

## LISÄPALKKAA LIKUNNASTA!

Tutkimus liikunnasta saatavan palkanlisän roolista työntekijöiden  
vapaa-ajan liikunnassa

LAHDEN

AMMATTIKORKEAKOULU

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Syksy 2007

Satu Torvinen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

SATU TORVINEN: Lisäpalkkaa liikunnasta!  
Tutkimus liikunnasta saatavan palkanlisän rooli työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa

Opinnäytetyö 88 sivua, 7 liitesivua  
Syksy 2007

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää liikunnasta saatavan palkanlisän (liikuntalisä) roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Liikuntamotiiveja (yksilö- ja ympäristökijät) tarkasteltiin sekä merkityksen että vaikutuksen kannalta. Tutkimuksen teoreettisena taustana oli liikuntakäyttäytymisen riippuvuus motivaatiosta sekä muutosvalmiudesta (transteoreettinen malli). Tarkastelun näkökulmana oli työntekijän näkökulma.

Aineistonkeruussa käytetty sähköinen kyselylomake oli tarkoitettu Toholammin kunnan liikuntalisään oikeutetuille työntekijöille. Tutkimusaineisto koostui työntekijöiden vastauksista. Kyselyn vastausprosentti oli 68 % (n = 111). Vastajien keski-ikä oli 40 – 49 –vuotta ja heistä suurin osa oli naisia. Aineisto analysoitiin kvantitatiivisen aineiston käsittelyyn tarkoitettulla Webropol-ohjelmalla. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2006. Tutkimustulosten mukaan työntekijöistä reilusti yli puolet täytti UKK-instituutin suosituksen liikunnan riittävästä tasosta. Yli puolet työntekijöistä jokaisessa muutosvaiheessa koki myös liikkuvansa tutkimushetkellä enemmän kuin ennen liikuntalisää. Keskimäärin lisäys oli yksi tai kaksi suoritusta viikossa. Muutosvaiheesta riippumatta arvioitiin liikuntalisän rooli liikuntamotivaatioon vähäisemmäksi, kuin monien sisäsyntyisten motiivien merkitys ja vaikutus. Liikuntamotiivien osalta tutkimuksessa korostuivatkin oma terveydentila, rentoutuminen ja ulkoilu sekä luonnon kokeminen.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Toholammin kunnan liikuntalisään oikeutetuista työntekijöistä huomattavasti useampi täyttää suositukset riittävän liikunnan määrästä verrattuna suomalaiseen aikuisväestöön yleensä. Vaikka vain viidennes työntekijöistä arvioi vapaa-ajan liikunnan vähentyvän, jos liikuntalisän jakaminen loppuisi, tarvitaan säännöllisen liikunnan ylläpitämiseen sekä lisäämiseen rahallisen kannustuksen lisäksi yksilöllistä ohjausta ja yhdistelmäinterventioita.

Asiasanat: liikuntalisä, motivaatio, työntekijä, vapaa-ajan liikunta, transteoreettinen malli, määrällinen tutkimus

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Sports and Leisure

SATU TORVINEN: Extra-salary from leisure-time sports activity!  
Research about the impact made by extra-salary on employees' leisure-time sports activity

Bachelor's thesis 88 pages, 7 appendices  
Autumn 2007

---

## ABSTRACT

The goal of this research was to explore the impact made by extra-salary on employees' leisure-time sports activity. Motives (individual and environmental) that affect leisure time sports activity were researched from the point of view of importance and effectiveness. The research was based on motive theory and stages of change (transtheoretical model). It presents employees' points of view.

The data was collected via the Internet in the form of a questionnaire sent to employees in Toholammi. The research data was formed from their responses. Questionnaire response was 68-% (n = 111). The median age of respondents was 40–49 years, and most were women. The data was analyzed using the Webropol program that was developed for quantitative research. Research was done in Autumn 2006. According to the results of the research more than half of the employees met the recommendations for health-enhancing physical activity provided by the UKK Institute. More than half of the respondents in every stage of change increased their activities after start-up of the extra-salary system based on sports. Generally, the change in number of activities per week increased by one or two. Regardless of the degree of change, this extra-salary provision did not generate as much of a motivation as did the importance and the effectiveness of other influences. Motivations such as desire for better health, more relaxation, or pleasure gained from outdoor activities were especially emphasized.

Based on this research it is reasonable to conclude that considerably more employees in Toholammi met the recommendations for health-enhancing physical activity than Finnish adults in general. Just one-fifth of the responding employees reported decreased activities in the absence of extra-salary bonuses. In spite of that, there exists a need for development of individual programs along with extra-salary interventions if employees are to effectively adopt and maintain the regularity of their leisure-time sports activities.

Key words: extra-salary, motivation, employee, leisure-time sports activity, transtheoretical model, quantitative research

## KIITOKSET

Tämä opinnäytetyö on tehty Lahden ammattikorkeakoulun liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelmassa. Haluan osoittaa kiitokseni kaikille henkilöille, jotka ovat pitkäjänteisesti olleet tukenani opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa. Erityinen kiitos kuuluu palkkasihteeri Sari Maunulalle, joka omien töidensä ohella vastasi esimerkiksi opinnäytetyöhön liittyvästä tiedotuksesta Toholammin kunnassa.

Mouhijärvi, 8. lokakuuta 2007

Satu Torvinen

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖYHTEISÖLIIKUNTA JA LAINSÄÄDÄNTÖ .....	3
2.1	Kansainväliset säädökset.....	3
2.2	Työterveyshuoltolaki .....	5
2.3	Tuloverolaki .....	6
3	LIKUNNAN TERVEYDELLINEN MERKITYS .....	8
3.1	Aikuisväestön fyysinen aktiivisuus .....	8
3.2	Terveysliikunnan määritelmä .....	9
3.3	Liikunnan vaikuttavuus .....	11
4	TYÖYHTEISÖLIKUNNAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	13
4.1	Liikunnan kysyntä ja tarjonta .....	13
4.2	Työyhteisöliikunnan mahdollisuudet .....	14
4.3	Liikuntainterventioiden vaikuttavuus vapaa-ajan liikuntaan .....	16
4.4	Yhteenveto aiemmista tutkimuksista .....	18
5	LIKUNTAKÄYTTÄYTYMISTÄ KUVAAVIA MALLEJA JA TEORIOITA .....	20
5.1	Motivaatioteorioita .....	20
5.2	Transteoreettinen malli .....	23
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT .....	25
7	TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS .....	29
7.1	Tutkimushenkilöt .....	29
7.2	Mikä on liikuntalisä? .....	31
7.2.1	Liikuntasuorituksen merkitseminen .....	33
7.2.2	Liikuntalisän määrä .....	34
7.2.3	Liikuntalisään oikeuttavat liikuntasuoritukset .....	35

8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	37
8.1	Tutkimusmenetelmä .....	37
8.2	Aineiston keräämistapa .....	38
8.3	Kyselylomakkeen laatiminen .....	41
8.3.1	Liikuntatottumukset .....	42
8.3.2	Liikuntalisä .....	44
8.3.3	Taustatiedot .....	45
8.3.4	Palaute kyselyyn osallistumisesta .....	46
8.4	Aineiston analyysitapa ja tulosten esittäminen .....	47
9	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTA .....	48
9.1	Liikunnan muutosvaihe .....	48
9.2	Liikunnan riittävyyden arviointi .....	49
9.3	Liikuntalisän vaikutus liikuntasuoritusten määrään .....	51
9.4	Liikunnan motiivien merkityksen arviointi .....	54
9.5	Liikunnan motiivien vaikutuksen arviointi .....	59
9.6	Liikuntalisän erityispiirteiden arviointi .....	66
9.7	Vapaa-ajan liikunnan jatkaminen .....	69
10	POHDINTA .....	71
10.1	Tutkimustulosten pohtivaa yhteenvetoa .....	71
10.2	Tutkimuksen kokonaisluotettavuus .....	78
10.3	Jatkotutkimusmahdollisuudet .....	81
10.4	Oman oppimisen arviointi .....	83
	LÄHTEET .....	84
	LIITTEET .....	

# 1 JOHDANTO

Eri arvioiden mukaan suomalaisista yrityksistä 60 – 80 prosenttia tekee jotain työntekijöidensä jaksamisen hyväksi (Kivekäs 2006). Pelkästään työyhteisöjen henkilöstöliikuntaan käyttämä summa on noin 280 miljoonaa euroa (Kansallinen liikuntatutkimus 2005 - 2006). Valtion liikuntabudjettiin verrattuna summa on lähes kolminkertainen (Valtion talousarvio, 2007). Koska liikunnan vaikuttavuus ihmisen toimintakykyyn on monessa sairaudessa kiistaton, voisi olettaa, että liikunta suojaisi työkyvyttömyydeltä. Taimelan (2005, 171) mukaan työkyvyttömyyden riski on kuitenkin selvästi vahvemmin yhteydessä sosioekonomisiin tekijöihin, kuten koulutustasoon tai työn kuormittavuuteen, kuin liikunnan harrastamiseen.

Yleisesti liikunta- ja terveydenedistämishankkeita koskevissa tutkimuksissa on arvioitu liikuntaohjelmien ja liikuntapainotteisen toiminnan vaikutuksia liikunnan harrastamiseen, fyysiseen toimintakykyyn, sydän- ja verisuonitautien riskitekijöihin, sairaus poissaoloihin ja vammoihin sekä yritysten taloudelliseen kannattavuuteen (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243). Vaikka säännöllisen liikunnan itsenäinen työkyvyttömyydeltä suojaava vaikutus on kiistanalainen kysymys, suojaa säännöllinen, intensiivinen, koko elämän kestävä liikuntaharrastus kuitenkin todennäköisesti työkyvyttömyydeltä ja lisää eliniän odotetta (Taimela 2005, 177).

Oma kiinnostukseni työikäisten liikuntaan alkoi suorittaessani työharjoittelua kuntoutuskeskuksessa, jossa järjestetään muun muassa Kelan ASLAK- ja TYK-kuntoutuskursseja työikäisille. Syksyllä 2005 luin myös useita artikkeleja (esim. Kauneus ja terveys 8/2005) työpaikoista, joissa työnantaja tukee työntekijöiden liikuntaa. Kuin sattumalta silmäni osui artikkeli (Anna 17.11.2005) Toholammin kunnan liikuntalisästä. Mielestäni liikuntalisässä oli niin sanotusti ideaa: lisässä liikunta ja raha yhdistyivät kätevästi ilman, että liikkumista olisi sidottu tiettyyn paikkaan. Yksinkertaisimmillaan liikuntalisään oikeuttikin tunnin kestävä hengästyttävään saava liikunta. (Kangasniemi 2005, 34.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää liikunnasta saatavan palkanlisän (liikuntalisä) roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Liikuntaan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja (yksilö- ja ympäristötekijät) tarkasteltiin sekä merkityksen että vaikutuksen kannalta. Tutkimuksen teoreettisena taustana oli liikuntakäyttämisen riippuvuus motivaatiosta sekä muutosvalmiudesta (transteoreettinen malli). Tarkastelun näkökulmana oli työntekijän näkökulma.

Taimela (2005, 177) vahvistaa, että yleisen käsityksen mukaan monien liikuntainterventioiden ongelmana on ollut se, että liikuntamahdollisuuksien edistämisestä työyhteisöissä hyötyvät eniten ne, jotka liikkuisivat muutenkin. Ilmiön kääntöpuolella on, että juuri ne, joille liikunta olisi tarpeellisinta, jäävät aktiviteettien ulkopuolelle (Taimela 2005, 177). Suomalaisesta aikuisväestöstä yhdeksän prosenttia osallistuu työpaikan järjestämään liikuntaan. Ottaen vielä huomioon, että vain reilu kolmannes (36 %) aikuisväestöstä liikkuu harrastuksenaan terveyttä edistävällä tavalla, voidaan kysyä, eivätkö kysyntä ja tarjonta työyhteisöliikunnassa kohtaa. (Kansallinen liikuntatutkimus 2005 – 2006, 15.)

Toisena ongelmana voidaan pitää liikuntaohjelmien vaikuttavuuden tieteellisen näytön vahvuutta. Työpaikkaliikuntaohjelmista tarvitaan tieteellisesti luotettava näyttöä, jotta muun muassa työterveyshuollon käytettävissä olevat voimavarat voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisesti terveyttä ja työkykyä edistäviin toimenpiteisiin. (Nurminen 2000, 5.)



## 2 TYÖYHTEISÖLIIKUNTA JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Perustan kaikelle terveyden edistämislle antaa niin sanottu Ottawan asiakirja (1986), jota täydentävä Jakartan julistus julkaistiin vuonna 1997 (Jakartan julistus luo suunnan terveyden edistämislle 2000-luvulla, 1997). Suomen laki (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) antaa varsin löyhät ohjeet työyhteisöjen terveyden edistämislle liikunnan avulla, vaikka liikunnan terveysvaikutukset korostuvatkin monessa yhteydessä. Työyhteisöliikunnan järjestämistä voidaankin pitää osoituksena yritysten yhteiskuntavastuusta työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Parhaimmillaan työyhteisöliikunta on työnantajan ja työntekijän yhteinen etu.

### 2.1 Kansainväliset säädökset

Vuonna 1986 pidettiin ensimmäinen kansainvälinen terveyden edistämisen konferenssi Ottawassa, Kanadassa. Konferenssin tuloksena syntyi julistus, The Ottawa Charter for Health Promotion, joka on ilmestymisestään lähtien ollut terveyden edistämisen opastuksen ja innoituksen lähde. Terveydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainotilaa, ei ainoastaan sairauden puuttumista. Ottawan asiakirjan mukaan terveys on inhimillinen perusarvo, joka-päiväisen elämän voimavara ja myönteinen käsite, joka painottaa yhteiskunnallisia ja henkilökohtaisia voimavaroja sekä fyysisiä toimintamahdollisuuksia. Terveiden edistäminen tunnustetaan yhä useammin terveyden kehityksen olennaiseksi osaksi. Se on prosessi, jossa ihmisten mahdollisuudet hallita ja vaikuttaa terveyteen lisääntyvät. Tutkimukset ja tapausselostukset kaikkialta maailmasta tarjoavat vakuuttavan näytön terveyden edistämisen toimivuudesta. Seuraavissa kansainvälisissä konferensseissa on edelleen selkiytetty avainstrategioiden merkitystä terveyden edistämislle. (Jakartan julistus luo suunnan terveyden edistämislle 2000-luvulla, 1997.)

Terveyden edistämisen neljäs kansainvälinen konferenssi Jakartassa vuonna 1997 oli ensimmäinen kehitysmaassa pidetty konferenssi sekä ensimmäinen konferenssi, jossa yksityissektori oli mukana tukemassa terveyden edistämistä.

Jakartan konferenssin osanottajat antoivat julistuksen terveyden edistämisen toiminnan suuntaamiseksi 2000-luvulle. Jakartan julistuksessa painotetaan entisestään yhteistyön merkitystä, mihin päästään ylittämällä rajoja eri hallinnon alojen välillä, kuten julkisen ja yksityisen sektorin sekä valtionhallinnon ja kansalaisjärjestöjen välillä. Tämä vaatii erityisesti uusia, tasavertaisia terveystumppanuuden malleja kaikilla yhteiskunnallisen hallinnon tasoilla ja alueilla. Tavoitteen saavuttamista tukevat sekä perinteinen viestintä että uudet välineet. Terveyden edistämisen perusrakenteiden varmistamiseksi on myös löydettävä uusia rahoitusjärjestelmiä paikallisesti, kansallisesti ja maailmanlaajuisesti. Lisäksi yhteistyötahojen on huolehdittava tietojenvaihdosta tehokkaiden strategioiden löytämiseksi. (Jakartan julistus luo suunnan terveyden edistämiseksi 2000-luvulla, 1997.)

Perustan yrityksissä, työpaikoilla ja työyhteisöissä toteutettavalle terveyden edistämiseksi antaa World Health Organizationin (WHO 1997) työelämää koskeva terveyden edistämisaioite Healthy Work Approach. Aioitteessa työterveys määritellään jatkuvaksi prosessiksi, jolla työelämän laatua ja työikäisten terveyttä ja hyvinvointia parannetaan työympäristöä parantamalla, ihmisten elämäntilanteen ja – hallinnan kehittämällä sekä henkilökohtaisella kypsymisellä ja kasvulla. (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243.)

Esimerkiksi Workplace Health Promotion (WHP) on Euroopan Unionin kehittämä hyvinvointiohjelma, joka tähtää yhteistyöllä saavutettaviin tuloksiin työntekijöiden terveydessä ja hyvinvoinnissa. Vuonna 1997 hyvinvointiohjelman allekirjoittivat kaikki Euroopan Unionin jäsenmaat sekä Euroopan talousalueen maat Luxembourgin pidetyssä konferenssissa. Vuonna 2005 julistus päivitettiin ja sen allekirjoittivat Euroopan uudet jäsenmaat, Sveitsi ja Euroopan Unionin jäsenehdokasmaat. (Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in European Union 2005.)

## 2.2 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383) säädetään sekä työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijän työterveyshuolto että työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Laissa annetun määritelmän mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työterveyshuolto voidaan järjestää neljällä tavalla. Kunnallinen työterveydenhuolto tarjoaa palveluja kunnallisen terveydenhuoltojärjestelmän puitteissa. Resurssit ovat pienet ja toiminta usein perussairaushoitoa ja terveystarkastuksia. Toinen tapa on ostaa palvelut yksityiseltä taholta, joita Suomessa on runsaasti. Palvelutarjonta on runsaampaa ja paremmin räätälöitävissä yrityksen tarpeisiin. Samoin on työterveysyhdistysten kautta ostettavissa palveluissa. Yhdistyksen voivat perustaa useammat yritykset yhdessä ja ottaa työterveyspalvelut kootusti haluamaltaan palveluntarjoajalta. Oma työterveyshuolto, joka on käytössä vain suurimmissa yrityksissä, on neljäs tapa. Tämä mahdollistaa joustavan ja omiin tarpeisiin perustuvan järjestelmän luomisen. (Laine 2007, 67.)

Louhevaara ja Perkiö-Mäkelä (2000, 243) toteavat, että terveydenhuollon painopisteen muutos ennaltaehkäisevään suuntaan yhdessä työterveyteen ja –turvallisuuteen liittyvän lainsäädännön ja käytännön uudelleen suuntautumisen kanssa ovat viitoittaneet tietä toimintatavoille työterveyden edistämiseksi. Yhteenvedona työterveyslain antamista velvoitteista liikunnan osalta voidaan todeta, että työnantaja voi ja tietysti saa tukea työntekijöidensä liikuntaa, mutta mitään lakiperusteista velvoitetta siihen ei ole. Työterveyshuoltolaissa liikunnan etu, hyöty ja tärkeys tulevat kuitenkin esille epäsuorasti, vaikka siinä ei mainitakaan suoraan sanaa liikunta.

## 2.3 Tuloverolaki

Liikuntamahdollisuuksiin liittyvät edut ovat yleisimpiä täysin työnantajan päätävällässä olevista eduista. Suomessa ylimääräiset edut eivät vielä ole saavuttaneet samanlaista asemaa palkkarakenteessa kuten Yhdysvalloissa, jossa edut muodostavat merkittävän taloudellisen osan kokonaispalkitsemista. Kahden viime vuosikymmenen aikana palkitseminen on kuitenkin kehittynyt Suomessa nopeammin kuin koskaan ennen. Käsitteinä sekä palkkaus että palkitseminen ovat melko epäkäytännöllisiä ja tarkoittavat eri yhteyksissä eri ihmisille eri asioita. Laajimmillaan palkitsemista on kaikki, sisäisesti tai ulkoisesti palkitsevat, työsuhteesta johtuvat tekijät. Käsitteet siitä, mikä on palkitsevaa, ovat yksilöllisiä. Palkitseminen on tehokkain käytettävissä oleva väline viestittää henkilöstölle organisaation tärkeitä tavoitteita ja arvoja. (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 13; 34; 140; 312.)

Tuloverolain (1065/2003, 69§) muutos vuonna 2003 vaikutti osaltaan liikunnan järjestämiseen työyhteisössä. Muutoksen myötä tavanomainen henkilökuntaetu ulotettiin kattamaan myös liikuntasetelit. Tuloverolain 69§:n 1 momentin 4. kohdassa määritellään tavanomainen henkilökuntaetu seuraavasti:

*”Veronalaiseksi tuloksi ei katsota... - ...etua työnantajan järjestämästä virkistys- tai harrastustoiminnasta, jollaisena voidaan pitää myös työnantajan kustantamaa liikuntaseteliä.”*

Ennen tuloverolain muutosta alkuperäisen säädöksen (4/1992, 69§) mukaan selkeimmin työnantajan järjestämästä toiminnasta oli kyse silloin, kun työnantaja luovuttaa omia tilojaan tai esimerkiksi vuokraa ulkopuoliselta tilan virkistys- tai harrastustoimintaa varten. Liikuntasetelin kaltaiset edut nähtiinkin enemmän työntekijöiden omien elantokustannusten korvaamisena, sillä liikuntaseteliä käytettäessä työntekijä voi urheilla valitsemanaan ajankohtana ja hän voi valita useista eri liikuntapaikoista ja -lajeista. Työntekijän elantomenojen korvaamisesta on selvimmin kyse silloin, jos työnantaja korvaa rahana työntekijöille urheilemisesta aiheutuneet kustannukset. Tällöin kyse on työntekijöiden omaehtoisen toiminnan tukemisesta, eikä kyseessä voida katsoa olevan työnantajan järjestämä

toiminta. Toiminnan tuli siis pääsääntöisesti olla työnantajan järjestämää. (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta, 2003.)

Uudistuksen myötä lakia (1065/2003, 69§) verovapaista henkilökuntaeduista laajennettiin koskemaan liikunnan harrastamista työntekijän itsensä valitsemana ajankohtana työnantajan kustantamien liikuntasetelien avulla. Työnantajan ei täten välttämättä tarvitse enää järjestää yhdellä kertaa koko henkilöstölle tilaisuutta harrastaa liikuntaa tai hankkia yksittäiseen liikuntapaikkaan käyviä lippuja. Laissa korostuvat edun kohtuullisuus ja tavanomaisuus. Tavanomaisena liikuntana voitaisiin pitää yleisesti suomalaisten harrastamia liikuntamuotoja. Tähän mennessä verotuskäytännössä kohtuulliseksi vuosittaiseksi edun määräksi on katsottu noin 200 euroa työntekijää kohti. Edun on oltava koko henkilökunnan käytettävissä, eikä kyse saa olla työsuorituksesta tai palveluksesta annetusta vastikkeesta. (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta, 2003.)

Tutkimuksen kohteena olevaa uutta ja ennakkoluulotonta liikuntalisää ei tuloverolain uudistuksen mukaan lasketa työnantajan järjestämään virkistys- tai harrastustoimintaan. Lain näkökulmasta liikuntalisän ja verottomaksi henkilökuntaeduksi lasketun liikuntasetelin suurimpana erona voidaankin pitää sitä, että liikuntalisä ylittää verotuskäytännössä kohtuulliseksi katsotun vuosittaisen edun määrän. (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta, 2003.) Liikuntalisään ja liikuntaseteliin liittyy myös monia yhteisiä piirteitä: ne muun muassa alleviivaavat yritysten yhteiskuntavastuuta työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Vaikka liikuntalisässäkin on kysymys työnantajan järjestämästä liikunnasta, tutkimuksessa korvattiin sana työpaikkaliikunta sanalla työyhteisöliikunta, jotta liikuntalisää ei mielletäsi liikuntasetelin kaltaiseksi verottomaksi henkilökuntaeduksi. Myös liikunnan harrastamisen sijaan käytetään termiä liikuntaan osallistuminen, joka kuvaa paremmin liikunnan omaehtoisuutta. Liikunnan harrastamiseen liitetään myös usein yksinomaan seuroissa harrastamiseen.

### 3 LIIKUNNAN TERVEYDELLINEN MERKITYS

Liikunnan merkitystä yksilöiden ja väestöjen terveydelle voidaan arvioida monien kriteerien perusteella. Tässä luvussa tarkastellaan liikuntaa sekä terveysterveyden edistävää liikuntaa sekä työikäisten aikuisten kannalta. Nykyisen terveyttä edistävän liikunnan yleissuosituksen mukaan riittävän liikunnan tunnuspiirteet ovat seuraavat: kestävyystyypistä, kuormittavuustyypiltään vähintään kohtalaista liikuntaa vähintään puoli tuntia päivää kohti useimpina päivinä viikossa, mieluummin päivittäin. Sen lisäksi olisi suotavaa harrastaa lihasten voimaa ja kestävyyttä sekä liikkuvuutta kehittävää liikuntaa noin kahdesti viikossa. (Vuori 2005c, 621.) Liikunnan vaikuttavuutta terveyteen pohditaankin viimeaikaisten tutkimusten pohjalta kansanterveydellisestä näkökulmasta.

#### 3.1 Aikuisväestön fyysinen aktiivisuus

Liikunnan terveydelliseen merkitykseen vaikuttava tekijä on liikunnan käytössä oleva ja käyttöön saatavissa oleva potentiaali eli liikuntaan osallistuminen (Vuori, 2005a, 29). Kansallisessa liikuntatutkimuksessa (2006, 15) todettiin, että vain reilu kolmannes (36 %) aikuisväestöstä liikkuu harrastuksenaan terveyttä edistävällä tavalla. Väestöestimaattina luku tarkoittaa noin 1,2 miljoonaa suomalaista. Toisin päin tarkasteltuna löytyy peräti 2,1 miljoonaa suomalaista (64 %), joiden osalta terveyttä edistävän kuntoliikunnan tunnusmerkit eivät täyty ainakaan harrastusliikunnassa. Terveysterveyden näkökulmasta asetetuissa liikuntasuosituksissa käytettiin kriteerejä, joiden mukaan liikuntaa tuli harrastaa vähintään neljä kertaa viikossa ja vähintään 30 minuuttia päivässä siten, että hikoilee ja hengästyy. Yhdistämällä liikunnan määrä ja intensiteetti tyypiteltiin aikuisväestö riittävästi ja riittämättömästi liikuntaa harrastaviin. Tutkimuksessa liikuntaa ja kuntoilua tarkasteltiin harrastuksen näkökulmasta, jolloin tarkastelun ulkopuolelle jäi työliikunta. (Kansallinen liikuntatutkimus 2005 – 2006, 13; 15; 38 – 39.)

Tutkimuksessa todettiin myös, että suurempi osa naisista kuin miehistä liikkuu terveyden kannalta riittävästi. Iän mukaan erottuvat 19 – 25-vuotiaat sekä yli 50-vuotiaat, joista keskimääräistä useampi harrastaa edellä mainitulla tavalla määri-

tellen liikuntaa riittävästi. Kaikkein eniten riittämättömästi liikkuvia on keski-ikäisten 35 – 49-vuotiaiden keskuudessa. Tutkimuksessa haastateltiin 5510 henkilöä ja haastateltavat valittiin monivaiheisena ositettuna otantana. Haastateltavat olivat 19 – 65-vuotiaita. (Kansallinen liikuntatutkimus 2005 – 2006, 5; 15.)

Työhön sisältyvästä liikunnasta on saatavilla vain vähäisiä tietoja. Kansanterveyslaitoksen tekemässä kyselyssä vastaajia pyydettiin sijoittamaan oma työnsä johonkin neljästä luokasta. Vuonna 2001 48 % miehistä ja 53 % naisista kertoi tekevänsä istumatyötä. Paljon kävelyä sisältyi työhön 19 %:lla miehistä ja 21 %:lla naisista. Miehistä 21 % ja naisista 22 % katsoi kävelevänsä ja nostelevänsä paljon työssään. Raskasta ruumiillista työtä katsoi tekevänsä 12 % miehistä ja 4 % naisista. Edellä mainituista luvuista ei voida päätellä, kuinka paljon ja missä määrin esimerkiksi terveystiikunnan kriteerit täyttävää liikuntaa suomalaisten työhön tutkimusajankohtana todellisuudessa sisältyi. Liikunnan tarpeen kannalta ehkä olennaisinta on pelkkää istumatyötä tekevien osuus. (Vuori 2003, 54 - 55.)

### 3.2 Terveystiikunnan määritelmä

Liikunnan tavoitteena voi olla vaikuttaa fyysiseen kuntoon tai terveyteen, tuottaa elämyksiä ja kokemuksia sekä niihin perustuvia vaikutuksia tai palvella välttämättömiä tai valinnaisia tehtäviä. Tällaisilla perusteilla liikunta voidaan jakaa muun muassa kunto-, terveys-, virkistys-, harraste- työpaikka- ja hyötyliikuntaan. Nimityksillä on osittain kullekin ominaisia, mutta myös paljon yhteisiä sisällöllisiä piirteitä ja vaikutuksia. Kunto- ja terveysvaikutusten kannalta on olennaista, että niitä ilmenee eriasteisesti hyvin monenlaisessa liikunnassa riippumatta liikunnan varsinaisesta tavoitteesta. (Vuori 2005a, 18.)

Liikunnan merkitystä yksilöiden ja väestöjen terveydelle voidaan arvioida monien kriteerien perusteella. Liikunnan terveysvaikutukset perustuvat vuosia kestäväan liikunta-aktiivisuuden tasoon. Lyhyet jaksot eivät vaikuta voimakkaasti suuntaan tai toiseen, vaan oleellista on liikunnan pysyvyys. Vuori (2005a, 19) toteaa, että terveyttä tuottaakseen liikunnan on oltava usein toistuvaa, jatkuvaa sekä toteuttajansa kuntoon ja terveyteen nähden kohtuullista. Työikäisten kohdalla liikunnan

tavoite kulminoituukin usein terveystuokuntaan, jolla tarkoitetaan liikuntaa, joka tuottaa sen syistä ja toteuttamistavoista riippumatta terveydelle edullisia vaikutuksia tai seuraamuksia hyvällä hyötysuhteella pienin haitoin ja riskein (Vuori 2005a, 19).

