

Liikunta työkyvyn edistäjänä Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelu -liikelaitoksessa

Maiju Helander

| | |
|--|---|
| Tekijä(t) Maiju Helander | |
| Koulutusohjelma Liiketalous | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Liikunta työkyvyn edistäjänä Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelu - liikelaitoksessa | Sivu- ja liitesivumäärä 53 + 10 |
| <p>Henkilöstön työkyky on yritykselle tärkeä voimavara ja sitä kannattaa erityisesti pitää yllä, jotta henkilöstö ja yritys voivat hyvin. Pidemmällä aikavälillä heikentyvä työkyky lisää sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Viime vuosien aikana suomalaisten keskuudessa on ollut havaittavissa työkyvyn heikkenemistä, muun muassa unettomuus, stressi ja erinäiset fyysiset sairaudet ovat ilmenneet ongelmina. Opinnäytetyössä tutkitaan terveyteen ja toimintakykyyn kytkeytyvää työkykyä ja kuinka sitä voidaan liikunta-aktiivisuudella kehittää ja ylläpitää.</p> <p>Työn tavoitteena on selvittää millä keinoilla Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelu -liikelaitoksen (Talpa) henkilöstöä saadaan liikunnallisesti aktiivisemmaksi, työkyvyn ylläpitämiseksi. Tutkimuksen toteutustapana käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen liittyvä kyselylomake lähetettiin henkilöstölle heinäkuussa 2016 ja tuloksia analysoitiin SPSS-ohjelmaa ja Exceliä käyttäen.</p> <p>Opinnäytetyön pääongelma on: Mikä merkitys liikunnalla on työkykyyn? Alaongelmilla selvitetään millaiseksi henkilöstö kuvaa oman työkykynsä, mikä on henkilöstön liikunta-aktiivisuus, millä tavoilla henkilöstöä voidaan innostaa liikkumaan ja miten liikkuminen vaikuttaa työkyvyn osatekijöihin ja sen motivointitekijöihin.</p> <p>Tutkimustuloksissa selviää, että noin 70 % työntekijöistä kokee liikunnalla olevan paljon vaikutusta työkyvyn ylläpitoon. Vastaaajien mielestä liikunta auttaa jaksamaan ja voimaan paremmin. Lähes kaikki vastaajista oli sitä mieltä, että liikunnasta on hyötyä myös terveydelle. Tuloksista voidaan päätellä, että liikunnalla voidaan vaikuttaa työkykyyn positiivisesti. Liikunnalla on kokonaisvaltainen vaikutus henkilön fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin työkyvyn tekijöihin. Hyvä työkyky auttaa työntekijää jaksamaan ja työnantajalle hyvä työkyky tuo taloudellisia hyötyjä. Työnantajalta toivottiin kannustusta liikuntaan ottamalla käyttöön liikuntasetelit ja järjestämällä monipuolisempaa ja edullisempaa ryhmäliikuntaa.</p> | |
| Asiasanat Työkyky, työkyvyn edistäminen, liikunta, työssä jaksaminen | |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma | 2 |
| 1.2 | Työn rakenne | 3 |
| 1.3 | Keskeiset käsitteet | 3 |
| 2 | Työkyvyn ylläpitäminen | 5 |
| 2.1 | Työkyky käsitteenä..... | 5 |
| 2.2 | Toimintakyky | 6 |
| 2.2.1 | Fyysinen toimintakyky | 7 |
| 2.2.2 | Psyykinen toimintakyky | 8 |
| 2.2.3 | Sosiaalinen toimintakyky | 9 |
| 2.3 | Tyky-toiminta..... | 10 |
| 3 | Liikunta työkyvyn osatekijänä | 13 |
| 3.1 | Liikuntasuosituksset..... | 13 |
| 3.2 | Liikunnan vaikutukset työkykyyn ja terveyteen | 14 |
| 3.3 | Liikuntaan innostaminen..... | 18 |
| 3.4 | Työnantajan tukema liikunta..... | 20 |
| 4 | Tutkimuksen toteutus | 23 |
| 4.1 | Kohdeyritys ja kohderyhmä | 23 |
| 4.2 | Kohdeyrityksen tarjoamat liikuntaedut..... | 23 |
| 4.3 | Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu..... | 24 |
| 4.4 | Analysointimenetelmät | 25 |
| 5 | Tulokset Talpan työntekijöiden kyselystä..... | 27 |
| 5.1 | Taustamuuttajat | 27 |
| 5.2 | Työkyky..... | 28 |
| 5.3 | Liikunta-aktiivisuus | 32 |
| 5.4 | Liikuntaan innostaminen..... | 36 |
| 5.5 | Yhteenveto tutkimustuloksista | 40 |
| 5.6 | Tutkimustulosten analysointi | 42 |
| 6 | Pohdinta..... | 45 |
| 6.1 | Johtopäätökset ja kehittämissuositukset..... | 45 |
| 6.2 | Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti..... | 47 |
| 6.3 | Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen | 48 |
| | Lähteet | 49 |
| | Liitteet..... | 54 |
| | Liite 1. Saatekirje..... | 54 |
| | Liite 2. Kyselylomake..... | 55 |
| | Liite 3. Peittomatriisin esiversio | 61 |

