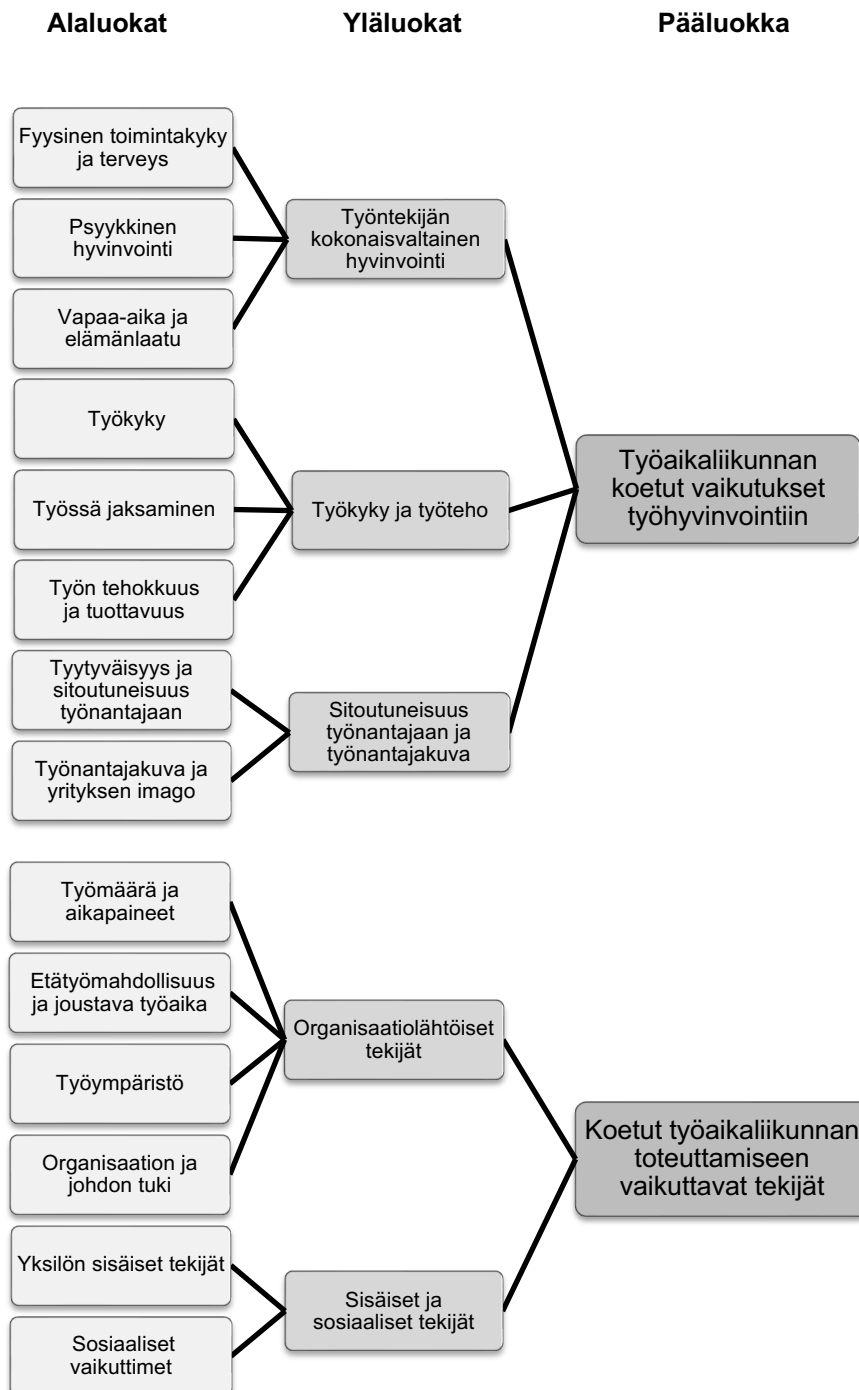
Tämän jälkeen samankaltaiset alaluokat yhdistettiin suuremmiksi yläluokiksi, jotka nimettiin myös siten, että ne antavat kokonaiskuvan siitä, mitä ilmiöstä voidaan päätellä. Sekä ala- että yläluokkien muodostamisen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiin

ja tuottaa yleistettävää tietoa tarkasteltavasta aiheesta. (Elo ym. 2022.) Taulukkoon 4. on koottu esimerkkejä sisällönanalyysiprosessin etenemisestä alkuperäisilmauksista pelkistysten ja alaluokkien kautta yläluokkiin saakka.

Taulukko 4. Esimerkkejä sisällönanalyysiprosessin etenemisestä alkuperäisilmauksista pelkistysten ja alaluokkien kautta yläluokiksi.

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
<p><i>"Ekoja kertoja, kun käveli, niin työmatkakin tuntui pahalta. Kun olin lomareissussa, niin siellä tuli yksi päivänä käveltyä 30 kilsaa. En olisi vuosi sitten pystynyt samaan ennen, kun rupesin työmatkaa kävelemään."</i></p>	<p>Fyysinen kunto on parantunut huomattavasti</p>	<p>Fyysinen hyvinvointi ja terveys</p>	<p>Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi</p>
<p><i>"...varsinkin kiireisinä aikoina auttaa jaksamisessa, se että käy liikkumassa niin saa sitä stressiä vähän pois... vaikuttaa positiivisesti kokonaisvaltaisesti ihan koko elämässä."</i></p>	<p>Auttaa jaksamiseen ja vähentämään stressiä</p>	<p>Psyykinen hyvinvointi</p>	
	<p>Parantaa kokonaisvaltaista hyvinvointia elämässä</p>	<p>Vapaa-aika ja elämänlaatu</p>	
<p><i>"Mä koen, että kun käyn liikkumassa, niin pystyn palvelemaan myös asiakkaita paremmin ja sitä kautta koen, että mun on huomattavan järkevää hyödyntää tota etua."</i></p>	<p>Parantaa työkykyä</p>	<p>Työkyky</p>	<p>Työkyky ja työteho</p>
<p><i>"Kyllä päivät, jolloin ei tule liikkuttua, on paljon levottomampia ja ei saa läheskään niin paljoa päivän aikana aikaiseksi, vaikka olisi tuntimäärällisesti enemmän työkoneen ääressä, niin työtä tulee tehtyä vähemmän niinä päivinä, kun ei liiku."</i></p>	<p>Vaikuttaa työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen, sekä levottomuuden vähenemiseen</p>	<p>Työn tehokkuus ja tuottavuus</p>	
<p><i>"... teen aina vähän aikaa aamulla töitä ennen, kun lähdän lenkille, niin jos on jotain mitä päivän aikana tarvitsee ratkoa, niin välillä sen lenkin aikana keksii, millä pääsee eteenpäin, kyllä se erittäin positiivisesti vaikuttaa..."</i></p>	<p>Auttaa ratkomaan työongelmia</p>	<p>Työn tehokkuus ja tuottavuus</p>	

Lopulta yläluokista muodostettiin pääluokat (Elo ym. 2022). Haastatteluaineistosta muodostui kaksi pääluokkaa, jotka kumpikin rakentuvat yhden tutkimuskysymyksen ympärille. Kuvioon 2. on kuvattu haastatteluaineiston sisällönanalyysin luokitteluprosessi.



Kuvio 2. Haastatteluaineiston sisällönanalyysin luokittelun eteneminen alaluokista yläluokkiin ja pääluokkiin.

Taulukoiden ja kuvioiden esimerkit havainnollistavat, kuinka alkuperäisilmaisut jäsentyivät analyysiprosessin edetessä ensin pelkistetyiksi ilmauksiksi, sitten alaluokiksi, yläluokiksi ja lopulta kahdeksi pääluokaksi. Tämä vaiheittainen työskentely mahdollisti aineiston systemaattisen käsittelyn, keskeisten merkityssisältöjen löytämisen sekä asianmukaisen sisällönanalyysin (Elo ym. 2022).

5 Tulokset

Haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan ($n=8$) työntekijää yrityksessä, jossa työnantaja mahdollistaa yhden työtunnin päivästä käytettäväksi liikuntaan. Tutkittavien joukko oli taustaltaan monipuolinen. Mukana oli eri ikäryhmistä sekä naisia että miehiä, joilla oli eri mittaisia työkokemuksia yrityksessä, ja jotka toimivat erilaisissa ammatillisissa tehtävissä.

Kaikki tutkittavat hyödynsivät työaikaliikuntaetua säännöllisesti, keskimäärin 3–4 tuntia viikossa. Kolme tutkittavaa pyrki ja onnistui liikkumaan lähes joka työpäivä tunnin, eli 5 tuntia viikossa. Yleisimpiä liikuntamuotoja olivat kävely, kuntosaliharjoittelu sekä työnantajan tarjoamat ohjatut toiminnalliset yhteisharjoitukset, joissa puolet tutkittavista ($n=4$) kertoi käyvänsä viikoittain. Lisäksi mainittiin työmatkakävely tai -pyöräily, reippaampi lenkkeily, kotiharjoitukset ja satunnaisesti padel. Useita mainintoja sai myös työnantajan tarjoamat vaihtuvat lajikokeilut keskimäärin kahdesti vuodessa. Liikunnan ajankohdat vaihtelivat niin, että työaikaliikunta toteutettiin joko aamuisin ennen työn varsinaista aloitusta, kesken työpäivän tai työpäivän päätteeksi.

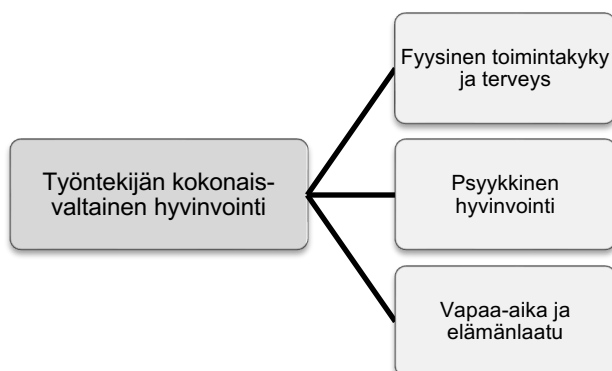
5.1 Työaikaliikunnan koetut vaikutukset työhyvinvointiin

Työaikaliikunnan koetut vaikutukset työhyvinvointiin ilmenivät haastatteluissa työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistumisena, työkyvyn ja työtehon parantumisena sekä tyytyväisyyteen työnantajaa kohtaan ja työnantajakuvaan liittyvinä näkökulmina.

5.1.1 Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi

Haastatteluissa nousi vahvasti esiin työaikaliikunnan vaikutus työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Aineistosta tunnistettiin kolme keskeistä teemaa: fyysinen toimintakyky ja terveys, psyykkinen hyvinvointi sekä vapaa-aika ja elämänlaatu (kuvio 3).

Työajalla toteutettu liikunta paransi jaksamista paitsi työpäivän aikana, myös vapaa-ajalla. Tämä myönteinen vaikutus ulottui laajasti arkeen. Työaikaliikunta näyttäytyi sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia ylläpitävänä tai jopa vahvistavana tekijänä.



Kuvio 3. Haastatteluaineistosta nousseet työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät fyysinen toimintakyky ja terveys, psyykinen hyvinvointi sekä vapaa-aika ja elämänlaatu.

Fyysinen toimintakyky ja terveys nousivat esiin konkreettisenä työaikaliikunnan hyötyinä. Liikkumisen työajalla koettiin parantavan fyysistä terveyttä ja yleistä toimintakykyä. Istumatyöstä johtuvat kivut ja kolotukset olivat vähentyneet tai poistuneet kokonaan sen jälkeen, kun liikunnasta oli tullut säännöllinen osa arkea. Tuki- ja liikuntaelinvaivojen kroonistumista ei ollut koettu. Työsuhteen alussa oli koettu selän, niskan ja hartioiden kiputiloja, mutta nämä oireet alkoivat helpottaa, kun työaikana toteutettu kuntosaliharjoittelu vakiintui osaksi viikoittaisia rutiineja. Fyysisen kunnan nähtiin parantuneen merkittävästi muutaman kuukauden aikana, kun kuntosalilla sekä työnantajan tarjoamissa toiminnallisissa aamutreeneissä käymisestä oli tullut säännöllistä:

”Kun nyt salilla käyminen on säännöllisempää, ja siellä aamun treeneissä käyminen, niin kyllä huomaa, että jaksaa niitten tuntien aikana tehdä enemmän.”

Jokaisena työpäivänä tunnin työmatkat kävelevä tutkittava kuvasi parantunutta kävelykuntoaan:

”Ekoja kertoja, kun käveli, niin se työmatkakin tuntui pahalta kävellä. Et kun olin tuossa lomareissussa, niin siellä tuli yksi päivä käveltyä 30 kilsaa. En olisi kyllä vuosi sitten pystynyt samaan ennen, kun rupesin työmatkaa kävelemään.”

Työaikaliikunnan koettiin tukevan unen laatua ja terveellisempiä elämäntapoja, kuten parempia ravintovalintoja. Terveellisempien elämäntapojen muodostumisen koettiin alkaneen työaikaliikunnan aloittamisesta ja sen säännöllistymisestä. Työaikaliikunta oli näyttäytynyt jopa energijuomien korvaajana, kun energiaa ei tarvittu enää keinotekoisista lähteistä.

Psyykinen hyvinvointi oli toinen haastatteluaineistossa useasti esiin noussut teema. Työaikaliikunnan koettiin lievittävän stressiä, nostavan mielialaa ja tuovan kaivattuja taukoja kiireiseen työarkeen. Liikunta toi energiaa, kirkasti ajatuksia ja auttoi jäsentämään kuormittavia tilanteita. Erityisesti kiireisinä ja vaativina työjaksoina liikunta toimi vastapainona ja keinona irrottautua hetkeksi työasioista.

”Viime syksynä oli todella paljon töitä, eikä sitä liikuntaetua pystynyt käyttämään niin usein kun olisi halunnut, niin kyllä energiatasot ja semmoinen yleinen stressinhallinta oli paljon vaikeampaa ja vaikei tehnytkään mitään urheilusuorituksia, niin kyllä työpäivän jälkeen tuntui, että on juossut maratonin.”

Työaikaliikunnan kuvattiin olevan muun muassa *”parasta terapiaa”*. Varsinkin hankalissa jaksoissa sen koettiin olevan *”henkireikä”* ja *”happea tuova tekijä kovissakin aikapaineissa”*. Liikunta työajalla auttoi myös keskittymiskykyyn ja mielen rauhoittamiseen. Liikunnan koettiin lisänneen hyvän olon tunnetta, mikä edesauttoi jaksamaan työn kuormittavuutta paremmin. Lisäksi työaikaliikunnan myötä keskittymisvaikeudet helpottivat ja työpäivän aikana koettiin vähemmän ärtyneisyyttä ja levottomuutta. Liikunnan koettiin vaikuttaneen sekä työpäivään että sen jälkeiseen vapaa-aikaan myönteisesti.

”Kun kesken päivän käy liikkumassa niin tuntuu, että saa sen alkupäivän nollattua, niin on paljon kevyempi olo myös se työpäivän päätteeksi.”

Vapaa-aika ja elämänlaatu muodostivat haastatteluaineistossa kolmannen työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevan teeman. Osa tutkittavista kertoi olleensa aina kohtalaisen liikunnallisia, joten työnantajan mahdollistama liikuntatunti työajalla toi heille vapauden tunnetta ja uusia mahdollisuuksia erityisesti vapaa-ajalle. Omien mieltymistensä mukaisen työaikaliikunnan koettiin lisäävän vapaa-aikaa, sillä se vähensi tarvetta liikkua erikseen työaikojen ulkopuolella. Tämän myötä vapaa-ajalle jäi enemmän voimavaroja perheelle, ystäville, palautumiselle ja muille harrastuksille. Osa tutkittavista koki työaikaliikunnan olleen muutoksen tekevä tekijä liikunnan ilon löytämisessä ja

terveellisempien elämäntapojen aloittamisessa. Lisäksi työaikaliikunta oli lisännyt aktiivisuutta myös vapaa-ajalla:

”Kyllä viikonloppuisinkin tuntuu, että on aktiivisempi, kun on tottunut siihen, että viikollakin kuitenkin liikkuu paljon.”