Terveyshuokuntasuositukset perustuvat yhteiseen näkemykseen tieteellisestä näytöstä liikunnan ja terveyden annos-vastesuhteissa (Fogelholm & Oja 2005, 72). UKK-instituutin kehittämä liikuntapiirakka auttaa edellä mainittujen terveyttä edistävästä liikunnasta annettujen suositusten hahmottamista (liite 1). Piirakka on jaettu kahteen puolikkaaseen, joissa otetaan huomioon yleinen terveyshuokuntasuositus, muut tunnetut liikunnan ja terveyden annosvastesuhteet sekä kohtalaisen kuormittavan ja raskaan liikunnan toisiaan täydentävät hyötyvaikutukset. Piirakan alaosa kuvaa perusaktiivisuutta, jossa jokin muu tekeminen kuin liikkuminen on toiminnan päämotiivina. Piirakan yläosan huokuntasuositukset kehittävät täsmällisesti terveyshuokunnan tiettyä osa-aluetta (hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto, motorinen kunto ja liikehallinta, tuki- ja huokuntaelimistön kunto), mistä johtuu nimitys täsmäliikunta. (Fogelholm & Oja 2005, 72.)

Suosituksessa on riittävä perustaso, jolla fyysiseen passiivisuuteen liittyvät suurimmat terveysriskit vältetään. Tämän voi saavuttaa joko 3 – 4 tunnin perushuokunnalla viikossa tai 2 – 3 tunnin viikoittaisella täsmäliikunnalla. Viikon tavoite tulisi kerätä vähintään 10 minuutin huokuntakertojen avulla. (Fogelholm & Oja 2005, 72.) Oja (2005, 66) toteaa, että tulosten perusteella pätkäliikunnan vaikutukset ovat varsin samanlaisia verrattuna yhtäjaksoiseen huokuntaan. Perushuokuntaa tulisi olla joka päivä tai vaihtoehtoisesti täsmäliikuntaa vähintään joka toinen päivä. Ihannetaso sisältää piirakan molemmat puolet, vaikka fyysisesti kohtalaisen aktiiviselle suomalaiselle väestölle suosituksen sisältö onkin lähempänä minimiä kuin optimia. (Fogelholm & Oja 2005, 72.)



### 3.3 Liikunnan vaikuttavuus

Vaikuttavuus (effectiveness) vastaa kysymykseen, vaikuttaako toiminta tosielämän olosuhteissa. Siihen sisältyy myös vaikutus koko toiminnan kohteeksi tarkoitettua väestöä kohti, vaikka edellä mainitusta väestöstä yleensä vain osa tulee toiminnan varsinaiseksi toimijaksi (Vuori 2003, 209 – 210.) Liikunnan vaikuttavuutta arvioitaessa on otettava huomioon vaikutusten kohteet, voimakkuus ja pysyvyys, vaikutusten saavuttamisen varmuus ja laajuus väestössä sekä vaikutusten saavuttamisen muut edellytykset ja vaihtoehdot (Vuori 2005a, 27 - 28).

Fyysinen aktiivisuus on elinten ja elinjärjestelmien normaalien rakenteiden ja toimintojen säilyttämiseksi välttämätön ärsyke. Vaihtelevan tyyppinen fyysinen aktiivisuus voi aiheuttaa kuormitusvasteita jokseenkin kaikissa elimissä. Riittävän usein ja tarpeeksi voimakkaana toistuva fyysinen aktiivisuus saa aikaan lukuisissa elimissä mukautumisvaikutuksia. Kohtuullisesta fyysisestä aktiivisuudesta seuraa lähes yksinomaan terveyden ja toimintakyvyn kannalta myönteisiä kuormitusvasteita ja mukautumismuutoksia. Edellä mainitut seikat ovat perusta liikunnan lukuisille terveystaivaikutuksille. (Vuori 2005b, 16.)

Tutkimus on osoittanut, että liikunnalla on yhteyttä ehkäisyyn, hoitoon tai kuntoutukseen yli 20 terveystaivaikutuksessa (Vuori 2005b, 17). Liikuntaa säännöllisesti harrastavilla on muita pienempi vaara sairastua moniin tuki- ja liikuntaelimestön, verenkiertoelimestön ja aineenvaihdunnan sairauksiin. Näihin terveystaivaikutuksiin sisältyvät jokseenkin kaikki merkittävät kansansairaudet. Osa liikunnan terveystaivaikutuksista ilmenee psykologisina seurauksina, jotka kuitenkin tunnetaan vaikutuksista huonoiten. Tämä johtuu psyykkisten vaikutusten mittaamisen vaikeudesta ja liikunnan psyykkisten vaikutusten yksilöllisestä vaihtelusta. (Vuori 2005a, 24.)

Ojasen (2002, 122) mukaan on runsaasti tietoja liikunnan masennusta lievittävästä vaikutuksesta, samoin siitä, että liikunnan hyöty on suurin vaikeimmin masentuneilla, jolloin muutoksen mahdollisuuskin on suurin. Nupposen (2005, 150) mukaan säännöllinen liikunta pitää yllä mielialaa ja saattaa vähentää tai lievittää

masennus- ja ahdistuneisuusoirehdintaa. Tutkimusnäyttöä ei ole liikunnasta kliinisten masennus- ja ahdistuneisuushäiriöiden ehkäisykeinona.

Tieteellisen näytön vahvuus liikunnan merkityksestä eri sairauksien ehkäisyssä, hoidossa ja kuntoutuksessa vaihtelee kuitenkin hyvästä heikkoon. Lisäksi monilta osin tiedot liikunnan todellisista vaikutuksista ryhmien, mutta erityisesti yksilöiden tasolla samoin kuin liikunnan edullisimmista käyttötavoista ovat vielä puutteellisia (Vuori 2005b, 17).

Koska liikunnan vaikuttavuus ihmisen toimintakykyyn on monessa sairaudessa kiistaton, voisi olettaa, että liikunta suojaisi työkyvyttömyydeltä. Taimelan (2005, 171) mukaan työkyvyttömyyden riski on kuitenkin selvästi vahvemmin yhteydessä sosioekonomisiin tekijöihin, kuten koulutustasoon tai työn kuormittavuuteen, kuin liikunnan harrastamiseen. Kun suurin osa työkyvyttömyydestä kohdistuu vähän koulutettuihin ruumiillisen työn tekijöihin, ei liikunnan itsenäinen suojavaikutus työkyvyttömyyteen näytä väestötasolla toteutuvan. Yksittäiset liikuntatempaukset ja liikuntamahdollisuuksien edistäminen ainoana työkykyä ylläpitävänä toimintana eivät riitä vähentämään työkyvyttömyyden riskiä, vaan tarvitaan työhyvinvointia systeemitasolla edistäviä toimenpiteitä, esimerkiksi työolosuhteiden, työn organisoinnin ja pystyvyyden kokemusten turvaamisen suhteen. (Taimela 2005, 171; 177.)

Säännöllisen liikunnan itsenäinen työkyvyttömyydeltä suojaava vaikutus on siis kiistanalainen kysymys. Tästä ei kuitenkaan pidä tehdä päätelmää, että liikunta olisi merkityksetöntä työkyvyttömyysriskin kannalta. Kuten aiemmin mainittu, myös Taimela (2005, 177) painottaa säännöllisen, intensiivisen, koko elämän kestävän liikuntaharrastuksen todennäköistä työkyvyttömyydeltä suojaavaa ja eliniän odotetta lisäävää vaikutusta. Vähemmän intensiiviselläkin liikunnalla voi olla yksilölle toimintakykyä ylläpitävää merkittävää vaikutusta myös silloin, kun hänellä on jo jokin krooninen sairaus. (Taimela 2005, 177.)

## 4 TYÖYHTEISÖLIKUNNAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Luvun tarkoituksena on selvittää työyhteisöliikunnan kysynnän ja tarjonnan nykytilannetta. Kun kysyntä ja tarjonta saadaan kohtaamaan parhaalla mahdollisella tavalla, voidaan alkaa puhua työyhteisöliikunnan vaikutuksista laajemmin. Myös työterveyshuollon rooli tulee korostumaan tulevaisuudessa uusia ratkaisuja tuotettaessa.

### 4.1 Liikunnan kysyntä ja tarjonta

Kansallisen liikuntatutkimuksen (2006, 38) mukaan suomalaisesta aikuisväestöstä yhdeksän prosenttia osallistuu työpaikan järjestämään liikuntaan. Työpaikkaliikuntaan osallistuminen on lisääntynyt kolme prosenttia, kun edellä mainittuja tuloksia verrataan aiempina vuosina (2001 – 02, 1997 – 98) saatuihin tuloksiin. Työpaikkaliikuntaan osallistujista enemmistö on miehiä (153 000), kun naisten osuus on 130 000. Ero miesten ja naisten osallistumisen välillä on säilynyt ennallaan. Työyhteisöjen rooli aikuisten terveyttä edistävän liikunnan järjestäjänä onkin voimistunut. (Kansallinen liikuntatutkimus 2005 - 2006, 39.)

Eri arvioiden mukaan suomalaisista yrityksistä 60 – 80 prosenttia tekee jotain työntekijöidensä jaksamisen eteen (Kivekäs 2006.) Vuonna 2005 suomalaisista 85 % työskenteli työpaikoilla, joissa tuettiin liikuntaa. Vuosina 2002 ja 2003 vastaavat luvut olivat 81 ja 89 prosenttia (Työpaikkaliikuntabarometri, 2005, 3). Vuonna 2001 päädyttiin liikunnan tukemisen suhteen samaan tulokseen (83 %) (Aura & Sahi 2006, 30).

Suurista työpaikoista (yli 500 henkilöä) kaikki (100 %) tukivat liikuntaa, keskisuurista (101 – 500 henkilöä) lähes kaikki (96 %), mutta pienistä yrityksistä (alle 101 henkilöä) liikunnan tukijoita oli 80 %. Toimialoista aktiivisin oli julkinen sektori, jossa 96 % palvelujentuottajista tuki liikuntaa. Yksityisissä palveluissa luku oli 86 % ja teollisuudessa 78 %. Työyhteisöissä liikuntaa tukevista toimintatavoista yleisin vuonna 2005 oli henkilöstön yksilöllisen liikunnan harrastuksen taloudellinen tukeminen. Vastaajista 64 % ilmoitti tukevan-

sa taloudellisesti henkilöstönsä yksilöllistä liikunnanharrastamista. (Työpaikkaliikuntabarometri 2005, 3; 6.) Auran ja Sahin (2006, 31) mukaan onkin havaittavissa selkeä trendi kohti yksilöllistä liikunnan tukemista esimerkiksi puulaakitoiminnan ja kerhotoiminnan kustannuksella.

Arvio työyhteisöjen henkilöstönsä liikuntaan käyttämästä summasta on 280 milj. euroa, kun se kaksi vuotta aikaisemmin oli 170 milj. euroa (Työpaikkaliikuntabarometri 2005, 13). Syitä suureen kasvuun on vaikea tarkasti sanoa, mutta luultavasti tuloverolain muutos verottoman liikuntaedun osalta on vaikuttanut yritysten liikuntainvestointihalukkuuteen (Aura & Sahi 2006, 31).

Työyhteisöliikunnan saamasta suosiosta huolimatta liikuntapalvelujen kysyntä ja tarjonta eivät täysin kohtaa. Yleisen käsityksen mukaan monien liikuntainterventioiden ongelmana on ollut se, että liikunta mahdollisuuksien edistämisestä työyhteisöissä hyötyvät eniten ne, jotka liikkuisivat muutenkin, ja juuri ne, joille liikunta olisi tarpeellisinta, jäävät aktiviteettien ulkopuolelle (Taimela 2005, 177). Tarvitaankin uusia, ennakkoluulottomia, kokeiluja, kuten liikuntalisä, uusien ratkaisujen tuottamiseksi ja epäkohtien poistamiseksi.

#### 4.2 Työyhteisöliikunnan mahdollisuudet

Yhteisö määritellään monilla tavoin. Yhteisöä voidaan kuvata esimerkiksi samalla maantieteellisellä alueella tai samojen organisaatioiden tai instituutioiden puitteissa toimivaksi, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään olevaksi rajatuksi ihmisten joukoksi, jolla on jokin tai joitakin yhteisiä tarpeita tai tavoitteita (Vuori 2003, 162). Liikunnan edistäminen yhteisöissä vaikuttaa edulliselta toimintaympäristöltä, koska niiden henkilökunta muodostaa rajatun, yleensä vakaana pysyvän kohderyhmän, jolla on monia liikunnan edistämisen kannalta yhteisiä piirteitä (Vuori 2003, 163).

Työyhteisöissä on yksi selkeä pääorganisaatio ja vakiintuneet päätöksenteko- ja neuvottelujärjestelmät. Niissä on lukuisia virallisia ja epävirallisia tiedonvälityksen väyliä ja hyviä mahdollisuuksia sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen

käyttöön. Monissa yhteisöissä on mahdollisuuksia osoittaa aikaa, tiloja, henkilöitä ja muita voimavaroja toimintojen suunnitteluun, toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin. Työyhteisöillä on mahdollisuuksia ja usein myös halukkuutta edistää liikuntaa muun muassa työajan järjestelyillä, liikuntamahdollisuuksien taloudellisella tuella tai erilaisilla kannustimilla. Tärkeä voimavara on työterveys- ja työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto. (Vuori 2003, 163.)

Työterveyshuollolla onkin ongelmia tarjota kokonaisvaltaista ratkaisua yrityksen tarpeisiin. Syynä on osittain asiantuntemuksen ja kokemuksen puute. Palvelun tarjoajilta puuttuu usein liikunnan asiantuntija, joka voisi koordinoida palveluprojektia, tuottaa ohjelmia mitattuihin tuloksiin perustuen ja kehittää erilaisia ohjelmia ja toimintoja työntekijöiden fyysisen kunnon kohentamiseksi. Ala on uusi eikä vakiintuneita ja laadukkaita käytäntöjä ole syntynyt riittävästi. (Laine 2007, 68.) Tutkimuksen yhtenä tavoitteena olikin korjata edellä mainittua epäkohtaa tuottamalla tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa tietoa liikuntalaisen vaikutuksista. Myöskään yrityksen puolelta ei aina tarkkaan tiedetä, mitä halutaan ja mikä on mahdollista. Siksi tällä hetkellä tarvitaan useamman tahon yhteistyötä kattavan järjestelmän luomiseksi. (Laine 2007, 68.)

Ryhmätoiminta asettaa rajoituksia yksilöllisyyden huomioimiselle ja toteuttamiselle. Se saattaa antaa myös kielteisiä näkemyksiä ja kokemuksia. Säännöllinen osallistuminen ryhmän toimintaan saattaa olla vaikeaa tai se voi aiheuttaa liian suuriksi koettuja kustannuksia (Vuori 2003, 153). Vuori (2003, 154) toteaa, että aloittelijoille, kömpelöille, iäkkäille eri erityisryhmiin kuuluville liikunta huonosti toimivassa ryhmässä saattaa aiheuttaa nolouden ja ehkä nöyryytyksenkin kokemuksia. Ryhmätoiminnan ongelmien ja puutteiden vähentämiseksi toimintaa voidaan muuttaa esimerkiksi siten, että osa toiminnasta toteutetaan kotioloissa puhelimitse annetun kannustuksen ja ohjauksen avulla. Tulokset ovat olleet hyviä. Hyviä kokemuksia on saatu myös Internetin välityksellä muodostetuista ja toimivista niin sanotuista virtuaaliryhmistä. Virtuaaliryhmien toteutusmahdollisuudet käytännössä riippuvat kohderyhmän tietoteknisestä osaamisesta. (Vuori 2003, 154.)

#### 4.3 Liikuntainterventioiden vaikuttavuus vapaa-ajan liikuntaan

Yleisesti liikunta- ja terveydenedistämishoelmia koskevissa tutkimuksissa on arvioitu liikuntaohjelmien ja liikuntapainotteisen toiminnan vaikutuksia liikunnan harrastamiseen, fyysiseen toimintakykyyn, sydän- ja verisuonitautien riskitekijöihin, sairauspoissaoloihin ja vammoihin sekä yritysten taloudelliseen kannattavuuteen (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243).

Monissa tutkimuksissa (esim. King ym. 1995, Kriska ym. 1986) lyhytaikaisen liikunnan harrastuksen edistämisen lisäksi henkilökohtaisella tuella vahvistetulla, kolme kertaa viikossa työpaikan ulkopuolella tapahtuvalla, ohjatulla liikunnalla tai vastaavalla kotiohjelmalla on huomattu olevan liikunnan harrastusta lisäävää pitkäaikaisvaikuttavuutta kahden vuoden seurantaan saakka. (Nurminen 2000, 12; 27.)

Hillsdon ja Thorogood (1996) toteavat, että vähän liikkuneiden ihmisten liikunnan harrastusta voidaan lisätä henkilökohtaisella ohjauksella sekä pitkäjänteisellä ammattitaitoisella tuella. Lisäksi mielihyvää tuottavan liikuntalajin tulisi olla helposti nivottavissa arkeen ja toteutettavissa helposti missä ympäristössä tahansa. Esimerkkinä he mainitsivat kävelyn. (Nurminen 2000, 25.) Tästä näkökulmasta myös liikuntalisän voi olettaa kannustavan vähänliikkuneitakin osallistumaan liikuntaan, sillä lisäksi oikeuttavien lajien listalta löytyy myös kävely.

Tutkijoiden (esim. Harland ym. 1999; Lombard ym. 1995; Marcus ym. 1998b; Noland 1989; Peterson ym. 1999) mukaan kognitiivis-behavioraalisten interventioiden lyhytaikaisesta liikunnan harrastusta lisäävästä vaikuttavuudesta on saatu voimakasta näyttöä. Kognitiivis-behavioristisilla interventioilla tarkoitetaan omien toiminta- ja tiedonkäsittelytapojen uudelleenarviointia hyödyntäviä interventioita. Viittaus muutosvalmiuteen tarkoittaa interventiota, jossa teoreettisena taustana on liikuntakäyttäytymisen riippuvuus motivaatiosta ja muutosvalmiudesta (transteoreettinen malli). Liikunnan harrastusta lisänneet kognitiivis-behavioristiset interventiot pitivät sisällään postitse toimitettua henkilökohtaista, liikunnan muutosvalmiusvaiheen mukaista materiaalia. Ohjelma sisälsi myös toistuvia

motivaatiokeskusteluja. Tutkittavia pyydettiin myös palauttamaan liikuntapäiväkirjansa viikoittain ohjaajalle. (Nurminen 2000, 11; 27.)

Louhevaaran ym. (1999) mukaan työpaikoilla toteutettujen, tuloksellisten liikuntaohjelmien onnistumisen keskeisimpiä tunnuspiirteitä ovat olleet johdon varaukseton tuki ja koko työyhteisön sitoutuminen, tarvelähtöisyys, tavoitteellisuus, toteutus työajalla, välitön yksilöllinen ja yhteisöllinen palaute mittauksista ja edistymisestä sekä seuranta. Liikuntaohjelmien on oltava myös eettisesti hyväksyttäviä, vapaaehtoisia ja luottamuksellisia. (Nurminen 2000, 26.)

Tutkijat (esim. Dishman ym. 1996; Bluen ym. 1995) ovatkin päätyneet siihen tulokseen, että eri interventiotyypeistä eniten hyötyä tuottaa liikuntakäyttäytymisen tukeminen palkinnoilla tai muilla kannustimilla (Nurminen 2000, 35). Myös Finkelstein ja Kosa (2003) ovat päätyneet samansuuntaisiin tuloksiin. He perustelevat ajatusta muun muassa sillä, että tutkijat (esim. Bandura 1996; Skinner 1938; Varian 1992) ovat jo kauan tiedostaneet, että yksilön käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa tarjoamalla palkkioita ja rangaistuksia, joiden väliltä yksilö tekee valintansa (Finkelstein & Kosa 2003, 56).

Liikunnanharrastusta lisäävien keinojen paremmuudesta ei kuitenkaan ole vahvaa tieteellistä näyttöä, sillä useilla eri menetelmillä on huomattu voitavan lisätä lyhytaikaisesti liikunnanharrastusta. On kohtalaisen vahvaa näyttöä siitä, että fyysisen toimintakyvyn testaus ja henkilökohtainen liikuntasuositus eivät edistä lyhyt- ja pitkäaikaista liikuntaa. Toisin sanoen mittaukset ja palaute eivät riitä lisäämään liikunnanharrastusta, vaan tarvitaan yksilöllistä tukea ja mahdollisesti yhdistelmäinterventioita. Liikuntainterventioiden pitkäaikaisen vaikuttavuuden arviointia rajoittaa interventioiden lyhytkestoisuus ja pitkäaikaisseurannan puuttuminen. Lisäksi vaikuttavuus on osoittautunut vähäisemmäksi satunnaistetuissa tutkimuksissa verrattaessa muihin tutkimusmenetelmiin. (Nurminen 2000, 24; 35.)

Myös työpaikkaliikunnan merkitystä työyhteisön hyvinvoinnin aikaansaajana on selvitetty. Eniten positiivista merkitystä työpaikkaliikunnalla oli työhyvinvointiin ryhmässä, jonka liikunnan harrastus koostui pelkästään työpaikkaliikunnasta. Vähiten työpaikkaliikunnalla on merkitystä niille työntekijöille, jotka eivät harrasta

säännöllisesti liikuntaa, eivätkä koe liikunnan tuottavan heidän hyvinvointiaan edistävää sisäistä palkintoa. Iivonen esitti tutkimuksessaan kohderyhmälle myös hypoteettisen kysymyksen mahdollisesta bonusrahan jakamisesta työpaikkaliikuntaan osallistumisen perusteella. Esimerkiksi naisista miltei 30 prosenttia ilmoitti osallistumisensa työpaikkaliikuntaan lisääntyvän erittäin paljon bonusrahan vaikutuksesta. Tosin tutkimuksessa ei määritelty tarkemmin, mitä bonusrahalla tarkoitettiin käytännössä. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijät (n = 179). (Iivonen 2001, 43; 57; 62 – 63.)

#### 4.4 Yhteenveto aiemmista tutkimuksista

Erilaisille hankkeille sekä projekteille on tunnusomaista, että niiden tulokset hiipuvat ja usein häviävät kokonaan hankkeen päätyttyä. Yhteisötason toiminnassa tämä merkitsee yleensä epäonnistumista, koska vain pysyvät liikuntaa edistävät tulokset vastaavat tavoitteita. Kaiken suunnitelmallisen toiminnan jatkamisen perustana tulee olla tieto sen aikaisemmasta toteuttamisesta ja saavutetuista tuloksista. Näiden tietojen saamiseksi tarvitaan toiminnan järjestelmällistä seuranta ja sen ajallaan tapahtuvaa raportointia kaikille osapuolille. Hankkeen vastuullisten toteuttajien velvollisuus on tuottaa näitä tietoja. (Vuori 2003, 199; 204.)

Vuoren (2003, 204) mukaan vain osaa liikuntaa edistävästä hankkeista on arvioitu riittävän perusteellisesti. Myös johtopäätösten teko on erilaisista tutkimusasetelmista, interventioiden sisällöistä sekä tulosmittareista johtuen alkuperäis-tutkimusten pohjalta vaikeaa. Lisäksi liikuntainterventioiden pitkäaikaisen vaikuttavuuden arviointia rajoittaa interventioiden lyhytkestoisuus ja pitkäaikais-seurannan puuttuminen. (Nurminen 2000, 24; 35.) Yleisesti on arvioitu, että liikunta mahdollisuuksien edistämisestä työyhteisöissä hyötyvät eniten ne, jotka liikkuisivat muutenkin, ja juuri ne, joille liikunta olisi tarpeellisinta, jäävät aktiiviteettien ulkopuolelle (Taimela 2005, 177).

Kannustimien käyttö ja liikunnan vähentymistä ehkäisevät ohjelmat perustuvat ihmisen ajattelutavan muovautumiseen. Elämäntapaliikunta edellyttäne pelkän



palkitsemisen sijasta liikunnan merkityksen ymmärtämistä ja tarpeelliseksi kokemista esimerkiksi terveyden kannalta. Tieteellisen näytön tarve työ- ja liikuntafysiologisesti sekä käyttäytymistieteellisesti uskottavien liikuntainterventioiden vaikuttavuudesta luotettavin tutkimusmenetelmin on ilmeinen. Säännöllistä liikunnanharrastusta tukevien toimenpiteiden vaikuttavuudesta tarvitaan lisää menetelmällisesti luotettavaa tutkimustietoa ehkäisevän työterveyshuollon kehittämistä varten. (Nurminen 2000, 51; 61; 69.)

## 5 LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISTÄ KUVAAVIA MALLEJA JA TEORIOITA

Vaikka motiivit ja motivaatio ovat keskeinen yksilön käyttäytymistä ja psyykkistä toimintaa selittävä alue, ei selkeää ja hyvää yleistä motivaatio teoriaa ole kehitetty. Tutkimuksessa yhdisteltiin eri motivaatioteorioita mahdollisimman kattavan näkökulman saamiseksi liikuntaa sekä edistävästä että estävästä tekijöistä.

### 5.1 Motivaatioteorioita

Monet eri tekijät elinoloissa ja elintavoissa samoin kuin perinnölliset ja fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät ja vanhenemisprosessit vaikuttavat sekä toimintaan että toimintakykyyn ja terveyteen. Toimintaan vaikuttavat myös kunkin yksilön ainutlaatuiset motiivit ja tavoitteet sekä eri toiminnoilla olevat merkitykset. (Heikkinen 2005, 198.)

Motiivi on toiminnan psyykkinen syy, joka ohjaa toimintaa. Se saa ihmisen suuntaamaan energiansa kohti tavoitetta tai päämäärää. Motiivi ilmenee haluna, tarpeena, yllykkeenä ja vaikuttimena. Motivaatio on sen sijaan sisäinen kokonaisuus, johon voi sisältyä useita motiiveja. Ihmisen toiminta on aina motivoitua, se suuntautuu kohti päämäärää. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio toimii omaehtoisesti, ihminen tekee jotakin asian itsensä vuoksi, ei ulkoisen palkinnon ohjaamana. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa sitä, että toiminta tapahtuu palkkion toivossa tai rangaistuksen pelossa. (Vilkkö-Riihelä 1999 446 - 447.) Palkintojen merkitys korostuu, jos niiden saaminen perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen (Vuori 2003, 139). On myös mahdollista, että sekä ulkoinen että sisäinen motivaatio ohjaavat yhtä aikaa yksilön toimintaa. Esimerkiksi kilpaurheilijaa motivoi harjoittelemaan sekä mahdollisimman hyvä sijoitus kilpailussa (ulkoinen motivaatio) että liikunnan ilo ja itsensä toteuttaminen (sisäinen motivaatio). (Vilkkö-Riihelä 1999, 446 - 447.)

Aikuisten liikuntaharrastusta motivoivat hyvin erilaiset tekijät, kuten terveystu-  
kutukset, painonhallinta, ulkonäön paraneminen, ystävien tapaaminen sekä

virkistykseen, elämysten ja ilon kokemukset. Liikuntaharrastuksen esteet voidaan luokitella yksilöllisiin esteisiin ja ympäristöön liittyviin sosiaalisiin ja fyysisiin esteisiin. Esimerkiksi ystävän poismuutto voi lopettaa totutut yhteislenkit. Tiedon puute harrastusmahdollisuuksista ja liikunnan hyödyistä vähentää harrastamisen todennäköisyyttä. Ympäristötekijät saattavat estää liikunnan harrastamisen. Suomessa pitkä, pimeä ja liukas talvi rajoittaa ulkona liikkumista. Kun päätös toiminnan aloittamisesta pitäisi tehdä, ihminen tarvitsee vahvan liikuntamotivaation, jotta kävelylenkki voitaisi paikalleen jäämisen. (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 49.)

Liikuntaharrastuksen taustalla vaikuttavaa pysyväisluonteista motivaatiota voidaan kutsua yleismotivaatioksi ja lopulliseen toteutumiseen vaikuttavaa motivaatiota tilannemotivaatioksi (Telama 1986). Jos yleismotivaatio on hyvin vahva, eivät pienet esteet haittaa harrastusta. Sekä yleismotivaatioon että tilannemotivaatioon vaikuttaa myös yksilön koettu pätevyys eli se, kuinka hyvänä liikkujana hän itseään pitää (King ym. 1998). (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 49.) Koettu pätevyys tai pystyvyys onkin yksi selvimmän käyttäytymisen omaksumiseen ja jatkumiseen vaikuttavista tekijöistä (Vuori, 2003, 136). Myös odotukset, tunnekokemukset ja henkilökohtaisen valinnanvapauden mahdollisuus ovat tekijöitä, jotka motivoivat tai estävät liikkumista. Erityisesti uutta liikuntaharrastusta aloitettaessa odotukset ovat tärkeitä tekijöitä. Tunnekokemukset ovat odotuksia hetkellisempiä ja liittyvät vielä enemmän ihmisen henkilökohtaisiin motiiveihin, syvempiin arvoihin ja suuntautumisiin. Samassa liikuntatilanteessa voi esiintyä sekä positiivisia että negatiivisia tunnekokemuksia. (Marttila ym. 1998.) (Hirvensalo & Häyrynen 2003, 49.)

Liikuntaharrastusta rajoittavista tekijöistä eri tutkimukset antavat selvästi epäyhtenäisemmän kuvan kuin liikunnan syistä. Vuoren (2003, 44) mukaan tämä johtuu muun muassa käytettyjen kyselytapojen ja kysymysten vaihtelusta. Kaikissa kyselyissä on selvitetty liikuntaa rajoittavia tekijöitä, mutta sangen vähän sitä, missä määrin ne rajoittavat harrastusta. Yleisimmin esitettyjä liikunnan harrastusta rajoittavia tekijöitä ovat ajan puute (syinä muun muassa työ, opiskelu, kotityöt ja lasten hoito), väsymys tai energian puute ja terveydelliset syyt. Seuraavassa ryhmässä ovat kiinnostuksen puute ja muut harrastukset. Myös helposti

saavutettavien liikuntapaikkojen puuttuminen ilmoitetaan rajoittavaksi tekijäksi kohtalaisen usein, kun taas välineiden, varusteiden, seuran ja ohjauksen puute sekä kustannukset ovat edellisiä harvemmin esitettyjä rajoittavia tekijöitä. Monet rajoitukset ovat kuitenkin suhteellisia. (Vuori 2003, 45 - 46.) Vuori (2003, 46) toteaa, että siten jos liikuntaa pidetään aikaisempaa tärkeämpänä, edellä mainittujen rajoitusten merkitys pienenee.