| | |
|--|----|
| Liite 4. Spearmanin korrelaatiomatriisi..... | 62 |
| Liite 5. Keskiarvot ryhmittäin ”Kuinka usein harrastat liikuntaa?” | 63 |

1 Johdanto

Nykypäivänä ihmiset liikkuvat entistä vähemmän ja työkyvyttömyys lisääntyy. Ihmisten huomio kiinnittyy enemmän teknologiaan ja passiiviseen tekemiseen. Esimerkiksi kävelyä korostetaan usein omana liikuntamuotona, vaikka monia vuosia sitten se on ollut aivan itsestään selvä asia. Fyysinen kunto heijastuu myös henkiseen puoleen, eli kun liikkuu, pysyy mieli myös virkeänä. Miksi ihmisiä on kuitenkin niin vaikea saada liikkeelle ja mikä on se keino, jolla innostaa henkilöstöä? Onko sana ”liikunta” jo pelkästään ahdistava passiivisille henkilöille?

Liikunta yleistetään usein kovaan fyysiseen suoritukseen, kuten kuntosaliin ja juoksulenkeihin. Kova fyysinen suoritus saatetaan kokea epämiellyttäväksi ja rääkiksi, jolloin liikunnasta luovutaan tai kynnyksensä aloittamiseen on suuri. Monesti unohdetaan monet muut vaihtoehdot, joista jokaiselle löytyy varmasti jokin liikuntamuoto. Kun fyysinen ja psyykinen kunto eivät ole tasapainossa on todennäköisempää, että sairauspoissaolot lisääntyvät ja lopulta ne tulevat myös yritykselle kalliiksi. Mikäli sairauksia ei pystytä ennalta ehkäisemään, työn tehokkuus laskee ja eläköitymisikä aikaistuu. Käsiteltävä aihe liittyy yleisesti hyvinvointiin ja työkykyyn ja sen ylläpitämiseen. Työkykyä voidaan ylläpitää muillakin aspekteilla, mutta tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työkyvyn ylläpitoa ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä liikunnan avulla.

Elämälaatu heikkenee, jos henkilö ei liiku ja taustalla on ylipainoa. Suomalaisista joka viides sairastuu elämänsä aikana masennukseen ja siitä on kehittymässä toiseksi yleisin sairaus. Henkilön psyykinen hyvinvointi pitää ottaa tällaisissa tapauksissa erityisesti huomioon. Raskaan työpäivän jälkeen ajatus fyysisestä suorituksesta ei innosta, vaikka liikunnasta saisi lisäenergiaa päivään. (Himanen 2010. 45–46.)

Opinnäytetyö tutki liikuntaa työkyvyn edistäjänä. Pitkän pohdinnan jälkeen halusin valita aiheen, joka kiinnostaa itseäni paljon ja niin, että siitä on samalla hyötyä myös organisaatiolle. Liikunta on osa jokapäiväistä elämääni, jonka olen huomannut tuovat paljon fyysisiä, kuin henkisiä voimavaroja. Liikunnan avulla jaksaa opiskella ja työskennellä huomattavasti paremmin.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Tavoitteena oli saada mahdollisimman suuri osa henkilöstöstä vastaamaan sähköiseen kyselylomakkeeseen joka sisältää kysymyksiä työkyvystä ja liikunta-aktiivisuudesta. Henkilöstö rajattiin niin, että henkilö on työskennellyt vähintään puoli vuotta organisaatiossa. Rajauksella