Liikunnan koettiin tukevan parempaa unenlaatua ja palautumista sekä tuovan rytmiä ja rakennetta arkeen. Lisäksi työn ja vapaa-ajan raja koettiin selkeämmäksi – etenkin kun liikunta sijoittui työpäivän päätteeksi:

”Jos on joku tietty työasia, niin siinä voi vielä kävellessä miettiä sitä ja saattaa jonkun sähköpostinkin kirjoittaa, mutta kyllä sitten, kun kotiin pääsee, niin saa hyvin nollattua työt, eikä siellä enää mieti töitä.”

Liikunta etenkin työpäivän päätteeksi auttoi palautumaan työpäivästä tehokkaasti:

”Kun on töistä lähtenyt ja mennyt tuohon salille, niin ei katso enää sähköposteja tai mitään töihin liittyvää, että sen viimeisen tunnin vietän siellä ja sitten vapaalle, niin kyllä se tosi hyvin nollaa päivän, on siinä selkeä ero, kyllä se vaan palauttaa.”

Kokonaisvaltaista hyvinvointia tarkastellessa mainittiin peruskunnan kasvamisen ja vastustuskyvyn nousemisen seurauksena sairastavuuden väheneminen. Tämä koettiin oman edun lisäksi olevan myös merkittävä etu työnantajan näkökulmasta. Osa tutkittavista ei kuitenkaan osannut arvioida työaikaliikunnan yhteyttä sairauspoissaoloihin, koska he sairastivat harvoin ja kertoivat olevansa poissa töistä keskimäärin korkeintaan kerran vuodessa. Erityisesti säännöllisen liikunnan aiheuttama positiivinen hyvinvoinnin kierre vaikutti terveyttä edistävänä ja vastustuskykyä lisäävänä tekijänä. Myös flunssakierteiden katkeaminen nousi esiin haastatteluaineistossa. Jokaisen muutama vuosi sitten sairastetun flunssan kerrottiin kestäneen viikosta kahteen viikkoon, kun nykytilassa keskimääräisen flunssan arveltiin kestävän yhdestä kolmeen päivään. Toimintakykyä ja sairastavuutta pohdittiin myös tulevaisuuden osalta:

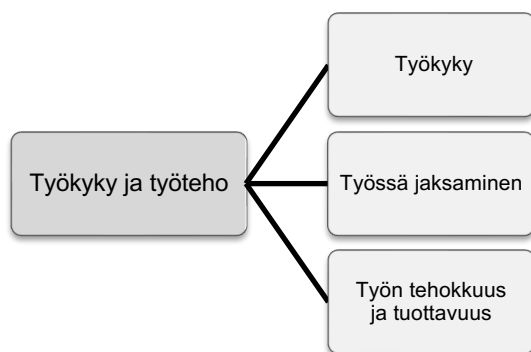
”Uskon semmoiseen ennaltaehkäisevään toimintaan, että pysyis työkuuntoisena pitkään. Mitä enemmän tässä vanhenee, et kroppa pysy kunnossa ja että se tilanne on myös 10 vuodenkin päästä niin, että se on se yksi kuumetauti vuoteen ja that's it.”

Kaiken kaikkiaan tutkittavien kokonaisvaltainen hyvinvointi näyttäytyi haastatteluaineistoissa laajana ja moniulotteisena teemana. Työaikaliikunta ei jäänyt vain työhyvinvointia tukevaksi keinoksi, vaan sen koettiin ulottuvan laajasti koko elämänlaatuun ja -tyytyväisyyteen:

”Liikkuva kivi ei sammaloidu, kun ihminen viitsii vähän liikkuu, niin se vaikuttaa ihan kaikkeen koko elämässä.”

5.1.2 Työkyky ja työteho

Haastatteluaineistosta nousi lukuisia kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työkykyyn ja työtehoon. Työpäivän aikaisen liikunnan koettiin vaikuttavan myönteisesti työkykyyn, työssä jaksamiseen sekä työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen (kuvio 4.).



Kuvio 4. Haastatteluaineistossa korostuneet työntekijän työkykyyn ja työtehoon liittyvät teemat työkyky, työssä jaksaminen sekä työn tehokkuus ja tuottavuus.

Kaikki tutkittavat (n=8) kokivat, että työaikaliikunta tukee heidän työkykyään ja parantaa jaksamista työpäivän aikana. Liikunnan avulla oli helpompi vastata työn vaatimuksiin sekä ylläpitää keskittymiskykyä ja vireyttä. Työaikaliikunta ei ainoastaan auttanut jaksamaan, vaan sen koettiin vaikuttavan myös työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen:

”Kyllä päivät, jolloin ei tule liikuttua, on paljon levottomampia ja ei saa läheskään niin paljon päivän aikana aikaiseksi, vaikka olisi tuntimäärällisesti enemmän työkoneen ääressä, niin työtä tulee tehtyä vähemmän niinä päivinä, kun ei liiku.”

Liikunnan keskellä työpäivää koettiin *”aloittavan päivän uudestaan uudella innolla”*, tuovan loppupäivään uudenlaista työmotivaatiota ja nostavan tekemisen uudelle tasolle:

”Se on tosi tärkeä osa sitä, että saa katkaistua päivää jossain kohtaa sillä, että menee ulkoilemaan tai salille, niin sen jälkeen stressitasot tippuu ja sitten se tekemisen taso myös paranee sitä kautta.”

Myös liikunnan avulla stressaavien työtilanteiden käsittely ja ongelmanratkaisu helpottui:

”Mä teen aina vähän aikaa aamulla töitä ennen, kun lähdän lenkille, niin jos on jotain mitä päivän aikana tarvitsee ratkoa, niin välillä sen lenkin aikana keksii, millä pääsee eteenpäin, kyllä se erittäin positiivisesti vaikuttaa jaksamiseen ja työkykyyn.”

Erityisesti tämän opinnäytetyön tutkittavien fyysisesti passiivisen työn vastapainona työaikaliikunta auttoi mielen lisäksi myös kehoa jaksamaan paremmin. Työaikaliikunta nähtiin keskeisenä tekijänä istumatyössä jaksamisen ja työkyvyn säilymisen kannalta. Työaikaliikunta näyttäytyi paitsi työkykyä ylläpitävänä keinona, myös konkreettisena keinona palautua työn lomassa ja selviytyä työkuormasta. Samalla työaikaliikunta nähtiin keinona nostaa työpanosta. Liikunnan ansiosta koettiin pystyvän palvelemaan asiakkaita paremmin, mikä omalta osaltaan vahvisti kokemusta työaikaliikunnan hyödyllisyydestä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta:

”Mä koen, että kun käyn liikkumassa, niin pystyn palvelemaan myös asiakkaita paremmin ja sitä kautta koen, että mun on huomattavan järkevää hyödyntää tota etua.”

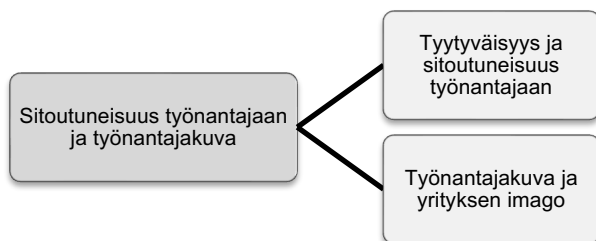
Työpäivän kulku koettiin työaikaliikunnan ansiosta sujuvammaksi ja liikunnan nähtiin tukevan ajanhallinnan lisäksi omiin voimavaroihin perustuvaa rajanvetoa työpäivän aikana:

”Liikunnan jälkeen saa sellasen draivin, et nyt mä teen, pystyy kyllä keskittymään paremmin, ja ehkä myös se mindset, että vaikka ei ehtisikään tehdä kaikkea sinä päivänä, niin mä jatkan huomenna.”

5.1.3 Sitoutuneisuus työnantajaan ja työnantajakuva

Vaikka ensimmäinen tutkimuskysymys keskittyi työaikaliikunnan vaikutuksiin työntekijän työhyvinvointiin, aineistosta nousi esiin toistuvasti myös organisaatiotasolle ulottuvia vaikutuksia. Useat tutkittavat kuvasivat kokemuksiaan, jotka liittyivät tyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen työnantajaa kohtaan sekä työnantajamielikuvaan (kuvio 5).

Yrityksen myönteinen imago ja työntekijän positiivinen kokemus työnantajasta nostavat halua pysyä työpaikassa. Nämä työnantajaan liittyvät näkökulmat on nostettu esiin täydentämään ymmärrystä työaikaliikunnan roolista osana organisaation laajempaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta.



Kuvio 5. Haastatteluaineistosta nousseet sitoutuneisuus työnantajaan ja työnantajakuvaan liittyvät teemat tyytyväisyys ja sitoutuneisuus työnantajaan sekä työnantajakuva ja yrityksen imago.

Työaikaliikunnan mahdollistaminen nähtiin selkeänä viestinä siitä, että työnantaja välittää työntekijöidensä hyvinvoinnista. Tämä lisäsi myönteistä suhtautumista ja arvostusta työnantajaa kohtaan sekä vahvasti työhön sitoutumista. Liikuntaedun koettiin kertovan vahvasti nykyajassa elävästä organisaatiosta, joka panostaa henkilöstönsä jaksamiseen pitkällä aikajänteellä. Työaikana liikkumisen mahdollisuus koettiin tärkeänä osana työpaikan kulttuuria, ja sitä pidettiin yhtenä organisaation vetovoimatekijänä. Etua kuvattiin arvokkaaksi ”todella tärkeäksi työsuhde-eduksi”. Sen nähtiin vaikuttavan myönteisesti työpaikan imagoon ja houkuttelevuuteen. Lisäksi koettiin, että tuntuisi hankalalta ja ”takapajuiselta” vaihtaa sellaiseen työpaikkaan, jossa samaa liikuntaetua ei tarjottaisi. Mahdollisuus huolehtia hyvinvoinnista kesken työpäivän lisäsi työn imua ja tuki viihtymistä työssä.

”Se, että pystyy hoitamaan liikunnan työajalla, ja että sulle maksetaan siitä, on ehdottomasti ihan parasta!”

Liikuntaetu nosti halua suoriutua työtehtävistä hyvin. Koettiin, että kun työnantaja panostaa työntekijöiden hyvinvointiin, se kasvattaa työntekijän halua antaa parastaan myös omassa työssään. Lisäksi oltiin valmiita joustamaan työnantajan suuntaan tarvittaessa:

”Joskus joku tärkeä työasia voi tulla kalenteroidun liikuntatunnin päälle, mutta näin hie-non työsuhde-edun omatessa työnantajankin suuntaan joustaminen on täysin ok.”

Työpaikan liikunnallinen ilmapiiri ja yhteinen tekeminen näyttäytyivät myös osana työntekijöiden tyytyväisyyttä työpaikkaa kohtaan. Yhteiset liikuntahetket ja kollegoiden kannustava esimerkki vahvistivat kokemusta hyvästä työilmapiiristä ja lisäsivät tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Työpaikalla vallitseva myönteinen suhtautuminen työaikaliikuntaan loi sopivaa kevyttä sosiaalista painetta, joka koettiin motivoivana ja positiivisena:

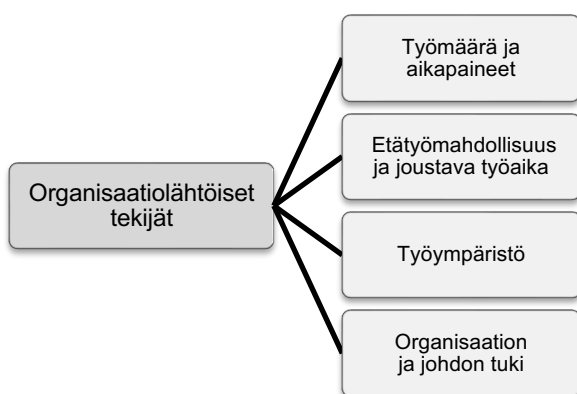
”Meillä tosi moni liikkuu, kun saa työajalla liikkuu ja tosi moni käyttää sitä etua, niin siitä tulee just semmoinen, että no vitsi, ehkä mäkin voisin, tai miksen mäkin käyttäis sitä etua useammin!”

5.2 Koetut työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavat tekijät

Koetuista työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä haastatteluissa nousi esiin organisaatiolähtöisiä tekijöitä, kuten aikapaineet, työympäristö ja johdon tuki. Toinen vahvasti esiin noussut teema sisälsi sekä yksilön sisäisiä motivaatiotekijöitä että työyhteisön sosiaalisia vaikuttimia.

5.2.1 Organisaatiolähtöiset tekijät

Organisaation rakenteelliset tekijät koettiin työaikaliikunnan toteuttamiseen mahdollistavina tai hankaloittavina tekijöinä. Haastatteluaineistosta nousi esiin organisaatiolähtöisiä tekijöitä liittyen työmäärään ja aikapaineisiin, etätyömahdollisuuteen ja joustavaan työaikaan, työympäristöön sekä organisaation ja johdon tukeen (kuvio 6.).



Kuvio 6. Haastatteluaineistosta tunnistetut organisaatiolähtöiset työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavat tekijät: työmäärä ja aikapaineet, etätyömahdollisuus ja joustava työaika, työympäristö sekä organisaation ja johdon tuki.

Haastatteluaineistossa rakenteelliset esteet työaikaliikunnan toteutumiselle ilmenivät erityisesti suuren työmäärän ja aikapaineiden muodossa. Täydet kalenterit, tehtävien kasaantuminen ja priorisointipaineet nousivat esiin keskeisinä työaikana liikkumista hankaloittavina tekijöinä. Kiire oli merkittävin este työaikaliikunnan toteutumiselle. Liikunnan määrä saattoi kiireisinä päivinä vähentyä, mutta se jäi kuitenkin harvoin kokonaan pois. Vaikka mikään työssä ei varsinaisesti estäisi yhden tunnin käyttämistä liikuntaan, koettiin, että juuri kiireessä liikunnasta saattoi helpoiten lipsua. Kiireen nähtiin kuitenkin olevan myös itseaiheutettua ja tekosyy olla liikkumatta. Kun kiireisen ajanjakson vuoksi työaikaliikunta oli jäänyt kokonaan pois, tästä seuranneet negatiiviset vaikutukset työssä jaksamiseen ja työn tehoon vahvistivat motivaatiota pitää kiinni liikuntarutiinista:

”Joskus on ollut kiireisempiä jaksoja, jolloin tekee sen työpäivän täysiä ja toteaa, että nyt en ehtinyt käymään treenaamassa, mutta siitä kyllä oppi, että se on nimenomaan silloin erityisen tärkeätä niihin kiireisiin hetkiin saada liikuntaa sinne väliin, jotta työn teho pysyy myös ylhäällä.”

Erilaiset työnkuvat ja roolit työyhteisössä nähtiin mahdollisina työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavina tekijöinä:

”Koen edistävän ja mahdollistavan, koska tässä on kuitenkin aika vähän asiakaspalavereita tai palavereita.”

Erityisesti työyksiköiden väliset erot tulosvastuussa ja työn tavoitteellisuudessa nousivat esiin tekijöinä, jotka saattoivat rajoittaa työaikaliikunnan toteuttamista. Esimerkiksi tuotannon ja myyntiosaston välillä koettiin olevan eroa siinä, kuinka paljon työaikaa koettiin voitavan käyttää liikuntaan. Myynnin osaston työhön liitettiin suurempaa tulosvastuun painetta, mikä saattoi rajoittaa liikunnan toteutumista työajalla.