Motiivien rinnalla elämäntapaan tähtäävissä muutosohjelmissa on tunnistettava arvot. Arvot määritellään asennoitumisjärjestelmäksi, joka koostuu yksilön tärkeäksi ja tavoittelemisen arvoiseksi kokemista asioista. Asenne määritellään vastaavasti yksilön melko pysyväksi opituksi suhtautumistavaksi muihin ihmisiin ja tilanteisiin. (Aura 2006, 74.)

Oppimis- ja elämäntapamuutosteorioihin sovellettuna motiiviteoriat tuovat esille seuraavaa: aktivoitaessa liikuntaan passiivisesti suhtautuvia henkilöitä motiivit ovat ensi vaiheessa ulkoisia motiiveja. Motivaatioteorian mukaan pysyvä muutos elämäntavoissa kuitenkin edellyttää, että motiivit ovat yksilön sisäisiä, sisäsyntyisiä motiiveja. Pysyvämpi muutos käyttäytymisessä saadaan siitä, että henkilön oma tahto ja aktiivinen toiminta ohjaavat valintoja. Motiivit on nähtävä tavoitteina ja pyrkimyksinä. (Aura 2006, 74 - 75.)

Eri tieteenaloilla on useita elämäntapamuutosta selittäviä ja kuvaavia teorioita ja viitekehyksiä. Niitä voidaan soveltaa liikuntaan aktivoivien ohjelmien rakentamisessa, toimeenpanossa ja seurannassa. Elämäntapamuutoksen mallit eivät ole liikuntaan aktivoinnin tueksi rakennettuja. Vuorta (2005) lainaten liikunnan edistämiseen ei ole kehitetty perusteelliseen teoriaan pohjautuvaa omaa mallia, vaan siihen joudutaan soveltamaan yleisiä tai alun perin muiden elintapojen muuttamiseen kehitettyjä malleja. (Aura 2006, 63 - 75.)

## 5.2 Transteoreettinen malli

Käyttäytymisvaiheteorioiden lähtökohtana on, että käyttäytymisen muutos tapahtuu dynaamisesti vaiheesta toiseen, eikä ole suoraviivaista. Transteoreettinen malli on yhdistelmä useista teorioista, jonka yleisimmin käytetty osa on käyttäytymisen jako vaiheisiin toiminnan sisällön ja sen muuttumisen motivaatiovalmiuden perusteella. Yleisimmin käytetään viittä vaihetta. (Vuori 2003, 71 – 73.) Vuoren (2003, 73) mukaan vaiheiden suomenkieliset nimet eivät ole vielä täysin vakiintuneet. Transteoreettinen malli sallii siirtymisen muutosvaiheesta toiseen, eteen- tai taaksepäin, yksilön käyttäytymisestä riippuen (Vuori 2003, 74). Käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät ovat erilaisia muutoksen eri vaiheissa (Nurminen 2000, 11).

Esiharkintavaiheessa henkilö ei ole kiinnostunut liikunnan aloittamisesta tai hän suhtautuu siihen kielteisesti. Harkintavaiheessa henkilö ei osallistu liikuntaan, mutta hän harkitsee sen aloittamista. Valmisteluvaiheessa henkilöllä on vakava aikomus aloittaa liikunta, ja hän saattaa tehdä sitä varten valmisteluja esimerkiksi selvittää liikuntamahdollisuuksia. Aloitteluvaiheessa henkilö on aloittanut säännöllisen liikunnan viimeksi kuluneen kuuden kuukauden aikana ja pyrkii jatkamaan sitä, mutta jatkuminen ei ole vielä varmaa. Kokemuksen mukaan suurin osa liikunnan aloittaneista keskeyttää sen ensimmäisten kuuden kuukauden aikana. Ylläpitovaiheessa henkilö on osallistunut liikuntaan vähintään kuuden kuukauden ajan. Tämä vaihe voidaan jakaa lyhyen (6-12 kk) ja pitkän (yli 12 kk) aikavälin ylläpitoon. Ylläpitovaiheessa liikunnasta onkin tullut yksilölle vakiintunut tapa, joskin pitkän ajan jälkeen liikunta saattaa vähentyä olennaisesti tai keskeytyä, taantua tai repsahtaa, jollekin aikaisemmista vaiheista. (Vuori 2003, 73 – 74.)

Transteoreettinen malli sisältää kolme käsitettä, joiden ajatellaan vaikuttavan käyttäytymisen muuttumiseen. Kaksi ensimmäistä ovat pystyvyyssodotus tavoitteena olevan käyttäytymisen toteuttamiseen ja käyttäytymiseen liittyvän päätöksenteon punninta siihen sisältyvien myönteisten ja kielteisten tekijöiden perusteella. Kolmantena käsitteenä ovat käyttäytymismuutosten prosessit ja niitä ohjaavat strategiat tai toimintatavat. Ne ovat tapoja, joiden avulla yksilöt muuttavat käyttäytymistään ja siirtyvät vaiheesta toiseen. Muutosprosessit jaetaan kognitiivisiin eli esimerkiksi harkintaa, asenteita ja tiedostamista sisältäviin sekä

itse käyttäytymiseen liittyviä toimintoja sisältäviin prosesseihin. Kognitiivisten prosessien avulla yksilö kerää tarpeellista informaatiota omasta käyttäytymisestäään sen muuttamista varten. Näitä prosesseja ovat esimerkiksi liikuntaa ja sen vaikutuksia ja vaaroja koskevan tiedon hankinta ja näiden tietojen tulkinta oman liikunnan kannalta. (Vuori 2003, 74.) Vuoren (2003, 75) mukaan kaikkiaan ihmiset käyttävät enemmän kognitiivisia prosesseja liikuntaa vasta harkitessaan ja enemmän itse liikunnasta syntyneitä ja siihen liittyviä prosesseja ollessaan jo aktiivisia. Tästä syystä liikuntasuoritusten perusteella saatavan palkanlisän voidaan olettaa auttavan aiemmin vähemmän liikkuneita liikunnan alkuun.

Transteoreettisen mallin on todettu tuottavan positiivisia tuloksia yksilön liikunnan edistämisessä. Kun tarkastellaan sitä, missä määrin liikuntakäyttäytymiseen yhteydessä olevat tekijät liittyvät eri teorioihin, kaikkien transteoreettiseen malliin liittyvien tekijöiden on todettu olevan yhteydessä liikuntakäyttäytymiseen, kun taas muihin malleihin, esimerkiksi, terveysuskomusmalliin, kuuluvista tekijöistä vain 25 %:lla on osoitettu olevan yhteyttä liikuntakäyttäytymiseen. Transteoreettisen mallin mukaisella muutosvalmiudella onkin toistuvasti todettu olevan myönteinen yhteys aikuisten liikuntaan. (Vuori 2003, 86; 82 – 83.)

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää liikunnasta saatavan palkanlisän (liikuntalisä) roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa.

Tutkimuksessa etsittiin vastausta seuraaviin kysymyksiin:

*Onko työntekijä ansainnut liikuntalisää?*

*Miten työntekijä on liikkunut viimeisen puolen vuoden aikana?*

*Miten liikuntalisä on vaikuttanut työntekijän viikoittaisten liikuntasuoritusten määrään ja miksi?*

*Mikä on liikunnasta saatavan rahallisen hyödyn rooli työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa?*

*Mitkä muut motiiveista vaikuttavat työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa?*

Tutkimuksen lähtökohtana voitiin pitää tietoa siitä, oliko työntekijä saanut liikuntalisää, koska ei ollut syytä olettaa, että jokainen työntekijä olisi ansainnut liikuntalisää viimeisen vuoden aikana. Kysymys antoikin arvokasta tietoa työntekijöistä, jotka eivät olleet saaneet liikuntalisää. Tämä näkökohta unohtuu usein tutkimuksissa, joissa keskitytään enemmän liikuntaohjelman vaikutusten piiriin kuuluviin henkilöihin. Liikuntaohjelmien vaikutusta arvioitaessa yhtä tärkeää on huomioida syystä tai toisesta vaikutusten ulkopuolelle jääneet työntekijät. Lisäksi kysymyksellä voitiin varmistaa, että työntekijä vastasi hänelle tarkoitettuun kyselyyn, koska kysely oli tarkoitettu vain liikuntalisään oikeutetuille Toholammin kunnan työntekijöille.

Jotta liikunnan voidaan olettaa tuottavan terveydelle edullisia vaikutuksia, on kiinnitettävä huomiota suorituksen tehoon ja keston, määrään sekä useuteen. Tutkimuksessa työntekijöiden liikuntasuoritusten teho ja kesto oli ennalta määritetty liikuntalisäsopimuksessa. Tutkimustuloksia tulkittaessa onkin otettava huomioon, että ilmoitetut liikuntamäärät eivät välttämättä vastaa työntekijöiden kokonaisliikunnan määriä, koska niissä ei ole huomioitu hyötyliikunnan tai työhön sisältyvän liikunnan määriä. Tutkimus ei myöskään ota kantaa työntekijän

liikunnan monipuolisuuteen, millä saattaa olla vaikutusta myös liikuntamotivaatioon.

Oleellista oli selvittää, miten säännöllisesti työntekijät liikkuvat. Säännöllisyyttä kysyttiin käyttäen apuna liikuntakäyttäytymisen jakamista muutosvaiheisiin transiteoreettisen mallin mukaan. Lisäksi työntekijöitä pyydettiin arvioimaan viikoittaisten liikuntasuoritustensa määrää tutkimushetkellä. Työntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan liikuntalisän vaikutusta liikuntasuoritusten määrään.

Vertaamalla arvioita liikuntasuoritusten määrästä tutkimushetkellä suoritusten määrässä tapahtuneeseen muutoksen liikuntalisän jälkeen voidaan päätellä lisän konkreettinen vaikutus työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa.

Koska liikuntalisästä tai muista vastaavista liikuntaohjelmista ei ollut olemassa aiempia tutkimuksia, selvitettiin tutkimuksessa myös työntekijöiden motiiveja liikuntaan. Tärkeässä osassa motivaatio-osiossa oli liikunnasta saatava palkanlisä, joka tekee liikuntalisästä ainutlaatuisen. Tutkimuksessa ei kuitenkaan selvitetty palkanlisän suuruuden vaikutusta motivaatioon, koska siihen ei katsottu voitavan vaikuttaa käytännössä. Liikuntaan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja (yksilö- ja ympäristötekijät) tarkasteltiin sekä merkityksen että vaikutuksen kannalta. Tarkoituksena oli selvittää, koetaanko merkitykseltään tärkeät osatekijät myös vaikutukseltaan liikuntaa edistäviksi. Motiivien rinnalla elämäntapaan tähtäävissä muutosohjelmissa on tunnistettava arvot (Vuori 2003, 74). Tutkimuksessa liikuntamotivaatioon vaikuttavia arvoja ja asenteita ei erikseen korostettu, mutta ne kävivät epäsuorasti ilmi liikuntamotiivien yhteydessä. Tarkastelun näkökulmana oli työntekijän näkökulma.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman kokonaisvaltainen ja perusteltu käsitys siitä, miten liikunnasta saatava palkanlisä vaikuttaa työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Aihetta voidaan pitää myös ajankohtaisena, sillä yleisesti liikuntaohjelmiin osallistuvat aktiivisimmin he, jotka liikkuisivat muutenkin. Liikuntalisän etu ja hyöty saattavatkin korostua juuri niillä henkilöillä, joille liikunta olisi tarpeellisinta, mutta jotka useimmiten jäävät tiettyyn paikkaan sidottujen aktiviteettien ulkopuolelle. Liikuntalisän saaminen ei ole sidottu tiettyyn paikkaan tai aikaan, vaan yksinkertaisimmillaan liikuntalisään oikeuttaa tunnin kestävä



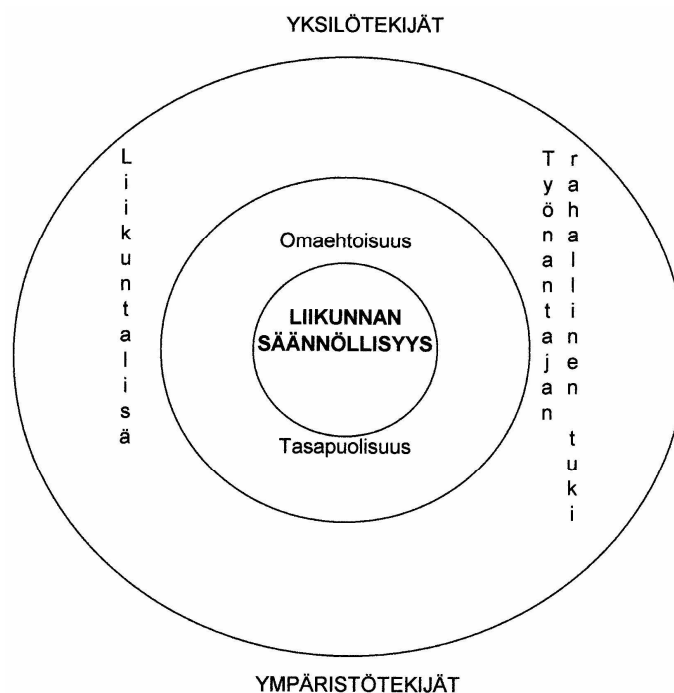
hengästymään saava liikunta (Kangasniemi 2005, 34). Tutkijoiden (Hillsdon & Thorogood 1996) mukaan vähän liikkuneiden ihmisten liikunnanharrastusta voidaan lisätä henkilökohtaisella ohjauksella sekä pitkäjänteisellä ammattitaitoisella tuella. Lisäksi mielihyvää tuottavan liikuntalajin tulisi olla helposti nivottavissa arkeen ja toteutettavissa helposti missä ympäristössä tahansa. (Nurminen 2000, 25.)

Oppimis- ja elämäntapamuutosteorioihin sovellettuna motiiviteoriat tuovat esille seuraavaa: aktivoitaessa liikuntaan passiivisesti suhtautuvia henkilöitä motiivit ovat ensi vaiheessa ulkoisia motiiveja. Motivaatioteorian mukaan pysyvä muutos elämäntavoissa kuitenkin edellyttää, että motiivit ovat yksilön sisäisiä, sisäsyntyisiä motiiveja. (Aura 2006, 74 - 75.) Liikunnasta saatava palkanlisä on ulkoinen motiivi, mutta se voidaan nähdä niin sanottuna välikätenä eri muutosvaiheiden välillä (kuvio 1). Transteoreettisen mallin mukaan muutosvaiheisiin vaikuttavat kognitiiviset prosessit ovat tapoja, joiden avulla yksilöt muuttavat käyttäytymistään ja siirtyvät vaiheesta toiseen. Näitä prosesseja ovat esimerkiksi liikuntaa ja sen vaikutuksia ja vaaroja koskevan tiedon hankinta ja näiden tietojen tulkinta oman liikunnan kannalta. (Vuori 2003, 74 - 75.) Vuoren (2003, 75) mukaan yleisesti ihmiset käyttävät enemmän kognitiivisia prosesseja liikuntaa vasta harkitessaan ja enemmän itse liikunnasta syntyneitä ja siihen liittyviä prosesseja ollessaan jo aktiivisia. Tästä syystä liikunnasta saatavan palkanlisän voidaan olettaa auttavan sekä aiemmin vähemmän liikkuneita että liikunnan uudelleen aloittamista harkitsevia alkuun.

Tutkimuksessa ei oteta kantaa siihen, kuuluuko työnantajan tukea työntekijöiden liikuntaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimuksessa kielletäisiin yritysten ja organisaatioiden yhteiskuntavastuu. Pikemminkin yhtenä tutkimuksen tavoitteista voidaan pitää juuri edellä mainittujen toimijoiden niin sanottu herätteleminen pitämään huolta yhdestä tärkeimmistä pääomistaan, työntekijöistä. Toiminnan tulee kuitenkin olla tasapuolista ja perustua työntekijöiden omaehtoisuuteen. Myös Louhevaara (1999) on kuvaillut toimivan liikuntaohjelman työyhteisössä sisältävän edellä mainitut tekijät (Nurminen 2000, 26). Tutkimus on myös ensimmäinen liikuntalisästä tehty tutkimus, joka tarjoaa kunnalle mittarin tehdyn työn arvioimiseksi.

Tutkimusongelman ulkopuolelle jätettiin muut yleisimmin tarkastelun kohteena olleet näkökulmat, kuten liikuntaohjelman vaikutus fyysiseen toimintakykyyn, sydän- ja verisuonitautien riskitekijöihin, sairaus poissaoloihin ja vammoihin sekä yritysten taloudelliseen kannattavuuteen (Louhevaara & Perkiö-Mäkelä 2000, 243).

Työyhteisöliikunnasta tarvitaankin tieteellisesti luotettavaa näyttöä, jotta muun muassa työterveyshuollon käytettävissä olevat voimavarat voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisesti terveyttä ja työkykyä edistäviin toimenpiteisiin (Nurminen 2000, 5). Tässä kehittämistyössä tarvitaan monialaista ammattilaisten ryhmää, jonka osana näkisin mielelläni myös liikunnanohjaajat (amk).



KUVIO 1 Ympyrämalli, joka kuvaa liikunnasta saatavan palkanlisän roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa.

## 7 TUTKIMUSKOHTEEN KUVAUS

Toholammi on noin 3600 asukkaan maalaiskunta, joka sijaitsee Keski-Pohjanmaalla (Kuntainfo, 2005). Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Toholammin kunnan työntekijöistä noin puolet (164 henkilöä). Edellä mainittuun ryhmään kuuluivat työntekijät, jotka olivat oikeutettuja liikuntalisään. (Maunula 2006.) Tutkimusaineiston otantamenetelmänä oli kokonaisotanta, jolloin perusjoukko ja otos olivat samat.

### 7.1 Tutkimushenkilöt

Otannan onnistuminen on keskeinen tekijä määrällisessä tutkimuksessa, jossa pyritään yleistämään tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon tai populaatioon (Aaltola & Valli 2001, 102). Perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksessa määritettyä joukkoa, joka sisältää kaikki havaintoyksiköt, joista tutkimuksessa halutaan tietoa (Vilkkä 2005, 77). Jos lomake lähetetään kaikille, on kysymyksessä kokonaistutkimus (Hirsjärvi 2005, 168). Edustavaan otoskookoon vaikuttavat tutkimuksessa määritellyn perusjoukon ominaisuudet, perusjoukon koko sekä se, millaista tarkkuutta tutkimuksella tavoitellaan (Vilkkä 2005, 80). Hirsjärven (2005, 168) mukaan yhtenä aineiston kokoon vaikuttavista tekijöistä voidaan pitää sitä, että tiedonkeruuseen ei kulu liikaa aikaa, ja että se ei tule kohtuuttoman kalliiksi.

Heikkilän (2001, 33) mukaan kokonaistutkimus kannattaakin tehdä, jos perusjoukko on pieni: kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä aina, jos yksiköiden lukumäärä on alle sata, mutta varsinkin kyselytutkimuksissa jopa 200 – 300 henkilön kokoisesta perusjoukosta. Otoskookoon vaikuttaa myös perusjoukon heterogeenisyys. Heikkilän (2001, 42) mukaan otoskoon on oltava sitä suurempi, mitä heterogeenisempi perusjoukko on, eli mitä enemmän hajontaa tutkituissa ominaisuuksissa esiintyy. Käytännössä kuitenkin kokonaisotannan heikkoutena on se, että se vie paljon aikaa ja kuluttaa tutkijan resursseja (Hirsjärvi 2005, 168).

Tutkimuksen otantamenetelmänä oli kokonaisotanta, jolloin perusjoukko ja otos olivat samat. Kokonaisotannan käyttöön päädyttiin, koska otannan suorittaminen luotettavan tiedon saamiseksi heterogeenisestä perusjoukosta olisi ollut hankalaa. Otantatutkimuksessa ongelma olisi tullut otannan suorittaminen pienissä yksiköissä, mikä olisi saattanut laskea tutkimustulosten luotettavuutta.

Liikuntalisä-sopimus koskee työntekijöitä, joihin sovelletaan Teknistä sopimusta ja KvTesiä, lukuunottamatta perhepäivähoitajia ja maatalouslomittajia, jotka eivät halunneet kokeilun piiriin. Sopimus ei koske tuntipalkkaisten, opettajien eikä lääkärin sopimusaloja. Liikuntalisän ulkopuolelle kuuluvat noin 160 työntekijää, kun kunnan kokonaistyöntekijämäärä on noin 330. Tutkimuksen edustamat toimialat oli jaettu kymmeneen eri toimintayksikköön, joita olivat tekninen toimi, siivous, ruokahuolto, kunnantalo sekä kirjasto, koulut, päivähoito, vammaispalvelut, palvelutalo, vuodeosasto ja avoterveydenhuolto. (Maunula, 2006.)

Kokonaisvastaajamäärä oli 111, jolloin kyselyn vastausprosentiksi tuli 68 %. Vastaajista naisia oli 95,5 %, kun miesten osuus oli 4,5 %. Verrattaessa sukupuolijakaumaa kunnan koko henkilöstön sukupuolijakaumaan, luvut eroavat toisistaan. Syynä miesten osuuden pienuuteen kyselyyn vastanneiden joukossa on liikuntalisä-sopimuksen ulkopuolelle jääneet toimialat. Esimerkiksi maatalouslomittajista yli puolet on miehiä, kun maatalouslomittajien prosentuaalinen osuus koko kunnan henkilöstöstä on 28 % (Toholammin kunnan henkilöstöraportti 2005). Kyselyssä vastaajien keski-ikä oli 40 – 49 vuotta. Enintään 29-vuotiaiden osuus oli 7 %, kun vähintään 60-vuotiaiden osuus oli 5 %. Luvut vastaavat kunnan koko henkilöstön ikäjakaumaa, jonka mukaan henkilöstön keski-ikä vuonna 2005 oli 44 -vuotta (Toholammin kunnan henkilöstöraportti 2005).

Yhdistetyn kunnantalo ja kirjasto -toimintayksikön vastausprosentti oli tutkimuksen korkein (22 %). Pienempiin toimintayksiköihin jaetun sosiaali- ja terveystoimen vastausprosentti oli myös korkea ottaen huomioon alan suuren henkilöstökoon. Vastaajista 14 % ilmoitti toimintayksikökseen avoterveydenhuollon, 10 % palvelutalon, 13 % päivähoidon, 5 % vammaispalvelut ja 8 % vuodeosaston. Yhteensä siis sosiaali- ja terveystoimen alaisiin toimintayksiköihin lukeutui tasan 50 % vastaajista. Kokonaisvastausprosenttiin suhteutettuna teknisen toimen vasta-

usprosentti oli pienin (1 %). Koulut -toimintayksikön vastausprosentti oli 7, ruokahuollon 12 ja siivouksen 8. Vastausvaihtoehdoista oli jäänyt kyselyn suunnitteluvaiheessa pois yksi toimiala. Kotipalveluyksikön pois jääminen ei kuitenkaan estänyt kyselyyn vastaamisen jatkamista, koska toimintayksikköä koskeva kysymys ei ollut niin sanottu pakotettu. Vastaajista kolme oli jättänyt ilmoittamatta toimintayksikön.

Tutkimukseen vastanneista 89 % ilmoitti ansainneensa liikuntalisää liikuntasuoritustensa perusteella. Yksitoista prosenttia vastaajista ei ollut koskaan ansainnut liikuntalisää. Yleisimmin syiksi mainittiin työsuhteeseen liittyvät tekijät, kuten vasta työsuhteessa aloittaminen tai paluu takaisin työelämään pidempien vapaiden, kuten virkavapaa, jälkeen. Liikuntalisäsopimuksen mukaanhan lisää jaetaan vain ajalta, jolloin työntekijälle maksetaan muutakin palkkaa eli siis ei esimerkiksi yli kuukauden palkattomien virka- ja työvapaiden ajalta (Maunula, 2005).

Liikunnasta saatavan palkanlisän ansaitsemista koskevan kysymyksen tavoitteena oli myös lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Vastausten perusteella saatiinkin osittain selville ne henkilöt, jotka eivät kuuluneet liikuntalisäsopimuksen piiriin. Kaikki eivät kuitenkaan olleet perustelleet ”ei” -vastaustaan, joten perusjoukon ulkopuolelle jäävien vastaajien erottaminen oli hankalaa. Kyselyyn vastanneiden kokonaismäärään suhteutettuna kuitenkin alle neljä prosenttia ilmoitti kuuluvansa liikuntalisäsopimuksen ulkopuolelle ja heistäkin useat vetosivat edellä mainittuihin syihin.

## 7.2 Mikä on liikuntalisä?

Liikuntalisän suunnitteluun tarjosivat mahdollisuuden uudet, valtakunnalliset palkkasopimukset, joihin sisältyi sopimusvuosille paikallisia järjestelyeriä, jotka oli tarkoitus käyttää palkkauseräkohtien korjaamiseen sekä henkilökohtaisten lisien myöntämiseen. Palkkausjärjestelmän kehittäminen oli annettu tiedoksi yleiskirjeellä 1/2003. Työehtosopimuksen (KvTes) mukaan harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien vähimmäisosuus vuosina 2005 – 2007 tuli olla 1.9.2005 lähtien 0,6 %. Mikäli tehtäväkohtaiset palkat olivat tehtävien vaativuuden mukai-

sella tasolla ja henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärät täyttyivät, oli paikallisia järjestelyeriä lupa käyttää paikallisesti sopien myös muihin korotuksiin. Tämä mahdollisti liikuntalisän suunnittelun alullepanon, koska Toholammin kunnassa henkilökohtaisten lisien määrä täyttyi 1.9.2005 alkaen. (Maunula 2005.)

Liikuntalisän valmisteluun osallistui kunnanjohtajan lisäksi palkkasihteeri sekä muutama muu aktiivinen viranhaltija (Maunula 2006). Kunnanjohtaja myöntääkin häpeilemättä, että liikuntalisä sai vahvoja vaikutteita työntekijöitään liikuntaan innostavalta Pekkaniska Oy:ltä (Määttä 2005).

Liikuntalisäkokeilun tavoitteena oli:

*”...palkita työntekijän omaehtoista työkyvyn ja terveyden ylläpitämistä ja kehittämistä säännöllisen liikunnan avulla.” (Maunula 2005)*

Lisäksi tavoitteena oli työntekijän atk-taitojen kehittäminen tasolle, jota merkintöjen tekeminen internetissä vaatii. Pyrkimyksenä oli myös luoda järjestelmä, johon työntekijällä on mahdollisimman paljon vaikutusmahdollisuuksia. (Maunula, 2005.) Liikuntalisän toivottiin vaikuttavan erityisesti niihin työkäisiin, jotka eivät liiku lainkaan, tai jotka liikkuvat vain vähän. He tarvitsevat ohjausta ja kannustamista, jotta liikunnasta tulisi osa heidän arkipäiväänsä. (Maunula 2006.)

Ratkaisun todettiin palvelevan myös kunnan imagomarkkinointia ja vähentävän mahdollisia sairauspoissaoloja. Ammattijärjestöt esittivätkin omat kantansa liikuntasuorituksiin perustuvan liikuntalisän käyttöön ottamisesta. Vähemmistöllä oli kielteinen kanta uudistukseen. Maatalouslomittajat vastustivat esitystä muun muassa sen perusteella, että lomitustyö on jo sinänsä fyysisesti rasittavaa. Joistakin kannanotoista paistoi epävarmuus esimerkiksi siitä, huomioiko uudistus riittävästi terveydellisesti ja liikunnallisesti rajoitteiset henkilöt. Osassa järjestöistä työntekijät olisivat toivoneet lisän jaettavan tehtäväkohtaisesti esimerkiksi työntekijälle tulleiden lisätehtävien perusteella tai esimiesasemassa olevien henkilöiden palkkojen korotukseen. (Maunula, 2005.)

Liikuntalisäkokeilu jatkui ensimmäisessä vaiheessa 1.9. – 30.9.2005 välisen ajan. Kokeilun alku oli rohkaiseva. Syyskuun aikana vähintään yhden liikuntalisän maksuun oikeuttavan liikuntasuorituksen oli merkinnyt 133 työntekijää, joka oli lähes 80 % työntekijä määrästä. Lisään oikeuttavia suorituksia oli syyskuun aikana merkitty yhteensä 1583 kappaletta, joka oli keskimäärin 12 suoritusta henkilöä kohden. Sopimusta jatkettiin kolmella kuukaudella ensimmäisen kokeilun päätteeksi. Seuraava määräaikainen sopimus tehtiin tammikuussa 2006. (Maunula 2005.) Järjestelmä on palkittu niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Sille on myönnetty muun muassa valtakunnallinen ”Vuoden alueellinen terveysteko” – palkinto keväällä 2006. (Toholammin kunnan henkilöstöraportti 2005.)

Osittain liikuntalisää voisikin verrata monissa yrityksissä käytössä oleviin tulospalkkioihin. Onhan liikuntalisän jakamisen perusteena muu kuin välitön työsuoritus, suorituskriteeri tai yksikköhinta. Tulospalkkioiden keskeinen ominaisuus on, että palkkiojärjestelmän sisältö on yritysjohdon päätettävissä. Palkkiota ei myöskään makseta kun tavoitteita ei saavuteta. (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 319.) Sama periaate koskee myös liikuntalisää.