onnistuttiin määrittämään ne henkilöt, jotka olivat tietoisia organisaation tarjoamista liikuntaeduista, hankkeista ja esimerkiksi tyhy- sekä liikuntapäivistä.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyö tehtiin Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelu -liikelaitokselle eli Talpalle, jossa olen työskennellyt aiemmin taloussihteerinä kaksi vuotta. Henkilökohtainen liikuntainnostus alkoi juuri kyseisessä organisaatiossa, koska tiloista löytyi vapaasti käytettävä kuntosali. Kuntosaliharjoittelun aloittamisen kynnyks oli paljon pienempi, kun kuntosalin kävijämäärä oli lähes olematon. Vuosien varrella kuntosalin alhainen kävijämäärä ja järjestettyjen liikuntapäivien pieni osallistumisprosentti saivat kuitenkin huomaamaan, kuinka vähän henkilöstö liikkui. Liikkuminen on kuitenkin ihmiselle toimintakyvyn ja terveyden kannalta erittäin tärkeää ja passiivisuudesta voi muodostua suuriakin ongelmia. Työntekijä panostaa liikunnallisiin etuihin ja aktiivisuuteen, mutta henkilöstöltä uupuu innostus hyödyntää tarjottuja palveluita ja aktiviteetteja. On siis kiinnostavaa selvittää, miten liikkumattomuus kytkeytyy työkykyyn ja mitkä ovat ne asiat, jotka motivoivat henkilöstön liikkumaan. Kysely lähetettiin kesällä 2016 sähköisesti Talpan henkilöstölle (Liite 1, liite 2.)

Toimeksiantajalle työ antaa ideoita, joilla voidaan lisätä liikuntaa ja aktiivisuutta henkilöstön keskuudessa. Toteutuksessa käytetään hyödyksi tutkimustuloksista saatuja henkilöstön toiveita ja ideoita esimerkiksi liikuntapäiville. Suurimmaksi osaksi henkilöstön työ on istumistyötä, joten fyysistä rasitusta ei niinkään ole ja aktiivisuus on työn suhteen myös alhaista. Lisäksi organisaatiomuutoksella voi olla epäedullista vaikutusta työkykyyn, jolloin liikunnasta saisi paljon apua niin henkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin. Parhaimmassa tapauksessa sairauspoissaolojen riskit vähenisivät ja työn tuottavuus kasvaisi.

Tutkimuksen pääongelma on:

1. Mikä merkitys liikunnalla on työkykyyn?

Alaongelmat ovat:

1. Millaiseksi henkilöstö kuvaa oman työkykynsä?
2. Mikä on henkilöstön liikunta-aktiivisuus?
3. Millä tavoilla voidaan innostaa henkilöstöä liikkumaan?
4. Miten liikkuminen vaikuttaa työkyvyn osatekijöihin ja sen motivointitekijöihin?

Peittomatriisin (taulukko 1) avulla on kuvattu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, lomakkeen kysymysten ja tuloksien välistä yhteyttä toisiinsa. Peittomatriisista luonnosteltiin

myös esiversio, joka kattaa kaikkien kysymysten yhteyden tutkimuksen alaongelmiin. Peittomatriisin esiversio on liitteessä 3.

Taulukko 1. Peittomatriisi

| Alaongelmat | Teoreettinen viitekehys | Kysymykset | Tulokset |
|---|--------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Millaiseksi henkilöstö kuvaa oman työkykynsä? | 2,2.1,2.2,2.3 | 7,8,8,10,11,12,13 | 5.2 |
| Mikä on henkilöstön liikunta-aktiivisuus? | 3,3.1,3.2 | 14,15,16,17,18,19,20,21, | 5.3 |
| Millä tavoilla voidaan innostaa henkilöstöä liikkumaan? | 3.3,3.4 | 22,23,24,25,26,27,28,29 | 5.4 |
| Miten liikkuminen vaikuttaa työkyvyn osatekijöihin ja sen motivointitekijöihin? | 2.2,3.3 | 7,8,12,14,17,20,22 | 5.3, 5.4 |

1.2 Työn rakenne

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja empiirisestä osuudesta perinteisen raportin rakenteen mukaan. Opinnäytetyön alussa kerrotaan johdanto sekä yleisimmät käsitteet. Toisessa luvussa käsitellään työkyvyn ylläpitämistä, työkykyä ja sen ulottuvuuksia. Kolmannessa luvussa käsitellään liikuntaa, siihen vaikuttavia ja siitä vaikuttavia tekijöitä. Neljännessä esitellään tutkimuksen toteutustapa, kohdeyritys, kohderyhmä, sekä tutkimus-, tiedonkeruu- ja analysointimenetelmät. Viidennessä luvussa käsitellään saatuja tutkimustuloksia ja niiden yhteenvetoa sekä analysointia. Viimeisessä luvussa käydään läpi pohdintaa.

1.3 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet:

Toimintakyky = Toimintakyky tarkoittaa henkilön kykyä suoriutua arjen tehtävistä ja haasteista sekä kykyä osallistua harrasteisiin. Toimintakyky koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja henkilön tietotaidollisista tekijöistä ja sen rakenne kuvaa henkilön edellytyksiä toimeliiseen elämään. (Vuori 2006, 54–55.)