Joustava työaika nähtiin merkittävänä mahdollistajana työaikana liikkumiselle. Myös se, että työaikaliikunnan sai suorittaa työmatkojen muodossa, ennen tai jälkeen työtuntien tai keskellä työpäivää, oli ehdoton mahdollistaja työaikaliikunnan toteuttamiselle. Vaikka työskentelyä pääosin kello kahdeksan ja neljän välillä suosittiin, joustavat työajat ja vapaus päättää omista aikatauluistaan nähtiin erittäin merkittävänä tekijänä:

”On siinä joku aikaikkuna, milloin kaikkien pitää olla tavoitettavissa, mutta ei täällä kukaan ole silleen kello kourassa katsomassa, että jaahas tää tuli tähän aikaan töihin, vaan yksilöllä on just vapaus päättää itse, että milloin tekee työnsä.”

Myös etätyömahdollisuus nähtiin työaikaliikunnan toteuttamisen helpottajana. Erityisesti maailmanlaajuinen koronapandemia nähtiin selvästi työaikaliikuntaa lisänneenä tekijänä:

”Koronan aikaan itellä muotoutui arki uudelleenlaiseksi, kun tää täysi etätyö tuli, niin se mahdollisti enenevässä määrin sen, että rupesin keskellä päivää ottaa sen liikuntatunnin tai iltapäivästä ja sitten tein sen jälkeen vähän vielä töitä.”

Työympäristö koettiin merkittävänä työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavana tekijänä. Toimisto-olosuhteet, suihkutilojen puute ja liikuntamahdollisuuksien yksipuolisuus, koettiin haasteina, jotka saattoivat vähentää liikuntamotivaatiota. Toisaalta työympäristöä ja liikuntamahdollisuuksien saavutettavuutta pidettiin edistävänä tekijöinä. Kuntosali ja pururata löytyivät työpaikan välittömästä läheisyydestä ja toimisto oli varusteltu lukuisin taukoliikuntaa tukevin välinein. Kuntosaliharjoittelu ei ollut kuitenkaan kaikille mieluisa liikuntamuoto. Esimerkiksi pallopelejä suosiville työpaikan lähistöltä ei löytynyt liikuntamahdollisuuksia. Myöskään vauhdikasta lenkkeilyä ei nähty vaihtoehtona toimiston puuttuvien suihkutilojen vuoksi. Rauhallisen kehonhuollon toteuttaminen koettiin haastavaksi avoimessa toimistoympäristössä.

Organisatoriset mahdollistajat puolestaan liittyivät työnantajan tarjoamiin etuihin ja tukeen. Esihenkilön tuki, kannustus ja salliva asenne näyttäytyivät keskeisinä liikunnan mahdollistajina. Liikuntaedun tarjoaminen ei jäänyt vain teoreettiseksi mahdollisuudeksi, vaan sen käyttöä kannustettiin aidosti. Työnantaja helpotti työajalla liikkumista tarjoamalla ohjattuja toiminnallisia yhteistreenejä kahtena aamuna viikossa. Ne koettiin suosituiksi työntekijöiden keskuudessa. Tuntien ohjaaja ja sisältö tukivat motivaatiota osallistua yhteistreeneihin. Ohjatut liikuntatunnit madalsivat osallistumiskynnystä erityisesti niille, joilla ei ollut aiempaa kokemusta liikuntaharjoittelusta. Yhteisharjoituksiin oli helppo saapua paikalle ja seurata ohjaajan ohjeita. Työmatkojen sisällyttäminen liikuntaetuun koettiin erinomaisena parannuksena jo entuudestaan hyvään työsuhte-etuun. Sillä saatiin lisättyä työntekijöiden liikkumista työajalla entisestään. Työnantajan keskimäärin kahdesti vuodessa järjestämät eri liikuntamuotojen lajikokeilut olivat myös mieluisia ja niiden koettiin tukevan työntekijöiden liikuntaintoa.

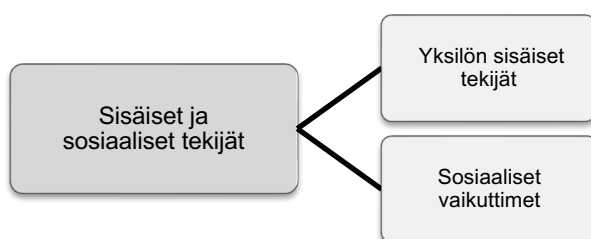
Esihenkilöiden tukeva ja kannustava asenne mainittiin merkittävänä tekijänä, joka vahvisti kokemusta siitä, että liikunta työajalla on aidosti sallittua ja toivottua. Tuki ei jäänyt vain sanoihin, vaan näkyi käytännössä esimerkiksi siinä, ettei liikkumista kyseenalaistettu, vaan sitä pidettiin luontevana osana työpäivää. Koettiin, ettei liikuntaedun suhteen voisi toivoa enempää tukea yritykseltä ja sen johdolta. Kuitenkin myös hienoista ristiriitaa ja hämmennystä työajalla liikkumisen ja töiden aikapaineiden välillä tasapainotellessa havaittiin:

”Totta kai, kun se (työsuhdeliikuntaetu) on tarjottuna, niin he myös toivoo, että sitä käytetään, mutta sitten se myös totta kai lyhentää työpäivää, niin mä en oikein tiedä, et miten sen osalta suhtautua, että jos he toivoisi jotain asioita tehtävän nopeammalla aikataululla, niin toivoisiko he että liikuntaetua ei sillä kertaa käytettäisi?”

Mahdollisuus liikkua palkallisesti tunti päivässä koettiin erityiseksi etuoikeudeksi, joka loi motivaatiota sekä liikkumiseen että työntekoon.

5.2.2 Sisäiset ja sosiaaliset tekijät

Haastatteluaineistossa nousi vahvasti esiin se, kuinka sekä yksilön omat sisäiset tekijät että sosiaalinen ympäristö vaikuttivat työaikaliikunnan toteuttamiseen (kuvio 7.). Sisäiset ja sosiaaliset tekijät eivät näyttäytyneet vain työaikaliikunnan toteuttamista estävinä tai edistävinä tekijöinä, vaan ne vaihtelivat riippuen tutkittavasta ja tilanteesta.



Kuvio 7. Haastatteluaineistosta esiin nousseet koetut työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavat sisäiset ja sosiaaliset tekijät: yksilön sisäiset tekijät sekä sosiaaliset vaikuttimet.

Yksilön sisäiset tekijät liittyivät vahvasti henkilökohtaiseen motivaatioon, elämäntapaan ja liikunnan koettuun merkitykseen. Osa tutkittavista ei kokenut minkäänlaisia esteitä työaikaliikunnan toteuttamiselle. Oman asenteen ja suhtautumisen koettiin ratkaisevan. Jos liikunta oli koettu aina tärkeänä osana elämää, sen vaikutukset mielialaan,

jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin tunnistettiin omakohtaisesti. Liikunnan tuoma hyvä olo sekä tieto sen laaja-alaisista hyödyistä motivoivat pitämään kiinni liikuntarutiinista. Liikunnan koettiin ”auttavan kaikkeen”.

”Oon ottanut itse sen tavoitteeksi, että ei aina se, kuinka hyvän treenin saa vedettyä tai miten se on fyysisesti edistävää, vaan se just, että saa mielen kirkkaaksi, niin se on myös yksi tärkeä osa siinä, miksi itse liikkuu.”

Etätyö oli mahdollistanut uudenlaisen arjen muodostumisen ja näin ollen nostanut selvästi työaikaliikunnan määrää. Liikunnan muodostuminen rutiiniksi koettiin avaintekijänä työaikaliikunnan toteuttamiselle, kun liikkumaan lähteminen ei vaatinut enää erillistä päätöksentekoa.

”Siitä on tullut enempi semmoinen rutiini, että välillä aikaisemmin saattoi töissä tai vapaaajalla jäädä treenejä välistä, kun ei motivoinut tai jaksanut töiden jälkeen mennä, niin tää rutiini on varmasti semmoinen iso muutos ja eniten vaikuttanut juttu tässä.”

Sisäinen motivaatio, liikunnallinen elämäntapa ja rutiininomaisuus näyttäytyivät tärkeinä tekijöinä työaikana tapahtuvan liikkumisen ylläpitämisessä. Myös lemmikkieläinten, erityisesti koirien, rooli arjen liikkumisen rytmittäjänä koettiin tärkeänä. Sen kerrottiin olevan liikuntaansa sitovin tekijä sekä nyt että tulevaisuudessa:

”No mä en voi sitä liikuntaa koskaan lopettaa, koska mulla on 2 koira.”

Kun työnantaja mahdollistaa liikkumisen työajalla, pitkäaikaista ja tärkeää hyväksi todettua tapaa on pystynyt jatkamaan:

”Oon jo kauan tehnyt koiran kanssa pitkän lenkin aamulla ja nyt mun ei ole tarvinnut siitä tavallaan luopua, eikä muuttaa päivärytmiäni lainkaan.”

Sosiaaliset vaikuttimet nousivat haastatteluaineistosta esiin tärkeänä tekijänä työaikaliikunnan toteuttamisen kannalta. Kollegoiden esimerkki, positiivinen ilmapiiri ja yhteinen tekeminen motivoivat liikkumaan työajalla. Työyhteisössä vallitseva liikuntaan kannustava kulttuuri ja ”positiivinen sosiaalinen paine” nähtiin selkeästi liikuntaa edistävänä tekijänä:

”Se varmasti varsinkin autto, kun tiimikaverit lähti johonkin treenaamaan kesken päivää tai sen jälkeen, niin sitten tuli sitäkin kautta semmoinen fiilis, että OK, noinhan mäkin voisin tehdä, että miksi en mä vaan lähde kans treenaamaan tässä kohtaa. Ja sitten se tuli sitä kautta ihan huomaamatta rutiiniksi.”

Toisaalta sosiaaliset tekijät saattoivat myös estää työaikaliikunnan toteutumisen. Jos läheisimmät kollegat eivät lähteneet liikkumaan, yksinkään lähteminen ei innostanut. Etätyötä ja kotitreenejä suosivalle tutkittavalle kollegoiden liikkumisella tai liikunnallisella ilmapiirillä ei ollut vaikutusta, vaan liikuntamotivaattorit olivat sisäsyntyisiä. Työaikaliikunnan myötä koettiin myös lähentymistä kollegoiden kanssa. Kannustavaa ja sallivaa ilmapiiriä pidettiin tärkeänä työaikaliikunnan toteutumisen kannalta:

”Ollaan tultu läheisemmäksi niiden työkavereiden kanssa, kenen kanssa käydään treenaamassa ja siellä on semmoinen ilmapiiri, että kaikki tekee ihan omaa juttua. Siellä ei katsota, et miten toi nyt suoriutuu treenistä. Semmoinen ois ahdistavaa, mut sellaista ei onneksi ole.”

6 Pohdinta

Opinnäytetyön keskeiset tulokset osoittavat, että työaikana toteutettu liikunta koetaan työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Tutkittavien kokemuksissa korostui työaikaliikunnan kokonaisvaltainen vaikutus fyysiseen terveyteen, psyykkiseen jaksamiseen, työssä suoriutumiseen sekä vapaa-ajan laatuun. Työaikaliikunnan nähtiin vaikuttavan positiivisesti myös työhön sitoutumiseen, keskittymiskykyyn ja stressinsietokykyyn. Kun liikunta oli mahdollistettu työnantajan toimesta osaksi työpäivää, se integroitui helposti osaksi arkea – jopa niin, että siitä muodostui tärkeä rutiini ja elämänlaatua parantava osatekijä.

Työaikaliikunnan toteutumiseen koettiin vaikuttavan eniten työn aikapaineet, organisaation rakenteet, työyhteisön kulttuuri sekä työntekijän sisäinen motivaatio. Mahdollistava ilmapiiri, esihenkilön tuki ja joustava työaika koettiin tärkeinä edellytyksinä työaikaliikunnan säännölliselle toteutumiselle. Vaikka kiire ja suuri työmäärä olivat yleisimpiä esteitä, moni tutkittava kertoi oppineensa arvostamaan liikuntaa erityisesti juuri kuormittavina ja kiireisinä aikoina.

6.1 Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin

Fyysisen toimintakyvyn, terveyden ja vastustuskyvyn parantuminen, peruskunnan koheneminen sekä sairastelun ja flunssakierteiden väheneminen nousivat esiin tämän opinnäytetyön haastatteluaineistossa. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimusnäytön kanssa (Barene ym. 2023; Escriche-Escuder ym. 2020; Gerodimos ym. 2022; Karatrantou & Gerodimos 2024; Rahman ym. 2023). Istumatyöstä aiheutuneet kivut ja kolotukset olivat vähentyneet tai jopa poistuneet kokonaan sen jälkeen, kun työaikaliikunnasta oli tullut säännöllinen osa arkea. Myös Escriche-Escuder ym. (2020) ja Karatrantou & Gerodimos (2024) raportoivat kiputilojen vähenemisestä, lihasvoiman ja liikkuvuuden paranemisesta sekä yleisen fyysisen hyvinvoinnin kohenemisestä.

Tässä laadullisessa haastattelututkimuksessa keskityttiin tutkittavien kokemuksiin, eikä siten ollut mahdollista mitata aiemmissä tutkimuksissa hyödynnettyjä fyysisen suorituskyvyn tai terveyden indikaattoreita. Tutkittavien hyödyt kuitenkin ilmenivät vahvasti heidän kokemuksissaan kasvaneen peruskunnan, arjen jaksamisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisääntymisenä. Nielsenin ym. (2025) ja Gerodimosin ym. (2022) tutkimuksissa havaittiin huomattavia myönteisiä muutoksia fyysisissä terveystilanteissa, kuten verenpaineessa ja kehonkoostumuksessa. Lisäksi liikunta työajalla lisäsi merkittävästi toimintakykyä ja fyysistä kuntoa (Gerodimos ym. 2022). Tämän työn tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimusnäytön kanssa koetun fyysisen toimintakyvyn ja terveyden osalta.

Tämän työn tuloksissa korostui erityisesti se, miten liikunta kesken työpäivän auttoi lisäämään energiaa katkaisemalla työpäivän sekä parantamaan siten keskittymiskykyä ja työpäivän aikaista palautumista. Lidegaard ym. (2018) raportoivat, että työstä palautumisen tarve väheni, kun työajalla oli harrastanut liikuntaa. Erityisesti stressinhallinnan koettiin helpottuneen ja mielialan nouseen työaikaliikunnalla. Samoin ovat Díaz-Benito ym. (2022) ja Rahman ym. (2023) tutkimuksissaan kuvanneet.

Liikunnan kerrottiin kirkastaneen ajatuksia ja auttaneen jäsentämään vaativia tilanteita. Díaz-Benito ym. (2022) tukevat tätä havaintoa osoittamalla, että istumatyötä tekevien henkinen työkyky parani liikunnan myötä. Samansuuntaisia tuloksia on raportoitu myös Gerodimos ym. (2022) tutkimuksessa, jonka mukaan työaikana toteutettu liikunta paransi merkittävästi psyykkistä terveyttä ja vireystilaa kontrolliryhmään verrattuna.

Vaikka Lidegaard ym. (2018) eivät havainneet muutoksia kuormittumisen arvioinnissa, tämän työn aineistossa liikunta näyttäytyi konkreettisenä tapana hallita työstä aiheutuva henkistä kuormaa.