### 7.2.1 Liikuntasuorituksen merkitseminen

Liikuntalisään oikeuttavien liikuntasuoritusten merkitsemistä varten Toholammin kunnassa suunniteltiin helppo-käyttöinen, internet-selainpohjainen ohjelma (liikunta.kase.fi). Sivusto vaatii kirjautumista, mutta periaatteessa sivuille pystyy kirjautumaan kuka tahansa. Liikuntalisään oikeuttavien suoritusten merkitsemiseen tarkoitettulle sivulle pääsemiseksi on kirjautumisvaiheessa työnantajaksi valittava alavetovalikosta ”Toholammin kunta”. Käytännössä sivusto palvelee siis kaikkia kuntalaisia ja laajemmin myös ympäristökuntien asukkaita. Sivusto rekisteröi kaikki kirjatut liikuntasuoritukset sekä kokonaissuorituslistaan että kuukausittain nollautuvaan top-henkilöiden listaan eniten liikkuvista henkilöistä. Omista henkilökohtaisista asetuksista on kuitenkin mahdollista asettaa esto, joka estää omien liikuntasuoritusten näkymistä muille. Sivustolta pystyy tarkastelemaan liikuntasuorituksia myös työyksiköittäin. (Maunula, 2005.)

Liikuntalisään oikeuttavan liikuntalajit on määritelty samanarvoisiksi suorituksen tehon ja keston mukaan. Suorituskestot ovat vähimmäisaikoja, eikä ylimenevää aikaa voi siirtää seuraavaan päivään. Päivittäin saa merkitä vain yhden suorituksen maksimissaan kolmen liikuntasuorituksen oikeuttaessa liikuntalisään viikossa. Siitä huolimatta sivustolle on mahdollista merkata myös lisäsuoritukset esimerkiksi työyksikkö seurannan vuoksi. Pääperiaatteen mukaan jokainen merkitsee siis viikoittain itse omat vähimmäisajan täyttävät suorituksensa internetin taulukkoon. Heillä, joilla ei ole mahdollisuutta päästä internetiin kotoa tai työpaikalta, on Toholammin kunnantalon yleisötietokone käytettävissä. Myös kirjastossa pääsee internetiin maksua vastaan. Opastusta merkintöjen tekemiseen järjestettiin tarpeen mukaan. (Maunula 2005.) Esimerkiksi esimiehet antoivat alaisilleen atk-opetusta. Lisäksi kunta järjesti kaksi kurssitilaisuutta, joissa merkintöjen tekemistä opetettiin. (Määttä 2006). Taulukon viikko sulkeutuu seuraavan viikon tiistaina klo 12.00, jonka jälkeen edelliselle viikolle ei voi enää tehdä merkintöjä (Maunula 2005). Vilpin mahdollisuus on aina olemassa, mutta jo työssään työntekijöiltä vaaditaan rehellisyyttä ja tunnollisuutta (Määttä 2006). Yksinkertaisesti suoritusten merkitseminen perustuu hyvään omatuntoon.

Liikuntalisä-kokeilun jatkuessa sovittiin myös lisän maksamisesta vain ajalta, jolloin työntekijälle maksetaan muuta palkkaa eli siis ei esimerkiksi yli kuukauden palkattomien virka- ja työvapaiden ajalta. Määräaikaiset työntekijät tulevat sopimuksen piiriin työsuhteen alusta lähtien, jos työsuhde kestää yli kuukauden. (Maunula 2005.) Kokeilun jälkeen suoritusten merkitsemistä kehitettiin siten, että merkitseminen onnistuu myös matkapuhelimella. Uudistuksen koettiin helpottavan suoritusten merkitsemistä huomattavasti esimerkiksi kesäloma-aikaan. (Maunula 2006.)

### 7.2.2 Liikuntalisän määrä

Liikuntalisän määrä laskettiin valtakunnallisten järjestelyerää koskevien määräysten mukaan toukokuun 2005 kokonaispalkkasummasta. Määrään ei sisällynyt maatalouslomittajien kertymä. Arvion, että 70 % työntekijöistä (119 henk.) liikkui sopimusaikana säännöllisesti, ottaen huomioon liikuntalisään oikeuttava



enimmäissuoritusmerkintä määrä (3 suoritusta x 4 vko), yhden liikuntasuorituksen euromääräiseksi arvoksi saatiin kaksi euroa. Samalla sovittiin, että jollei kuukauden vähimmäissummat täyty, ylijäävä euromäärä jaetaan suoritusmerkintöjen suhteessa kokeilujakson lopussa. (Maunula 2005.)

Sittemmin liikuntalisän euromääräistä arvoa on korotettu useampaankin kertaan. Ensimmäinen korotus vuoden 2006 alussa oli 70 senttiä, mikä jäi melko huomattomaksi työntekijöiden keskuudessa. Vuoden 2006 syyskuun alussa lisämäärä nousi jo viiteen euroon suorituskertaa kohti. Lisäksi kunta houkutteli työntekijöitään liikkumaan järjestämällä arvонnan liikuntasuorituksensa merkkavien henkilöiden kesken syyskuussa 2006. (Maunula, 2006.)

### 7.2.3 Liikuntalisään oikeuttavat liikuntasuoritukset

Perusmallin mukaan ansaitakseen yhden pisteen henkilön täytyy harrastaa 50 minuuttia reipasta kävelyä niin, että pulssi kohoaa ja hän hikoilee kohtalaisesti (taulukko 1). Listalla on 17 eri liikuntasuoritusta ja niiden vähimmäiskestolle asetetut ajat vaihtelevat 30 minuutista (kuntosali) 80 minuuttiin (jooga, pilates, venyttely). Lajikohtaiset suoritusajat perustuvat energiankulutukseen ja niiden tarkistuksessa on käytetty internetissä olevaa kalorilaskuria. Liikuntalajilistalle ei ole kirjattu varsinaisesta hyötyliikunnasta koostuvia liikuntasuorituksia. (Maunula, 2005.)

Jos työntekijä ei perusterveytensä vuoksi pysty toteuttamaan listan kuntoliikuntasuosituksia, työterveyshuolto on sitoutunut suunnittelemaan yksilölle terveystuotto-ohjelman, jonka toteutumista se myös seuraa. Lisään oikeuttaa vain yhtäjaksoinen päivittäinen suoritus, vaikka esimerkiksi UKK-instituutin liikuntasuositus mahdollistaa päivittäisen liikunta-annoksen suorittamisen osissa. Yhtäjaksoiseen liikuntasuoritukseen on päädytty liikuntasuoritusten kirjaamisen selkeyden vuoksi. (Maunula, 2005.)

Suorituksen kesto määriteltiin siis lajiin käytettävän ajan perusteella, esimerkiksi kävely 50 minuuttia. Aiemmin liikuntalisään oikeuttavaan liikuntasuoritukseen

yhteydessä edellytettiin sen sisältävän myös 10 minuutin venyttelyn. Kohta kuitenkin poistettiin, koska sen katsottiin toteutuvan huonosti. Tutkimushetkellä venyttelystä annettiin vain suositushje (kolme venyttelykertaa viikossa). (Mau-nula 2006.)

TAULUKKO 1 Lista liikuntalisään oikeuttavista liikuntalajeista sekä suoritusten vaadituista vähimmäiskestoista.

<b>LIIKUNTALAJI</b>	<b>VÄHIMMÄISKESTO (MIN)</b>
Jooga, pilates, venyttely tms.	80
Laskettelu	60
Pallopelit esim. lentopallo	60
Reipas kävely	50
Luistelu	50
Ratsastus	50
Pyöräily	50
Tanssi	50
Aerobic ja jumppa	40
Sauvakävely	40
Hiihto	40
Uinti	40
Rullaluistelu	40
Spinning	30
Salibandy, squash, sulkapallo, tennis	30
Juoksu, vesijuoksu	30
Kuntosaliharjoittelu	30

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää liikunnasta saatavan palkanlisän (liikuntalisä) roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Aineiston keräämistapa oli puolistrukturoitu lomakekysely, joka julkaistiin liikuntasuoritusten merkitsemiseen tarkoitetulla internet-sivustolla.

Lomakekyselyn suunnittelussa käytettiin apuna Webropol-ohjelmaa. Aineisto analysoitiin määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmällä edellä mainittua ohjelmaa hyväksi käyttäen. Tutkimus toteutettiin 27.9. – 11.10.2006 vastausajan ollessa kaksi viikkoa.

### 8.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimustoiminta jaetaan empiiriseen ja teoreettiseen tutkimukseen. Teoreettisessa tutkimuksessa käytetään hyväksi valmiina olevaa tietomateriaalia. Empiirinen eli havainnoiva tutkimus jakautuu kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusotteeseen. Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta riippuu, kumpi lähestymistapa sopii paremmin. (Heikkilä 2001, 13-14; 16.) Viime kädessä tutkimuksen onnistumisessa ja tutkimustulosten hyödynnettävyydessä on kysymys siitä, millä laadulla tutkimus tehdään eikä siitä, kumpaa tutkimusmenetelmää käytetään (Vilka 2005, 51).

Sajaman (1993) mukaan laadullisen tutkimusmenetelmän tiedonintressinä on saavuttaa tietoa, joka auttaa ilmiön tai asian ymmärtämisessä. Määrällisen tutkimusmenetelmän tiedonintressinä on saavuttaa numeerista tietoa. (Vilka 2005, 49.) Alasuutarin (1994) mukaan määrällisellä tutkimusmenetelmällä toteutussa tutkimuksessa tavoitteena on myös löytää säännönmukaisuuksia, millä tavalla eri asiat (muuttujat) liittyvät toisiinsa, millä tavalla tutkimusyksiköt (ihmisten mielipiteet, ajanjaksot, kulttuurituotteet) eroavat eri muuttujien suhteen (Vilka 2005, 50). Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta, kun taas kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista tutkittavien tapausten pieni määrä (Heikkilä 2001, 16).

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti sekä tutkimuksen tavoite että otos.

Määrällisellä tutkimusmenetelmällä saatua numeerista tietoa täydennettiin lomakekyselyssä olleilla avoimilla kysymyksillä. Tutkimuksen perusjoukko ja otos, jotka olivat samat, mahdollistivat omalta osaltaan määrällisen tutkimusmenetelmän käytön.

## 8.2 Aineiston keräämistapa

Koska aiheesta ei ollut saatavilla valmiista aineistoa, aineisto kerättiin puolistrukturoidulla lomakekyselyllä, joka julkaistiin internetissä. Vilkan (2005, 74) mukaan kyselytutkimus aineiston keräämistapana soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle joukolla ihmisiä. Kyselytutkimus mahdollistaa myös laajan tutkimusaineiston keräämisen. Kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 184.) Hirsjärvi ym. (2005, 184) toteaaakin, että huolellisesti suunniteltu lomake nopeuttaa myös aineiston tallennusta sekä analysointia tietokoneen avulla. Sillä jos lomake on suunniteltu huolellisesti, aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida se tietokoneen avulla. Kyselylomakkeella suoritettussa tutkimuksessa tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin. (Aaltola & Valli 2001, 101). Verrattuna sellaisiin aineiston keräämismenetelmiin, jossa tutkija on fyysisesti läsnä, kyselylomakkeen vastaukset ovat yksiselitteisemmin luokiteltavissa ja laskettavissa (Heikkilä (2001, 21).

Kyselytutkimuksessa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen (Heikkilä 2001, 16). Toisin sanoen kysymys esitetään jokaiselle vastaajalle täysin samassa muodossa (Aaltola & Valli 2001, 101). Tästäkään huolimatta ei voi olla varma, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat vastaajien näkökulmasta (Hirsjärvi ym. 2005, 184). Heikkilän (2001, 20) mukaan kyselytutkimuksen heikkouksiin kuuluu suuri väärinkäsitysten mahdollisuus, sillä vastaaja ei voi saada tarkentavaa informaatiota itselleen epäselvien kysymysten yhteydessä. Mahdollisia väärinymmärryksiä on myös vaikea

kontrolloida (Hirsjärvi ym. 2005, 184). Väärinymmärryksiä voi yrittää kontrolloida laatimalla huolellinen vastausohje, selkeä lomake sekä testaamalla lomake etukäteen käytännössä (Aaltola & Valli 2001, 102).

Aineiston keräämistapana käytettiin siis puolistrukturoitua lomakekyselyä. Kyselytutkimusta puolsivat samat tekijät, kuin otantamenetelmääkin: suuri ja hajallaan oleva sekä heterogeeninen perusjoukko (eli otos). Kyselytutkimuksen haitat pyrittiin eliminoimaan jo kyselyn suunnitteluvaiheessa. Lomaketta kommentoivatkin etukäteen muun muassa tekemälläni kuntavierailulla Toholammilla palkkasihteeri, työterveyshoitaja sekä nuoriso- ja liikunnanohjaaja. Näin heti jo lomakkeen suunnitteluvaiheessa kyselyn kohderyhmä tuli huomioiduksi, ja kysymyksiä voitiin muokata väärinymmärryksien välttämiseksi. Kyselyyn sisältyi myös saatekirje, joka sisälsi vastausohjeen.

Kyselytutkimuksessa mahdollisia aineiston keräysmenetelmiä ovat postikysely, puhelin- tai käyntihaastattelu, informoitukysely tai survey-tutkimus. Informoidusta kyselystä puhuttaessa tarkoitetaan eräänlaista kyselylomakkeen ja henkilöhaastattelun välimuotoa, jossa tutkijalla on mahdollisuus kysymysten tarkentamiseen tai lisäkysymysten esittämiseen. (Heikkilä 2001, 18.)

Englanninkielinen termi ”survey” tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti eli vakioidusti, ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2005, 182).

Vilkan (2005, 75) mukaan sähköposti- ja internetkysely toimivat parhaiten silloin, kun perusjoukko muodostuu yritysten tai organisaatioiden toimijoista, joissa perusjoukko on riittävän suuri, ja voidaan helposti varmistaa, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet teknisesti vastata kyselylomakkeeseen. Käytännössä on siis etukäteen varmistettava, että perusjoukkoon kuuluvilla, joilta tutkimustieto kerätään, on mahdollisuus sähköpostin tai internetin käyttöön (Vilka 2005, 74). Verkkokyselylomakkeiden tekeminen vaatii myös asiantuntemusta ja tutkimuksen onnistuminen riippuu hyvin paljon kyselyn teknisestä toteutuksesta (Heikkilä 2001, 18). Vilkan (2005, 74) mukaan sähköposti ja internetkyselyyn liittyy myös tutkimuseettisiä ongelmia. Muun muassa vastaajan anonymiteetin turvaaminen on

vaikeaa, sillä usein jo sähköpostiosoite paljastaa vastaajan. Myös internetiin vastanneen tietokone voidaan paikallistaa sen IP -numeron (Internet protokolla) perusteella (Vilka 2005, 75).

Mahdollisista aineiston keräysmenetelmistä tutkimukseen valittiin internetkysely. Internetkyselyn toteuttamisen mahdollisti oletus, että jokainen liikuntalisää saanut työntekijä osaa merkitä suorituksensa internetiin ja omaa täten kyselyyn vastaamisen kannalta riittävät tietotekniset taidot. Toisaalta, kuten aiemmin totesin, ei ole syytä olettaa, että jokainen lisään oikeutettu työntekijä on käyttänyt sivustoa, esimerkiksi siinä tapauksessa, että hän ei ole liikkunut. Ongelmaan oli kuitenkin ratkaisuna Toholammin kunnan Henkilöstöraportti 2005:stä saadut positiiviset kokemukset. Työntekijät olivat vastanneet kyselyyn sähköisesti. Kysely koski kaikkia Toholammin kunnan työntekijöitä. Henkilöstöraportin vastausprosentti oli ollut noin 70. (Maunula 2006.) Täten ei ollut syytä olettaa, että henkilö, joka ei ole saanut liikuntalisää, olisi estynyt vastaamasta kyselyyn internetissä, sillä koko kunnan henkilöstöllä vaikutti olevan hyvä tietoteknisen osaamisen taso. Todennäköisemmin vastaamisen esteenä olisi esimerkiksi kiinnostuksen puute tutkimusaihetta kohtaan.

Kyselyn suunnittelussa ja toteutuksessa käytettiin Webropol-ohjelmaa, joka on Suomessa kehitetty internet -pohjainen ohjelmisto-työväline, jolla voidaan helposti suunnitella ja toteuttaa erilaiset kyselyt aina lomakkeen luomisesta tulosten raportointiin. Nykyiselläkin volyymillä Webropol kuuluu alansa johtaviin palveluntarjoajiin Euroopassa. (Webropol 2006.)

Työntekijöille annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn työajalla esimiesten tietokoneita apuna käyttäen. Kunnantalon yleisötietokone oli myös työntekijöiden käytössä. Kenenkään vastaaminen ei siis ollut kiinni myöskään välineiden puuttumisesta. Kyselyn toteutus oli kirjattu myös yhteistoimintaelimen syyskuun tiedotteeseen (vko 36/2006). Lisäksi kunnan palkkasihteeri informoi kyselystä erikseen esimiehiä ennen kyselyn alkua. Kysely toteutettiin 27.9. – 11.10.2006 vastausajan ollessa kaksi viikkoa. Kun vastausaika oli jäljellä viikko, kyselyn linkin viereen lisättiin huomautus: ” Voit vastata kyselyyn 11.10 asti, jos et ole vielä vastannut!”

Vastaajan anonymiteettiä turvasi kyselyn toteuttaminen julkisena kyselynä, ei siis sähköpostikyselynä. Kyselyyn pystyi vastaamaan samalta koneelta useamman kuin vain yhden kerran, jolloin oli mahdotonta saada selville vastaajan henkilöllisyys tietokoneen IP -numeron avulla. Toisaalta tämä aiheuttaa ongelmia tutkimuksen luotettavuuteen. "Vastaa liikuntalisä-kyselyyn" -komento näkyi vain henkilöille, jotka olivat kirjanneet työnantajaksi kyseisen kunnan. Kyselyn vastausohjeessa painotettiin, että kysely oli tarkoitettu vain liikuntalisään oikeutetuille kunnan työntekijöille.

### 8.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Vaihtoehdot antavien kysymysten tarkoituksena on vastausten käsittelyn yksinkertaistamisen lisäksi myös tiettyjen virheiden torjunta. Kun vastaajalle tarjotaan vaihtoehtoja, vastaaminen ei esty kielivaikeuksien takia ja on helpompi antaa myös moittivia ja arvostelevia vastauksia (Heikkilä 2001, 50 - 51). Heikkilä (2001, 16) kuitenkin muistuttaa, että kyselytutkimuksen pinnallisuudesta johtuen on olemassa myös se vaara, että tutkija tekee vääriä tulkintoja tuloksistaan varsinkin, jos tutkimuskohde on tutkijalle outo.

Pinnallisuuden vähentämiseksi kysely toteutettiin puolistrukturoituna lomakekyselynä, joka sisälsi strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä sekä asenneasteikkoja. Lisäksi Webropol-ohjelman ansiosta oli mahdollista esittää osa kysymyksistä vain tietyn vastausvaihtoehdon antaneille. Tekemällä niin sanottu sivutettu kysely määritellään, mihin kohtaan vastaaja siirtyy valitessaan kyseisen vastausvaihtoehdon. Tämä mahdollistaa syvällisemmän tiedon saannin. Kysymysten kokonaismäärä oli 16 osan kysymyksistä ollessa kohdistettu vain tietylle vastaajajoukolle. Kyselyn osiot olivat I) liikuntatottumukset, II) liikuntalisä, III) taustatiedot ja IV) palaute kyselyyn osallistumisesta (liite 2).

Kysely toivotti alussa vastaajan tervetulleeksi vastaamaan kyselyyn. Lyhyen vastausohjeen sisältävän saatekirjeen, jossa kerrottiin lisäksi kyselyn tarkoitus, vastausaika ja tekijä, jälkeen vastaaja sai ensimmäisen kysymyksen vastattavakseen. Kysely mahdollisti liikkumisen eteen- ja taaksepäin ”edellinen” ja

”seuraava” nuolien avulla, jolloin esimerkiksi vastausohjeeseen palaaminen onnistui vielä myöhemminkin. Alasvetovalikoissa ensimmäisenä vastausvaihtoehto oli yleinen ”valitse” oikean vastausvaihtoehdon sijaan, jolloin kysymykseen vastamatta jättäminen ei vääristänyt vastauksia. Kysely vaati ”Haluan lähettää vastaukset” –kohdan rastittamista ennen kuin vastaukset pystyi lähettämään. Tällöin kyselyä ei pystynyt lähettämään vahingossa. Lähettämisen jälkeen vastaajien näyttöön ilmestyi Kiitos-sivu.

Kyselyn ulkoasuun oli myös kiinnitetty huomiota. Ulkoasun suunnittelussa oli käytetty värejä, mutta se haluttiin pitää kuitenkin suhteellisen neutraalina.

### 8.3.1 Liikuntatottumukset

Liikuntatottumukset -osio sisälsi helppoja kysymyksiä työntekijän liikunnanharrastuksen määrään ja keston liittyen (kysymykset nro 1 – 6). Osion ensimmäinen kysymys koski liikuntalisän saamista liikuntasuoritusten perusteella, Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, onko työntekijä saanut liikuntalisää, ja jos ei, niin miksi. Lisäksi kysymyksellä voidaan varmistaa, että työntekijä oli vastaamassa hänelle tarkoitettuun kyselyyn, koska kysely oli tarkoitettu vain liikuntalisään oikeutetuille työntekijöille. Kyselyn alussa oli myös oiva tilaisuus jakaa tietoa liikuntalisästä muun muassa henkilöille, jotka ovat oikeutettuja liikuntalisään, mutta eivät syystä tai toisesta liiku ja samalla käytä etua hyväkseen.

Oleellista oli selvittää, miten säännöllisesti työntekijät liikkuvat. Säännöllisyyttä kysyttiin käyttäen apuna liikuntakäyttäytymisen jakamista muutosvaiheisiin transiteoreettisen mallin mukaan (Vuori 2003, 138). Lisäksi työntekijöitä pyydettiin arvioimaan viikoittaisten liikuntasuoritustensa määrää tutkimushetkellä. Työntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan liikuntalisän vaikutusta liikuntasuoritusten määrään. Vertaamalla arvioita liikuntasuoritusten määrästä tutkimushetkellä suoritusten määrässä tapahtuneeseen muutoksen liikuntalisän jälkeen voidaan päätellä lisän konkreettinen vaikutus esimerkiksi aiemmin riittämättömästi liikkuviin työntekijöihin.



Liikuntasuorituksiin liittyvää kysymystä edelsi selite, jossa yksi liikuntakerta määriteltiin suoritukseksi, joka oikeuttaa liikuntalisän maksamiseen. Tätä määritelmää käytettiin hyväksi kyselyn kaikissa kysymyksissä liikuntasuoritusten määrään liittyen. Suoritusten määrää kuvaava asteikko oli tarkoituksella suunniteltu siten, että 2 – 3 suoritusta – vaihtoehdon sijaan annettiin vaihtoehto 3 – 4 suoritusta, joka huomattavasti paremmin korosti kolmen liikuntasuorituksen rajaa. Liikuntalisään oikeuttavien suoritusten enimmäismäärä viikossa on juuri kolme. Alle yhdellä liikuntasuorituksella tarkoitettiin liikuntakertaa, joka ei täytäne ajallisesti liikuntalisään oikeuttavalle suoritukselle annettuja kriteerejä.

Viikoittaisten liikuntasuoritusten määrässä tapahtunutta muutosta kysyttäessä vastaajalta vaadittiin kriittisyyttä ja laskukykyä. Tutkimustulosten analysoinnin kannalta asetelma oli kuitenkin täten helpompi, kuin että olisin itse laskenut tutkimushetken ja aiempien liikuntasuoritusten erotuksen jokaisen vastaajan kohdalla. Kysymyksen asettelun tarkoituksena olikin säästää tutkimustulosten analysointiin kuluva aikaa. Tulosten analysoinnissa kävi ilmi kysymyksen vaikeaselkoisuus, sillä liikuntasuorituksiaan vähintään kolmella suorituksella viikossa lisänneistä kuitenkin 13 % ilmoitti tekevänsä tutkimushetkellä vain yhden tai kaksi liikuntasuoritusta viikossa. Tulosta on syytä pohtia tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä.

Koska liikuntalisällä haettiin muutosta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa, oli tärkeää saada tietoa vastaajilta, joiden liikuntasuoritusten määrässä ei ollut tapahtunut muutosta liikuntalisän jälkeen. Jokaista edellä mainitun kaltaista vastausta ei kuitenkaan tule tuloksia tulkittaessa pitää epäonnistumisena, sillä todennäköisimmin osa työntekijöistä oli jo ennestäänkin aktiivinen liikunnan suhteen. Avointen kysymysten yhtenä tavoitteena oli siis selvittää syitä vähemmän aktiivisten työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaan. Kyseessä onkin näkökulma, jonka avulla saadaan arvokasta tietoa osittain tai kokonaan vaikutusten ulkopuolelle jääneiden tai omaehtoisesti jättäytyneiden motiiveista. Näkökulmaa tarvitaan kuitenkin ohjelmien kokonaisvaikuttavuuden arvioimiseksi. Lisäksi tietoa voidaan käyttää hyväksi tulevaisuudessa liikuntaohjelmien suunnittelussa ja kehittämisessä.

### 8.3.2 Liikuntalisä

Ihmisten mielipiteitä kysyttäessä tavallisia kysymysmuotoja ovat asenneasteikot, kuten Likertin ja Osgoodin asteikko. Likertin asteikossa toisena ääripäänä on yleensä täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto. Tavallisimmin käytetty väittämien määrä asteikolla on neljä tai viisi. Osgoodin-asteikon, josta käytetään myös nimitystä semanttinen differentiaali, ääripäinä ovat vastakkaiset adjektiivit. Osgoodin-asteikolla esitetyt väittämät ovat viisi tai seitsemänportaisena asteikkona. (Heikkilä 2001, 53.)

Lomakekyselyn toisessa osiossa selvitettiin työntekijöiden liikuntamotiiveja, arvoja ja asenteita (7 - 8 & 9). Liikuntaan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja (yksilö- ja ympäristötekijät) tarkasteltiin sekä merkityksen että vaikutuksen kannalta. Tarkoituksena oli selvittää, koetaanko merkitykseltään tärkeät osatekijät myös vaikutukseltaan liikuntaa edistäviksi. Kysymyksissä numero 7 ja 8 liikuntamotiivit oli rajattu kahteentoista kohtaan, jotta kyselyn kokonaispituus pysyisi mielekkäänä. Kyselyssä motiivien sijaan puhuttiin liikuntakäyttäytymiseen liittyvistä osatekijöistä, joka on sanana neutraali ja helposti ymmärrettävä. Edellisessä kysymyksessä vastaajan tuli valita sopivin vastaus viisiportaisella Osgoodin-asenneasteikolla, jonka ääripäinä olivat ”ei lainkaan tärkeä” ja ”erittäin tärkeä” väittämät. Jälkimmäisessä kysymyksessä vastausvaihtoehdot olivat ”edistää”, ”ei vaikutusta” ja ”estää”.

Yksilö- ja ympäristötekijöiden lisäksi kysymyksissä painotettiin liikuntalisälle ominaisia piirteitä (kysymys nro 9). Edellä mainittuihin tekijöihin huomiota kiinnittämällä voidaan löytää mahdollisia epäkohtia, jotka korjaamalla liikuntalisän vaikuttavuus parantunee entisestään. Kysymyksessä väittämien määrä oli neljä ja vastaajan tuli valita sopivin vastaus viisiportaisella Likertin-asenneasteikolla, jonka ääripäinä olivat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” väittämät.

Asenneasteikko kysymyksissä vastaajille annettiin myös mahdollisuus vastata ”ei mielipidettä”. Liikuntamotiivien merkitykseen liittyvässä kysymyksessä (kysymys nro 7) kaikista vastauksista ”ei mielipidettä” vastauksia oli 9,2 %, kun liikunta-

lisän toimivuutta arvioivassa kysymyksessä (kysymys nro 9) vastaava luku oli hieman suurempi, 14,2. Edellä mainitut luvut on otettava huomioon tutkimustuloksia analysoitaessa. Osion viimeisessä kysymyksessä (kysymys nro 10) kysyttiin vastaajien karkeaa arviota muutoksista liikuntaan osallistumisessa, jos liikuntalisän jakaminen lopetettaisiin. Vastausvaihtoehdot olivat ”lisääntyisi” (arvo 1), ”ei vaikutusta” (arvo 2) ja ”vähentyisi” (arvo 3).

### 8.3.3 Taustatiedot

Taustatiedot sijoitettiin kyselyn loppuun (kysymykset nro 11 – 15). Heikkilä (2001, 48) toteaa, että nykykäytännön mukaan taustakysymykset kuten ikä, sukupuoli, koulutus, ovat useimmiten vasta lomakkeen lopussa. Kysymyksiin, jotka oli merkitty pakollisiksi, vastaajan oli pakko vastata ennen kuin hän pystyi siirtymään kyselyssä eteenpäin. Pakotettujen kysymysten määrä rajattiin minimiin, koska pakotetut kysymysten voidaan olettaa vähentävän vastaajien määrää. Pakotetut kysymykset koskivat vastaajan ikää (10 vuoden tarkkuudella) sekä mielipidettä kyselyyn vastaamisesta. Ikää kysyttäessä tarkimmat vastaukset olisi antanut syntymävuoden kysyminen. Iän kysyminen kokonaisina vuosina vähentää kuitenkin tuloksien analysointiin kuluva aikaa. Niin iän kuin toimintayksikön kysyminenkin palveli kokonaiskuvan muodostamista kohderyhmästä. Kyselyn tavoitteena ei ollut vertailla eri toimialojen vastauksia keskenään.