Työkyky = Työkyvyllä tarkoitetaan henkilön kykyä tehdä työtään aktiivisesti. Henkilön voimavarat ja työn sekä ympäristön odotukset luovat tietynlaisen tasapainon työkyvyille. (Vuori 2006, 55.)

Tyky-toiminta = Työkykyä ylläpitävä toiminta, jossa työyhteisön eri tahot kehittävät ja ylläpitävät henkilöstön toimintakykyä, koko henkilön työuran vaiheissa. Tyky-toimintaan osallistuu työnantaja, työntekijät sekä mahdollinen työterveyshuolto antavat toimintaan oman tukensa. (Työterveyslaitos 2015.)

Fyysinen toimintakyky = Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan henkilön suoriutumista arjen tehtävistä, jotka ovat henkilölle tärkeitä. Liikuntakyky ja itsensä liikuttaminen ilmenevät fyysisenä toimintakykenä. Siihen liittyy muun muassa lihasvoima- ja kestävyys, kestävyyskunto, nivelten liikkuvuus, kehon asennon ja liikkeiden hallinta ja keskushermoston toiminta. Lisäksi ihmisen aistitoiminnon kuuluvat fyysiseen toimintakykyyn. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015a.)

Psyykkinen toimintakyky = Psyykkisessä toimintakyvyssä on kyse ihmisen resursseista selviytyä arkipäivän tehtävistä ja epämiellyttävistä tilanteista. Elämähallinta, mielenterveys ja henkinen hyvinvointi ovat psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä. (Aalto 2011.)

Sosiaalinen toimintakyky = Sosiaaliseen toimintakykyyn sisältyy henkilön vuorovaikutussuhteet sekä henkilön aktiivinen toiminta sosiaalisessa verkostossa, ympäristössä sekä eri yhteisöissä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015a.)

2 Työkyvyn ylläpitäminen

Tämä luku käsittelee työkykyä käsitteenä ja siihen liittyviä aspekteja. Toisena alalukuna käsitellään toimintakykyä, johon sisältyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Kolmannessa alaluvussa lopussa käsitellään tyky-toimintaa eli työkykyä ylläpitävää toimintaa.

2.1 Työkyky käsitteenä

Työkyvyllä tarkoitetaan henkilön kykyä tehdä työtään aktiivisesti. Henkilön voimavarat ja työn sekä ympäristön odotukset luovat tietynlaisen tasapainon työkyvyille. Voimavaroja ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Sen lisäksi henkilöllä on halua, motivaatiota, tietoja ja taitoja hyödyntää omattuja voimavaroja työhönsä. Työympäristö, työyhteisö ja työhön liittyvät tehtävät asettavat vaatimuksia ja odotuksia fyysisten, psyykkisten, sosiaalisten, tiedollisten ja taidollisten voimavarojen myötä. Henkilön voimavarat tulisi jatkuvasti mukautua työn tuomiin haasteisiin, jotta hyvinvointi ja terveys pysyvät kunnossa. Liikunta auttaa pääasiassa fyysiseen toimintakyvyn osaan, mutta sillä on myös vaikutusta työkyvyn muihin osatekijöihin. (Vuori 2006, 55.)

Työkyvyille ei löydy virallista määritelmää, mutta työkyvyttömyydestä löytyy tiettyjä määritelmiä. Ammatilliseen työkyvyttömyyteen liittyy sairaus, vamma tai jokin muu seikka, joka estää henkilön työskentelyn sen hetkisessä työssä. Sairauksien tai vammojen ehkäisyä voidaan käyttää käsitettä ”työkyvyn ylläpitäminen”. (Ilmarinen 1995, 31.)

Työkyvystä on erilaisia käsityksiä kuten kyky suoriutua työn vaatimuksista tai kyvykkyys tehdä työtä. Työelämätaitoja hankitaan koulutuksilla ja työkokemuksilla perinnöllisten tekijöiden perustalle. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kehittyminen ja harjaantuminen ovat kuitenkin työkyvyn perustana, riippumatta käydyistä koulutuksista ja harrastuksista. Työkyvyn kaikkia tarvittavia edellytyksiä ei kuitenkaan voida kuvata näillä kolmella edellä mainituilla tekijällä. Työn tulokseen ja suoritukseen vaikuttavat lisäksi motivaatio ja halu tehdä työtä. Tätä näkökulmaa voidaan tarkastella henkilön toimintaedellytysten ja työn vaatimien tehtävien välisestä sovittavuudesta. (Ilmarinen 1995, 31.)