Peruskunnan ja vastustuskyvyn paranemisen yhteydessä mainittiin flunssakierteiden katkeaminen ja sairauksien keston lyheneminen. Näitä kokemuksia tukevat myös toimeksiantajaorganisaation tuottamat tilastot työntekijöiden sairauspoissaoloista. Tulosten mukaan liikuntaetua aktiivisesti hyödyntävien työntekijöiden keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä vuonna 2024 oli selvästi pienempi (2,36 päivää vuodessa) verrattuna vähemmän aktiivisiin työntekijöihin (8,45 päivää vuodessa) (Säteri 2025). Nämä tulokset yhdessä muodostavat vahvan kuvan työaikaliikunnan yhteydestä vähäisempään sairastavuuteen. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusnäytön kanssa. Amlani ja Munir (2014) sekä Grimani ym. (2019) ovat osoittaneet, että työpaikalla toteutetut liikuntainterventiot voivat vähentää sairauspoissaoloja jopa 22 % verrattuna kontrolliryhmään. Barenen ym. (2023) mukaan liikuntatunteihin osallistuneiden sairauspoissaolot vähenivät keskimäärin lähes kolmella päivällä viimeisimmän sairausloman aikana verrattuna kontrolliryhmään. Vastaavia suuntauksia on havaittu myös Karatrantou ja Gerodimosin (2024) sekä Jakobsenin ym. (2015) tutkimuksissa.

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella työaikana toteutettu liikunta koettiin sairastavuutta ja sairauspoissaoloja vähentävänä tekijänä. Tämä nähtiin hyödylliseksi niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta, kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa on todettu (Amlani & Munir 2014; Barene ym. 2023; Grimani ym. 2019, Karatrantou & Gerodimos 2024; Jakobsen ym. 2015). Osa tutkittavista ei osannut arvioida työaikaliikunnan yhteyttä sairauspoissaoloihin, koska he sairastivat harvoin. Vaikka Rahmanin ym. (2023) mukaan työpaikkaliikunnan vaikutukset sairauspoissaoloihin ovat toisinaan lyhytaikaisia ja maltillisia, tutkimusnäyttö tukee yleisesti fyysisen aktiivisuuden vaikuttavan sairauspoissaoloihin niitä laskevasti.

Työaikaliikunnan ei koettu jäävän yksittäiseksi työhyvinvointia tukevaksi keinoksi, vaan sen vaikutukset ulottuivat selvästi myös vapaa-aikaan ja elämänlaatuun. Samoin Nielsen ym. (2025) kuvasivat tutkimuksessaan, kuinka liikunta paransi osallistujien koettua hyvinvointia, sosiaalista pääomaa ja elämänlaatua. Mahdollisuus liikkua työpäivän aikana lisäsi vapautta ja vähensi painetta liikuntaan vapaa-ajalla, jolloin energiaa jäi enemmän perheelle, ystäville ja palautumiselle. Toisaalta työaikaliikunnan myötä syntynyt liikuntarutiini oli siirtynyt myös vapaa-ajalle. Tätä tukee Escriche-Escuderin ym.

(2020) havainto siitä, että liikuntaan osallistuneet työntekijät kokivat haluavansa liikkua enemmän myös vapaa-ajallaan. Liikunnan koettiin parantaneen unenlaatua ja tuovan arkeen kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa rakennetta. Myös Gerodimos ym. (2022) tutkimustulokset osoittavat, että työajalla järjestetyn liikuntaintervention myötä tyytyväisyys elämään kasvoi merkittävästi.

Työaikaliikunnan koettiin parantavan selkeästi työtehoa, työpäivän rakennetta ja ajanhallintaa, mikä heijastui työn laatuun ja tehokkuuteen. Tämä vastaa Grimanin ym. (2019) laajempaa katsausta, jossa havaittiin merkittäviä muutoksia työtehossa, työkyvyssä ja tuottavuudessa liikuntaan osallistuneiden ja kontrolliryhmän välillä. Tämän opinnäytetyön tuloksissa nousi esiin, kuinka työaikaliikunta paransi keskittymiskykyä ja vireyttä sekä auttoi vastaamaan työn vaatimuksiin. Kesken työpäivän harrastettu liikunta toi uutta motivaatiota, tehokkuutta ja energiaa loppupäivään. Samansuuntaisia tuloksia on raportoitu Rahmanin ym. (2023) tutkimuksessa sekä Kuntien henkilöstöliikunnan barometrissa (Häkli 2024). Näissä tutkimuksissa liikunnan todettiin parantavan sekä työkykyä että työsuoritusta. Myös Jakobsen ym. (2025) kuvaavat liikuntaintervention suorittaneiden työntekijöiden työkyvyn nousseen suhteessa työn vaatimuksiin.

Työaikaliikunta nähtiin paitsi työkykyä ylläpitävänä keinona, myös konkreettisena tapana selkeyttää ajankäyttöä ja tukea omiin voimavaroihin perustuvaa työpäivän jäsentelyä. Näin ollen liikunnalla työaikana koettiin olleen vaikutusta myös työn sujuvuuteen ja hallittavuuden tunteeseen. Lidegaardin ym. (2018) tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä muutoksia työn tuottavuudessa tai kuormittavuudessa neljän kuukauden seurannassa, mutta 12 kuukauden kuluttua liikuntaryhmän työkyky oli parantunut tilastollisesti merkitsevästi. Vastaavasti Karatrantou ja Gerodimos (2024) raportoivat merkittäviä parannuksia työntekijöiden työkyvyssä pidempikestoisen liikuntaohjelman seurauksena.

Haastatteluaineistosta nousi kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista myös työnantajakuvaan. Tätä näkökulmaa ei ollut käsitelty opinnäytetyön teoriapohjan kansainvälisissä interventiotutkimuksissa, sillä ne keskittyivät ensisijaisesti liikunnan vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointiin. Kuntien henkilöstöliikunnan barometri puolsi näkemystä vahvasti (Häkli 2024). Työnantajakuvan näkökulma nousi esiin tämän opinnäytetyön haastatteluissa tutkimuskysymysten ulkopuolisena, mutta kiinnostavana ja ilmiön kannalta oleellisena havaintona. Työaikaliikunnan mahdollistaminen koettiin vahvana viestinä siitä, että työnantaja välittää työntekijöidensä hyvinvoinnista. Tämä lisäsi työntekijöiden sitoutumista, työmotivaatiota ja positiivista suhtautumista organisaatioon.

Liikuntaetu nähtiin tärkeänä osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Työsuhde-etu paransi työnantajakuvaa ja yrityksen imagoa tehden työpaikasta nykyaikaisen ja vetovoimaisen. Työpaikan liikunnallinen ilmapiiri, yhteiset liikuntahetket ja kollegoiden esimerkki lisäsivät yhteenkuuluvuutta ja vahvistivat hyvää työilmapiiriä.

Tämän opinnäytetyön tuloksia tukee vahvasti aiemman kansainvälisen tutkimusnäytön havainnot siitä, että työaikaliikunnalla on merkittäviä vaikutuksia työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työkykyyn sekä työtyytyväisyyteen (Grimani ym. 2019; Jakobson ym. 2015; Lidegaard ym. 2018; Rahman ym. 2023). Työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä oli haastavaa käsitellä omina, selkeästi rajattuina teemoinaan, sillä kaikki edellä käsitellyt näkökulmat liittyvät suorasti tai epäsuorasti näihin käsitteisiin. Kullakin tutkittavalla työhyvinvointi ja työtyytyväisyys näyttäytyivät yksilöllisinä, subjektiivisina kokonaisuuksina. Ne rakentuivat muun muassa hyvinvoinnin kokemuksesta, työssä jaksamisesta, palautumisesta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta.

6.2 Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä

Monet työajalla liikkumiseen vaikuttavat tekijät saatettiin kokea niin mahdollistavina kuin hankaloittavinakin tekijöinä. Tässä opinnäytetyössä tutkittavat nostivat esiin enemmän työaikaliikunnan toteuttamista mahdollistavia kuin sitä hankaloittavia tekijöitä. Aiemmissa tutkimuksissa on kuvattu työaikaliikunnan toteuttamista estäviä tekijöitä huomattavasti sitä edistäviä tekijöitä enemmän (Safi ym. 2022).

Organisaatiolähtöiset esteet työaikaliikunnan toteuttamiselle ilmenivät erityisesti suuren työmäärän ja aikapaineiden muodossa. Kiire ja töiden kasaantuminen olivat tutkittavien mukaan yleisimmät esteet työaikaliikunnalle. Nämä tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa (Garne-Dalgaard ym. 2019; Häkli 2024; Pultz ym. 2023; Rahman ym. 2023). Ajan puute on noussut esiin useissa tutkimuksissa työaikaliikuntaa estävänä tekijänä (Safi ym. 2022). Se oli myös työikäisten suomalaisten yleisin este liikkumiselle (Husu ym. 2022: 28). Haastatteluaineistossa tämä työajalla liikkumista estävä tekijä keräsi osakseen myös kritiikkiä. Kiireen koettiin olevan ainakin osin itseaiheutettua tai jopa "tekosyy" liikkumattomuudelle. Työaikaliikunnan toteuttamisen esteet eivät ole yksiselitteisesti organisatorisia. Ne voivat liittyä myös yksilön omaan ajankäyttöön ja asenteisiin. Liikunnan väliin jättäminen kiireen vuoksi johti negatiivisiin vaikutuksiin työssä jaksamiseen ja työn tehoon, mikä puolestaan lisäsi motivaatiota pitää kiinni

liikuntarutiinista myös kuormittavina jaksoina. Tämä näkökulma ei noussut esiin aiemmissa tutkimuksissa.

Työympäristö koettiin pääosin työaikaliikuntaa tukevana tekijänä. Suurin osa tutkittavista koki, että työpaikan alakerrassa sijaitseva kuntosali, lähellä oleva pururata sekä toimistotilojen liikuntavälineet edistivät liikunnan harrastamista työajalla. Näitä kokemuksia tukevat myös Safi ym. (2022), joiden mukaan avoin pääsy kuntosalille koettiin tärkeimmäksi työpaikkaliikuntaa helpottavaksi tekijäksi. Samansuuntaisesti Gerodimos ym. (2022) nostavat esiin, että yksinkertaisillakin liikuntavälineillä voidaan luoda turvallinen ja tehokas liikuntaympäristö työpaikalle.

Haastatteluaineistosta nousivat esiin myös työympäristön rajoitteet. Esimerkiksi suihkutilojen puute koettiin esteeksi intensiiviselle lenkkeilylle. Lisäksi liikuntamahdollisuuksien yksipuolisuus vähensi motivaatiota, jos kuntosaliharjoittelu tai ohjatut toiminnalliset yhteisharjoitukset eivät olleet mieluisia. Tätä tukee Garne-Dalgaardin ym. (2019) havainnot siitä, että ympäristökonteksti voi toimia sekä mahdollistajana että rajoitteena työajalla liikkumiselle. Haastatteluaineistosta nousi tarve rauhalliselle kehonhuoltoharjoittelulle työpäivän aikana. Vaikka työympäristöstä löytyi paljon monipuolisia välineitä tukemaan toimistoympäristössä liikkumista, koettiin avokonttorin tilat epäsopivaksi ympäristöksi rauhalliseen liikuntaan. Tämä havainnollistaa hyvin, että vaikka työympäristö olisi erinomaisesti varusteltu liikkumiseen, sen koettu sopivuus vaihtelee yksilöllisesti. Sama tila ei palvele kaikkien tarpeita yhtä hyvin. Vastaava tarve ympäristöön sopiville ja yksilöllisesti mielekkäille liikuntavaihtoehtoille nousee esiin myös Safi ym. (2022) tutkimuksessa.

Joustava työaika näyttäytyi selvästi työaikaliikunnan toteuttamista helpottavana tekijänä. Koettiin tärkeäksi, että liikuntaa sai toteuttaa joustavasti ennen tai jälkeen työpäivän, keskellä päivää tai työmatkoilla. Joustavuus auttoi sovittamaan liikunnan mielekkäästi osaksi työpäivää. Tämä havainto on samansuuntainen aiemman tutkimusnäytön kanssa, jossa joustava työaika nähtiin selkeänä keinona parantaa liikuntamahdollisuuksia (Safi ym. 2022). Kun liikunta oli mahdollista toteuttaa osana päivittäistä työtä, sen toteuttaminen helpottui ja vapaa-ajan mahdollisuudet kasvoivat. Tästä seurasi lisääntyntä tyytyväisyyttä arkea ja työnantajaa kohtaan. Myös Rahman ym. (2023) korostavat vapaan työajan ja liikuntainterventioiden integroinnin arjen työrutiineihin olevan keskeisiä mahdollistajia liikuntaan osallistumiselle. Etätö nousi esiin harvinaisempana, mutta merkittävänä työaikaliikunnan mahdollistajana. Opetus- ja kulttuuriministeriön

liikuntaraportin (2022) mukaan koronapandemian nähtiin vaikuttaneen työikäisiin passiivisesti (Husu ym. 2022: 116). Tämän opinnäytetyön haastatteluaineistosta nousee päinvastainen kokemus. Etätyön tuoma aikataulujen vapaus ja liikkumisen helppous koettiin selvästi arkea helpottavaksi tekijäksi. Työaikojen joustavuus ja etätyömahdollisuus lisäsivät myös hallinnan tunnetta omasta ajankäytöstä.

Organisaation ja esihenkilöiden tuki koettiin keskeisenä työaikaliikunnan mahdollistajana. Haastatteluaineistossa johdon asenne koettiin liikuntamyönteiseksi ja kannustavaksi. Työajalla liikkumista ei ainoastaan sallittu, vaan sitä pidettiin luontevana osana työpäivää. Tämä vahvisti kokemusta siitä, että työaikana liikkuminen oli paitsi hyväksyttyä, myös aidosti toivottua. Toisaalta koettiin myös ristiriitaa johdon työaikaliikuntaan kannustamisen ja työtehtäville asetettujen aikapaineiden välillä, mikä korostaa jälleen kokemusten moniulotteisuutta. Myös aiemmassa tutkimusnäytössä korostetaan esihenkilön roolia ja tuen merkitystä työaikaliikunnan edistäjänä. Vastaavasti johdon puuttuva tuki voi olla merkittävä este työpaikkaliikunnalle. (Nielsen ym. 2025; Rahman ym. 2023; Safi ym. 2022). Tämän opinnäytetyön tuloksissa nousi esiin, kuinka organisaation tarjoamat liikuntamahdollisuudet ja johdon tuki eivät pelkästään mahdollistaneet osallistumista, vaan toimivat myös merkittävänä liikkumisen motivaatiotekijänä.

Yksilön sisäiset tekijät, kuten sisäinen motivaatio, rutiinit, asenne ja koettu liikunnan merkitys, vaikuttavat merkittävästi työaikaliikunnan toteuttamiseen. Useat tutkittavat kokivat, että työajalla liikkumisen mahdollistuminen oli pitkälti itsestä kiinni. Kyse oli omista valinnoista, priorisoinnista ja tahdosta sisällyttää liikunta osaksi työpäivää. Mahdollisuus liikkua palkallisesti koettiin etuoikeutena, joka lisäsi motivaatiota ja loi arvoa työsuhteelle. Aiemmissa tutkimuksissa yksilöllisiä tekijöitä on tunnistettu sekä työpaikkaliikunnan mahdollistajina että esteinä. Esimerkiksi Rahman ym. (2023) ovat nostaneet esiin motivaation puutteen yhtenä yleisimmistä työpaikkainterventioihin osallistumisen esteistä. Samansuuntainen havainto löytyy Nielsenin ym. (2025) tutkimuksesta, jossa koettu heikko fyysinen toimintakyky rajoitti osallistumista.

Työnkuva tai oma asema työpaikalla nähtiin mahdollisuutena esimerkilliseen toimintaan ja liikunnallisuuden kannustamiseen. Haastatteluaineistosta nousi esiin myös työpaikan yksikkökohtaiset erot liikuntaan suhtautumisessa. Tuloksen tekemisen paine saattoi vähentää mahdollisuuksia hyödyntää työaika liikuntaan. Ammatillinen rooli, identiteetti tai työnkuva näyttäytyivät myös aiemmassa tutkimusnäytössä joko mahdollistavana tai rajoittavana tekijänä työpaikkaliikunnalle (Garne-Dalgaard ym. 2019).