Alat oli jaettu sopivan kokoisiin toimintayksiköihin yhden toimialan dominoivuu- den peittämiseksi sekä yksityishenkilön suojan parantamiseksi. Sosiaali- ja terveystoimi oli jaettu pienempiin toimintayksiköihin (avoterveydenhuolto, palvelutalo, päivähoito, vammaispalvelut, vuodeosasto), sillä yksistään edellä mainittu ala käsittää yli puolet kunnan palkansaajista (Maunula 2006). Vastausvaihtoehdoista puuttui kotipalvelu, joka epähuomiossa oli jäänyt kirjaamatta. Kunnantalo ja kirjasto oli yhdistetty, sillä yksistään kirjaston henkilökunnan määrä oli pieni (3 henkilöä) (Toholammin kunnan henkilöstöraportti 2005). Koulut- toimintayksikköön kuuluivat koulunkäyntiavustajat, jotka toisin kuin opettajat, kuuluvat liikuntalisä-sopimuksen piiriin (Maunula 2005).

### 8.3.4 Palaute kyselyyn osallistumisesta

Viimeisessä osiossa vastaajia pyydettiin antamaan palautetta kyselyyn vastaamisesta. Kysymys oli sekä pakotettu että sivutettu, jolloin vastaamista vaikeana pitäneille henkilöille esitettiin lisäkysymys. Lisäkysymyksen tarkoituksena oli antaa tietoa, mikä vastaamisessa oli ollut vaikeaa. Vastausvaihtoehdot koskivat niin aiheen kiinnostavuutta kuin kyselyn pituutta, ulkoasua ja teknistä toteutusta. Kyselyn tekniseen toteutukseen oli tullut vähäinen virhe koskien kysymyksen sivutusta, sillä lisäkysymys avautui jokaiselle vastaajalla edellisessä kysymyksessä annetusta vastausvaihtoehdosta huolimatta. Lisäkysymys ei ollut pakotettu, jolloin vastaaja pystyi etenemään kyselyssä jättäen vastaamatta turhaan kysymyksen. Virheen eliminoiminen oli kuitenkin helppoa suodattamalla vastauksia eri ominaisuuksien perusteella Webropol-ohjelman ”tarkennettu haku” –toiminnon avulla.

Kyselyyn osallistumisesta annettu palaute oli positiivista. Vastaajista 95,5 %:n mielestä vastaaminen oli ollut helppoa, kun vastaajista 4,5 % piti vastaamista vaikeana. Vastaamista vaikeuttaneiksi syiksi koettiin useimmiten se, että kysymykset olivat olleet vaikeasti ymmärrettäviä. Syiksi ilmoitettiin myös kyselyn tarkoitus, joka oli jäänyt epäselväksi, sekä kyselyn ulkoasu, joka ei ollut selkeä. Vastauksista 20 %:ssa syy ei selvinnyt, koska vastausvaihtoehdoista oli valittu yleinen ”valitse” -vaihtoehto. Vastaajien antama palaute otettiin huomioon tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa.

Osion viimeinen kysymys kuului: ”Mitä muuta haluaisit sanoa.” Kysymys oli tarkoitettu esimerkiksi kyselyssä annettujen vastauksien tarkentamiseen.

#### 8.4 Aineiston analyysitapa ja tulosten esittäminen

Tilastollisilla tunnusluvuilla kuvaillaan mitattujen muuttujien jakautumista aineistossa. Tunnuslukujen tarkoituksena onkin tiivistää muuttujissa oleva informaatio helpommin ymmärrettävään muotoon, jotta aineiston sisältävistä ilmiöistä saadaan alustava käsitys. (Nummenmaa 2004, 50.) Heikkilä (2001, 16) toteaa, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. Graafisen esityksen avulla tulokset ovat helposti havainnollistettavissa. Lisäksi yhteen kuvaajaan voidaan liittää suuri määrä informaatiota (Nummenmaa 2004, 70).

Webropol -ohjelma mahdollistaa yksinkertaisten, Exel - taulukkolaskentaohjelmaan pohjautuvien taulukoiden laatimisen. Webropol-ohjelma tekee tutkimuksesta automaattisesti perusraportin, josta näkyy kysymyskohtaiset vastaukset sekä prosentteina että henkilöiden määränä. Raportista on mahdollista nähdä myös kaikkien vastausten keskiarvot. Perusraportin lisäksi Webropol-ohjelmassa voi luoda muokattuja raportteja esimerkiksi ristiintaulukoimalla eri ominaisuuksia. (Webropol 2006.)

Aineisto analysoitiin kvantitatiivisen aineiston käsittelyyn tarkoitettulla Webropol-ohjelmalla, jolla myös kysely suunniteltiin. Perusraportin lisäksi tulosten analysoinnissa hyödynnettiin ohjelman mahdollisuutta luoda muokattuja raportteja. Aineisto tyypiteltiin liikuntakäyttäytymisen muutosvaiheen perusteella viiteen ryhmään, jotka toimivat taustamuuttujina osassa kysymyksistä. Tutkimus tuottikin kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisesti numeerista tietoa, joiden kuvailemiseen käytettiin sekä kysymyskohtaisten vastaajien määrää että kaikkien vastausten keskiarvoja. Lisäksi eri muutosvaiheissa annettujen vastausten keskiarvoille laskettiin vaihteluvälit ääripäiden ilmiöiden kuvaamiseksi.

## 9 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTA

Tutkimustulosten perusteella työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaa säännöllisyyden ja määrän perusteella voidaan sanoa, että yli puolella työntekijöistä täyttyy UKK-instituutin antamat suositukset terveystieteiden toteutuksesta. Tätä voidaan pitää yhtenä tutkimuksen päätuloksista. Lisäksi vapaa-ajan liikuntaan vaikuttavien motiivien merkitystä ja vaikutusta verrattaessa paljastui muutamia ristiriitoja, joita muun muassa voidaan pitää tutkimuksen osatuloksina.

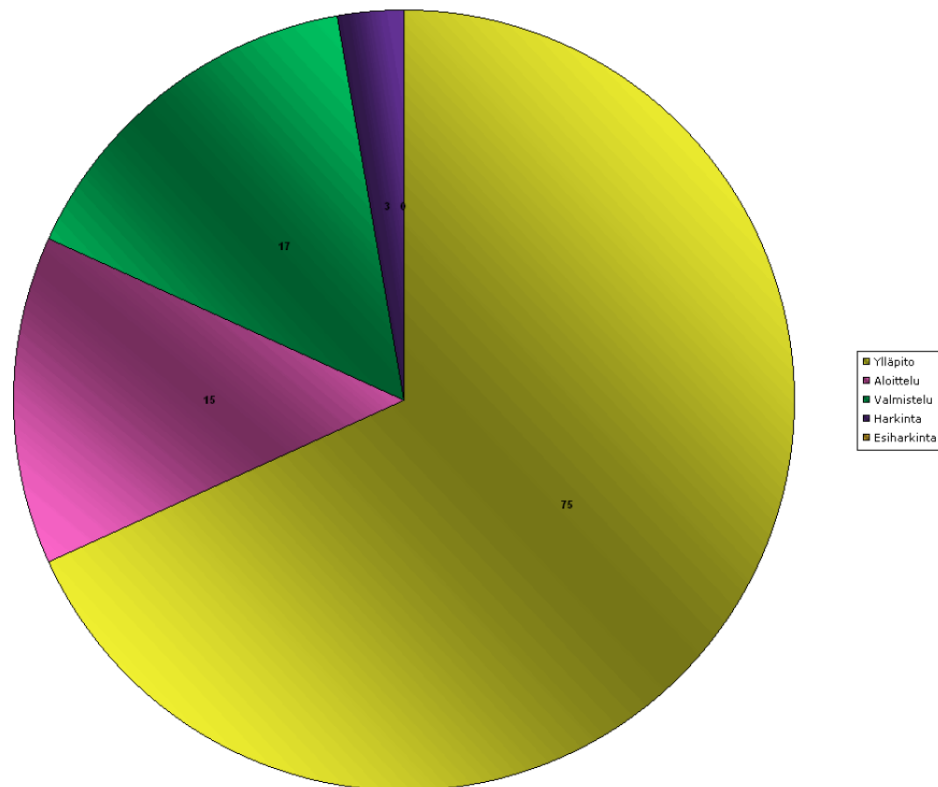
### 9.1 Liikunnan muutosvaihe

Työntekijöistä 68 % ilmoitti liikkuneensa säännöllisesti vähintään kuuden viimeksi kuluneen kuukauden ajan (kuvio 2). Transteoreettisen mallin mukaan edellä mainittua muutosvaihetta kutsutaan ylläpitovaiheeksi. Vähemmän kuin kuusi kuukautta säännöllisesti liikkuneiden osuus oli 14 % (aloitteluvaihe). Liikuntaan epäsäännöllisesti osallistuvien, valmisteluvaiheessa olevien, osuus oli aloitteluvaiheessa olevia hieman suurempi (16 %). Kolme prosenttia vastaajista ilmoitti, että liikunnan lisääminen on suunnitelmissa, vaikka ei ole vielä toteutunut. Vaihetta kutsutaan harkintavaiheeksi. Esiharkintavaiheessa, jossa liikunnan lisääminen ei ole suunnitelmissa, ei ollut työntekijöistä kukaan (0 %).

Jokainen vastaajista vähintään siis harkitsi liikunnan lisäämistä. Tuloksesta voidaan päätellä, että liikunta vähintään mielletään työntekijöiden keskuudessa suotavaksi käyttäytymiseksi, vaikka kaikkien osalta asenteet ja arvot eivät aina toteudu käytännön toiminnassa. Ristiintaulukoimalla sekä epäsäännöllisesti liikkuvien (valmisteluvaihe) että liikunnan lisäämistä harkitsevien (harkintavaihe) vastaukset liikuntalisän saamista koskevan kysymyksen vastausten kanssa saadaan selville, että valmistelu ja harkintavaiheissa olevista työntekijöistä yli puolet on saanut liikuntalisää. Liikunnan epäsäännöllisyys viimeisen puolen vuoden aikana ei siis yksistään selity esimerkiksi työntekijöiden tiedon puutteella liikuntalisästä.

### LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEN MUUTOSVAIHE

Kysymykseen vastanneet: 110



KUVIO 2 Liikuntakäyttötymisen jakaminen viiteen muutosvaiheeseen transteoreettisen mallin mukaan (n = 110). Muutosvaiheet kuvaavat työntekijöiden liikunnan säännöllisyyttä viimeisen puolen vuoden aikana.

## 9.2 Liikunnan riittävyyden arviointi

Työntekijöistä 85 % ilmoitti tehneensä vähintään kolme liikuntasuoritusta viikossa. Liikuntasuoritusten määrän voidaankin katsoa täyttävän UKK-instituutin tekemän liikuntasuosituksen vähimmäisvaatimukset, joilla fyysiseen passiivisuuden liittyvät suurimmat terveysriskit vältetään. Tason voi saavuttaa joko 3 – 4 tunnin perusliikunnalla viikossa tai 2 – 3 tunnin viikoittaisella täsmäliikunnalla. (Fogelholm & Oja 2005, 72.) Edellä mainittu suositus jää täyttymättä 15 %:lla työntekijöistä, jotka liikkuvat vähemmän kuin kolme kertaa viikossa. Alle yksi prosenttia työntekijöistä ilmoitti liikuntasuoritusten määräksi viikossa nolla. Vastausta ei oltu perusteltu.

Kokonaiskuvan muodostamiseksi työntekijöiden vapaa-ajan liikunnasta tutkimus-  
hetkellä liikuntasuoritusten määrä ristiintaulukoitiin liikunnan muutosvaiheen  
kanssa (kuvio 3). Ylläpitovaiheessa olevista työntekijöistä 29 % ilmoitti tehneensä  
viisi tai yli viisi liikuntasuoritusta viikossa. Edellä mainittuun ryhmään kuuluneis-  
ta vastaajista 67 % teki kolmesta neljään liikuntasuoritusta viikossa.

Ylläpitovaiheessa yhdestä kahteen suoritusta viikossa tehneiden työntekijöiden  
osuus oli 4 %. Alle yhden suorituksen sekä ”ei yhtään” suoritusta tehneiden osuus  
oli 0 %.

Aloitteluvaiheessa olevista työntekijöistä 7 % ilmoitti tehneensä viisi tai yli viisi  
liikuntasuoritusta viikossa, mikä on huomattavasti vähemmän kuin ylläpitovai-  
heessa olevista. Kahdeksankymmentä prosenttia aloitteluvaiheessa olevista  
vastaajista ilmoitti tehneensä 3 – 4 liikuntasuoritusta viikossa, kun yhden tai kaksi  
suoritusta tehneiden osuus oli 13 %. Alle yhden suorituksen sekä ”ei yhtään” suo-  
ritusta tehneiden osuus oli 0 %.

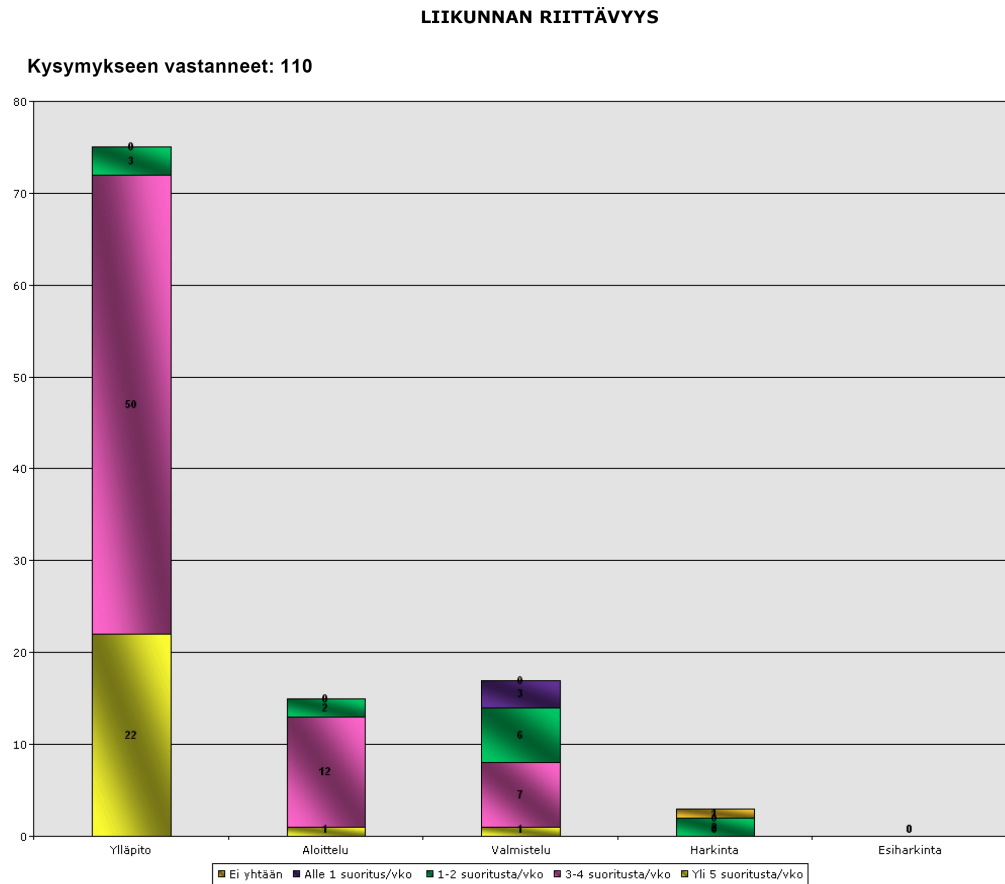
Valmisteluvaiheessa olevista työntekijöistä 6 % ilmoitti tehneensä viisi tai yli viisi  
suoritusta viikossa. Kolmesta neljään suoritusta viikossa ilmoitti tehneensä 41 %.  
Yhdestä kahteen suoritusta viikossa tehneiden osuus oli 35 % alle yhden suorituk-  
sen viikossa tehneiden osuuden ollessa 18 %. ”Ei yhtään” suoritusta tehneiden  
osuus oli 0 %.

Harkintavaiheessa olevista 67 % teki yhdestä kahteen suoritusta viikossa, kun 33  
% edellä mainittuun ryhmään kuuluneista ei tehnyt yhtään liikuntasuoritusta vii-  
kossa. Harkintavaiheessa olevista kuului 0 % seuraaviin ryhmiin: viisi tai yli viisi,  
kolme tai neljä sekä alle yksi suoritus viikossa. Koska vastaajista kukaan ei il-  
moittanut kuuluvansa esiharkintavaiheeseen, vertailua liikuntasuoritusten määrään  
kyseessä olevassa vaiheessa ei tehty.

Yhteenvedona työntekijöiden liikunnan riittävydestä voidaan sanoa, että suurim-  
malla osalla ylläpito- ja aloitteluvaiheessa olevista liikunta on sekä säännöllistä  
että määrällisesti riittävää (vähintään kolme suoritusta viikossa). Sen sijaan lii-  
kunnan muuttuessa epäsäännöllisemmäksi myös liikunnan määrä vähenee.



Liikunnan säännöllisyyden ja määrän voidaan sanoa kulkevan niin sanotusti käsi kädessä.



KUVIO 3 Ristiintaulukoimalla liikunnan muutosvaihe ja liikunnan määrä (suoritusta/vko) saatiin selville työntekijöiden liikunnan riittävyys tutkimushetkellä (n = 110).

### 9.3 Liikuntalisän vaikutus liikuntasuoritusten määrään

Työntekijöitä pyydettiin arvioimaan liikuntalisän vaikutusta liikuntasuoritusten määrään. Vertaamalla arvioita liikuntasuoritusten määrästä tutkimushetkellä suoritusten määrässä tapahtuneeseen muutokseen liikuntalisän jälkeen voidaan päätellä lisän konkreettinen vaikutus työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa (kuviot 4).

Työntekijöistä 59 % ilmoitti liikuntasuoritustensa lisääntyneen liikuntalisän jälkeen. Määrällisesti lisäys oli keskimäärin yhdestä kahteen liikuntasuoritusta viikossa. Liikuntaa lisänneistä kuuluikin edellä mainittuun ryhmään lähes 80 %. Työntekijöistä liikuntaa kolmella suorituksella viikossa oli lisännyt huomattavasti harvempi, noin 20 %.

Työntekijöistä 40 % ilmoitti, että viikoittaisten liikuntasuoritusten määrässä ei ollut tapahtunut muutosta. Suurin osa kokikin liikkuneensa jo ennen liikuntalisää riittävästi. Avoimen kysymyksen vastausten perusteella voidaankin todeta, että osalla työntekijöistä liikunnasta voidaan sanoa muodostuneen elämäntapa syystä tai toisesta jo ennen liikuntalisää. Liikunnallista elämäntapaa perusteltiin muun muassa seuraavasti:

*”Aloitin säännöllisen liikunnan jo pari vuotta ennen kolesterolin ja laihduttamisen vuoksi.”*

Vastauksissa korostettiin myös liikunnan omaehtoisuutta:

*”Liikun vapaaehtoisesti ilman liikuntalisääkin”*

*”Koska en liiku rahan vuoksi”.*

Osa työntekijöistä perusteli viikoittaisten liikuntasuoritusten määrässä mitattuna vapaa-ajan liikunnan pysymistä ennallaan henkilökohtaisilla syillä, kuten sairaus. Yksittäisissä vastauksissa syiksi mainittiin myös jaksamattomuus tai kiinnostuksen puute yleisesti liikuntaa kohtaan.

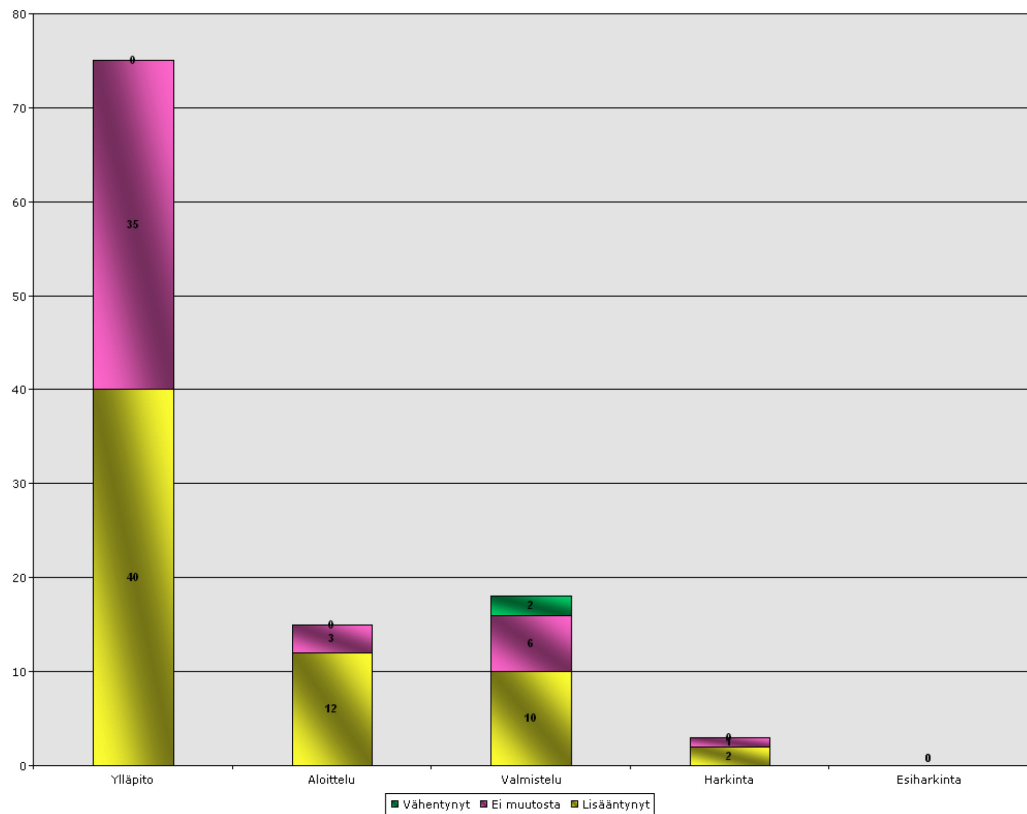
Kaksi prosenttia työntekijöistä ilmoitti viikoittaisten liikuntasuoritusten keskimäärin vähentyneen liikuntalisän jälkeen. Edellä mainitut työntekijät ilmoittivatkin tekevänsä tutkimushetkellä yhden liikuntasuorituksen vähemmän kuin ennen liikuntalisää.

Liikuntalisän vaikutusta verrattaessa liikunnan muutosvaiheeseen huomataan, että jokaisessa vaiheessa yli puolet vastaajista koki liikunnan lisääntyneen verrattuna

aikaan ennen liikuntalisää. Toisin päin tarkasteltuna liikuntasuoritusten määrän koki pysyneen ennallaan useimmiten ylläpitovaiheessa olevat työntekijät. Tulos on ymmärrettävä ja tukee aiempia havaintoja liikunnan säännöllisyyden yhteydestä liikuntasuoritusten määrään. Liikunnan ei koettu vähentyneen muissa muutosvaiheissa kuin valmisteluvaiheessa. Esiharkintavaiheessa ei ollut kukaan vastaajista, joten ristiintaulukointia liikuntalisän vaikutuksista kyseessä olevassa muutosvaiheessa ei voitu tehdä. Tulosten yhteenvetona voidaan sanoa, että liikuntalisä on aktivoinut jo ennestään liikkuneiden työntekijöiden lisäksi epäsäännöllisemmin liikkuvia lisäämään vapaa-ajan liikuntaa. Sen sijaan syitä liikunnan vähentymiseen liikuntalisän jälkeen on vaikea sanoa. Yksistään liikuntalisän ei voitane olettaa olleen syynä liikunnan vähentymiseen.

#### LIIKUNTALISÄN VAIKUTUS

Kysymykseen vastanneet: 110



KUVIO 4 Ristiintaulukoimalla liikunnan muutosvaihe ja liikuntasuorituksissa tapahtunut muutos (suoritusta/vko) liikuntalisän jälkeen saatiin selville liikunnan säännöllisyyden yhteys mahdolliseen muutokseen (n = 110).

#### 9.4 Liikunnan motiivien merkityksen arviointi

Liikuntaan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja (yksilö- ja ympäristötekijät) tarkasteltiin merkityksen kannalta (kuvio 5; liite 3). Yksilö- ja ympäristötekijöiden lisäksi kysymyksissä painotettiin liikuntalisälle ominaisia piirteitä, joilla oletettavasti myös on vaikutusta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa.

##### **Esteettiset kokemukset ja itseilmaisu**

Esteettisten kokemusten ja itseilmaisun merkityksestä annettujen vastausten keskiarvo oli 2,7. Lukua ei pidä tulkita siten, että työntekijöillä ei olisi mielipidettä asiasta, vaikka arvo 3 vastausvaihtoehtojen mukaan tarkoittikin ”ei mielipidettä”. Työntekijöistä 25 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Muutosvaiheiden vastauksien keskiarvoja tarkastelemalla havaitaan, että vastauksien vaihteluväli oli 1,0. Eniten esteettiset kokemukset ja itseilmaisu merkitsivät harkintavaiheessa oleville työntekijöille, kun aloittelu ja valmisteluvaiheissa olevat työntekijät kokivat osatekijän merkitykseltään vähäiseksi.

##### **Kavereiden tapaaminen**

Kavereiden tapaamisen merkitystä kuvaava kaikkien vastausten keskiarvo oli 2,9. Työntekijöistä 5 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Muutosvaiheiden vastauksien keskiarvojen vaihteluvälejä tarkastelemalla havaitaan, että vastauksien vaihteluväli oli 1,9. Harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa kaverien tapaaminen koettiin huomattavan tärkeäksi motiiviksi vapaa-ajan liikunnassa. Vähiten kavereiden tapaaminen merkitsi valmisteluvaiheessa oleville työntekijöille.

Tuloksen perusteella voidaan olettaa, että harkintavaiheessa olevia työntekijöitä motivoisi mahdollisesti liikkumaan hyvä seura, esimerkiksi kaverit. Toisaalta tutkimuksen perusteella on vaikea sanoa, mikä on syynä valmistelu ja harkintavaiheessa olevien työntekijöiden toisistaan poikkeaville näkemyksille kaverien tapaamisen merkityksestä vapaa-ajan liikunnassa. Saattaakin olla, että valmisteluvaiheessa, jossa liikuntaa kuvataan epäsäännölliseksi, liikunnan todennäköisesti katsotaan tapahtuvan luontevimmin ilman seuraa juuri osallistumisen epäsäännöllisyydestä johtuen.

### **Kilpailu**

Kilpailun merkityksestä annettujen vastausten keskiarvo oli 1,5. Vastaajista 89 %:n mielestä kilpailun merkitys liikuntaan osallistumisen kannalta olikin ”vähäpätöinen” tai ”ei lainkaan tärkeä”. Muutosvaiheittain tarkasteltuna keskiarvojen vaihteluväli oli 0,7. Eri muutosvaiheista ylläpitovaiheessa kilpailu koettiin tärkeimmäksi motiiviksi vapaa-ajan liikunnassa. Harkintavaiheessa kilpailu koettiin vähäisimmäksi merkitykseltään. Edellä mainitussa muutosvaiheessa olevat työntekijät olivatkin arvioissaan yksimielisiä. He arvioivat, että kilpailu ei ole lainkaan tärkeä motiivi vapaa-ajan liikunnassa (arvo 1 = ”ei lainkaan tärkeä”). Myös valmisteluvaiheessa olevien työntekijöiden vastausten keskiarvo oli alhainen, 1,1.

Etenkin valmistelu ja harkintavaiheissa olevat työntekijät kokivat, että kilpailulla oli kaikista osatekijöistä vähäisin merkitys vapaa-ajan liikunnassa. Toisin päin ajateltuna voitaneen ajatella, että mitä vähemmän liikuntasuoritukseen liittyy kilpailu, sitä paremmin se motivoi edellä mainituissa muutosvaiheissa olevia liikkumaan.

### **Liikunnasta saatava rahallinen hyöty**

Kaikkien työntekijöiden vastausten perusteella laskettu keskiarvo liikunnasta saatavan rahallisen hyödyn merkityksestä oli 2,8. Työntekijöistä 14 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Kaikista tekijöistä liikunnasta saatava rahallinen hyöty koettiin motiiveista vasta 10.:nneksi merkityksellisimmäksi. Osatekijöitä oli yhteensä 12. Muutosvaiheittaisessa tarkastelussa keskiarvojen vaihteluväliksi saatiin 0,6. Aloitteluvaiheessa olevat työntekijät kokivat liikunnasta saatavan palkanlisän (liikuntalisä) tärkeimmäksi. Vähiten palkanlisällä oli merkitystä valmisteluvaiheessa olevien työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Kyselyn lopussa olleessa avoimessa palautteessa olikin kommentoitu liikunnasta saatavan palkanlisän merkitystä muassa seuraavasti:

*” Liikuntalisä on hyvä ”porkkana” niille, jotka eivät yleensä harrasta liikuntaa. Itselläni liikunnallisuus on elämäntapa, mutta ei ylimääräisen rahan hankkiminenkaan haittaa. Voihan sen rahan käyttää vaikkapa liikunnallisiin teksteihin tai muuhun sellaiseen.”*

### **Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuudet ja liikuntavälineet**

Työntekijät kokivat sekä liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksien että liikuntavälineiden merkityksen vapaa-ajan liikunnassa yhtä tärkeäksi. Molempien ympäristötekijöiden keskiarvo oli 3,2. Työntekijöistä 10 %:lla ei ollut mielipidettä edellisessä kysymyksessä. Vastaava luku jälkimmäisessä kysymyksessä oli 7 %. Muutosvaiheiden vastausten keskiarvoja tarkasteltaessa havaitaan, että liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksien merkitykseen liittyvien vastausten vaihteluväli oli 1,3. Liikuntavälineiden vastausten vaihteluväli oli 0,9. Harkintavaiheessa olevien työntekijöiden vastauksissa korostui selvästi sekä liikuntapaikkojen että välineiden merkitys vapaa-ajan liikunnassa. Ympäristötekijöiden koettiin merkityksen enemmän vähemmän aktiivisille työntekijöille. Avoimessa palautteessa toivottiin myös parannuksia kunnan liikuntatilojen käyttömahdollisuuksiin.