Työkykyä voidaan kuvata työkyvyn talon mallilla. Työkyvyn talon mallissa on neljä kerrosta ja sen pohja rakentuu terveydestä ja toimintakyvystä. Seuraavassa tasossa on ammatillinen osaaminen ja kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet sekä motivaatio. Neljäntenä tulevat johtaminen, työolosuhteet ja työyhteisö. Työkykytalon kerrosten lisäksi

sitä tukevat erinäiset verkostot, kuten perhe, ystävät ja yhteiskunta. (Työterveyslaitos 2014.)

Pitkien työurien ja työllisyyden kasvattamisen varmistamiseen tarvitaan työkyvyn eri tekijöiden tunnistamista. Työntekijöiden työkykyä tulisi tukea ja kehittää moninaisesti. Lisäksi eri tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, kun yritetään lisätä työntekijöiden hyvinvointia. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 13.)

Hyvän työkyvyn omaamiseen ja ylläpitoon tarvitaan henkilön motivaatiota eli tietynlaista tahdontilaa, joka auttaa henkilöä pääsemään tavoitteisiin ja osaa tehdä työtään muutosten tuomissa haasteissa. Henkilö hallitsee tällöin työtään ja omaa korkeaa ammatillista osaamista. Tämän takia hyvän työkyvyn saavuttamiseen tarvitaan usein koulutustaustaa sekä työkokemusta. (Louhevaara ym. 1995, 232.)

Terveys 2000- hankkeessa tutkittiin suomalaisten työtä, työkykyä ja terveyttä, jonka mukaan perheellisen työkyky on keskimääräistä parempi. Työkyky ei siis liity pelkästään työhön liittyviin asioihin. Työkykyongelmat ilmenivät tutkimuksessa puolestaan naimattomissa ja eronneissa miehissä sekä naisleskissä. (Aromaa, Gould, Ilmarinen & Koskinen 2010, 106–107)

2.2 Toimintakyky

Toimintakyky tarkoittaa henkilön kykyä suoriutua arjen tehtävistä ja haasteista sekä kykyä osallistua harrasteisiin. Toimintakyky koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja henkilön tietotaidollisista tekijöistä ja sen rakenne kuvaa henkilön edellytyksiä toimeliaaseen elämään. Toimintakykyyn liittyvä terveys on toimintakyvyn kulmakivenä. Terveysteen kytkeytyy fyysinen toimintakyky ja voidaankin puhua fyysisestä kunnosta, jossa liikunta on välttämätöntä toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Liikunnalla voidaan parantaa fyysisen toimintakyvyn lisäksi muitakin osa-alueita, kuten henkistä puolta. Sen avulla pystytään kohentamaan itsetuntoa ja mielialaa, sekä parantamaan sosiaalisia suhteita. Kaikella edellä mainitulla on positiivista vaikutusta toimintakykyyn. (Vuori 2006, 54–55.)

Toimintakyky ei ole pelkästään henkilön piirre, vaan siihen liittyy henkilön elinolot, tehtävät ja ympäristön asettamat vaatimukset, saatu tuki sekä toimintakyvyn parannukseen käytetyt apukeinot. Toimintakyky mukautuu aina olosuhteiden mukaisesti. Kun ympäristö muuttuu, niin toimintakyvyn arviointi muuttuu. Tietotekniikan kehittyminen on hyvä esimerkki

ympäristön muuttumisesta. Se tuo haasteita varsinkin ikääntyville ihmisille. Osittain tietotekniikan kehittymisestä voi olla hyötyä, koska tietyissä työtehtävissä haastavat ruumiilliset tehtävät ovat pienentyneet. (Koskinen, Sainio, Stenholm & Vaara 2011, 7.)

Työssä jaksaminen on ehdottoman tärkeää työntekijälle sekä työn tuottavuudelle. Optimaalinen työ antaa työntekijälle haasteita ja sen tekeminen on mielenkiintoista. Puolestaan työ voi rasittaa työntekijää ja näin ollen lisätä sairauspoissaoloja, sekä työkyvyttömyyttä. Työhön uupumiseen liittyy monia eri syitä, mutta yksi merkittävimmistä työstä aiheutuvista rasituksista johtuu stressistä. Työkykyä tukee ja ylläpitää terveelliset elintavat kuten ravinto ja liikunta ja niiden lisäksi positiivinen asenne. Liikunta ei poista stressiä välttämättä kokonaan, mutta sen on todettu helpottavan stressistä koettuja fyysisiä ja psyykkisiä oireita. (Hirvensalo, Xiaolin & Telama 2011, 69.)

Työkyvyn heikkeneminen yleistyy teollistuneissa maissa ja varhaiseläkkeet kasvavat työkyvyttömyyden myötä. Kova työpaine, kilpailu ja muutospaineet lisäävät stressiä ja kohdistuvat harmillisimmin ikääntyviin työntekijöihin. (Ilmarinen 1995, 32–34.)