Kun liikunnasta oli muodostunut rutiini, liikkumaan lähteminen ei vaatinut enää erillistä päätöksentekoa. Myös lemmikkikoirien rooli arjen liikkumisen rytmittäjänä nousi esiin haastatteluaineistossa. Yksilön omat valinnat, sisäinen motivaatio ja liikunnallinen elämäntapa näyttäytyivät keskeisinä tekijöinä työajan liikuntarutiinien ylläpitämisessä. Liikunnan tuoma hyvä olo ja ymmärrys sen monipuolisista hyödyistä motivoivat pysymään aktiivisina arjessa. Tätä tukee aiempi tutkimusnäyttö, jonka mukaan liikunnalla saavutettava psyykinen ja fyysinen hyvinvointi edistävät työaikaliikuntaan osallistumista (Pultz ym. 2023).

Osa tämän opinnäytetyön tutkittavista kertoi, ettei ollut aina liikkunut säännöllisesti. Liikuntarutiini oli syntynyt työaikaliikunnan ja kollegoiden esimerkin ja kannustuksen kautta. Työyhteisön tuki koettiin työaikaliikuntaan motivoivana tekijänä. Kollegoiden tuki oli myös Kuntien henkilöstöliikunnan barometrin mukaan tärkein liikuntamotivaattori (Häkli 2024). Samat sosiaaliset vaikuttimet saattoivat kuitenkin myös rajoittaa liikuntaan osallistumista. Liikkumaan lähtemisen kynnys saattoi kasvaa, jos lähimmät kollegat eivät lähteneet mukaan. Tällaiset havainnot ovat samansuuntaisia aiemman tutkimusnäytön kanssa. Sosiaaliset vaikutukset ja yhteisöllisyys tai lannistava kulttuuri on nähty keskeisinä työaikaliikunnan toteuttamiseen vaikuttavina tekijöinä. (Pultz ym. 2023 & Garne-Dalgaard ym. 2019.)

Kaikille tutkittaville työyhteisön vaikutus ei ollut merkityksellinen, sillä etätyötä suosineen tutkittavan liikuntamotivaatio oli täysin sisäsyntyistä. Työaikaliikunta vahvisti työnantajan tarjoamiin yhteistreeneihin osallistuneiden mukaan kollegasuhteita. Yhteenve-tona voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri ja kulttuuri voivat toimia voimakkaana liikumista ohjaavana tekijänä, vaikka osa tutkittavista perustaakin toimintansa enemmän sisäiseen motivaatioon kuin sosiaaliseen ympäristöön.

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tämä opinnäytetyö toteutettiin noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK). Hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteet eurooppalaista ohjeistusta mukaillen ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 11–14.) Opinnäytetyön tekijä hyödynsi myös Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n Opiskelijan muistilistaa opinnäytetyöprosessin aikana (Arene 2025: 6–7). Opinnäytetyössä noudatettiin tietoon perustuvan suostumuksen periaatetta, eikä siinä puututtu tutkittavien fyysiseen

koskemattomuuteen, esitetty poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä, eikä tutkimuksessa ollut riskiä aiheuttaa haittoja tai turvallisuushkaa tutkittaville tai heidän läheisilleen. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa todettiin, että eettistä ennakoarviointia ei tarvita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019: 18.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan sen uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta (Polit & Beck 2017, 583–597). Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että lukija pyritään vakuuttamaan esitettyjen asioiden tapahtuneet juuri niin kuin ne on kuvattu, ja että kuvaus on toteutettu asianmukaisesti. Tutkimuksen luotettavuutta opinnäytetyön tekijä pyrki osoittamaan lukijalle valitsemalla ammattitaitoisesti oikeat lähestymistavat ja tutkimusmenetelmät tutkimusongelmansa ratkaisemiseksi. (Puusa & Juuti 2020, Luku 11–12.) Opinnäytetyön eettisyys varmistettiin noudattamalla koko prosessin ajan tutkimuseettisiä periaatteita, kuten osallistujien vapaaehtoisuutta, anonymiteettiä ja luottamuksellisuutta. Lisäksi eettistä hyväksyttävyyttä edistettiin läpinäkyvyydellä, rehellisyydellä ja aineiston käsittelyllä siten, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja kunnioittavat tutkimukseen osallistuneiden kokemuksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 11–14.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimineesta kohdeorganisaatiosta haettiin tutkimuslupa. Tutkittavat saivat tiedotteen tutkimuksesta (liite 3) ja tutkimuksen tietosuojaselosteen (liite 4). Haastattelujen alussa varmistettiin osallistujien tiedotteiden hyväksyntä, lupa tutkimukseen osallistumiseen ja varmistettiin osallistumisen vapaaehtoisuus. Aineistonhallintaa varten tehtiin aineistonhallintasuunnitelma (liite 5), jota noudatettiin. Opinnäytetyön teemahaastattelut toteutettiin kahden viikon sisällä, mikä paransi aineiston ajallista yhtenäisyyttä ja vertailtavuutta. Lisäksi se tuki opinnäytetyön tekijän fokusta ja mahdollisti johdonmukaisen vuorovaikutuksen haastattelutilanteissa. Kun haastattelujen vastaukset alkavat toistaa itseään, on saavutettu riittävä tietomäärä eli saturaatiopiste (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa). Tämän opinnäytetyön tutkittavien määrä oli kohtalaisen pieni, eikä saturaatiopistettä saavutettu. Haastatteluaineiston laajuus koettiin kuitenkin riittäväksi tähän työhön.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja kohdeorganisaatio edustaa työaikaliikunnan mahdollistamisen edelläkävijää, mikä saattoi vaikuttaa tulosten myönteisyyteen. Valtaosa tutkittavista kuvasi olleensa aina kohtalaisen tai erittäin liikunnallisia, mutta joillekin liikunta oli muodostunut osaksi arkea työpaikkaliikunnan myötä. Tutkittavat oli rekrytoitu

haastatteluun otsikolla ”Haastattelututkimus työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin”. Tämä saattoi ohjata tutkittaviksi pääasiassa aktiivisia työaikaliikkuja. Tämän seurauksena työaikaliikuntaa hankaloittavat tekijät jäivät aineistossa melko vähäisiksi, vaikka niihin yritettiin kiinnittää erityistä huomioita jokaisessa haastattelussa. Yksin omaan liikuntaan myönteisesti suhtautuvien tutkittavien haastatteluaineisto voi myös rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Tämän työn tulokset eivät ole yleistettäviä työyhteisöissä, joissa työaikana tapahtuva liikunta ei ole vahvasti tuettua tai joissa työntekijöiden suhtautuminen liikuntaan vaihtelee.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tutkimusaineistoa ilmiöistä, joista on tois-
taiseksi saatavilla vain vähän tietoa (Palonen & Kylmä 2022). Lähtökohtana oli tutkittavan ilmiön tarkastelu niiden ihmisten näkökulmasta, joilla on siitä henkilökohtaista kokemusta ja ymmärrystä (Elo ym. 2022; Kallinen & Kinnunen 2021). Laadullinen teema-haastattelu osoittautui tarkoituksenmukaiseksi ja toimivaksi menetelmäksi tämän tavoitteen saavuttamisessa. Haastatteluiden ja koko tutkimusprosessin aikana kunnioitettiin tutkittavan ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia (Arene 2025). Haastattelijat valmistautui haastatteluihin huolellisesti sekä kuunteli tutkittavia keskeytyksettä ja arvostelematta. (Palonen & Kylmä 2022.) Haastatteluissa tutkittavia ei ohjailtu tai provosoitu (Arene 2025).

Tutkimusmenetelmän lisäksi aineistonanalyysimenetelmän valinta osoittautui tähän opinnäytetyöhön sopivaksi. Laadullinen haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, joka mahdollisti aineiston systemaattisen ja läpinäkyvän käsittelyn (Elo ym. 2022). Haastatteluaineisto anonymisoitiin ennen aineistonanalyysia, eikä yksittäisten vastausten perusteella voitu tunnistaa osallistujia. Opinnäytetyön luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan aineiston huolellisella keruulla, litteroinnilla ja aineistonanalyysillä. Aineistonanalyysivaiheessa aiemmat käsitykset aiheesta suljettiin ulkopuolelle siten, että ne eivät ohjanneet analyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 4. Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.) Aineistonanalyysissä käytetty luokittelu ylä- ja alaluokkiin rakentui useiden kokeilujen ja pohdintojen kautta. Työhyvinvoinnin käsitteen monitulkintaisuus teki pelkistettyjen ilmausten ryhmittelystä haastavaa ja mahdollisia luokittelutapoja olisi ollut useita. Lopullisiin ratkaisuihin vaikuttivat väistämättä tekijän omat tulkinnat ja valinnat, jotka perustuivat kulloinkin parhaaseen mahdolliseen ymmärrykseen aiheesta. Sisällönanalyysi kuvattiin kokonaisuudessaan yksityiskohtaisesti ja tehdyt valinnat perusteltiin hyvin (Elo ym. 2022).

Tutkimustuloksia tarkasteltiin kriittisesti ja ne raportoitiin rehellisesti, järjestelmällisesti ja huolellisesti. (Arene 2025; Elo ym. 2022). Koko opinnäytetyön toteutus kuvattiin tarkasti vaihe vaiheelta, jotta lukija voi seurata tutkimusprosessia ja arvioida sen uskottavuutta sekä luotettavuutta. HTK-ohjeiden mukaisesti (Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2023: 11–14) opinnäytetyön tekijä sitoutui pitämään lähdemerkinnät ja tekstiviittaukset asianmukaisina ja Metropolian Ammattikorkeakoulun (2025) ohjeiden mukaisina koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyö tarkastettiin Turnitin plagiaatin tunnistusohjelmalla useamman kerran prosessin aikana, jolla varmistettiin tuotetun tekstin olevan itse tuotettua. Lisäksi opinnäytetyön tekijä sai tukea opinnäytetyön ohjaajilta ja vertaisilta opiskelijoilta opinnäytetyöseminaareissa koko opinnäytetyöprosessin ajan, mikä vahvisti työn luotettavuutta.

6.4 Tekoälyn hyödyntäminen

Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty tekoäly ChatGPT:tä (OpenAI 2025) rajatusti ja harkiten työn tukena. Tekoälyn käyttö kohdistui työskentelyprosessin tukemiseen, eikä sitä käytetty sisällön tuottamiseen, analyysien tekemiseen tai tulkintojen muodostamiseen. (Vuorijärvi 2025.)

Tekoäly toimi tässä opinnäytetyössä apuvälineenä tilanteissa, joissa kaivattiin tukea kielen kääntämiseen, ajatusten jäsentämiseen tai vaihtoehtoisten ilmaisutapojen löytämiseen (Vuorijärvi 2025). Tekoälyä käytettiin englanninkielisten hakusanojen muodostamisessa kansainvälistä tiedonhakua varten sekä englanninkielisen tutkimusaineiston suomen kielelle kääntämisen tukena. Opinnäytetyön tekijä tarkasti kaikki käännökset kriittisesti aina alkuperäisiin lähteisiin vertaamalla (Vuorijärvi 2025). Vaikka tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty tekoälyä vaikeiden sanamuotojen ja lauserakenteiden suomentamisessa, kaikki lopullinen teksti on kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekijän itse tuottamaa. Tekoälyn avulla oli mahdollista tarkentaa hakutermejä ja löytää sopivia synonyymejä ja ilmaisuja, jotka laajensivat hakutuloksia ja mahdollistivat relevantimpien lähteiden löytämisen. Tämä tuki opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen rakentamista ja auttoi kansainvälisen tutkimustiedon tavoittamisessa.

Tässä opinnäytetyössä tekoälyä hyödynnettiin hankalien lauserakenteiden selkeyttämisessä ja haastatteluaineiston pelkistettyjen ilmaisujen jäsentelyssä (Vuorijärvi 2025). Aineiston ryhmittelyvaiheessa tekoäly toimi opinnäytetyön tekijän ajatustyön tukena ehdottamalla mahdollisia ala- ja yläluokkia sekä selkiyttämällä aineistosta esiin nousseita

teemoja. Vaikka lopulliset sisällönanalyysin ratkaisut syntyivät opinnäytetyön tekijän manuaalisen aineistonanalyysin pohjalta, tekoäly auttoi hahmottamaan vaihtoehtoisia ryhmittelytapoja ja vahvisti aiheen monipuolista tarkastelua.

Tekoälyn käyttö tässä opinnäytetyössä on perusteltu ja avattu huolellisesti ja avoimesti. Tekoälyn käyttö rajattiin selkeästi työn tueksi, ei opinnäytetyön sisällön tuottajaksi. Näin varmistettiin tutkimuseettisten periaatteiden ja akateemisen rehellisyyden noudattaminen. Tekoäly tuki tätä opinnäytetyöprosessia ja lisäsi työn sujuvuutta ilman vaikutusta sen tieteelliseen luotettavuuteen. (Vuorijärvi 2025.)

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön haastattelututkimuksen tutkittaviin ei päätenyt lainkaan vähemmän työaikaliikuntaetua hyödyntäviä työntekijöitä. Tämän vuoksi työaikaliikunnan toteuttamisen haasteista saatu aineisto jäi huomattavasti suppeammaksi, kuin aineisto työaikaliikunnan toteuttamisen mahdollistavista tekijöistä. Jatkossa olisi tärkeää keskittyä niihin työntekijöihin, jotka hyödyntävät liikuntaetua harvoin tai eivät ollenkaan. Tämä jatkotutkimus voisi auttaa kehittämään työaikaliikunnan rakenteita ja käytäntöjä siten, että ne tavoittavat mahdollisimman monenlaiset työntekijät.

Tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen koottu aiempi tutkimusnäyttö painottuu melko lyhyisiin liikuntainterventioihin, joten olisi kiinnostavaa tarkastella työaikaliikunnan vaikutuksia pidemmällä aikavälillä. Aiemmassa kirjallisuudessa on havaittu jonkin verran ristiriitoja liikuntainterventioiden vaikuttavuudessa juuri niiden pidempiaikaisten vaikutusten osalta (Barene ym. 2023). Seurantatutkimus voisi tuottaa arvokasta tietoa esimerkiksi siitä, miten säännöllinen työaikaliikunta vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, työkykyyn ja sitoutumiseen vuosien mittaan.

Jatkotutkimuksen kohteeksi voisi valita myös täysin erilaisen toimintaympäristön. Tämän työn tutkittavat olivat yksityisen mainostoimiston työntekijöitä, joiden työ on istumapainotteista ja työajat joustavia. Esimerkiksi julkisen sektorin terveydenhuollon työntekijöiden kokemusten tutkiminen toisi esiin, miten fyysisesti kuormittavassa ja aikataulutetussa työssä työaikaliikunta voitaisiin toteuttaa. Lisäksi esimerkiksi varastotyöntekijöiden tai siivousalan ammattilaisten arjessa liikuntaa sisältyy jo työtehtäviin. Liikuntaetu voisi tarjota keinoja työkyvyn vahvistamiseen ja liikkumisen monipuolistamiseen myös fyysisesti kuormittavissa ammateissa. Tällaisissa ympäristöissä tutkimus voisi

selvittää, millaisia rakenteellisia ja kulttuurisia muutoksia tarvitaan, jotta liikuntaetu toimitisi myös fyysisesti kuormittavissa työtehtävissä.

Voisi olla hyödyllistä tutkia myös esihenkilöiden ja organisaatiojohdon näkemyksiä työaikaliikunnasta. Miten he kokevat roolinsa liikunnan mahdollistajina ja kulttuurin rakentajina? Tässä työssä nousi esiin vahva kokemus johdon tuesta, mutta asiaa ei ole juuri-kaan tarkasteltu johdon itsensä näkökulmasta, koska tutkittaviksi rekrytoitiin pääasiassa työntekijöitä. Tällainen tutkimus voisi täydentää ymmärrystä siitä, miten työaikaliikunta voidaan juurruttaa osaksi työyhteisön arkea myös strategisella tasolla.