### **Oma terveydentila**

Oman terveydentilan merkitystä kuvaava keskiarvo, 4,7, oli keskiarvoista paras. Joka kolmas työntekijä (67 %) piti edellä mainittua motiivia merkitykseltään erittäin tärkeänä. Kukaan työntekijöistä ei kokenut oman terveydentilan merkitystä ”vähäpätöiseksi” tai ”ei lainkaan tärkeäksi” liikuntamotiiviksi. Muutosvaiheittain tarkasteltuna vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,5. Tärkeimpänä omaa terveydentilaa pitivät harkintavaiheessa olevat työntekijät, joista jokainen piti edellä mainittua osatekijää ”erittäin tärkeänä” vapaa-ajan liikuntamotivaation kannalta. Tulosten perusteella voidaan todeta, että muutosvaiheesta riippumatta oman terveydentilan merkitys arvostetaan korkealle työntekijöiden liikuntamotiivien joukossa.

### **Painonhallinnalliset tavoitteet**

Työntekijöiden vastausten keskiarvo painonhallintatavoitteiden merkityksestä vapaa-ajan liikunnassa oli 3,9. Puolet vastaajista (50 %) ilmoitti painonhallintatavoitteiden olevan ”tärkeä” motiivi vapaa-ajan liikunnassa. Joka kolmas (33 %) vastaaja koki edellä mainitun osatekijän merkitykseltään ”erittäin tärkeäksi”. Muutosvaiheittain tarkasteltuna vastauksissa ei ilmennyt suuria eroja keskiarvojen vaihteluvälin ollessa 0,3. Tuloksen perusteella voidaan todeta, että oman terveydentilan merkityksen jatkoksi myös painonhallintatavoitteet koetaan työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa merkityksellisiksi.

### **Rentoutuminen**

Rentoutumisen merkityksestä annettujen vastausten keskiarvo oli 4,4. Kukaan työntekijöistä ei kokenut edellä mainitun osatekijän merkitystä vapaa-ajan liikunnassa ”vähäpätöiseksi” tai ”ei lainkaan tärkeäksi”. Eri muutosvaiheissa olevien vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,3, mikä kuvaa vastaajien suurta yksimielisyyttä rentoutumisen merkityksestä vapaa-ajan liikunnassa. Yhteenvetona voidaan sanoa, että työntekijät antavat paljon painoarvoa rentoutumiselle. Sen merkitys koettiin kaikista tekijöistä kolmanneksi merkityksellisimmäksi motiiviksi vapaa-ajan liikunnassa.

### **Suoritusten kirjaaminen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan**

Työntekijöiden vastausten perusteella laskettu keskiarvo suoritusten kirjaamisen merkityksestä henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan (internet-sivusto) oli 2,9. Työntekijöistä 47 % kokikin henkilökohtaisen harjoituspäiväkirjan olevan joko ”tärkeä” tai ”erittäin tärkeä” osatekijä, kun vastaajista 45 %:n mielestä edellä mainittu osatekijä oli joko ”vähäpätöinen” tai ”ei lainkaan tärkeä”. Muutosvaiheittain tarkasteltaessa keskiarvojen vaihteluväli oli 1,1. Suoritusten kirjaaminen koettiin tärkeäksi aloitteluvaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa. Vähiten edellä mainittu osatekijä merkitsi valmisteluvaiheessa oleville työntekijöille. Tulosten perusteella havaitaan, että kysymys jakoi eri muutosvaiheissa olevien työntekijöiden vastaukset kahtia. Suoritusten kirjaamisen voidaan todeta merkitsevän enemmän niille työntekijöille, jotka jo liikkuvat säännöllisesti (ylläpito ja aloitteluvaihe). Avoimessa palautteessa suoritusten kirjaamisen merkitystä oli perusteltu monelta eri kannalta seuraavasti:

*”Liikuntalisä on siinä mielessä hyvä juttu, että tulee kirjattua liikkumiset ylös... - ”*

*”Itselle rahaa tärkeämpää on kirjata urheilunsa ylös ja seurata omaa kehittymistä. Ja tietysti nousta listalla...”*

*”Tulee liikuttua kun tietää, että muut näkee merkinnät. Se kannustaa liikkumaan.”*

### **Ulkoilu ja luonnon kokeminen**

Ulkoilu ja luonnon kokemisesta annettujen vastausten keskiarvo oli 4,5. Työntekijöistä 51 % piti edellä mainittua osatekijää merkitykseltään ”erittäin tärkeänä” sekä 46 % ”tärkeänä” vapaa-ajan liikunnassa. Kukaan työntekijöistä ei pitänyt edellä mainitun osatekijän merkitystä ”ei lainkaan tärkeänä”. Ulkoilun ja luonnon kokemisen keskiarvo olikin kaikista osatekijöistä toiseksi paras. Muutosvaiheittain tarkasteltaessa keskiarvojen vaihteluväli oli 0,6 (liite 3). Yhteenvedona tuloksesta voidaan todeta, että ulkoilun ja luonnon kokeminen oli hyvin merkittävä tekijä niin harkinta kuin ylläpitovaiheessakin oleville työntekijöille ottaen huomioon kaikkien vastausten keskiarvo sekä vaihteluvälin pienuus. Ulkoilun ja luonnon kokemisen merkitystä vapaa-ajan liikunnassa oli sivuttu myös aiemmissa avointen kysymysten vastauksissa seuraavasti:

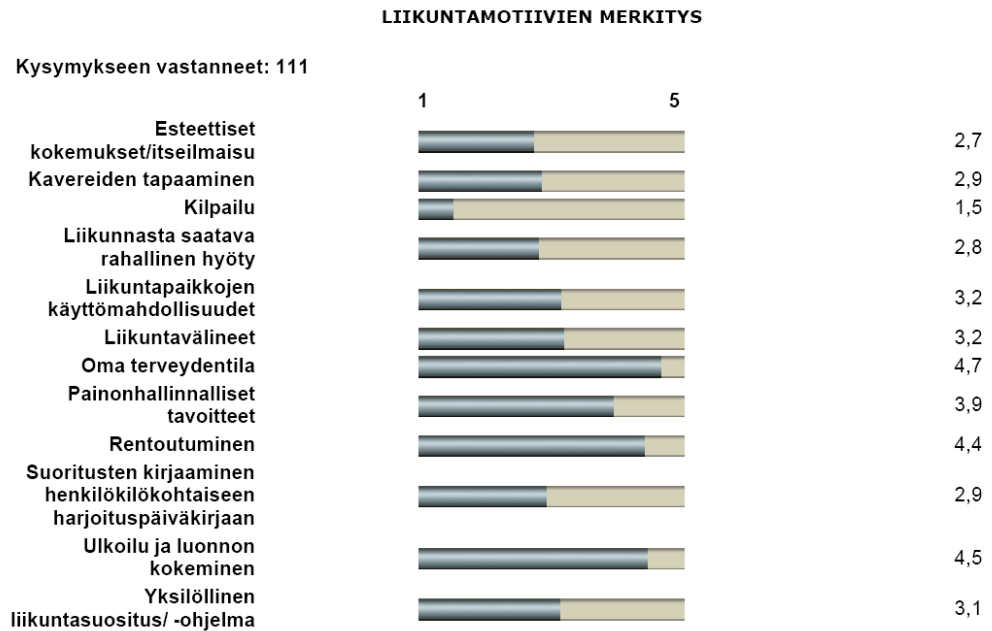
*”Olen liikkunut aina paljon ja haluan liikkua luonnossa ja nautin siitä.”*

### **Yksilöllinen liikuntasuositus tai -ohjelma**

Yksilöllisen liikuntasuosituksen tai –ohjelman merkityksestä työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa annettujen vastausten keskiarvo oli 3,1. Työntekijöistä 27 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Muutosvaiheiden keskiarvojen vaihteluväli oli 0,7. Yksilöllisen liikuntasuosituksen merkitys koettiin suurimmaksi sekä harkinta että ylläpitovaiheessa. Kysymys saatettiin kokea hankalaksi työntekijöiden keskuudessa, mistä kertoo suuri ”ei mielipidettä” vastanneiden joukko. Vastauksia varovasti tulkiten voidaankin olettaa, että yksilöllisen liikuntasuosituksen koettaisiin motivoivan niin ylläpito kuin harkintavaiheessa olevia työntekijöitä vapaa-ajan liikunnassa, jos heille yksilölliset liikuntaohjelmat suunniteltaisiin. Avoimessa palautteessa annetut kommentit tukivat edellä mainittua päätelmää. Kommentissa olikin painotettu työn aiheuttamaa kuormitusta ja se kuului seuraavasti:

*”...-...Ohjattu liikunta istumatyötä tekeville ylävartalon liikkuvuuden ylläpitämiseksi olisi hieno lisä kunnan TYKY -ohjelmaan. Toinen tärkeä tekijä olisi yksilöllinen ohjelma esim. selkäongelmallisille.”*





KUVIO 5 Työntekijöiden vapaa-ajan liikunta ja motiivien merkitys. Luvut ovat kaikkien vastausten keskiarvoja asteikolla 1:stä 5:een, kun arvo 1 on ”ei lainkaan tärkeä” ... - ... ja arvo 5 on ”erittäin tärkeä” (n = 111).

## 9.5 Liikunnan motiivien vaikutuksen arviointi

Liikuntaan osallistumiseen vaikuttavia motiiveja (yksilö- ja ympäristötekijät) tarkasteltiin myös vaikutuksen kannalta (kuvio 6; liite 3). Yksilö- ja ympäristötekijöiden lisäksi kysymyksissä painotettiin liikuntalisälle ominaisia piirteitä, joilla oletettavasti myös on vaikutusta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa. Erona edelliseen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden motiivien todellista vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa, kun edellisessä kysymyksessä annetut vastaukset kuvasivat enemmän työntekijöiden arvoja sekä asenteita teoriassa. Verrattuna edelliseen kysymykseen lukuja on myös tulkittava käänteisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että mitä pienempi arvo on, sitä vahvemmin motiivi edistää työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaa.

### **Esteettiset kokemukset ja itseilmaisu**

Työntekijöiden vastausten keskiarvo esteettisten kokemusten ja itseilmaisun vaikutuksesta vapaa-ajan liikunnassa oli 1,6. Työntekijöistä 59 %:a koki, että edellä mainitulla motiivilla ei ole vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa. Muutosvaiheittain tarkasteltuna esteettisten kokemusten ja itseilmaisun vastauksia kuvaavien keskiarvojen vaihteluväli oli 0,4.

### **Kavereiden tapaaminen**

Kavereiden tapaamisen vaikutuksesta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa annettujen vastausten keskiarvo oli 1,5. Eri muutosvaiheissa annettujen vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,5. Kavereiden tapaaminen koettiin vahvimmin vapaa-ajan liikuntaa edistäväksi harkintavaiheessa, jossa työntekijät kokivat edellä mainitun osatekijän edistävän yksimielisesti liikkumista (ka 1,0). Toisaalta yksikään työntekijä ei kokenut kavereiden tapaamisen estävän vapaa-ajan liikuntaa. Edellä mainitun kaltainen tilanne voisi tulla kyseeseen esimerkiksi tilanteessa, jossa ystävän poismuutto olisi lopettanut totut yhteislenkit. Vaikka tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittukaan liikuntalisän vaikutusta työpaikan ilmapiiriin, kävi avoimesta palautteesta ilmi liikuntalisän vaikutukset myös työntekijöiden välisiin suhteisiin. Aihetta olikin kommentoitu seuraavasti:

*”-... On mukavaa puhutella lenkillä ollessaan muissa työpisteissä työskenteleviä kunnan työntekijöitä, joita ei muuten näe.”*

### **Kilpailu**

Kilpailun vaikutusta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa kuvaavien vastausten keskiarvo oli 2,1. Kilpailu saikin motiiveista ainoana arvon, joka oli alle kaksi, kun arvo kolme on ”estää”. Työntekijöistä 69 % arvioi, ettei kilpailulla ole vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa. Työntekijöistä 21 % koki edellä mainitun osatekijän käytännössä estävän vapaa-ajan liikuntaa. Tuloksien lähempi tarkastelu paljastaa, että edellä mainituista työntekijöistä kilpailun merkitystä koskevaan kysymykseen 23 % vastasi ”vähäpätöinen” ja 78 % ”ei lainkaan tärkeä”.

Muutosvaiheittain tarkasteltuna kilpailun vaikutuksesta työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaan annettujen vastausten vaihteluväli oli 0,2. Harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa kilpailun koettiin vähäisessä määrin estävän vapaa-ajan liikuntaa (ka 2,3). Yhteenvedona vastauksista voidaan todeta, että mitä vähäisemmäksi kilpailun merkitys vapaa-ajan liikunnassa koettiin edellisessä kysymyksessä, sitä todennäköisemmin se koettiin liikunnan esteeksi jollakin tasolla. Ilmiö toteutui erityisesti muutosvaiheissa, joihin kuului vähemmän aktiivisia työntekijöitä (harkintavaihe). Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon kaikkien vastausten perusteella saatu kilpailun vaikutusta kuvaava keskiarvo, jonka mukaan kilpailulla ei ylipäättänsäkään ole vaikutusta työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaan. Lisäksi tuloksia tulkittaessa on kiinnitettävä huomiota eri muutosvaiheissa annettujen vastausten keskiarvojen vaihteluväliin, joka oli pieni.

### **Liikunnasta saatava rahallinen hyöty**

Työntekijöiden vastauksia liikunnasta saatavan rahallisen hyödyn vaikutuksesta vapaa-ajan liikunnassa kuvaava keskiarvo oli 1,4. Työntekijöistä 60 % ilmoitti, että liikunnasta saatava palkanlisä (liikuntalisä) edistää liikuntaan osallistumista, kun 40 %:n mielestä sillä ei ollut vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa. Muutosvaiheittain tarkasteltuna vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,2.

Kaikista tekijöistä liikunnasta saatava palkanlisä koettiin motiiveista 6.:nneksi vaikuttavimmaksi, vaikka merkitykseltään se koettiin vasta 10.:nneksi merkityksellisimmäksi. Osatekijöitä oli yhteensä 12. Liikuntalisän nousu motiivien vaikutusta koskevassa kysymyksessä saattaakin selittää täysi sattuma. Syytä muutokseen voidaan pohtia myös kysymysten luonne-erojen kannalta, sillä voi olla, että osa liikunnasta saatavan rahallisen hyödyn edistäväksi kokeneista oli vähätellyt rahan merkitystä vapaa-ajan liikunnassa edellisessä kysymyksessä. Toisin sanoen rahan merkitystä vapaa-ajan liikuntaan ei oltu haluttu tunnustaa, mistä syystä vastauksia olikin saatettu niin sanotusti kaunistella. Kysymys oli siis saatettu kokea liian arkaluontoiseksi. Toisaalta voihan olla, että liikunnasta saatavan rahallisen hyödyn merkitystä vapaa-ajan liikunnassa ei tiedosteta, vaikkakin edellä mainitun motiivin käytännön vaikutus on ilmeinen.

### **Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuudet ja liikuntavälineet**

Työntekijät kokivat sekä liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksien että liikuntavälineiden edistävän lähes yhtä paljon vapaa-ajan liikuntaa. Edellisen tekijän vastausten keskiarvo oli 1,4, kun jälkimmäisen oli 1,3. Muutosvaiheittain tarkasteltuna liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksien vaikutusta kuvaavien vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,5. Vastaava luku liikuntavälineiden osalta oli 0,3. Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksien koettiin edistävän vapaa-ajan liikuntaa parhaiten harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa. Myös liikuntamotiivien merkitystä kysyttäessä edellä mainittu tekijä arvioitiin tärkeimmäksi harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa. Liikuntavälineiden koettiin edistävän vapaa-ajan liikuntaa parhaiten aloitteluvaiheessa olevien keskuudessa.

Yhteenvedona tuloksista voidaan sanoa, että harkintavaiheessa olevien työntekijöiden liikuntamotivaatio riippuu niin teoriassa kuin käytännössäkin vahvasti liikuntapaikkojen käyttömahdollisuuksista. Liikuntavälineiden kohdalla ilmiö ei toistunut yhtä selkeästi ottaen huomioon, että muutosvaiheittain tarkasteltaessa vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli pieni. Kumpaakaan osatekijöistä ei kuitenkaan koettu yhdessäkään vastauksessa liikunnan suoranaiseksi esteeksi.

### **Oma terveydentila**

Oman terveydentilan vaikutuksesta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa annettujen vastausten keskiarvo oli 1,1, kun arvo 1 on ”edistää”. Työntekijöistä 95 % kokikin oman terveydentilan edistävän liikuntaan osallistumista. Työntekijöistä 2 % koki oman terveydentilan esteeksi vapaa-ajan liikuntaan. Eri muutosvaiheissa annettujen vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,2. Sekä aloittelu että harkintavaiheessa olevat työntekijät kokivat yksimielisesti oman terveydentilan edistävän vapaa-ajan liikuntaa (ka 1).

Kaikista osatekijöistä oman terveydentilan katsottiin olevan yksi parhaista vapaa-ajan liikuntaa edistävästä motiiveista. Tulos tukee aiempia tuloksia, joiden mukaan oman terveydentilan merkitys liikuntamotivaatioon on suuri. Edellä mainitusta päätelmästä ei kuitenkaan pidä vetää sitä johtopäätöstä, että jos työntekijä kokee oman terveydentilan merkitykseltään suureksi, motiivi myös automaattisesti edistää vapaa-ajan liikuntaa. Sillä vaikka edellisessä kysymyksessä yksikään

työntekijöistä ei ilmoittanut oman terveydentilan olevan merkitykseltään ”vähäpätöinen” tai ”ei lainkaan tärkeä” motiivi vapaa-ajan liikuntaan, työntekijöistä kuitenkin 2 % koki oman terveydentilan tutkimushetkellä liikunnan esteeksi. Toisaalta vastauksista ei selviä tarkemmin, miksi oman terveydentilan koettiin estävän vapaa-ajan liikuntaa. Liikuntalisä-sopimuksessa kuitenkin todetaan, että jos työntekijä ei perusterveytensä vuoksi pysty toteuttamaan listan kuntoliikuntasuosituksia, työterveyshuolto on sitoutunut suunnittelemaan yksilöllä terveystoimintasuunnitelman, jonka toteutumista se myös seuraa (Maunula 2005). On myös mahdollista, että sairaudesta riippuen edes työterveyshuollon erityisohjeilla liikuntaan osallistuminen ei välttämättä ollut kyseessä oleville henkilöille suotavaa tutkimushetkellä.

### **Painonhallinnalliset tavoitteet**

Työntekijöiden vastauksia painonhallintatavoitteiden vaikutuksesta vapaa-ajan liikuntaan kuvaava keskiarvo oli 1,2. Työntekijöistä 84 % koki edellä mainitun tekijän edistävän vapaa-ajan liikuntaan. Muutosvaiheittain tarkasteltuna keskiarvojen vaihteluväli on 0,2. Painonhallintatavoitteet koettiin kaikissa muutosvaiheissa lähes yhtä vaikuttaviksi. Harkintavaiheessa olevat työntekijät kokivat yksimielisesti edellä mainitun tekijän edistävän vapaa-ajan liikuntaa (ka. 1). Painonhallintatavoitteet olivat sekä merkityksen että vaikutuksen osalta neljänneksi tärkein motiivi työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa.

### **Rentoutuminen**

Rentoutumisen vaikutusta vapaa-ajan liikuntaan kuvaavien vastausten keskiarvo oli 1,0. Käytännössä työntekijöistä 96 % koki rentoutumisen edistävän vapaa-ajan liikuntaa. Muutosvaiheittain tarkasteltuna keskiarvojen vaihteluväli oli 0,3. Eri muutosvaiheissa olevien työntekijöiden antamissa vastauksissa olikin havaittavissa pientä hajontaa siten, että ylläpitovaiheessa olevat työntekijät kokivat yksimielisesti rentoutumisen liikuntaa edistäväksi tekijäksi. Rentoutuminen sijoitui jaetulle ensimmäiselle sijalle järjestettäessä vapaa-ajan liikunnassa vaikuttavat motiivit paremmuusjärjestykseen.

### **Suoritusten kirjaaminen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan**

Työntekijöiden vastauksia suoritusten kirjaamisen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan (internet-sivusto) vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa kuvaava keskiarvo oli 1,6. Työntekijöistä 46 % kokikin edellä mainitun tekijän edistävän, kun loppujen työntekijöiden (54 %) mielestä sillä ei ollut vaikutusta vapaa-ajan liikunnassa.

Muutosvaiheittain tarkasteltuna annettujen vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,6. Vähäisimmäksi suoritusten kirjaamisen vaikutuksen kokivat harkintavaiheessa olevat työntekijät. Aloitteluvaiheessa olevat työntekijät kokivat suoritusten merkitsemisen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan parhaiten liikuntaa edistäväksi. Myös edellisessä kysymyksessä suoritusten merkitseminen oli tärkeintä juuri aloitteluvaiheessa oleville työntekijöille. Kaksi prosenttia työntekijöistä koki suoritusten kirjaamisen jollakin tapaa esteeksi vapaa-ajan liikunnassa. Todennäköisesti syynä ovat puutteelliset tiedot tai taidot suoritusten merkitsemisestä liikuntalisän maksuun liittyen eikä niinkään oman liikkumiseen seurantaan liittyvät tekijät (ks. kpl 9.6 Liikuntalisän toimivuuden arviointi).

### **Ulkoilu ja luonnon kokeminen**

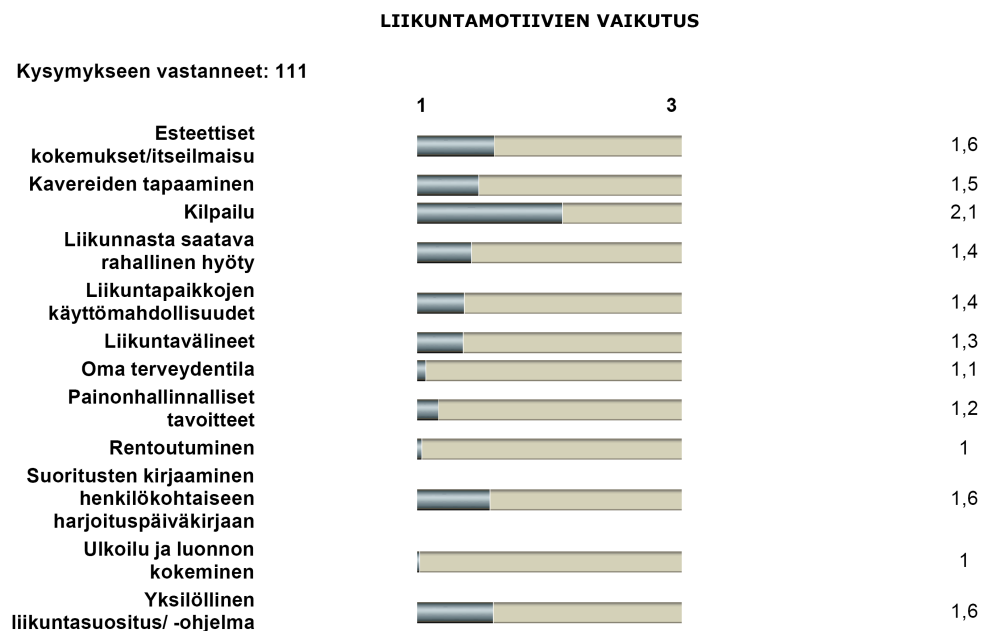
Ulkoilun ja luonnon kokemisen vaikutuksesta vapaa-ajan liikuntaan annettujen vastausten keskiarvo oli 1,0. Työntekijöistä 98 % kokikin ulkoilun ja luonnon kokemisen edistävän vapaa-ajan liikuntaa. Eri muutosvaiheissa annettujen vastausten vaihteluväli oli 0,1. Ulkoilu ja luonnon kokeminen koettiin yksimielisesti liikuntaa edistäväksi tekijäksi (ka 1,0) kaikissa muissa muutosvaiheissa, paitsi valmisteluvaiheessa. Ulkoilu ja luonnon kokeminen jakoi ykköstilän järjestettävissä vapaa-ajan liikuntaan vaikuttavat motiivit paremmuusjärjestykseen yhdessä rentoutumisen kanssa.

### **Yksilöllinen liikuntasuositus tai -ohjelma**

Työntekijöiden vastauksia yksilöllisen liikuntasuosituksen tai – ohjelman vaikutuksesta vapaa-ajan liikuntaan kuvaava keskiarvo oli 1,6. Työntekijöistä 58 % koki, ettei edellä mainittu tekijä vaikuta vapaa-ajan liikunnassa. Sen ei myöskään koettu yhdessäkään vastauksessa estävän vapaa-ajan liikuntaa.

Eri muutosvaiheissa annettujen vastausten keskiarvojen vaihteluväli oli 0,4. Eniten yksilöllisen liikuntasuosituksen koettiin edistävän vapaa-ajan liikuntaa harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa. Edellä mainitun tekijän merkitys korostui samoin harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa edellisessä kysymyksessä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että muutosvaiheesta riippumatta yksilöllisen liikuntasuosituksen tai –ohjelman merkitys koetaan suhteellisen suureksi (7.:nneksi tärkein), vaikka vaikutukseltaan sen sijoitus oli vasta yhdeksäs 12 osatekijästä. Syynä siihen, että yksilöllisiä liikuntasuositusten tai –ohjelmien ei koeta edistävän liikuntaa samassa suhteessa, kuin niiden merkitys koetaan, voitaneen pitää sitä, että yksilölliset suositukset tai ohjelmat ovat teoriassa tuttuja työntekijöille, mutta käytännössä työntekijöillä ei ole niistä vielä paljoakaan kokemusta.



KUVIO 6 Työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaa ja motiivien vaikutus. Luvut ovat kaikkien vastausten keskiarvoja asteikolla 1:stä 3:een, kun arvo 1 on ”edistää” ... - ... ja arvo 3 on ”estää” (n = 111).

## 9.6 Liikuntalisän erityispiirteiden arviointi

Liikuntalisän erityispiirteiden vaikutusta työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa selvitettiin viisiportaisella Likertin -asenneasteikolla (kuvio 7). Väittämät koskivat liikuntalisän sekä teknistä että eettis-moraalista toteutusta.

### **Sisältää suorituksen kirjaamiseen tarpeelliset tiedot ja taidot**

Työntekijöiden vastauksia liikuntalisän sisältämistä tarpeellisista tiedoista ja taidoista suoritusten kirjaamiseksi kuvaava keskiarvo oli 4,2. Työntekijöistä 78 % oli joko ”jonkin verran” tai ”täysin samaa mieltä”, että liikuntalisä sisältää suorituksen kirjaamisen kannalta tarpeelliset tiedot ja taidot. Työntekijöistä 18 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Yhteenvetona voidaan todeta, että suurin osa työntekijöistä oli tyytyväinen suoritusten kirjaamisesta annettuihin ohjeisiin.