Himasen mukaan nykyaikana on todennäköistä, etteivät suomalaiset jaksakaan kovin pitkiä työuria ja työssä jaksaminen loppahtaa viimeistään noin 59 ikävuoden aikana. Työurien hyvinvointiin pitäisi panostaa samalla tahdilla kuin työuria pidennetään. Työkulttuurin pitäisi olla tasapainoisempaa, jotta työssä viihdyttäisiin mahdollisimman pitkään. Tasapainoinen työkulttuuri koostuu työn ja vapaa-ajan säätelystä sopivaksi. Liika työkeskeisyys rasittaa vapaa-ajasta nauttimista, kun energia ei riitä työpäivän jälkeen muuhun. Toisin taas vapaa-ajasta voi tulla projektityylinen työsuoritus, joka sisältää pelkkää aikataulutusta. (Himanen 2010, 157–158.)

2.2.1 Fyysinen toimintakyky

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan henkilön suoriutumista arjen tehtävistä, jotka ovat henkilölle tärkeitä. Liikuntakyky ja itsensä liikuttaminen ilmenevät fyysisenä toimintakykynä. Siihen liittyy muun muassa lihasvoima- ja kestävyys, kestävyyskunto, nivelten liikkuvuus, kehon asennon ja liikkeiden hallinta ja keskushermoston toiminta. Lisäksi ihmisen aistitoiminnon kuuluvat fyysiseen toimintakykyyn. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015a.)

Fyysinen toimintakyky kytkeytyy henkilön fyysiseen, että psyykkiseen työkykyyn. Sen ylläpitäminen onkin tärkeää työkyvyn kunnossapidon kannalta. Fyysistä toimintakykyä voidaan ylläpitää vain säännöllisellä liikunta-aktiivisuudella ja se auttaa myös ehkäisemään

fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä ikääntyessä. 45 ikävuoden jälkeen aerobisen kestävyiden ja lihaskunnon on todettu heikentyvän viidessä vuodessa jopa neljäsosan. Liikunnan aloittaminen voi kuitenkin parantaa kestävyyttä ja lihaskuntoa saman verran samassa ajassa. Liikunta antaa henkilölle hyvän olotilan, se ylläpitää terveyttä ja jaksamista sekä parantaa elämänlaatua. Toimintakykyinen henkilö pysyy pitkään työsuhteessa ja hän pystyy hyödyntämään työstä saatuja kokemuksia sekä kehittämään itseään jatkuvasti. (Ilmarinen 1998, 74.)

Työtehtävien muutokset ja niiden vaatimusten kasvu lisäävät työkyvyn heikkenemistä. Työn fyysinen kuorma harvoin muuttuu työntekijän uran aikana, mutta puolestaan työntekijän fyysinen toimintakyky heikkenee. Fyysiseen toimintakyvyttömyyteen liittyy usein hengitys-, sydän- ja verenkiertoelimistön, tuki- sekä liikuntaelinten sairaudet. Iän myötä edellä mainittujen sairauksien riski kasvaa elintapojen myötä. Liikunnan harrastamisella voidaan vähentää fyysistä työkuormaa, jolloin toimintakykyä saadaan parannettua. (Ilmarinen 1995, 34.)

2.2.2 Psyykinen toimintakyky

Psyykinen toimintakyky on käsitteenä laaja ja sen määrittäminen on hankalaa. Psyykkisessä toimintakyvyssä on kyse ihmisen resursseista selviytyä arkipäivän tehtävistä ja epä-mukavista tilanteista. Elämähallinta, mielenterveys ja henkinen hyvinvointi ovat psyykkisen toimintakyvyn osatekijöitä. (Aalto 2011.)

Psyykinen toimintakyky määräytyy henkilön aktiiviseen toimintaan ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden saavuttamisella henkilö saa hyvän olon ja tarpeensa tyydytettyä. Tavoitteiden saavuttaminen ja tarpeiden tyydyttäminen ovat kuitenkin kiinni yksilöstä itsestään ja lisäksi hänen osaamisesta sekä ympäristöstä. Ympäristötekijöihin liittyvät erilaiset sosiaaliset ryhmät ja yhteisöt. (Gerlander, Saarinen & Kalimo 1995, 123.)

Psyykkiseen toimintakykyyn liittyviä tekijöitä ovat henkilön eri taidot ja kyvyt, motivaatio, virkeys ja energisyys, tasapainoisuus, minäkuva ja vuorovaikutustaidot. Voimavarat ja henkiset tekijät auttavat suoriutumaan asetetuista työtehtävistä ja tukevat toimintakykyä. (Gerlander ym., 1995, 123.)