6.6 Johtopäätökset

Työaikana toteutetulla liikunnalla koettiin olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi työaikaliikunnalla koettiin voitavan tukea samalla työnantajan tavoitteita tuottavuuden parantamisessa ja työhön sitoutumisen vahvistamisessa. Myös työntekijöiden sairauslomien määrän ja keston koettiin vähentyneen työaikaliikunnan aktiivisen ja säännöllisen hyödyntämisen myötä. Erityisen selkeästi työaikaliikunnan hyödyt koettiin tilanteissa, joissa työnantaja mahdollistaa liikkumisen, tukee sen toteuttamista ja työyhteisön ilmapiiri on liikuntamyönteinen ja kannustava. Tämän opinnäytetyön tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimusnäytön kanssa (Grimani ym. 2019; Jakobsen ym. 2015; Lidegaard ym. 2018; Rahman ym. 2023).

Monien tekijöiden koettiin vaikuttaneen työaikaliikunnan toteuttamiseen. Samat tekijät saatettiin kokea joko esteinä tai edistäjinä riippuen yksilön kokemuksesta. Merkittävimpiä mahdollistajia olivat joustava työaika, esihenkilöiden ja johdon tuki, liikuntaan kannustava työyhteisö, sekä helposti saavutettavat liikuntamahdollisuudet. Myös yksilön sisäisen motivaation, asenteen ja aiempien liikuntatottumusten koettiin vaikuttavan vahvasti siihen, hyödynnettiinkö työaikana tarjottua liikuntaetua aktiivisesti. Keskeisimpinä työaikaliikunnan toteuttamisen esteinä nousivat esiin ajan puute, työkuorman hallinta ja työympäristöön liittyvät haasteet. Aiempi tutkimusnäyttö tukee näitä tuloksia (Garne-Dalgaard ym. 2019; Pultz ym. 2023; Rahman ym. 2023; Safi ym. 2022).

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työaikana liikkumisen mahdollistaminen on paljon enemmän kuin yksilön hyvinvointia edistävä toimenpide. Kun organisaatio tukee liikkumista aktiivisesti, siitä voi muodostua luonteva osa arkea ja työyhteisön kulttuuria.

Tällöin työaikaliiikunta näyttäytyy strategisena investointina, joka vahvistaa koko työyhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tämä opinnäytetyö tuo arvokasta kokemuksellista näkökulmaa työaikaliiikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksista on hyötyä laajasti monelle eri taholle, koska työntekijöiden hyvinvointi ja työkyky ovat tärkeitä tekijöitä jokaisen yrityksen hyvinvoinnin kannalta. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämässä ja työkyvyn tukemisessa yrityksen koosta, toimialasta tai ammattiryhmästä riippumatta. Niitä voidaan käyttää esimerkiksi työhyvinvointiohjelmien suunnittelussa, henkilöstöstrategian kehittämisessä sekä esihenkilötyön tukena. Tulokset tarjoavat konkreettisia näkökulmia siihen, kuinka liikunta voidaan luontevasti integroida osaksi työarjen rakenteita ja miten työyhteisöä voidaan tukea liikkumismyönteisen kulttuurin rakentamisessa. Työaikaliiikuntaa kehittämällä voidaan vahvistaa työkykyä, vähentää työntekijöiden kuormitusta ja rakentaa kestävämpää työelämää niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta.

Lähteet

Amlani, Neha M. & Munir, Fehmidah 2014. Does Physical Activity Have an Impact on Sickness Absence? A Review. *Sports Med* 44. 887–907.

Arene 2025. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. <<https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf?t=1739803988>>. Viitattu 1.4.2025.

Barene, Svein & Krustup, Peter & Holtermann, Andreas 2023. Does a 40-week football and Zumba exercise intervention influence self-reported job satisfaction, work role functioning and sick leave among female hospital employees? A cluster-randomised controlled trial. *European Journal of Sport Science* 23. 1750–1760.

Bartels, Amy L. & Peterson, Suzanne J. & Reina, Christopher S. 2019. Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE* 14 (4).

CIPD 2023. Health and Well-Being at Work. London: Chartered Institute of Personnel and Development. <<https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8436-health-and-wellbeing-report-2023.pdf>>. Viitattu 5.5.2024.

Díaz-Benito, Víctor Jiménez & Moro, Maria Isabel Barriobedro & Vanderhaegen, Frederic & Remón, Ángel Luis Clemente & Lozano, José Antonio Santacruz & Fernández-Pola, Eduardo Cimedevilla & Pérez, Juan Pablo Hervás 2022. Intervention of Physical Exercise in the Workplace on Work Ability, Depression, Anxiety and Job Satisfaction in Workers with Sedentary Tasks. 921–931.

Elo, Satu & Kajula, Outi & Tohmola, Anniina & Kääriäinen, Maria 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022. 34 (4). 215-225.

Escriche-Escuder, Adrian & Calatayud, Joaquin & Andersen Lars L. & Ezzatvar, Yasmin & Aiguadé, Ramon & Casaña Jose 2020. Effect of a brief progressive resistance training program in hospital porters on pain, work ability, and physical function. *Musculoskelet Sci Pract.* 8/2020. 102162.

Finto 2025. Yleinen suomalainen ontologia YSO. Kansalliskirjasto. <<https://finto.fi/yso/fi/>>. Viitattu 15.4.2025.

Garne-Dalgaard, Anne & Mann, Stephanie & Bredahl Thomas V. G. & Stochkendahl, Mette, J. 2019. Implementation strategies, and barriers and facilitators for implementation of physical activity at work: a scoping review. *Chiropr Man Therap.* 10/2019. 9 (27). 48.

Gerodimos, Vassilis & Karatrantou, Konstantina & Papazeti, Kyriaki & Batatolis, Christos & Krommidas, Charalampos 2022. Workplace exercise program in a hospital environment: an effective strategy for the promotion of employees physical and mental health. A randomized controlled study. *Int Arch Occup Environ Health* 9/2022. 95 (7). 1491–1500.

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Jarvisano, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -kyselyn tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy. 17–34.

Grimani, Aikaterini & Aboagye, Emmanuel & Kwak, Lydia 2019. The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review. *BMC Public Health* 12/2019. 19 (1). 1676.

Halonen, Mervi & Kauppi, Maarit & Mäkelä, Liisa & Sipponen, Jouni & Laitinen, Jaana 2024. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Työterveyslaitoksen oppimateriaali. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>>. Viitattu 11.5.2024.

Henkilöstöliikuntabarometri 2019. Olympiakomitean julkaisusarja 10/2019. <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/dlm_uploads/2019/10/311b2af7-henkilostoliikuntabarometri-2019.pdf>. Viitattu 12.5.2024.

Hotus 2023. Tutkimustiedon hakeminen. <<https://www.hotus.fi/tutkimustiedon-hakeminen/>>. Viitattu 5.5.2024.

Husu, Pauliina & Tokola, Kari & Vähä-Ypyä, Henri & Vasankari, Tommi 2022. Suomalaisen mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022. Liikuntaraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022. 33. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164370/OKM_2022_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 11.5.2024.

Häkli, Tuomas 2024. Kuntien henkilöstöliikunnan barometri 2024. Jyväskylän ammattikorkeakoulu / Liikkuva aikuinen. <<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-767-2>>. Viitattu 15.4.2025.

Jakobsen, Markus D. & Sundstrup Emil & Brandt Mikkel & Jay, Kenneth & Aagaard, Per & Andersen Lars L. 2015. Physical exercise at the workplace prevents deterioration of work ability among healthcare workers: cluster randomized controlled trial. *BMC Public Health*. 11/2015. 25 (15). 1174.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. Viitattu 3.10.2024.

Karatrantou, Konstantina & Gerodimos, Vassilis 2024. A Comprehensive Workplace Exercise Intervention to Reduce Musculoskeletal Pain and Improve Functional Capacity in Office Workers: A Randomized Controlled Study. *Healthcare (Basel)*. 4/2024. 12 (9). 915.

Kielikone Oy 2025. MOT Sanakirjat ja Kielipalvelu. <<https://www.sanakirja.fi>>. Viitattu 15.4.2025.

Korkiakangas, Eveliina 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Väitöskirja. Oulun Yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.

Korsberg, Minttu & Aalto-Nevalainen, Päivi & Kivisaari, Tiina & Martikainen, Mikko & Miettinen, Mari 2024. Suomi liikkeelle – liikunnallisen elämäntavan ja toimintakyvyn poikkihallinnollinen ohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2024: 10. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165586/VN_2024_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 11.5.2024.

Korsberg, Minttu & Honkanen, Anne & Rikala, Saku & Aalto-Nevalainen, Päivi (toim.) 2025. Suomi liikkeelle -ohjelma 2023–2027. Puolivälirikatsaus. Valtioneuvoston julkaisuja 2025: 33. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166208/VN_2025_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 17.4.2025

Lidegaard, Mark & Søgaard, Karen & Krstrup, Peter & Holtermann, Andreas & Korshøj, Mette 2018. Effects of 12 months aerobic exercise intervention on work ability, need for recovery, productivity and rating of exertion among cleaners: a worksite RCT. *Int Arch Occup Environ Health* 91. 225–235.

Liikkuva työelämä 2025. Liikkuva työelämä: Liikkeellä työkyvyn puolesta. <<https://liikkuvatyolama.fi>>. Viitattu 15.4.2025.

Lintula, Lotta & Salo, Paula & Halonen, Jaana & Aalto, Ville & Ervasti, Jenni & Kouvo-nen, Anne & Oksanen, Tuula 2022. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. 59 (4). 365–375.

Lipponen, Henry 2023. Jaksaminen ei ole iästä kiinni! : ammatissa pitkään työskennel-leiden liikunnanopettajien keinoja työhyvinvointiin. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, lii-kuntatieteellinen tiedekunta, liikuntapedagogiikka.

Livson, Matleena & Romo, Ahti 2016. Liike elämään – vähemmän istumista ja enemmän liikkumista pk-yrityksissä. Liike elämään -hankkeen loppuraportti. Valon jul-kaisusarja 2/2016. Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry. <[https://sto-rage.googleapis.com/valo-production/2016/12/liike_elamaan_hankeraportti.pdf](https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/liike_elamaan_hankeraportti.pdf)>. Vii-tattu 12.5.2024.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2025. Hyvät opiskelukäytänteet Metropoliaassa. <<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliaassa/yleista-tietoa-opiskelusta/opiskelu-kaytannot>>. Viitattu 15.5.2024.

Nielsen Susanne Grøn & Pedersen, Mathias & Toftager-Oster, J. U. & Særvoll, Char-lotte Ahlgren & Fischer, Thea Kølsten & Lindegaard, Birgitte & Mølsted, Stig 2025, Feasibility and effects of exercise during working hours in acute hospital staff - A Non-Randomized Controlled Trial. *J Occup Rehabil*. 2/2025.

OpenAI 2025. ChatGPT (versio 4). <<https://chat.openai.com/>>. Viitattu 15.4.2025.

Oulun Yliopisto 2024. Systemaattinen tiedonhaku: Hakustrategian rakentaminen. Sys-temaattisen tiedonhaun opas. <<https://libguides oulu.fi/c.php?g=689390&p=4934737>>. Viitattu 14.4.2024.

Palonen, Mira & Kylmä, Jari 2022. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonke-ruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Kuopio: Hoitotiede* 34 (4). 281–294.

Polit, Denise F. & Beck, Cheryl Tatano 2017. Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice. Eighth edition. Philadelphia: Wolters Kluwer.

Pultz, Christina Juul & Lohse, Thea Mundt & Justesen, Just Bendix & Særvoll, Charlotte Ahlgren & Møller, Sofie Fønsskov & Lindegaard, Birgitte & Fischer, Thea K & Dalager, Tina & Molsted, Stig 2023. Implementation of Intelligent Physical Exercise Training at a Danish Hospital-A Qualitative Study of Employees' Barriers and Facilitators for Participation. *Int J Environ Res Public Health*. 11/2023. 20 (22). 7085.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Luvut 4, 6, 9, 10, 11 & 12.

Päätaalo, Kati & Kauppi, Saana 2016. Työhyvinvointi lääkärin työssä – systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2016. 53. 30-42. <<https://journal.fi/sla/article/view/55567>>. Viitattu 5.5.2024.

Rahman, Shiri & Nikunlaakso, Risto & Laitinen, Jaana 2023. Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare*. 11 (12). 1792.

Safi, Ayazullah & Cole, Matthew & Kelly, Adam L. & Zariwala, Mohammed G. & Walker, Natalie C. 2022. Workplace Physical Activity Barriers and Facilitators: A Qualitative Study Based on Employees Physical Activity Levels. *Int J Environ Res Public Health*. 8/2022. 19 (15). 9442.

Schulte, Paul & Vainio, Harri 2010. Well-being at work – overview and perspective. *Scan Journal of Work, Environment & Health*. 2010. 36 (5). 422–429.

SUOMI – toimintakykyinen maa ja kansa 2024. <<https://www.toimintakykyinen-suomi.fi/suomi-toimintakykyinen-maa-ja-kansa-konseptissa-mukana-jo-yli-100-toimijaa-tule-mukaan-rakentamaan-toimintakykyisempaa-suomea/>>. Viitattu 11.5.2024.

Säteri, Aino 2025. Henkilöstöpäällikkö. Tagomo Digital Oy Ltd. Digitaalinen kirjallinen tiedonanto 20.3.2025.

Tagomo. Verkkosivu. <<https://www.tagomo.fi>>. Viitattu 18.12.2024.

Tapani, Annukka & Östring, Elina & Sinkkonen, Merja 2024. Role of Physical Activities during Working Hours in Promoting Planetary Health. *Education Sciences*. 14 (4). 438.

Tengland, Per-Anders 2011. The Concept of Work Ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 21 (2). 275–85.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). E-kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunta, TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. <https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf>. Viitattu 1.11.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2023. <https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf>. Viitattu 1.11.2024.

Työterveyslaitos 2024a. Liike ja mieli. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli>>. Viitattu 11.11.2024.

Työterveyslaitos 2024b. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>>. Viitattu 11.11.2024.

UKK-instituutti 2023. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. <<https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>>. Viitattu 11.5.2024.

Uutela, Ulla 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia työssäoppimista tukemassa. Väitöskirja. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta.

Valtioneuvosten julkaisuja 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023: 58. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 14.4.2025.

Vasankari, Tommi & Kolu, Päivi & Kari, Jaana & Pehkonen, Jaakko & Havas, Eino & Tammelin, Tuija & Jalava, Janne & Koski, Harri & Pihlainen, Kai & Kyröläinen, Heikki & Santtila, Matti & Sievänen, Harri & Raitanen, Jani & Tokola, Kari 2018. Liikkumattomuuden lasku kasvaa – vähäisen fyysisen aktiivisuuden ja heikon fyysisen kunnon yhteiskunnalliset kustannukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimikunnan julkaisusarja 31/2018. <<https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/31-2018-Liikkumattomuuden+lasku+kasvaa.pdf/3dde40cf-25c0-4b5d-bab4-6c0ec8325e35/31-2018-Liikkumattomuuden+lasku+kasvaa.pdf?version=1.0&t=1522906611000>>. Viitattu 11.5.2024.

Vuorijärvi, Aino 2025. Näytä että käytät 1/2: Merkkejä tekoälyn käytöstä opiskelu- ja asiantuntijateksteissä. Julkaistu 9.4.2025. Metrospektiivi Pro. <<https://urn.fi/urn:nbn:fi:muas-issn-2984-4134-75>>. Viitattu 14.5.2025.

World Health Organization 2020. Guidelines on physical activity and sedentary behavior. <<https://bjsm.bmj.com/content/bjsports/54/24/1451.full.pdf>>. Viitattu 11.5.2024.