Työntekijöistä osa kuitenkin koki, että omat tiedot ja taidot ovat jostain syystä riittämättömät suoritusten kirjaamiseksi onnistuneesti. Avoimessa palautteessa oli kommentoitu myös suoritusten kirjaamiseen matkapuhelimella liittyneitä ongelmia seuraavasti:

*”Puhelimella suoritusmerkintä ei kesällä toiminut ohjeiden mukaisesti. Miksi?”*

### **Houkuttelee vilpillisyyteen**

Työntekijöiden liikuntalisän houkuttelevuudesta vilpillisyyteen koskevaan väittämään annettujen vastausten keskiarvo oli 2,2. Työntekijöistä 17 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Tulosta tulkittaessa käykin ilmi, että liikuntalisän erityispiirteet saattavat houkuttaa työntekijöitä vilppiin. Käytännössä vilpillisyys voisi ilmetä esimerkiksi suoritusten merkitsemisenä ilman, että työntekijä on edes liikunnut. Tulosta pitää tulkita kuitenkin varoen, sillä ei ole syytä olettaa, että jokainen houkutus vilppiin toteutuisi myös käytännössä. Ovathan kyseessä kaksi eri asiaa. Mutta toisaalta avoimessa palautteessa tuli esiin kokemuksia, jotka tukevat vilpillisyyden olemassa olosta tehtyjä oletuksia. Asiaa oli kommentoitu seuraavasti:



*” Omatuntoni ei salli vilppiä, joten jos en ole tehnyt en kirjaa suoritusta. Toisilla taas vilppi taas kuuluu valitettavasti luonteeseen... toivottavasti liikuntalisä ei lopu tämän vuoksi. Jos muuten ei jaksais lähteä lenkille, niin oman terveyden lisäksi raha on pienituloisella hyvä porkkana.”*

### **Luo ulkopuolista painetta**

Ulkopuolisen paineen vaikutusta liikuntaan osallistumiseen kysyttäessä työntekijöiden antamien vastausten keskiarvo oli 2,8. Työntekijöistä 13 %:lla ei ollut mielipidettä aiheesta. Työntekijöistä 44 % vastasi joko ”jonkin verran samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”, kun toiset 44 % vastasi joko ”jonkin verran eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kysymys jakoi työntekijöiden mielipiteet täysin kahtia. Avoimen palautteen vastauksista kävi myös epäsuorasti ilmi, että ulkopuolisen paineen kokemus saattaa olla voimakkaampi niillä työntekijöillä, jotka liikkuvat vähemmän. Toisin sanoen ulkopuolisen paineen kokemusten ja liikuntaaktiivisuuden voidaan myös sanoa kulkevan niin sanotusti käsi kädessä. Aihe oli eniten kommentoitu avoimessa palautteessa, vaikka tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittu sitä, kuuluuko työnantajan tukea työntekijöiden liikuntaa. Avoimen palautteen kommenttien perusteella voidaankin todeta, että ilman työnantajan tukea työntekijöiden liikunnassa osan työntekijöistä kokema ulkopuolinen paine vapaa-ajan liikkumisesta saattaisi tutkimushetkeen verrattuna olla pienempi. Seuraavassa on esitetty muutamia työntekijöiden näkemyksiä liikuntalisästä sekä kokemuksista sen luomasta ulkopuolisesta paineesta:

*”Liikunta tulisi olla vapaaehtoisella pohjalla ilman työnantajan rahallista korvausta = patistusta.”*

*”Mielestäni palkka kuuluisi maksaa työstä, eikä vapaa-ajan liikunnasta. En pidä siitä, että työnantaja ”tunkeutuu” vapaa-ajalleni (suoritusten kirjaaminen). Olen aina liikkunut paljon, nyt vanhemmiten rankka hikiliikunta on jäänyt vähemmälle mutta liikun mielestäni riittävästi ja monipuolisesti terveystäni ajatellen. Nykyään saan tyydytystä elämäni enemmän kulttuuritarjonnasta, ystäivistäni, perheestä ja varsinkin ensimmäisestä lapsenlapsesta. Nämä antavat voimia työhön varmasti yhtä paljon jopa enemmän kuin liikuntasuoritukseni, mutta näitä ei työnantaja huomioi. Hyvä ja tuottava työntekijä on psyyke ja fysiikka yhdessä.”*

*”Koen liikuntalisän hyvänä vaihtoehtona palkanlisää varten. Näin itse voi vaikuttaa siihen mitä saa palkanlisää. Et voi syyttää siitä muita. Toisaalta ymmärrän pienten lasten vanhempia joille tulee varmaankin.. ainakin osalle paineet suorituksiin ja aika ei välttämättä riitä enää lähtemään liikkeelle koti- töiden ja lastenhoidon kannalta. Toisaalta työ on kiireistä sekä raskasta tämän myötä jotkut eivät jaksakaan lähteä liikkumaan.”*

*”Liikuntalisä on varmaan kannustanut vähän liikkujia liikkumaan enemmän ja monipuolisemmin. Antanut myös muutenkin liikkujille motivaatiota enemmän. Tulee tunne että meidän hyvinvoinnista välitetään.”*

*”Liikuntalisä on mahtavin asia mitä Toholammin kunta on milloinkaan henkilöstön osalta päättänyt, koska se antaa kaikille samat ja tasapuoliset mahdollisuudet osallistua.”*

Kuten edellä näkyy, kommentteja oli annettu puoleen jos toiseenkin. Yhteenvetona kokemuksista liikuntalisään liittyvästä ulkopuolisesta paineesta voidaan siteerata jälleen avoimen palautteen kommenttia, jossa olennainen oli tiivistetty seuraavasti:

*”Olen iloinen kun teet tästä asiasta tutkimusta, paljon on asiasta mielipiteitä puolesta sekä vastaan.”*

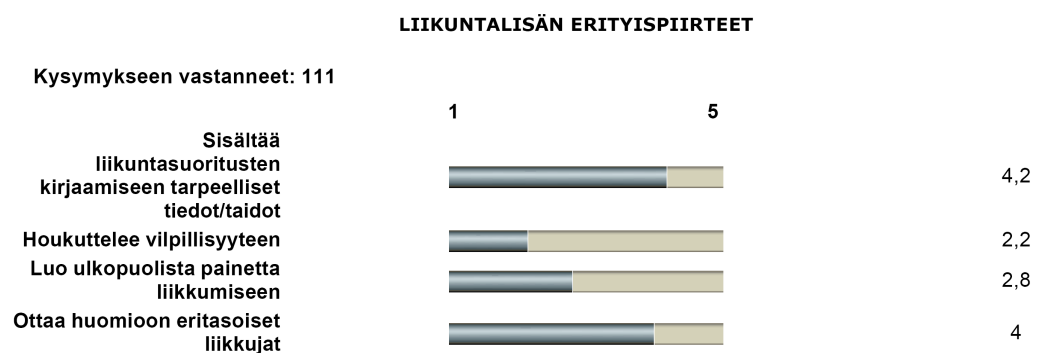
### **Ottaa huomioon eritasoiset liikkujat**

Liikuntalisän eritasoiset liikkujat huomioon ottamisesta annettujen vastausten keskiarvo oli 4. Työntekijöistä 9 %:lla ei ollut asiasta mielipidettä. Edellä mainitusta väittämästä ”jonkin verran eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä” oli 15 % työntekijöistä.

Yhteenvetona vastauksista voidaan todeta, että pääpiirteissään työntekijät kokivat, että liikuntalisä tarjoaa eritasoisille liikkujille tasapuoliset mahdollisuudet. Joukossa oli kuitenkin myös sellaisia työntekijöitä, jotka kokivat omat osallistumismahdollisuutensa muita heikoimmiksi liikuntaa rajoittavien ominaisuuksiensa vuoksi. Vaikka edellä mainittu ryhmä muodostaa vain pienen osan kaikista työntekijöistä, on heidän asemansa korjaaminen ensisijaisen tärkeää tasapuolisten osallistumismahdollisuuksien turvaamiseksi.

Avoimessa palautteessa oli toivottu myös hyötyliikuntaan perustuvien liikuntasuoritusten palauttamista lajilistalle. Aihetta oli kommentoitu seuraavasti:

*”Pitää selkeästi määritellä hyötyliikunta osaksi kuntoilua, rajaten mistä hyötyliikunnasta ja missä ajassa tavoite kertyy. Se tuo myös vaihtelua ja monipuolisuutta sellaiselle arkiliikkujalle, ja ennen kaikkea siihen ei yleensä tarvita erikoisvälineitä eikä erikoispukeutumista. Mukavampaa on käydä lenkillä vapaasti eikä tärkättynä ja sotamaalaukset naamassa näyttäytymässä, kiinnittää huomio oleelliseen!”*



KUVIO 7 Liikuntalisän erityispiirteiden arviointi. Luvut ovat kaikkien vastausten keskiarvoja asteikolla 1:stä 5:een, kun arvo 1 on ”täysin eri mieltä” ... - ... ja arvo 5 on ”täysin samaa mieltä” (n = 111).

## 9.7 Vapaa-ajan liikunnan jatkaminen

Vapaa-ajan liikunnan jatkamista selvitettiin hypoteettisella kysymyksellä. Työntekijöiden antamien vastausten keskiarvo oli 2,2. Työntekijöistä 79 % arvioi, että liikuntalisän loppuminen ei vaikuttaisi liikuntasuoritusten määrään. Kuitenkin 21 % työntekijöistä koki, että liikuntasuoritusten määrä vähentyisi. Kukaan vastaajista ei arvioinut liikuntasuoritusten määrän lisääntyvän.

Yhteenvedona vastauksista voidaan todeta, että suurin osa vastaajista kokee, että liikuntalisän jakamisen loppuminen ei vaikuttaisi liikuntasuoritusten määrään. Koska kysymys oli täysin hypoteettinen, sen vastausten tulkinnassa tulee olla varovainen. Vastausten perusteella ei voida sanoa, miten työntekijöiden vapaa-ajan

liikunta muuttuisi vastaavassa tilanteessa niin sanotusti oikeassa elämässä. Liikuntamotivaatioon vaikuttavat jo aiemminkin mainitut yksilö- ja ympäristötekijät, arvot ja asenteet. Liikuntamotivaatiota voidaan kuvaila monen osatekijän summaksi. Toisaalta liikuntalisän voidaan ajatella olleen onnistunut interventio niin kauan, kuin yksikin työntekijöistä kokee, että vapaa-ajan liikunta vähentyisi, jos liikuntalisän jakaminen loppuisi.

## 10 POHDINTA

Koska tutkimusaineisto koski vain Toholammin kunnan työntekijöitä, kattavia yleistyksiä liikunnasta saatavan palkanlisän roolista työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa ei ole perusteltua tehdä. Voidaan kuitenkin olettaa, että tutkimuksen tulokset ovat suuntaa-antavia ottaen huomioon tutkimuksen kattava otos ja saatu vastausprosentti. Tutkimuksessa saatiin myös vastaus esitettyihin tutkimusongelmiin. Tutkimuksen perusteella voidaankin todeta, että Toholammin kunnan työntekijöistä huomattavasti useampi liikkuu riittävästi verrattuna suomalaiseen aikuisväestöön yleensä. Liikunnasta saatavan palkanlisän rooli työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa arvioitiin muutosvaiheesta riippumatta kuitenkin vähäisemmäksi, kuin sisäsyntyisten motiivien merkitys ja vaikutus.

### 10.1 Tutkimustulosten pohtivaa yhteenvetoa

Transteoreettisen muutosvaihemallin mukaan tyypiteltynä työntekijöistä siis 68 % ilmoitti liikkuneensa säännöllisesti yli kuuden kuukauden ajan (ylläpitovaihe), kun epäsäännöllisesti liikuntaan osallistuvien osuus (valmisteluvaihe) oli 16 %. Esiharkintavaiheessa, jossa liikunnan lisääminen ei ole suunnitelmassa, ei ollut työntekijöistä kukaan (0 %). Jokainen vastaajista vähintään siis harkitsi liikunnan lisäämistä. Tuloksesta voidaan päätellä, että liikunta vähintään mielletään työntekijöiden keskuudessa suotavaksi käyttäytymiseksi, vaikka kaikkien osalta asenteet ja arvot eivät aina toteudu käytännön toiminnassa. Tämä luokin hyvää pohjaa liikunnan edistämistyölle tulevaisuudessa.

Työntekijöistä 85 % teki vähintään kolme liikuntasuoritusta viikossa. Luku on korkea ottaen huomioon, että koko toiminnan kohteeksi tarkoitettusta väestöstä yleensä vain osa tulee toiminnan varsinaiseksi toimijaksi (Vuori 2003, 209). Verrattaessa työntekijöiden vapaa-ajan liikunta-aktiivisuutta UKK-instituutin antamaan suositukseen liikunnan määrästä, jolla fyysiseen passiivisuuteen liittyvät suurimmat terveysriskit vältetään, voidaan todeta, että yli puolet työntekijöistä liikkuu sekä säännöllisyydessä että liikuntasuoritusten määrässä mitattuna riittävästi (Fogelholm & Oja 2005, 72).

Työntekijöistä 59 % kokikin liikuntasuoritusten määrän lisääntyneen liikuntalisän jälkeen. Yleisimmin lisäys oli yksi tai kaksi liikuntasuoritusta viikossa. Muutosvaiheittain tarkasteltuna liikuntasuoritusten määrä oli lisääntynyt yli puolella niin säännöllisesti kuin epäsäännöllisestikin liikkuvien työntekijöiden keskuudessa. Miten liikunnan lisääntyminen sitten käytännössä merkitsi? Vertaamalla saatuja tuloksia liikuntasuoritusten määrään tutkimushetkellä voidaan yhteenvetona todeta, että työntekijöistä, jotka ennen liikuntalisää tekivät enintään kolme liikuntasuoritusta viikossa, monella liikuntasuoritusten määrän lisäyksen seurauksena suoritusten kokonaismäärä täytti terveystieteiden suosittelun tason. Tulosta tulkittaessa on kuitenkin kiinnitettävä huomiota liikunnan vaikutusten pääperiaatteeseen, jonka mukaan liikunnan terveysvaikutukset perustuvat vuosia kestävään liikunta-aktiivisuuden tasoon. Lyhyet jaksot eivät vaikuta voimakkaasti suuntaan tai toiseen, vaan oleellista on liikunnan pysyvyys.

Työntekijöistä 40 %:lla liikuntasuoritusten määrässä ei ollut tapahtunut muutosta liikuntalisän jälkeen. Vastauksia tulkittaessa kävikin ilmi, että edellä mainittuun ryhmään kuuluvista työntekijöistä suurin osa kuului liikunnan ylläpitovaiheeseen. Heillä liikunnasta voidaan sanoa tulleen elämäntapa. Toisaalta joukkoon kuului myös työntekijöitä, jotka olivat jo ennestään vähemmän aktiivisia vapaa-ajan liikkuja, eikä heidän liikuntasuoritusten määrä ollut myöskään muuttunut liikuntalisän jälkeen. Tulos olikin aiempien tutkimusten kanssa samansuuntainen, sillä yleisen käsityksen mukaan monien liikuntainterventioiden ongelmana on ollut se, että liikunta mahdollisuuksien edistämisestä työyhteisöissä hyötyvät eniten ne, jotka liikkuisivat muutenkin, ja juuri ne, joille liikunta olisi tarpeellisinta, jäävät aktiviteettien ulkopuolelle (Taimela 2005, 177). Myös Iivonen (2000, 57) toteaa, että vähiten työpaikkaliikunnalla on merkitystä niille työntekijöille, jotka eivät harrasta säännöllisesti liikuntaa, eivätkä koe liikunnan tuottavan heidän hyvinvointiaan edistävää sisäistä palkintoa.

Tutkimus antoi osittain ristiriitaisen kuvan työntekijöiden liikuntamotiiveista vapaa-ajan liikunnassa. Suurin ristiriita liittyikin liikunnasta saatavan palkanlisän merkitykseen verrattaessa tuloksia sen vaikutukseen. Raha koettiin huomattavasti vähäisemmäksi merkitykseltään. Tulosta saattaa selittää pelkkä sattuma. Mutta voi myös olla, että osa liikunnasta saatavan palkanlisän vapaa-ajan liikun-

taa edistäväksi kokeneista oli vähäteltyt rahan merkitystä edellisessä kysymyksessä. Toisin sanoen rahan merkitystä vapaa-ajan liikuntaan ei oltu haluttu tunnustaa, mistä syystä vastauksia olikin saatettu niin sanotusti kaunistella. Kysymys oli siis saatettu kokea liian arkaluontoiseksi. Toisaalta Vilkkö-Riihelä (1999 446 - 447) toteaa, että on myös mahdollista, että sekä ulkoinen että sisäinen motivaatio ohjaavat yhtä aikaa yksilön toimintaa.

Muilta osin liikuntamotiiveissa ei ilmennyt suurta ristiriitaa. Työntekijöiden liikuntamotiiveissa korostuivatkin yksilötekijöihin liittyvät tekijät, kuten oma terveydentila, rentoutuminen ja ulkoilu ja luonnon kokeminen. Edellä mainitut motiivit koettiin sekä merkitykseltään että vaikutukseltaan tärkeimmiksi. Myös painonhallinnalliset tavoitteet olivat tärkeä osatekijä liikuntamotivaation kannalta. Motivaatioteorian mukaan pysyvä muutos elämäntavoissa kuitenkin edellyttää, että motiivit ovat yksilön sisäisiä, sisäsyntyisiä motiiveja (Aura 2006, 75). Elämäntapaliikunta edellyttäneen pelkän palkitsemisen sijasta liikunnan merkityksen ymmärtämistä ja tarpeelliseksi kokemista esimerkiksi terveyden kannalta (Nurminen 2000, 61).

Toisaalta kunta-alan pienipalkkaisimpia työntekijöitä ajatellen voisi olettaa, että liikunnasta saatava palkanlisä olisi muita merkittävämpi tekijä juuri edellä mainitulle ryhmälle. Täten liikunnan terveysvaikutukset tulisivat kaiken muun ohella. Koska tutkimuksessa ei selvitetty työntekijöiden sosio-demografisiin tekijöihin liittyen tulotasoja tai sosiaaliryhmää, ei voida sanoa, kenelle rahalla on oikeasti eniten merkitystä.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että ulkoisten motiivien (ympäristötekijät) rooli korostui harkintavaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa. Tosin tuloksia tulkittaessa täytyy muistaa, että harkintavaiheessa olevien osuus oli vain 3 % kaikista työntekijöistä. Lisäksi muutosvaiheittain tarkasteltuna vastausten vaihteluvälien erot olivat suhteellisen pieniä. Yhteiskuntasuunnittelulla tulisi kuitenkin turvata muun muassa riittävät resurssit ulkoliikunnan toteuttamiseen erilaisissa ympäristöissä. Aura (2006, 75) toteaaakin, että aktivoitaessa liikuntaan passiivisesti suhtautuvia henkilöitä motiivit ovat ensi vaiheessa ulkoisia motiiveja.

Tutkimuksessa liikunnan esteeksi koettiin useimmiten kilpailu. Voidaankin todeta, että mitä vähäisemmäksi kilpailun merkitys vapaa-ajan liikuntaan koettiin, sitä todennäköisemmin se myös koettiin jollakin tasolla liikunnan esteeksi. Liikuntalisän periaatteiden mukaan kilpailun roolia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa ei oltu haluttu korostaa. Esimerkiksi omista henkilökohtaisista asetuksista oli mahdollista asettaa esto, joka estää omien liikuntasuoritusten näkymistä muille. (Maunula, 2005.) On ymmärrettävää, että ihmisten joukossa on aina suuremman ja pienemmän kilpailuvietin omaavia henkilöitä. Ilmiö toteutuikin erityisesti muutosvaiheissa, joihin kuului vähemmän aktiivisia työntekijöitä (harkintavaihe).

Vaikka tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittu sitä, kuuluuko työnantajan tukea työntekijöiden liikuntaa, nousi aihe vahvasti esiin liikuntalisän erityispiirteisiin liittyvän arvioinnin yhteydessä. Osittain työntekijät kokivatkin, että liikuntalisä luo ulkopuolista painetta vapaa-ajan liikuntaan. Toisaalta Louhevaaran ym. (1999) mukaan työpaikoilla toteutettujen, tuloksellisten liikuntaohjelmien onnistumisen keskeisimpiä tunnuspiirteitä ovat olleet eettinen hyväksyttävyyys, vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus (Nurminen 2000, 26). Osalla työntekijöistä ulkopuolinen paine vähentääkin vapaaehtoisuuden kokemuksia vapaa-ajan liikunnassa. Avoin palautteen perusteella useimmiten edellä mainittuja henkilöitä ovat kilpailun tavoin juuri ne, jotka muutenkin liikkuvat vähemmän.

Todennäköisesti koetun painostuksen syy löytyy osittain siitä, että liikuntalisäsopimus perustettiin alueellisten palkanlisien pohjalta (Maunula 2005). Osa työntekijöistä kokikin liikkuvansa vain niin sanotusti työnantajan pakottamana saadakseen osuutensa palkanlisästä. Tuleekin mieleen, koetaanko liikuntalisä sitenkin enemmän työnantajan luomaksi riittävään valinnaisuuteen perustuvaksi pakkoliikunnaksi? Mielestäni näin ei voida sanoa, sillä liikuntalisäsopimuksen mukaan liikkumattomuudesta ei myöskään rangaista.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että työntekijöiden mukaan liikuntalisä houkuttelee vilpillisyyteen, vaikka jo työssään työntekijöiltä vaaditaan rehellisyyttä ja tunnollisuutta (Määttä 2006). Pahimmassa tapauksessa vilpillisyyden olemassaolon voidaankin olettaa heikentävän myös muiden työntekijöiden osalta kunnioitusta liikuntalisän sääntöjä kohtaan.



Näyttääkin siltä, että edellä mainittujen liikunnan esteiden rooli vapaa-ajan liikunnassa nähdään erilaisina riippuen siitä, kuinka liikunnallisesti aktiivisesta työntekijästä on kyse. Vaikka tarkoituksena ei ole vähätellä edellä mainittujen tekijöiden vaikutusta liikuntamotivaatioon, jokaisen työntekijöiden tulisi liikuntamotivaatiotaan pohtiessaan miettiä, mitkä olivatkaan liikunnan vaikutukset terveyteen. Täten niin kilpailun, vilpillisyyden kuin ulkopuolisen paineen ei pitäisi heikentää kenenkään vapaa-ajan liikuntamotivaatiota niistä työntekijöistä, joilla liikuntamotiiveista kirkkaimpina mielessä ovat liikunnan vaikutukset terveyteen.

Tutkimuksen mukaan niin sanottuina todellisina esteinä muutamien työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaan voidaan pitää omaa terveydentilaa sekä puutteita liikuntasuoritusten kirjaamiseen liittyvissä tiedoissa ja taidoissa. Vaikka edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvat työntekijät muodostivat vain pienen osan kaikista työntekijöistä, on heidän asemansa korjaaminen ensisijaisen tärkeää tasapuolisten osallistumismahdollisuuksien turvaamiseksi. Liikuntalisäsopimuksessa todetaankin, että jos työntekijä ei perusterveytensä vuoksi pysty toteuttamaan listan kuntoliikuntasuosituksia, työterveyshuolto on sitoutunut suunnittelemaan yksilöllä terveysliikuntaohjelman, jonka toteutumista se myös seuraa (Maunula 2005). Kunnan taholla ongelmaksi onkin koettu työntekijöiden omien aloitteiden puuttuminen yksilöllisten terveysliikuntaohjelmien suunnittelussa. Työterveyshuollossa koetaan, ettei siellä ole resursseja työntekijöiden tarpeiden selvittämiseksi. (Maunula 2006).

Toisaalta ratkaisuna eritasoisten liikkujien huomioimiseksi voisi teoriassa olla hyötyliikuntaan perustuvien suoritusten palauttaminen liikuntalajeihin. Tällöin heikompi tasoiset liikkujat saisivat koottua liikuntasuorituksensa päivän aikana pienemmissä osissa. Tutkimukset osoittavatkin, että pätkäliikunnan vaikutukset ovat varsin samanlaisia verrattuna yhtäjaksoiseen liikuntaan (Oja 2005, 66). Alun kokeilun jälkeen hyötyliikuntasuoritukset, kuten työmatkapyöräily, marjastus tai sienestys, poistettiin liikuntalajilistalta, koska niiden ajallisen keston ja suorituksen tehon määrittäminen koettiin hankalaksi (Maunula 2006). Liikuntalisän kehityshaasteena voitaisiinkin pitää hyötyliikunnan nivomista osaksi liikuntalajeja. Sisältyyhän UKK-instituutin kehittämän liikuntapiirakkaankin perus-

aktiivisuutta kuvaava osio, jossa jokin muu tekeminen kuin liikkuminen on toiminnan päämotiivina (Fogelholm & Oja 2005, 72).

Työntekijöiden tasapuolisten osallistumismahdollisuuksien parantamiseksi tulisi järjestää myös lisäkurseja, joissa suoritusten merkitsemistä opetellaan. Samoin kuin eritasoisten liikkujien huomioon ottamisessakin, työntekijöiden tulee itse olla aktiivisia, jotta liikuntalisäsopimuksessa ollut lupaus tarpeen mukaan järjestettävästä opastuksesta suoritusten merkitsemiseksi toteutuisi. Toisaalta riittävästä opastuksesta huolimatta ongelmaksi saatetaan kokea, ei niinkään tiedon tai taidon puute, vaan suoritusten merkitsemiseen tarvittavien välineiden saatavuus ja saavutettavuus. Esimerkiksi jos henkilö ei omista tietokonetta internetyhteyksineen tai matkapuhelinta, saattaa kirjastoon lähteminen varta vasten suorituksen merkitsemiseksi tuntua liian suurelta ponnistukselta. Tällöin henkilön mahdollisuudet liikuntalisään muihin työntekijöihin verrattuna kapenevat huomattavasti. Vuoren (2003, 75) mukaan kaikkiaan ihmiset käyttävätkin enemmän kognitiivisia prosesseja liikuntaa vasta harkitessaan ja enemmän itse liikunnasta syntyneitä ja siihen liittyviä prosesseja ollessaan jo aktiivisia.

Myös yleisellä tasolla, muutosvaiheesta riippumatta, yksilölliset liikuntasuositukset tai –ohjelmat vapaa-ajan liikuntaan koettiin merkitykseltään muita tekijöitä tärkeimmiksi, vaikka vaikutukseltaan niiden ei koettu edistävän vapaa-ajan liikuntaa samassa suhteessa. Syynä tähän voitaneen pitää sitä, että yksilölliset suositukset tai ohjelmat ovat teoriassa tuttuja työntekijöille, mutta käytännössä työntekijöillä ei ole niistä vielä paljoakaan kokemusta. Vaikka onkin kohtalaisen vahvaa näyttöä siitä, että fyysisen toimintakyvyn testaus ja henkilökohtainen liikuntasuositus eivät edistä lyhyt- ja pitkäaikaista liikuntaa, saattaisivat kuntotestit motivoida osaa työntekijöistä liikkumaan yhdessä liikunnasta saatavan palkanlisän kanssa. Onhan jo olemassa näyttöä (esim. Dishman ym. 1996; Bluen ym. 1995), että eri interventiotyypeistä eniten hyötyä tuottaa liikuntakäyttäytymisen tukeminen palkinnoilla tai muilla kannustimilla. (Nurminen 2000, 35.) Nurminen (2005, 35) painottaakin, että tarvitaan yksilöllistä tukea ja mahdollisesti yhdistelmäinterventioita. Yksilöllisten liikuntasuositusten tai –ohjelmien lisäämistä voidaankin pitää liikuntalisän toisena tulevaisuuden kehityshaasteista.

Yhteenvedona aiemmasta voitaneen todeta, että liikuntalisä on edistänyt työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaa. Tuloksen arvoa nostaa se, että kun vastaajista 59 % koki liikuntasuoritusten määrän lisääntyneen liikuntalisän jälkeen keskimäärin yhdellä tai kahdella suorituksella viikossa, liikuntalisän jakamisen loputtua työntekijöistä jopa 79 % kuvittelee, että liikuntasuoritusten määrässä ei tapahtuisi muutosta. Toisin sanoen liikuntalisän vaikutukset säilyisivät, vaikka liikunnasta saatavan palkanlisän jakaminen loppuisi. Työntekijöistä myös 21 % koki, että liikuntasuoritusten määrä vähentyisi, jos liikuntalisän jakaminen loppuisi. Tulosta voidaankin pitää merkittävänä osoituksena liikuntalisän roolista työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa, vaikka sen tulkinnassa tulee olla varovainen kysymyksen hypoteettisesta luonteesta johtuen. Vuori (2005, 199) toteaaakin, että erilaisille hankkeille sekä projekteille on tunnusomaista, että niiden tulokset hiipuvat ja usein häviävät kokonaan hankkeen päätyttyä. Yhteisötason toiminnassa tämä merkitsee yleensä epäonnistumista, koska vain pysyvät liikuntaa edistävät tulokset vastaavat tavoitteita (Vuori 2003, 199). Vastausten perusteella ei voidakaan täysin varmaksi sanoa, miten työntekijöiden vapaa-ajan liikunta muuttuisi vastaavassa tilanteessa niin sanotusti oikeassa elämässä. Toisaalta liikuntalisän voidaan ajatella olleen onnistunut interventio niin kauan, kuin yksikin työntekijöistä kokee, että vapaa-ajan liikunta vähentyisi, jos liikuntalisän jakaminen loppuisi.

Vaikka tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittu liikuntalisän yhteyttä työkykyyn tai työhyvinvointiin, kävi tutkimuksesta epäsuorasti ilmi, että liikuntalisällä ei koettu olevan selkeää yhteyttä työkykyyn tai työhyvinvointiin. Myöskään aiempien tutkimusten mukaan yksittäiset liikuntatempaukset ja liikuntamahdollisuuksien edistäminen ainoana työkykyä ylläpitävänä toimintana eivät riitä vähentämään työkyvyttömyyden riskiä, vaan tarvitaan työhyvinvointia systeemitasolla edistäviä toimenpiteitä, kuten työolosuhteiden, työn organisoinnin ja kompetenssien turvaamisen suhteen (Taimela 2005, 171; 177).

Tulevaisuutta ajatellen on selvää, että liikuntalisän kaltaiset liikuntainterventiot tulevat entisestään yleistymään työpaikoilla, vaikka tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että yksilön liikunnan edistämiseen ei ole olemassa yhtä, kaikille sopivaa tapaa. Interventioiden lisääntymistä voidaan kuitenkin pitää osoituksena yritysten yhteiskuntavastuun heräämisestä, mitä voidaan pitää sekä työnantajan

että työntekijän yhteisenä etuna. Säännöllistä liikunnanharrastusta tukevien toimenpiteiden vaikuttavuudesta tarvitaan kuitenkin edelleen lisää menetelmällisesti luotettavaa tutkimustietoa ehkäisevän työterveyshuollon kehittämistä varten. Mielestäni työntekijöiden ei myöskään pitäisi nähdä työyhteisöliikuntaohjelmien kehittämistä rangaistuksena jostakin tai niihin osallistumista pakkona, vaan mahdollisuutena, johon osallistumisesta vielä hyvässä lykyssä maksetaan. Totuus liikunnasta kiteytyykin osuvasti avoimen palautteen sanoihin, jotka kuuluivat seuraavasti:

*”Liikkuminen on kivaa - liiku sinäkin!”*

## 10.2 Tutkimuksen kokonaisluotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus (reliaabelius) tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraista tietoa. Tämä tarkoittaa, että toistettaessa saman henkilön kohdalla mittaus, saadaan täsmälleen sama mittaustulos riippumatta tutkijasta. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite, pätevyys (validius), tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2005, 216.) Pätevässä tutkimuksessa ei siten saisi olla systemaattista virhettä. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Tutkijoiden (Heikkilä 2004, 185; Uusitalo 1991, 86) mukaan tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta. (Vilka 2005, 161.)

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella vertaamalla saatuja tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin. Vaikka liikuntaohjelmien vaikuttavuuden arviointia vaikeuttavat tutkimuksissa käytettyjen interventioiden, mittausten menetelmien ja tulostittareiden erilaisuus, tuloksia voidaan pitää aiempien tutkimusten kanssa samansuuntaisina (Nurminen 2000, 24).