Työelämän muuttuvat olosuhteet ovat suuri haaste psyykkiselle toimintakyvylle. Tehtävät saattavat vaatia enemmän ja lisäksi tietotaitoa, että vuorovaikutustaitoja täytyy myös kehittää. Mielenterveydelliset ongelmat ovat lisääntyneet 1990-luvulta ja ne ovat suurimpia työkyvyttömyyseläkkeen tekijöitä. (Gerlander ym., 1995, 125.) Eläketurvakeskuksen

(2015) tilastojen mukaan vuonna 2015 mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöongelmat olivat toiseksi suurin työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvä tekijä.

Yleisiä seikkoja psyykkisen työkyvyn heikkenemiseen ovat muun muassa tulostavoitteellinen yritys, ryhmätyöskentelyn lisääntyminen ja kuten aiemminkin mainittu digitalisaatio. Tietotekniikan yleistyminen ja automatisointi aiheuttavat paineita, koska työ voi muuttua kokonaan tai pahimmassa tapauksessa hävitä. Muutokset työkuvan vaihdosta aiheuttaa stressiä ja laskee henkilön työmotivaatiota. Vähän koulutetut ja iäkkäämmät työntekijät ovat tällaisissa muutoksissa se kohde, joihin muutokset eniten vaikuttavat. Työtehtäviä vaihtaessa tulee miettiä mihin henkilön resurssit riittävät ja kuinka hän omaksuu parhaiten uuden työtehtävän niin, että motivaatio pysyy. Henkilö saattaa kokea muutokset raskaana ja vaihtoehtoisesti siirtyä eläkkeelle vedoten työkyvyttömyyteen. Työkyvyttömyys on tällaisessa tilanteessa kiinni enemmän työrakenteen muutoksesta kuin henkilöstä itsestään. Lisäksi haasteena voivat olla hatarat ihmissuhdetaidot ja stressitilanteet. (Gerlander ym., 1995, 126–127.)

Ihminen pystyy käsittelemään paremmin ajatuksiaan ja tunteitaan, kun hän omaa hyvän psyykkisen toimintakyvyn. Toiminta on myös tehokasta ja järkipäristä. Psyykkisesti hyvinvoivana ihminen on positiivinen ja arvostus itseään kohtaan on myönteinen. Pahoinvoivana ihminen on masentunut, sekä ajatustapa itseään ja muita asioita kohtaan on pessimististä. Työssä tarkkaavaisuus ja keskittymiskyky ovat alhaista, eikä henkilö pysty tekemään järkeviä päätöksiä. Nämä asiat vaikuttavat työn tulokseen myönteisesti, kun henkilö voi hyvin tai negatiivisesti, kun henkilö voi huonosti. (Salmimies 1999, 53.)

2.2.3 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalisella toimintakyvyllä viitataan henkilön selviytymiseen yhteisössä ja yhteiskunnassa. Sosiaalinen toimintakyky on myös hyvin laaja-alainen määritelmä. Vanhemmassa ikäluokassa sosiaalinen toimintakyky heikkenee ja yksinäisyys on muun muassa yksi ongelmista. Kuitenkin työelämässä olevan henkilön sosiaaliset ongelmat ovat harvinaisempia, mutta niiden yleistyminen on kasvussa. (Koskinen, Sainio, Tiikkainen & Vaarama 2011, 137.)

Sosiaaliseen toimintakykyyn sisältyy henkilön vuorovaikutussuhteet sekä henkilön aktiivinen toiminta eri yhteisöissä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015a). Sosiaalinen toimintakyky jaetaan kahteen eri ulottuvuuteen; potentiaaliseen ja aktuaaliseen. Potentiaaliseen toimintakykyyn liittyy yksilön luonne ja omatut arvostukset, sekä yksilön päämäärät ja mo-

tiivit. Lisäksi sitä reunustaa sosiaalinen verkosto, eri ympäristö-, yhteiskunta- ja yhteisötekijät. Aktuaaliseen toimintakykyyn liittyy rooleista suoriutuminen, eri kanssakäymiset ja vuorovaikutussuhteet, harrastukset, osallistuminen elämän eri tilanteisiin ja selviytyminen arkipäivän asioista. (Tiikkainen & Heikkinen 2011, 1.)

Sosiaalista toimintakykyä on vaikea mitata, vertaillen fyysiseen tai psyykkiseen toimintakykyyn. Vuorovaikutussuhteet ovat riippuvaisia myös toisista osapuolista ja näin ollen sen määrittely on hankalaa. Tutkimuksissa mitataan usein henkilön osallistumista sosiaalisiin kanssakäymisiin ja sitä, kuinka henkilöltä luonnistuu ihmissuhteiden hallinta. (Sainio, Koskinen, Martelin, Gould 2010, 62.)