Liitteet

Systemaattinen tiedonhaku tutkimuskysymyksen perustelemiseksi ja teoreettisen viitekehyksen muodostamiseksi

Tietokanta	Hakusanat / -lauseke	Rajaukset	Hakutulosten määrä	Valittu mukaan koko tekstin perusteella	Manuaalinen sisäänotto
ProQuest	(exercise OR fitness OR "physical activity" OR sport OR workout) AND ("job satisfaction" OR "work satisfaction" OR "employee satisfaction" OR "well-being at work" OR "work ability" OR "employees' health and wellbeing") AND (work OR workplace OR "work environment")	2014–2024, koko teksti, vertaisarvioitu	50	2	+ 2 löydetty luumipallotekniikalla -> manuaalinen sisäänotto
		2024–2025, koko teksti, vertaisarvioitu	28	0	
Pubmed Central	(exercise OR fitness OR "physical activity" OR sport OR workout) AND ("job satisfaction" OR "work satisfaction" OR "employee satisfaction" OR "well-being at work" OR "work ability" OR "employees' health and wellbeing") AND (work OR workplace OR "work environment")	2014–2024, koko teksti	25	5	+ 5 löydetty luumipallotekniikalla -> manuaalinen sisäänotto
		2024–2025, koko teksti	40	2	
CINAHL	(exercise OR fitness OR "physical activity" OR sport OR workout) AND ("job satisfaction" OR "work satisfaction" OR "employee satisfaction" OR "well-being at work" OR "work ability" OR "employees' health and wellbeing") AND (work OR workplace OR "work environment")	2014–2024, koko teksti, vertaisarvioitu	64	0	-
		2024–2025, koko teksti, vertaisarvioitu	9	0	
Finna	työhyvinvointi AND (liikunta OR työaikaliikunta OR työpaikkaliikunta OR "liikunta työajalla")	2014–2024, koko teksti, opinnäyte-työt rajattu pois	29	1	-
		2024–2025, koko teksti, opinnäyte-työt rajattu pois	99	1	
MEDIC	työhyvinvointi AND liik*	Julkaistu 2014–2024	3	0	-

Tutkimuskysymyksiin vastaavat, teoreettisen viitekehyksen muodostamiseen valitut julkaisut päätuloksineen

Tekijät, vuosi, nimi, maa	Tarkoitus / tavoite	Tutkimus- tyyppi, otos/ aineisto (n)	Päätulokset
Amlani, Neha Mukesh & Munir, Fehmidah, 2014, Does Physical Activity Have an Impact on Sickness Absence? Iso-Britannia	Tarkastella näyttöä fyysisen aktiivisuuden ja työntekijöiden sairauspoissaolojen välisestä suhteesta.	Kirjallisuuskatsaus n=37	*Käytettävissä oleva näyttö tukee yleisesti ottaen vain vähän sitä, että liikunta vähentää tehokkaasti sairauspoissaoloja.
Barene, Svein & Krusturp, Peter & Holtermann, Andreas, 2023, Does a 40-week football and Zumba exercise intervention influence self-reported job satisfaction, work role functioning and sick leave among female hospital employees? Norja	Tutkia tämän työpaikkaliikuntaa koskevan intervention avulla jalkapallo- ja zumbaharjoittelun vaikutuksia työtyytyväisyyteen, työtehtävien hoitamiseen liittyviin työvaatimuksiin ja sairauspoissaoloihin.	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus n=107 (jalkapallo- n=37, zumba- n=35 ja kontrolliryhmä n=35)	*Työpaikan järjestämään zumbaharjoitteluun osallistuneilla oli merkittävästi vähemmän sairauspoissaolopäiviä kuin kontrolliryhmillä. *Vain jalkapalloryhmässä oli havaittavissa taipumusta työtyytyväisyyden nousuun.
Díaz-Benito, Víctor, Jiménez & Moro, Maria Isabel Barriobedro & Vanderhaegen, Frederic & Remón, Ángel Luis Clemente & Lozano, José Antonio Santacruz & Fernández-Pola, Eduardo Cimedevilla & Pérez, Juan Pablo Hervás, 2022, Intervention of Physical Exercise in the Workplace on Work Ability, Depression, Anxiety and Job Satisfaction in Workers with Sedentary Tasks, Espanja	Tutkia työpaikkaliikunnan vaikutuksia työkykyyn, masennukseen, ahdistuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen istumatyötä tekevillä työntekijöillä arviomalla aerobiseen kapasiteettiin ja voimaan perustuvan valvotun ryhmäliikuntaintervention vaikutusta työpaikalla.	Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus n= 67 (interventioryhmä n=40 ja kontrolliryhmä n=27)	*Ohjelmalla oli vaikutuksia henkiseen työkykyyn. *Muissa masentuneisuuteen, ahdistuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen liittyvissä tuloksissa ei ollut merkittäviä eroja interventio- ja kontrolliryhmän välillä.
Escriche-Escuder & Calatayud & Andersen & Ezzatvar & Aiguadé & Casaña, 2020, Effect of a brief progressive resistance training program in hospital porters on pain, work ability, and physical function, Tanska & Espanja	Tutkia, kuinka työpaikalla toteutettu progressiivinen voimaharjoitteluohjelma vaikuttaa sairaalakusien tuki- ja liikuntaelinkipuihin. Lisäksi arvioida kivun keskimääräistä voimakkuutta, työkykyä, kipulääkkeiden käyttöä ja fyysistä toimintakykyä, sekä koettuja yleisiä muutoksia hyvinvoinnissa, työtyytyväisyydessä, halussa liikkua, motivaatiossa syödä terveellisesti, jaksamista olla perheen ja ystävien kanssa sekä sosialisoida työtovereiden kanssa.	Satunnaistamaton kontrolloitu tutkimus n=37 (interventioryhmä ja kontrolliryhmä)	*Interventioryhmällä oli vähäisempää yleistä kipua ja kasvanutta hyvinvointia sekä tyytyväisyyttä työhön, halua liikunnan harrastamiseen ja enemmän energiaa verrattuna kontrolliryhmään. *Ryhmiä välillä havaittiin merkittäviä eroja sairauden aiheuttamassa työkyvyn heikentymisessä, lonkan/reiden kivussa, nilkan/jalkaterän kivussa, Biering-Sorensen-testissä ja punnerrustestissä.

<p>Garne-Dalgaard & Mann & Bredahl & Stochkendahl, 2019, Implementation strategies, and barriers and facilitators for implementation of physical activity at work: a scoping review, Tanska</p>	<p>Tutkia työpaikoilla toteutettujen fyysisen aktiivisuuden ohjelmien käytöön ottoon liittyviä lähestymistapoja, ominaisuuksia, arviointeja, toteutusmenetelmiä ja omaksumiseen vaikuttavia tekijöitä.</p>	<p>Kartoittava kirjallisuuskatsaus n=16</p>	<p>*Tunnistettiin 109 täytännönpanoon vaikuttavaa tekijää: 57 estettä ja 52 helpottavaa tekijää. *Esteitä oli ympäristöteksti ja resurssit, sosiaaliset vaikutukset ja sosiaalinen/ammattillinen rooli ja identiteetti. *Helpottavia tekijöitä oli sosiaaliset vaikutukset, ympäristön konteksti ja resurssit sekä sosiaalinen/ammattillinen rooli ja identiteetti.</p>
<p>Gerodimos, Vassilis & Karatrantou, Konstantina & Papazeti, Papazeti & Batatolis, Christos & Krommidas, Charalampos, 2022, Workplace exercise program in a hospital environment: an effective strategy for the promotion of employees physical and mental health, Kreikka</p>	<p>Tutkia ja arvioida työpaikkaliikuntaohjelman tehokkuutta terveystieteisiin, toimintakykyyn, yleiskuntoon, koettuun vireystasoon ja elämäntyytyväisyyteen terveydenhuollon ammattilaisilla. Liikuntaohjelman tavoitteena oli parantaa kaikkia toimintakyvyn ja fyysisen kunnan osa-alueita (liikkuvuus, tasapaino, voima ja aerobinen kunto).</p>	<p>Satunnaistettua kontrolloitu tutkimus n=50 (liikunta-ryhmä n=25 ja kontrolliryhmä n=25)</p>	<p>*Liikuntaryhmän terveystieteiden, toimintakyky, fyysinen kunto, koettu vireystaso ja tyytyväisyys elämään kasvoivat merkittävästi. *Sydämen syke submaksimaalisen testin aikana, kehon rasvaprosentti ja verenpaine laskivat merkittävästi. *Vertailuryhmällä mikään edellä mainituista muuttujista ei muuttanut.</p>
<p>Grimani, Aikaterini & Aboagye, Emmanuel & Kwak, Lydia, 2019, The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability, Ruotsi</p>	<p>Tutkia työpaikan ravitsemus- ja liikuntainterventtioiden vaikutusta työntekijöiden tuottavuuteen, työtehoon ja työkykyyn. Interventiot sisälsivät työympäristön fyysisiin ja organisaatorakenteisiin kohdistuvia osia.</p>	<p>Systemaattinen katsaus n=39</p>	<p>*Neljätoista työpaikan ravitsemus- ja liikuntainterventtiotutkimusta osoitti tilastollisesti merkittäviä muutoksia poissaoloissa, työtehosta, työkyvyssä, tuottavuudessa ja sekä työkyvyssä että tuottavuudessa.</p>
<p>Husu, Pauliina & Tokola, Kari & Vähä-Ypyä, Henri & Vasankari, Tommi, 2022, Suomalaisen mitattu liikkuminen, paikallaanolo ja fyysinen kunto 2018–2022, Suomi</p>	<p>Kuvata suomalaisten mitattua liikkumista, paikallaanoloa ja fyysistä kuntoa pohjautuen UKK-instituutin viimeisimpien, vuosina 2018–2022 poikakäyttäjäasetelmissä toteutettujen väestötutkimusten aineistoihin.</p>	<p>Ks. edellinen</p>	<p>*Suomalaiset viettivät suurimman osan valvellaoloajastaan paikallaan istuen tai makoillen lisääntyen nuoremmista vanhempiin ikäryhmiin siirryttäessä. *Liikkuminen vähentyi ja fyysinen kunto heikentyi iän lisääntyessä. *Työikäisten aikuisten liikkuminen näyttäisi vähentyneen hieman viime vuosien aikana. *Korona-aika näyttää vaikuttaneen eri-ikäisten liikkumiseen ja toimintakykyyn.</p>

<p>Häkli, Tuomas, 2024, Kuntien henkilöstöliikunnan barometri 2024, Suomi</p>	<p>Selvittää kuntien tapoja tukea henkilöstönsä liikuntaa ja henkilöstöliikuntaa.</p> <p>Tätä työtä varten tarkasteltiin erityisesti kuntatyönantajien toteuttamien henkilöstöliikunta-toimenpiteiden vaikutuksia sekä niihin motivoivia ja estäviä tekijöitä.</p>	<p>Kyselylomake n=123</p>	<p>*Huomattavassa osassa kuntia liikkumisen edistäminen on otettu puutteellisesti huomioon suunnitelma- ja strategiatasolla. *Henkilöstöliikuntaa tukevat toimenpiteet edistivät erityisesti henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä, työkykyä, psyykkistä hyvinvointia, palautumista sekä työpaikan työnantajamielikuvaa ja vetovoimaa. *Henkilöstöliikuntaan motivoi merkittävimmin yhteisöllisyys ja esimerkillä johtaminen, kun taas resurssipula nähtiin merkittävimpana esteenä.</p>
<p>Jakobsen & Sundstrup & Brandt & Jay & Aagaard & Andersen, 2015, Physical exercise at the workplace prevents deterioration of work ability among healthcare workers: cluster randomized controlled trial, Tanska</p>	<p>Tutkia työpaikalla ja kotona tapahtuvan liikunnan vaikutusta työkykyyn terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa.</p>	<p>Satunnaistettua kontrolloitua tutkimus n=200 (työpaikkaliikuntaryhmä ja kotiliikuntaryhmä)</p>	<p>*Seitsemästä arvioitavasta kohdasta sekä ”työkyky suhteessa työn vaatimuksiin” ja ”sairauspoissaolot viimeisen vuoden aikana” paranivat työpaikkaliikuntaryhmässä verrattuna kotiliikuntaryhmään.</p>
<p>Karatrantou, Konstantina & Gerodimos, Vassilis, 2024, A comprehensive workplace exercise intervention to reduce musculoskeletal pain and improve functional capacity in office workers: a randomized controlled study, Kreikka</p>	<p>Tutkia 6 kuukauden kattavan työpaikkaharjoitteluhjelman vaikutusta tuki- ja liikuntaelinten kipuun ja toimintakykyyn toimistotyöntekijöillä.</p>	<p>Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus n=70 (interventioryhmä n=35 ja kontrolliryhmä n=35)</p>	<p>*Interventioryhmän kivun voimakkuus ja kesto sekä sairauslomapäivät vähenivät merkittävästi ja työkyky parani merkittävästi. Kaularangan, käden puristusvoiman, selän ja jalkojen maksimivoima sekä joustavuus ja tasapaino paranivat merkittävästi. *Kontrolliryhmällä kaikki tuki- ja liikuntaelinten kipuja toimintakykyindeksit pysyivät ennallaan.</p>
<p>Lidegaard, Mark & Søgaard, Karen & Krstrup, Peter & Holtermann, Andreas & Korshøj, Mette, 2018, Effects of 12 months aerobic exercise intervention on work ability, need for recovery, productivity and rating of exertion among cleaners: a worksite RCT, Tanska</p>	<p>Arvioida työpaikalla järjestetyn aerobisen liikuntaintervention vaikutuksia siivoojien työkykyyn, palautumisen tarpeeseen, tuottavuuteen ja kuormittumisen arviointiin.</p>	<p>Satunnaistettu kontrolloitu tutkimus n=116 (aerobisen liikunnan ryhmä n=57 ja kontrolliryhmä n=59)</p>	<p>*4kk seurannassa ei havaittu vaikutuksia. *12kk kohdalla työkyky lisääntyi ja palautumisen tarve väheni merkittävästi liikuntaryhmässä verrattuna vertailuryhmään. *Tuottavuudessa ja kuormittumisen arvioinnissa ei nähty vaikutuksia.</p>

<p>Nielsen Susanne Grøn & Pedersen, Mathias & Toftager-Oster, J. U. & Særvoll, Charlotte Ahlgren & Fischer, Thea Kølsen & Lindegaard, Birgitte & Mølsted, Stig, 2025, Feasibility and effects of exercise during working hours in acute hospital staff - a non-randomized controlled trial, Tanska</p>	<p>Tutkia työaikana tapahtuvan liikunnan toteutettavuutta akuuttisairaalassa, ja tässä yhteydessä arvioida terveysvaikutuksia, jotta johto voisi tehdä päätöksiä sen toteutuksesta.</p>	<p>Ei-satunnaisesti kontrolloitu tutkimus n=617</p>	<p>*Systolinen ja diastolinen verenpaine laskivat, painoindeksi nousi, vyötärön ja lonkan ympärysmitta sekä vyötärön ja lonkan suhde pienenevät, aerobinen kapasiteetti kasvoi. *Sosiaalinen pääoma, hyvinvointi, terveyteen liittyvä elämänlaatu ja tuki- ja liikuntaelinten kipu paranivat. *Liikunnan toteutettavuuden esteiksi havaittiin esihenkilöiden tuen puute, osallistujien lähtötilanteen ”erittäin huono fyysinen toimintakyky” ja osallistujien pitkän interventiojakson aikaiset lomat.</p>
<p>Pultz, Christina J. & Lohse, Thea M. & Justesen, Just B. & Særvoll, Charlotte Ahlgren & Møller, Sofie Fønsskov & Lindegaard, Birgitte & Fischer, Thea K. & Dalager, Tina & Molsted, Stig, 2023, Implementation of Intelligent Physical Exercise Training at a Danish Hospital – A Qualitative Study of Employees' Barriers and Facilitators for Participation, Tanska</p>	<p>Tunnistaa sairaalan osastolla työskentelevien työntekijöiden työpäivän aikana tapahtuvaan liikuntaharjoitteluun osallistumisen esteitä ja mahdollistavia tekijöitä.</p>	<p>Laadullinen tutkimus n=13</p>	<p>*Esteitä olivat esimerkiksi rakenteen puute, kiireisyys ja lannistava kulttuuri. *Mahdollistavia tekijöitä olivat yhteisöllisyyden tunne sekä psyykinen ja fyysinen hyvinvointi. *Osastoilla työskentelevät tutkittavat kokivat osallistumisen hankalaksi, kun taas enemmän hallinnollisia tehtäviä tekevät kokivat sen helpommaksi.</p>