Toinen tutkimuksen luotettavuuden kannalta oleellinen tekijä on tutkimusajankohda. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä perusjoukon kannalta virheellinen

mittausajankohta vinouttaa tutkimustuloksia samalla tavalla kuin kato (Vilka 2005, 168). Tutkimusaineiston keräämisen kanssa samanaikaisesti Toholammin kunta kampanjoi liikuntaan osallistumisen puolesta. Kaikki kuukauden aikana yhden liikuntasuorituksen tehneet osallistuivat arvontaan, jossa arvottiin muun muassa lahjakortti (Maunula 2006). Arvonnan vaikutusta tuloksiin voi kuitenkin pitää vähäisenä, sillä kyselyssä painotettiin lyhyen ajan liikuntaan osallistumisen sijaan pidemmän ajan liikuntaan osallistumista sekä liikunnan säännöllisyyttä.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 133) toteavat, että luotettavuutta arvioitaessa pitäisi ottaa huomioon myös puolueettomuusnäkökulma (Vilka, 2005, 160). Tutkimustekstin raportoinnissa on pyritty objektiivisuuteen, vaikkakaan subjektiivisilta näkemyksiltä ei täysin ole voitu välttyä. Vilka (2005, 160) toteaa, että vaikka tutkimuksen pitäisi olla arvovapaata, tutkijan arvot vaikuttavat tutkimuksessa tehtyihin valintoihin.

Tutkimuksen pätevyyttä arvioitaessa tulee ottaa huomioon mahdolliset satunnaisvirheet, jotka heikentävät tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. Määrällisen tutkimuksen kohdalla virheitä voi sattua tutkimustietoa kerätessä (mittaus-, otanta-, kato- ja peittovirheet), syötettäessä havaintomatriisiin, käsiteltäessä ja tulkittaessa tuloksia (Heikkilä 2001, 185). Virheiden peittäminen on kuitenkin tutkimusetiikan vastaista. Rehellinen tutkija tuo virheensä tutkimustekstissä esille, pohtii niiden vaikutusta tulkintaan ja tuloksiin sekä antaa näin ollen myös lukijalle mahdollisuuden arvioida virheiden merkittävyyttä esimerkiksi tutkimustulosten käytettävyyden kannalta. (Vilka 2005, 168.)

Tässä tutkimuksessa onkin pyritty kuvaamaan tutkimusprosessin kulku mahdollisimman tarkasti, jotta välttyttäisiin tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä epäselvyyksistä tältä osin, ja jotta lukija pystyisi ymmärtämään koko prosessin luonteen ja pystyisi näin ollen omalta kannaltaan arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja käsitteellisten määrittelyjen valinnassa on pyritty siihen, että ne olisivat yhdenmukaiset ja loogisessa suhteessa toisiinsa. Tutkimuksessa on myös kiinnitetty huomiota käytettyjen lähteiden niin sanottuun tuoreuteen, sillä tutkimuksessa on pyritty käyttämään pääasiassa 2000-luvulta olevia lähteitä.

Menetelmälliset ratkaisut on pyritty valitsemaan siten, että ne mahdollisimman monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti tuottaisivat tietoa tutkimuskohteesta. Hirsjärvi ym. (2005, 184) muistuttaakin, että strukturoitujen kysymysten osalta ei voi olla varma, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Mittarin validiteetin parantamiseksi kysely sisälsikin valmiit vastausvaihtoehdot sisältävien (strukturoitu) kysymysten lisäksi strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuotoja, joissa valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi esitettiin avoin kysymys. Avoimen vaihtoehdon avulla ajatellaan saatavan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella (Hirsjärvi ym. 2005, 188).

Kyselylomakkeen tyypillisimpänä haittana onkin pidetty sitä, että riski vastausprosentin alhaisuuteen on suuri. Tällöin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. (Vilkkä 2005, 74). Kuinka suureksi kato muodostuu, riippuu vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä (Hirsjärvi 2005, 185). Hirsjärvi ym. (2005, 185) toteaa, että suurelle yleisölle eli valikoimattomalle joukolle lähetetty lomake ei yleensä tuota tulokseksi kovin korkeaa vastausprosenttia; parhaimmillaan vastauksia saadaan 30 – 40 % lähetetyistä lomakkeista. Tutkimuksen vastausprosentti oli 68 %, jolloin kadon osuudeksi tulee 32 %. Vaikka vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, eikä se anna aiheutta uusintakyselyn suorittamiseen, on kuitenkin tutkimuksen luotettavuuden kannalta aiheellista pohtia kadon syytä sekä sen vaikutusta tutkimustulosten tulkintaan.

Kadon syynä ei voida pitää yhtä selkeää tekijää. Toisaalta voidaan olettaa, että kyselyyn vastaamatta jättäneet olivat juuri työntekijöitä, jotka eivät myöskään merkitse liikuntasuorituksiaan eli siis vähemmän aktiivisia työntekijöitä. Tilanteeseen olisi tuskin tuonut muutosta esimerkiksi aineiston keräämistävän muuttaminen, sillä saattaa olla, että vähemmän aktiiviset henkilöt olisivat jättäneet vastaamatta kyselyyn joka tapauksessa. Vuori (2005a, 619) toteaaakin, että liikunta koetaan väestössä yleisesti sosiaalisesti suotavaksi käyttäytymiseksi. Liikkumattomuuden tunnustamista saatetaan siis hävetä. Kyselystä ei myöskään haluttu tehdä liian pitkää, sillä vastausprosenttia voidaan parantaa kiinnittämällä lomakkeen rakenteen laadinnassa huomiota muun muassa sen pituuteen ja kysymysten määrään (Aaltola & Valli 2001, 100).

Tutkimuksen validiteetin vaatimus on pyritty myös toteuttamaan aineiston systemaattisella ja loogisella analyysillä, mutta toisaalta johtopäätösten tekoon on suhtauduttu varovaisesti sekä tutkimuskohteen erityispiirteiden vuoksi, jollaisena voidaan pitää liikunnasta saatavaa palkanlisää, että tutkimuksen kadon vuoksi. Lisäksi tutkimustuloksien tulkintaan liittyvien virheiden välttämiseksi on otettava huomioon tutkijoiden käsitys, jonka mukaan omaan ilmoitukseen perustuvat tulokset ovat yliarvioita liikunnan todellisesta määrästä muun muassa siksi, että liikunta koetaan väestössä yleisesti sosiaalisesti suotavaksi käyttäytymiseksi (Vuori 2005c, 619).

Heikkilä (2004, 41) toteaa, että loppujen lopuksi on kysymys kompromissista tutkimuksen aikataulun, tulosten tarkkuuden ja kustannusten välillä (Vilkkä 2005, 80). Yhteenvedona tutkimuksen kokonaisluotettavuudesta voidaan sanoa, että tutkimuksen sekä suunnittelussa, toteutuksessa että raportoinnissa on noudatettu tutkimusetiikan mukaisia ohjeita niin huolellisuudesta kuin rehellisyydestä.

### 10.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Liikunnanharrastusta lisäävien keinojen paremmuudesta ei ole vahvaa tieteellistä näyttöä, sillä eri katsauksissa useilla eri menetelmillä on huomattu voitavan lisätä lyhytaikaisesti liikunnanharrastusta, kun liikuntainterventioiden pitkäaikaisen vaikuttavuuden arviointia rajoittaa interventioiden lyhytkestoisuus ja pitkäaikaisseurannan puuttuminen (Nurminen 2000, 35). Tästä syystä olisikin mielekästä selvittää liikuntalisän pitkäaikaista vaikuttavuutta toistamalla kysely, jolloin voitaisiin seurata työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Toisaalta olisi myös mielenkiintoista toteuttaa tutkimus uudelleen, mutta liikuntamotiivien osalta laajempina, jolloin tutkimuksen tuloksista tehtyjä johtopäätöksiä voitaisiinkin pitää varmasti kattavampina. Laajemmassa tutkimuksessa voitaisiin paremmin ottaa huomioon demografiset ja sosiaaliset tekijät, kuten tulotaso ja sosiaaliryhmä. Lisäksi liikuntalisään oikeutettujen työntekijöiden

vapaa-ajan liikunnan suhdetta voitaisiin verrata heidän kokemuksiinsa koululiikunnasta.

Myös työntekijöiden kokonaisliikunnan määrää, jonka kuvaamiseen omassa tutkimuksessani ei pyritty, olisi mahdollista tutkia niin hyöty- kuin työhön sisältyvän liikunnan näkökulmasta. Kokonaisliikunnan määrästä saatuja tuloksia olisikin mielenkiintoista verrata liikuntalisään oikeuttavien liikuntasuoritusten määrään. Tutkimusasetelma tekisikin oikeutusta niille työntekijöille, jotka esimerkiksi pyöräilevät työmatkansa päivittäin tai joidenka työ jo sinällään sisältää paljon liikuntaa. Lisäksi työntekijöiden liikunnan monipuolisuudesta voisi tehdä tutkimusta ja verrata saatuja tuloksia esimerkiksi suomalaisen aikuisväestön yleensä harrastamiin liikuntalajeihin.

Olisi myös mielenkiintoista selvittää liikuntalisän vaikutuksia asioihin, jotka tässä tutkimuksessa rajattiin tutkimusongelman ulkopuolelle. Tällaisia olivat esimerkiksi liikuntalisän vaikutus fyysiseen toimintakykyyn, sydän- ja verisuonitautien riskitekijöihin, sairaus poissaoloihin ja vammoihin sekä yritysten taloudelliseen kannattavuuteen. Tutkimusongelman ulkopuolelle jäivät myös liikuntalisän vaikutusten tutkiminen työyhteisön ilmapiiriin sekä se, pitäisikö työnantajan ylipäättänsä tukea työntekijöiden liikuntaa.

Yhtenä jatkotutkimusmahdollisuutena olisi vertailututkimus, jossa liikuntalisään oikeutettujen työntekijöiden vapaa-ajan liikuntaa verrattaisiin työntekijöihin, jotka eivät kuulu liikuntalisä-sopimuksen piiriin. Ulkopuolelle jääneisiin ammattiryhmiin kuuluvat lääkärit, opettajat, maatalouslomittajat ja perhepäivähoitajat.

Yleisenä jatkotutkimushankkeena voidaankin nähdä liikuntainterventioiden kehittäminen entistä paremmaksi unohtamatta kuitenkaan perusasioita. Liikuntalisän kehittämistä ajatellen olisikin kyse nimenomaan yhdistelmäinterventiosta, jos liikuntalisään liitettäisiin tuloksissa esiin nousseet yksilölliset liikuntasuositukset ja -ohjelmat. Yhdistelmäintervention tuloksia olisi mahdollista verrata tässä tutkimuksessa esitettyihin tuloksiin.



Jatkotutkimusmahdollisuudet liittyvät myös liikuntateknologiaan ja sen entistä parempaan hyödyntämiseen liikuntasuoritusten kirjaamisen helpottamiseksi.

#### 10.4 Oman oppimisen arviointi

Ammattikorkeakoulun päättötyönä tehtävä opinnäytetyö on osa laajempaa 15 opintopisteen kokonaisuutta. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelmaan (amk) sisältyvää opinnäytetyöprosessia voikin kuvailla omalla kohdallani haastavaksi, mutta opettavaiseksi prosessiksi, johon aikaa on kulunut yhteensä yli 400 tuntia. Prosessi on opettanut itselleni muun muassa vastuun kantamista, yhteistyö- ja organisointitaitoja, pitkäjänteisyyttä, kykyä työskennellä paineiden alaisena, kriittisyyttä sekä ennen kaikkea kykyä osata perustella erilaisia näkemyksiä.

Olen kokenut opinnäytetyöprosessin kokonaisuudessaan merkittäväksi vaiheeksi elämässäni, jonka onnistuneessa läpiviennissä suuressa roolissa on ollut taitoni aikatauluttaa omaa työskentelyäni. Työn etenemiseen on vaikuttanut myös kunnianhimoinen asenteeni työtä kohtaan. Merkittäviksi tekijöiksi oman hyvinvointini kannalta olenkin kokenut opinnäytetyöprosessin aikana vapaa-ajan, jossa ovat vuorotelleet säännöllinen liikunta, ruokailu ja uni. Toisaalta työn loppuunsaattamisessa on tarvittu myös ripaus onnea.

Työn konkreettinen hyöty itselleni valmistuvana liikunnanohjaajana (amk) liittyy käsityksen avartumiseen työikäisten liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tieto antaakin hyvän pohjan tulevaisuuden projekteille, joiden tavoitteena on suunnitella vastaavanlaisia liikuntaohjelmia työikäisille, ja joiden suunnittelussa, toivottavastikin, saan olla myös itse osallisena. Toisaalta tiedosta ei voi olla myöskään haittaa muissa tilanteissa, joilla on jotakin tekemistä liikunnan ja motivaation kanssa kohderyhmästä riippumatta.

## LÄHTEET

### **Julkaistut materiaalit:**

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä.

Aura, O. 2006. Tieteellinen tausta. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita, Helsinki 36 – 80.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2005. Terveysliikuntasuosituksien toteutus. Teoksessa M. Fogelholm & I. Vuori (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämiseksi. Duodecim, Helsinki 72 - 80.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. WSOY, Helsinki.

Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. 3. uud. painos. Edita, Helsinki.

Heikkinen, E. 2005. Keski-ikäisten ja iäkkäiden liikunta. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela ja U. Kujala (toim.) Liikuntalääketiede. 3. uudistettu painos. Duodecim, Helsinki 184 – 201.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Tammi, Helsinki.

Hirvensalo, M. & Häyrinen, T. 2003. Ikuisten liikunta. Teoksessa Heikinaro-Johansson, P., Huovinen, T. & Kytökorpi, L. (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. WSOY, Helsinki.

Kangasniemi, S. 2005. Kunnon työpaikka liikuttaa. Anna 17.11.2005, 32-34.

Kivekäs, K. 2006. Varma työpaikka eläkeikään saakka. Etelä-Suomen Sanomat 19.2.2006.

Louhevaara, V. & Perkiö-Mäkelä, M. 2000. Miten liikunta on esillä työelämässä. Teoksessa M. Miettinen (toim.) Haasteena huomisen hyvinvointi - miten liikunta lisää mahdollisuuksia. Liikunnan yhteiskunnallinen perustelu II tutkimuskatsaus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 124. LIKES, Jyväskylä 243 – 270.

Määttä, M. 2005. Toholammin kuntaväki saa lisäpalkkaa liikunnasta. Kuntalehti 16/2005 48-49.

Nupponen, R. 2005. Masennus ja ahdistuneisuus. Teoksessa M. Fogelholm & I. Vuori (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä. Duodecim, Helsinki 150 - 158.

Nummenmaa, L. 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi, Vammala.

Nurminen, E. 2000. Työpaikkaliikunnan vaikuttavuus liikunnanharrastukseen, fyysiseen toimintakykyyn, tuki- ja liikuntaelinoireisiin, koettuun työkykyyn sekä kustannus-hyötyyn keskiraskasta työtä tekevilla naisilla. Systemoitu kirjallisuuskatsaus ja satunnaistettu vertailututkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 18. Työterveyslaitos, Helsinki.

Oja, P. 2005. Liikunnan ja terveyden annos-vastesuhde. Teoksessa M. Fogelholm & I. Vuori (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä. Duodecim, Helsinki 61 - 71.

Ojanen, M. 2002. Psykkiset häiriöt ja mielenterveys. Teoksessa E. Mälkiä & P. Rintala Uusi Erityisliikunta. Liikunnan sovellukset erityisryhmille. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 154. Liikuntatieteellinen seura, Helsinki 115 -126.

Perttula, M. 2005. Nyt palkitaan terveyttä. Kauneus & terveys 8/2005, 62-64.

Taimela, S. 2005. Työikäisten liikunta. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela ja U. Kujala (toim.) Liikuntalääketiede. 3. uudistettu painos. Duodecim, Helsinki 171 – 177.  
Työpaikkaliikuntabarometri. 2005. Kuntoliikuntaliitto, Helsinki.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Tammi, Helsinki.

Vilko-Riihelä, A. 1999. Psykye. Psykologian käsikirja. 1. - 3. painos. WSOY, Helsinki.

Vuori, I. 2005a. Liikunnan vaikutukset ja niiden tutkiminen. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela ja U. Kujala (toim.) Liikuntalääketiede. 3. uudistettu painos. Duodecim, Helsinki 16 – 29.

Vuori, I. 2005b. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa M. Fogelholm & I. Vuori (toim.) Terveysliikunta. Fyysinen aktiivisuus terveyden edistämässä. Duodecim, Helsinki 11 – 19.

Vuori, I. 2005c. Suomalaisten liikunta. Teoksessa I. Vuori, S. Taimela ja U. Kujala (toim.) Liikuntalääketiede. 3. uudistettu painos. Duodecim, Helsinki 618 – 627.

Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa. Edita, Helsinki.

### **Julkaisemattomat materiaalit:**

Finkelstein, E & Kosa, K. Use of incentives to motivate healthy behaviors among employees [online]. Gender Issues, kesäkuu 2003 [viitattu 6.4.2006]. Saatavissa: <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=afh&an=15535371>

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta [online]. Helsinki: Hallitus syyskuu 2003. [viitattu 23.1.2007]. Saatavissa <http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+49/2003&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD>

Iivonen, S. 2001. Liikunnan merkitys työyhteisön hyvinvoinnissa. Tapaustutkimus Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työntekijöistä [online]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, syksy 2001 [viitattu 10.9.2007]. Saatavissa: <http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/f/siivonen.pdf>

Jakartan julistus luo suunnan terveyden edistämiseksi 2000-luvulla [online]. Terveyden edistämisen keskuksen, helmikuu 1997 [viitattu 11.6.2007]. Saatavissa: [http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr\\_jakarta\\_declaration\\_finish.pdf](http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_finish.pdf)

Kansallinen liikuntatutkimus 2005 – 2006. Aikuisliikunta [online]. Helsinki: Suomen Liikunta ja Urheilu, huhtikuu 2006 [viitattu 10.7.2006]. Saatavissa: [http://www.kunto.fi/uploads/media/Kansallinen\\_liikuntatutkimus\\_2005\\_2006\\_Aikuiset\\_taitettu.pdf](http://www.kunto.fi/uploads/media/Kansallinen_liikuntatutkimus_2005_2006_Aikuiset_taitettu.pdf)

Kuntainfo. 2005 [online]. Toholampi: 2005. [viitattu 5.9.2007]. Saatavissa: <http://www.toholampi.fi/index.php?id=141>

Laine, P. 2007. Miehet kuntoon! Kansalaiskunnan lasku ja korjaavat toimenpiteet [online]. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta, toukokuu 2007 [viitattu 12.6.2007]. Saatavissa: [http://www.eva.fi/files/1986\\_miehet\\_kuntoon.pdf](http://www.eva.fi/files/1986_miehet_kuntoon.pdf)

Liikuntapiirakka [online]. Tampere: UKK-instituutti [viitattu 17.9.2007]. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/fi/liikuntavinkit/503>

The Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union [online]. Luxembourg: European Network for Workplace Health Promotion, marraskuu 1997, päivitetty kesäkuu 2005 [viitattu 12.6.2007]. Saatavissa: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Luxembourg\\_Declaration\\_June2005\\_final.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Luxembourg_Declaration_June2005_final.pdf)

Tuloverolaki (1065/2003, 69§) [online]. Helsinki: Eduskunta, joulukuu 1992, päivitetty joulukuu 2003 [viitattu 23.1.2007]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) [online]. Helsinki: Eduskunta, joulukuu 2001 [viitattu 23.1.2007]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6terveyshuoltolaki>

Valtion talousarvio vuodelle 2007 [online]. Helsinki: Eduskunta joulukuu 2006. [viitattu 3.9.2007]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/data/sdliite/liite/5310.pdf>

Webropol. 2006 [online]. Saatavissa: <http://www.webropol.fi/>

### **Suulliset materiaalit:**

Maunula, S. 2006. Toholammin kunta, palkkasihteeri. 16.8.2006.

### **Muu materiaali:**

Toholammin kunnan henkilöstöraportti 2005. Toholammin kunta.

Maunula, S. 2005. Esitys paikalliseksi sopimukseksi/Tyky-lisä/KvTes 1.9.2005. Pöytäkirja. Toholammin kunta.

Liikuntapiirakka, joka havainnollistaa terveysliikunnan suosituksen (UKK-insituutti)



Tutkimuksen aineistonkeruussa käytetty kyselylomake sekä saatekirje, joka sisälsi myös vastausohjeet

## TUTKIMUS LIIKUNTALISÄN VAIKUTUKSISTA TYÖNTEKIJÖIDEN LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMISEEN

### TERVETULOA VASTAAMAAN KYSELYYN!

TERVETULOA VASTAAMAAN KYSELYYNI, JOKA ON OSA LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULUN LIIKUNNAN LAITOKSELLE (LIIKUNNANKOULUTUSOHJELMA) TEKEMÄÄNI OPINNÄYTETYÖTÄ!

- **Kysely on tarkoitettu Toholammin kunnan työntekijöille, jotka ovat oikeutettuja liikuntalisään**
- Kyselyyn voi osallistua **11.10.2006** saakka
- Vastaukset ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä yksittäistä henkilöä ole mahdollista tunnistaa tutkimustuloksista

Satu Torvinen, liikunnanohjaajaopiskelija

### VASTAUSOHJE:

- Kysely muodostuu neljästä osasta: 1) Liikuntatottumukset, 2) Liikuntalisä, 3) Taustatiedot, 4) Palaute kyselyyn osallistumisesta
- Kysymykset sisältävät pääsääntöisesti valmiit vastausvaihtoehdot, joihin vastaat helpoiten klikkaamalla hiiren vasemmalla näppäimellä haluamaasi vastausvaihtoehtoa. Kysymyksissä, joissa vaihtoehdot avautuvat alasvetovalikkoon, vastauksen valittuasi klikkaa hiirellä kerran kysymyksen vieressä, jolloin ko. kysymys muuttuu "ei-aktiiviseksi" (valitsemasi vastausvaihtoehdon väri muuttuu valkoiseksi)
- Kysely sisältää myös muutamia avoimia kysymyksiä, joihin voit kirjoittaa vastauksesi aktivoimalla kohdan hiiren vasemmalla näppäimellä ja kirjoittamalla normaalisti haluamasi vastauksen
- Kyselyä voi selata sivukohtaisesti helpoiten joko hiiren rullannäppäimen tai näytön sivupalkin avulla
- Voit liikkua sivuilla eteen ja taaksepäin käyttämällä sivujen lopussa olevia EDELLINEN - ja SEURAAVA - komentoja
- Voit vapaasti kokeilla vastaamista ja korjailia vastauksiasi lomakkeen täyttämisen aikana
- Lopulliset vastaukset tallentuvat vasta kyselyn lopussa olevan LÄHETÄ -komennon avulla
- HUOM.! Muista laittaa rasti kyselyn lopussa olevaan "HALUAN LÄHETTÄÄ VASTAUKSET" -kohtaan ennen kuin painat LÄHETÄ -komentoa (rastittamalla edellä mainitun kohdan kysely varmistaa aikomuksesi lähettää lomakkeen)

### I LIIKUNTATOTTUMUKSET

1) Oletko ansainnut liikuntalisää tekemiesi liikuntasuoritusten perusteella?

- Kyllä
- Ei, miksi?

Liikuntalisä on liikuntasuoritusten perusteella jaettava palkanlisä, joka otettiin kokeiluluentoisesti käyttöön 1.9.2005. Esimerkiksi reipas kävely (väh. 50 min) oikeuttaa yhden pisteen saamiseen. Pisteitä voi kerätä enintään kolme viikossa. Yhden pisteen arvo on 5 € 1.9.2006 alkaen.

2) Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa mielestäsi parhaiten liikuntakäyttäytymistäsi?

- Liikuntaan osallistumiseni on säännöllistä ja jatkunut samanlaisena jo yli kuusi (6) kuukautta
- Liikuntaan osallistumiseni on säännöllistä ja jatkunut samanlaisena alle kuusi (6) kuukautta
- Liikuntaan osallistumiseni on epäsäännöllistä
- Liikunnan lisääminen on suunnitelmistani, mutta en jostain syystä tee niin
- En edes harkitse liikunnan lisäämistä



## LIITE 2 (jatkuu)

**3) Kuinka monta liikuntasuoritusta teet keskimäärin viikossa?**

Kyselyssä yhdellä liikuntasuorituksella tarkoitetaan liikuntakertaa, joka oikeuttaa liikuntalisän maksamiseen.

Yli 5 suoritusta/vko

3-4 suoritusta/vko

1-2 suoritusta/vko

Alle 1 suoritus/vko

Ei yhtään, miksi?

**4) Onko viikoittaisten liikuntasuoritustesi määrä keskimäärin liikuntalisän käyttöönoton jälkeen**

Lisääntynyt

Ei muutosta, miksi?

Vähentynyt

Seuraava -->

**5) Kuinka monta liikuntasuoritusta enemmän teet nyt kuin ennen liikuntalisän käyttöönottoa?**

3 suoritusta/vko tai enemmän

2 suoritusta/vko

1 suoritus/vko

<-- Edellinen

Seuraava -->

**6) Kuinka monta liikuntasuoritusta vähemmän teet nyt kuin ennen liikuntalisän käyttöönottoa?**

3 suoritusta/vko tai enemmän

2 suoritusta/vko

1 suoritus/vko

<-- Edellinen

Seuraava -->

## LIITE 2 (jatkuu)

## II LIIKUNTALISÄ

## 7) Kuinka tärkeäksi koet seuraavat osatekijät liikuntaan osallistumisesi kannalta?

Arvioi tekijöiden tärkeyttä asteikolla 1 - 5.

	1. Ei lainkaan tärkeää	2. Vähäpätöinen	3. Ei mielipidettä	4. Tärkeä	5. Erittäin tärkeä
Esteettiset kokemukset/itseilmaisu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kavereiden tapaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnasta saatava rahallinen hyöty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntavälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveydentila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Painonhallinnalliset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentoutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoritusten kirjaaminen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkoilu ja luonnon kokeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksilöllinen liikuntasuositus/ -ohjelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8) Miten osatekijät vaikuttavat liikuntaan osallistumiseesi?

Arvioi vaikuttavuutta.

	Edistää	Ei vaikutusta	Estää
Esteettiset kokemukset/itseilmaisu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kavereiden tapaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnasta saatava rahallinen hyöty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntavälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveydentila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Painonhallinnalliset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentoutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoritusten kirjaaminen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkoilu ja luonnon kokeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksilöllinen liikuntasuositus/ -ohjelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9) Miten arvioisit liikuntalisää kokonaisuudessaan seuraavien väittämien avulla?

	1. Täysin eri mieltä	2. Jonkin verran eri mieltä	3. Ei mielipidettä	4. Jonkin verran samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Sisältää liikuntasuoritusten kirjaamiseen tarpeelliset tiedot/taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Houkuttelee vilpillisyyteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luo ulkopuolista painetta liikkumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otaa huomioon eritasoiset liikkujat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10) Miten viikottaisten liikuntasuoritustesi määrä muuttuisi, jos liikuntalisän jakaminen loppuisi?

- Liikuntasuoritusten määrä lisääntyisi
- Ei vaikutusta
- Liikuntasuoritusten määrä vähentyisi

&lt;-- Edellinen

Seuraava --&gt;

## LIITE 2 (jatkuu)

## III TAUSTATIEDOT

## 11) Toimintayksikkösi

Kysymyksessä toimintayksiköllä tarkoitetaan sitä ympäristöä, jossa fyysisesti työskentelet.

Valitse

## 12) Oletko \*

Valitse

## 13) Ikäsi (v.)

- 29 tai alle  
 30 - 39  
 40 - 49  
 50 - 59  
 60 tai yli

## IV PALAUTE KYSELYYN OSALLISTUMISESTA

## 14) Oliko kyselyyn vastaaminen mielestäsi \*

Valitse

<-- Edellinen

Seuraava -->

## 15) Miksi vastaaminen oli mielestäsi vaikeaa?

Valitse

<-- Edellinen

Seuraava -->

## 16) Mitä muuta haluaisit sanoa?

Haluan lähettää vastaukset

<-- Edellinen

Lähetä

Motiivien rooli työntekijöiden vapaa-ajan liikunnassa: merkitys ja vaikutus

<b>MERKITYS</b>	<b>Liikunnan osatekijä (motiivi)</b>	<b>Ka.*</b>	<b>Vaihteluväli</b>	<b>Suurin/pienin ka.</b>	<b>VAIKUTUS</b>	<b>Ka.**</b>	<b>Vaihteluväli</b>	<b>Pienin/suurin ka.</b>
	Esteettiset kokemukset/itseilmaisu	2,7	1	H/V;A		1,6	0,4	H/A
	Kaverien tapaaminen	2,9	1,9	H/V		1,5	0,5	H/Y;A;V
	Kilpailu	1,5	0,7	Y/H***		2,1	0,2	Y;A/H
	Liikunnasta saatava rahallinen hyöty	2,8	0,6	A/V		1,4	0,2	V/A;H
	Liikuntapaikkojen käyttömahdollisuudet	3,2	1,3	H/A		1,4	0,5	H/V
	Liikuntavälineet	3,2	0,9	H/V		1,3	0,3	A/V
	Oma terveydentila	4,7	0,5	H/A;V		1,1	0,2	A;H/V
	Painonhallinnalliset tavoitteet	3,9	0,3	Y;H/A		1,2	0,2	H/A;V
	Rentoutuminen	4,4	0,3	A/V		1	0,3	Y/H
	Suoritusten kirjaaminen henkilökohtaiseen harjoituspäiväkirjaan	2,9	1,1	A/V		1,6	0,6	A/H
	Ulkoilu ja luonnon kokeminen	4,5	0,6	V/H		1	0,1	Y;A;H/V
	Yksilöllinen liikuntasuositus/ -ohjelma	3,1	0,6	Y;H/V		1,6	0,4	H/A;V

**Selite:**

**Y = ylläpitovaihe; A = aloitteluvaihe; V = valmisteluvaihe; H = harkintavaihe; E = esiharkintavaihe**

**\* Asteikolla 1 - 5, kun arvo 1 on "ei lainkaan tärkeä" ... - ... arvo 5 on "erittäin tärkeä"**

**\*\* Asteikolla 1 - 3, kun arvo on "edistää" ... - ... arvo 3 on "estää"**

**\*\*\* Valmisteluvaiheessa olevien vastausten ka. erosi harkintavaiheessa olevista vain 0,1**