<p>Rahman & Nikunlaakso & Laitinen, 2023, Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials, Suomi</p>	<p>Tarkastella terveystai sosiaalipalvelujen työntekijöille suunnattujen erityyppisten työpaikkatoimenpiteiden tehokkuutta työkyvyn, hyvinvoinnin, koetun yleisen terveyden, työsuorituksen ja työtyytyväisyyden parantamisessa tai työuupumuksen, sairauspoissaolojen sekä työtapaturmien ja -onnettomuuksien vähentämisessä. Lisäksi tarkastella edellä mainittuihin interventioihin osallistumiseen liittyviä haasteita, esteitä, mahdollistajia ja helpottajia.</p>	<p>Satunnaistettujen kontrollitettujen tutkimusten narratiivinen katsaus n=113 (joista työpaikkainterventioita käsittelevät n=108 ja osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä käsittelevät n=5)</p>	<p>*Useat työpaikkainterventiot paransivat tehokkaasti työkykyä, hyvinvointia, yleistä terveydentilaa, työsuoritusta ja työtyytyväisyyttä sekä vähensivät psykososiaalisia stressitekijöitä, työuupumusta ja sairauspoissaoloja. Vaikutukset olivat kuitenkin yleensä vaatimattomia ja lyhytaikaisia. *Yleisimpiä esteitä osallistumiselle olivat riittämätön henkilökunta, suuri työ määrä, aikapaineet, työrajoitukset, esihenkilön tuen puute, terveysohjelmien ajoittaminen työajan ulkopuolelle ja motivaation puute. * Mahdollistajia osallistumiselle oli kannustus, vapaa työaika ja interventioimien integrointi päivittäisiin työruutiineihin.</p>
<p>Safi & Cole & Kelly & Zariwala & Walker, 2022, Workplace Physical Activity Barriers and Facilitators: A Qualitative Study Based on Employees Physical Activity Levels, Suomi & Iso-Britannia</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää, miten aktiiviseksi tai passiiviseksi työtehtäviensä perusteella luokitellut yliopistotyöntekijät kokevat fyysisen aktiivisuuden esteet ja sitä tukevat tekijät.</p>	<p>Laadullinen tutkimus n=41 (aktiivisten ryhmä n=20, passiivisten ryhmä n=21)</p>	<p>*Estäviksi tekijöiksi koettiin ajan puute, johdon tuen puute ja työpaikan kulttuuri. *Edistäviksi tekijöiksi koettiin avoin pääsy kuntosalille, johdon tuen lisääntyminen ja työpäivien joustavuus.</p>
<p>Tapani, Annukka & Östring, Elina & Sinkkonen, Merja, 2024, Role of Physical Activities during Working Hours in Promoting Planetary Health, Suomi</p>	<p>Tunnistaa ammatillisen koulutuksen henkilöstön erityyppisiä henkilöitä tutkimalla liikunnan ja työ määrän välistä yhteyttä.</p>	<p>Laadullinen tutkimus n=31</p>	<p>*Hyvinvoinnin ja paremman työelämän edistämiseksi tarvitaan sekä yksilöllisiä että organisatorisia tehtäviä, joissa liikunnalla on merkittävä rooli tässä.</p>

Tiedote tutkimuksesta

Työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työnantajanne mahdollistaa liikunnan työajalla ja kaipaamme työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perekdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen sovitun haastattelun alussa teiltä pyydetään suullinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne / kohteluunne / työsuhteeseenne tämän yrityksen työntekijänä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Mikäli peruutatte suostumuksen, teistä jo kerättyjä henkilötietoja ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla. Tavoitteena on tuottaa tietoa työaikaliikunnan vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan Metropolia Ammattikorkeakoulussa opiskelevan Laura Hotin YAMK-opintoihin kuuluvana opinnäytetyönä. Tutkimuksen työelämäyhteistyökumppanina toimii Tagomo Digital, joka toimii myös opinnäytetyön toimeksiantajana.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna ja se on kertaluontoinen. Haastattelu tapahtuu etänä Teams-yhteydellä yhdessä sovittuna ajankohtana työntekijän työajalla ja se kestää noin tunnin.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksesta tai sen tuloksista ei tiedoteta yksittäisiä osallistujia. Tutkimus on osa opinnäytetyötä, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, jos opinnäytetyöntekijän resurssit tehdä opinnäytetyötä muuttuisivat merkittävästi.

Tutkimuksen aineistojen hävittäminen

Opinnäytetyön aineisto hävitetään heti kun sen arkistoinnille ei ole perusteita eli opinnäytetyön valmistuttua, kuitenkin viimeistään 31.12.2025. Sähköisessä muodossa oleva aineisto yli kirjoitetaan ylikirjoitusohjelmistolla. Aineiston hävittää opinnäytetyöntekijä Laura Hotti.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle Laura Hotille tai opinnäytetyön ohjaajalle Anu Valtoselle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyön tekijä:

Nimi: Laura Hotti

Puh. x

Sähköposti: x

Tutkimuksesta vastaava opinnäytetyön ohjaaja:

Titteli: Yliopettaja

Nimi: Anu Valtonen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Puh. x

Sähköposti: x

Tutkimuksen tietosuojaseloste

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSESSA

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:

Korkeakoulu	<input checked="" type="checkbox"/>	Metropolia Ammattikorkeakoulu
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi:
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi:
Opinnäytetyöntekijä	<input type="checkbox"/>	

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän nimi: Laura Hotti

Puh. x

Sähköposti: x

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Esitietoina tutkimukseen osallistujilta kerätään ikäryhmä sekä työsuhteen pituus kyseisessä yrityksessä. Haastattelussa kerätään työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä työntekijöiden kokemuksia työajalla liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä laadullisella teemahaastattelulla. Suorina henkilötietoina kerätään ilmoittautumisen yhteydessä osallistujan nimi sekä haastateltavan ääni tallentuu haastattelusta tehtävälle tallenteelle. Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi pyydetään suullisesti haastattelun alussa sen jälkeen, kun suostumusasiat on käyty läpi.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Tutkimusaineisto kerätään haastatteluina, jotka nauhoitetaan, tallennetaan nimettöminä ja siirretään viiveettä opiskelijan henkilökohtaiselle verkkolevylle.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin, sekä selvittää työntekijöiden kokemuksia työssä liikkumiseen vaikuttavista tekijöistä teemahaastattelujen avulla.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittelyperuste on suostumus.

Tutkimuksen kestoaika (henkilötietojenne käsittelyaika)

1.12.2024 - 31.12.2025

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Aineisto tuhoetaan ylikirjoittamalla ylikirjoitusohjelmalla.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Haastattelussa syntyvät äänitteet litteroidaan viipymättä haastattelun jälkeen käyttämällä Teams-ohjelman litterointityökalua, minkä jälkeen tiedostot siirretään opiskelijan henkilökohdalliselle Metropolian verkkolevylle ja samassa yhteydessä ne poistetaan Teams-ohjelmasta. Haastattelussa syntyvät äänitiedostot tuhoetaan heti litteroinnin jälkeen ylikirjoitusohjelmistolla. Opinnäytetyön aineisto hävitetään heti kun sen arkistoinnille ei ole perusteita eli opinnäytetyön valmistuttua, kuitenkin viimeistään 31.12.2025. Aineiston hävittää opinnäytetyöntekijä Laura Hotti.

Raportoinnissa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, ettei yksittäisen henkilön tunnistaminen olisi mahdollista. Kerättyä aineistoa ei käytetä myöhempään tutkimukseen eikä avata muille missään opinnäytetyön vaiheessa.

Aineistonhallintasuunnitelma DMP Tuuli

Plan Overview

ADataManagementPlancreatedusingDMPTuuli

Title: Työntekijöiden kokemuksista työaikaliikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin

Creator: Laura Hotti

Affiliation: Metropolia University of Applied Sciences

Template: Opinnäytetyön DMP

ID: 24409

Start date: 01-05-2024

End date: 31-12-2025

Last modified: 21-01-2025

1. Aineiston yleiskuvaus

1.1 Mitä aineistoa keräät tai tuotat opinnäytetyössäsi?

Aineiston tyyppi, tiedostomuoto, keruumenetelmä, koko:

Haastattelulaineisto, mp4-tiedosto -> csv- / xml- / html- / txt -tiedosto, itse kerätty, n. 1Gt

Haastattelulomakkeen teemat ja kysymykset, pdf-tiedosto, itse tuotettu.

Kaikkien aineistojen kaikki käyttöoikeudet ovat vain opinnäytetyön tekijällä.

1.2. Miten varmistat aineiston yhteneväisyyden ja virheettömyyden?

Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa tiedostetaan, että aineisto voi sen elinkaaren aikana muuttua, sekä varaudutaan tällaisiin tilanteisiin seuraavilla toimilla:

Ennen aineiston analysointia ja muokkausta siitä tehdään kopio, jonka parissa työskennellään

Versioiden nimeämisessä käytetään esim.

"V1, V2, V3...

" jne. varmistaa oikean muokattava versio. Täten ongelmattomasti edelliseen versioon voi palata helposti.

2. Henkilötiedot, eettiset periaatteet ja lainsäädäntö

2.1. Onko aineistossa henkilötietoa?

Ei

Esitietoina tutkimukseen osallistujilta kerätään ikäryhmä sekä työsuhteen pituus kyseisessä yrityksessä. Suorina henkilötietoina kerätään ilmoittautumisen yhteydessä osallistujan nimi sekä ääni haastattelusta tehtävälle tallenteelle. Arkaluonteisia/erityisiä henkilötietoja ei tulla keräämään.

2.2. Kenellä on päävastuu henkilötietojen käsittelystä eli rekisterinpitäjyys?

Rekisterinpitäjä on opinnäytetyön tekijä, joka on myös yhteyshenkilö ja vastuussa henkilötietojen oikeellisesta käsittelystä.

2.3. Mitä toimenpiteitä tietosuojan varmistaminen edellyttää opinnäytetyössäsi?

Olen laatinut tietosuojalomituksen /-selosteen tietosuojalomituksen /-selosteen: kyllä

Olen laatinut tiedotteen tutkittaville/tutkimukseen osallistuville tiedotteen tutkittaville/tutkimukseen osallistuvilla: kyllä

Olen suunnitellut, kuinka suostumus osallistua tutkimukseen otetaan tutkittavilta/ tutkimukseen osallistuvilla: kyllä

Olen suunnitellut, kuinka otetaan tutkittavilta/ tutkimukseen osallistuvilta: kyllä

2.4 Tarvitaanko eettistä ennakoarviointia?

Ei

Opinnäytetyö toteutetaan noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK). Opinnäytetyössä noudatetaan tietoon perustuvan suostumuksen periaatetta.

eikä siinä puututa tutkittavien fyysiseen koskemattomuuteen, esitetä poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä, eikä tutkimuksessa ole riskiä aiheuttaa haittoja tai turvallisuushakaa tutkittaville tai heidän läheisilleen. Näin olen eettistä ennakoarviointia ei tarvita.

2.5. Liittyykö aineistoon muita tutkimuseettisiä kysymyksiä?

Tutkimusaineistoon ei liity muitakaan tutkimuseettisiä kysymyksiä.

2.6. Miten hallinnoit käyttämäsi, tuottamasi ja jakamasi aineiston oikeuksia?

Opinnäytetyössä kerätyn, tuotetun ja käytetyn tutkimusaineiston oikeuksista vastaa opinnäytetyön tekijä, eikä muilla ole siihen käyttöoikeuksia.

3. Aineiston kuvailu ja dokumentointi

3.1. Miten kuvailut ja dokumentoit aineiston ymmärrettävästi?

Aineiston kuvailu ja dokumentointi tarkentuu tutkimussuunnitelman valmistuttua.

Tutkimusprosessi kuvataan kuitenkin niin, että tutkimus olisi mahdollista toistaa jälkikäteen samanlaisena. Prosessin vaiheet kirjataan tutkimuspäiväkirjaan Word-tiedostoon.

Tutkimuspäiväkirjaan kirjataan aineiston pääasiat, kuten aineiston käsittelyn vaiheet, aineistoon tehdyt muutokset sekä esim. muututtujen merkitykset.

4. Tallentaminen ja tietoturva

4.1. Minne aineisto tallennetaan ja miten se varmuuskopioidaan opinnäytetyöprosessin aikana?

Haastattelut tehdään etänä Teamsissä ja käytetään toimintoa "tallenna ja litteröi". Litteröinnin jälkeen tiedostot siirretään opiskelijan henkilökohtaiselta koneelta opiskelijan henkilökohtaiselle Metropolian Z-verkkolevyille ja samassa yhteydessä ne poistetaan Teamsista. Haastattelussa syntyvät äänitiedostot tuhoetaan heti litteröinnin jälkeen ylikirjoitusohjelmistolla Erase / Wipefile.

4.2. Kenellä on pääsy aineistosiin, mitä kyseiset henkilöt voivat tehdä aineistolle ja miten varmistat aineiston turvallisen siirron mahdollisille yhteistyökumppaneillesi?

Työelämäyhteistyökumppanilla tai kellään muullakaan, kuin opinnäytetyön tekijällä ei ole pääsyä aineistoon, eikä aineistoa siirretä muualle, kuin Teamsista Metropolian Z-levylle.

5. Aineisto opinnäytetyön valmistuttua: säilyttäminen, tuhoaminen tai mahdollinen jatkokäyttö ja avaaminen

5.1. Säilytetäänkö aineisto tai osa siitä? Jos kyllä: kuvaa mikä aineisto tai sen osa.

Ei

Ks. kohta 4.1.

Haastattelussa syntyvät äänitiedostot tuhoetaan heti litteröinnin jälkeen ylikirjoitusohjelmistolla. Opinnäytetyön aineistoa ei jatkokäytetä.

5.2. Tuhoataanko aineisto tai osa siitä? Jos kyllä, kuvaa mikä aineisto tai aineiston osa, sekä miten ja milloin tuhoaminen tapahtuu.

Kyllä

Henkilötiedot anonymisoidaan välittömästi litteröinnin jälkeen. Koko aineisto hävitetään heti kun sen arkistoinnille ei ole perusteita eli opinnäytetyön valmistuttua, kuitenkin viimeistään

31.12.2025.

Aineiston hävittää opinnäytetyöntekijä.

5.3. Aiotaanko aineistoa tai sen osaa jatkokäyttää tai avata?

Ei

6. Aineistonhallinnan vastuunjako ja resurssit

6.1. Kuka vastaa aineistonhallinnasta ja millaisia resursseja aineistonhallinta edellyttää?

Kaikesta aineistonhallinnasta vastaa opinnäytetyön tekijä, jonka vain opinnoille varatulla tietokoneella sekä Metropolian Z-verkkolevyllä on opinnäytetyön tekemiseen tarpeeksi levytilaa. Aineisto kerätään, litteroidaan ja analysoidaan 2-3/2025. Siihen menee varmasti aikaa, mutta opintovapaalla kaksi kuukautta riittänee tähän.

Aineistonhallinnasta ei synny kuluja.

Opinnäytetyön toimeksiantajan rooli opinnäytetyössä on kuukausittainen mentorointi sekä haastateltavien rekrytointiviestin lähettäminen työntekijöille.