2.3 Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on toimintaa, jossa työyhteisön eri tahot kehittävät ja ylläpitävät henkilöstön toimintakykyä koko henkilön työuran vaiheissa. On todettu, että oikein organisoitu tyky-toiminta parantaa työkykyä ja sekä terveyttä. Lisäksi sillä on vaikutusta myönteisesti työilmapiiriin, sen toimivuuteen ja henkilön työmotivaatioon. On hyvä, että tyky-toiminta on tehty ammattitaidolla ja pitkällä tähtäimellä toteutettuna, koska silloin se tukee parhaiten kestäväää toimintakykyä ja samalla ylläpitää sitä. Lisäksi onnistuneella tyky-toiminnalla on vaikutusta yrityksen kannattavuuteen. Tyky-toimintaan osallistuu työnantaja, työntekijät, sekä mahdollinen työterveyshuolto antaa toimintaan oman tukensa. Toiminnan vastuu kuuluu laajalti koko yritykselle eli työnantajalle, esimiehille, henkilöstölle, HR-toimijoille että yhteistyötoimijoille. (Työterveyslaitos 2015.)

Tyky-toiminnalla tavoitellaan työn ja työympäristön kehittämistä, sekä parannetaan työyhteisön toimivuutta. Lisäksi sillä pyritään edistämään työntekijän osaamista ja ylläpitämään terveyttä. Työkykyä arvioidaan tarkastelemalla työntekijän voimavaroja suhteutettuna työn asettamiin edellytyksiin. Henkilön voimavaroina ovat terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio ja työtyytyväisyys. Nämä voimavarat riippuvat täysin työn fyysisistä, että psyykkisistä edellytyksistä, sekä työympäristöstä ja työyhteisöstä. (Työterveyslaitos 2015.)

Ilmarisen mukaan lisäksi elintavoilla on vaikutusta henkilön voimavaroihin ja kykyyn työskennellä. Työkykyä tulisikin tarkastella laaja-alaisesti henkilön terveyden, työympäristön ja elintapojen myötä. (Ilmarinen 1995, 31.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8 §:n mukaan laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta ja ylläpitämään työkykyä. Velvoitusta määritellään

vain niihin näkökohtiin, joihin työnantaja voi vaikuttaa. Työturvallisuudesta huolehditaan estämällä vaara- ja haittatekijöiden syntyminen tai pyrkimällä poistamaan ne kokonaan, toteuttamalla työsuojelutoimenpiteitä ja ottamalla huomioon tekniikan sekä muiden asioiden kehittyminen. Työturvallisuuslain 2 luvun 9 §:n mukaan työnantajalla täytyy olla turvallisuuden, terveellisyyden ja työkyvyn ylläpitämiseen suunniteltu ohjelma eli työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelma sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvät vaikutukset. Työpaikalla toimintaohjelma otetaan käsittelyyn kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Toimintaohjelmaa täytyy myös käydä läpi henkilöstön tai henkilöstön edustajien kanssa.

Työntekijän yleiset velvoitteet työturvallisuuslain 2 luvun 18 §:n mukaan on noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä niin, että työyhteisössä pyritään terveelliseen, turvalliseen ja siistiin työympäristöön huolellisuudella ja varovaisuudellaan. 19 §:n mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa välittömästi huomatu puutteet työympäristössä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Työpaikoilla toteutetaan työkyvyn ylläpitämistä kolmella eri menetelmällä. Ensimmäisenä on työkyvyn ennaltaehkäisy, joka painottuu koko työyhteisön terveyteen ja kunnon edistämiseen. Toisena pyritään löytämään vajaakuntoisille sopiva työ, jossa työtehtävät mukautuvat henkilön tarpeiden mukaan. Kolmantena käytetään työterveyshuollon apua muun muassa kuntoutukseen, silloin kun työkyvyttömyys on uhattuna. Työkyvyn ylläpidossa tulee ottaa huomioon ympäristö ja työyhteisön asettamat tavoitteet. (Matikainen 1998, 28.)

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen päätöksessä on määritelty työkyvyn ylläpitämisen toiminta ja siihen kuuluu kaikki työntekijän työkykyä ylläpitävä toiminta, jota edistävät työnantaja, henkilöstö ja yhteistoimintaorganisaatio (Matikainen 1998, 28). Työkyvyn ylläpitämiseen vaikuttavat kohteet ovat työn ja työntekijän lisäksi työolot ja työyhteisö. Työkyvyn ylläpitämisessä ehkäistään syntyviä sairauksia ja sillä tuetaan työntekijöiden terveyttä koko työuran aikana. Ylläpitävää toimintaa voidaan edesauttaa monilla eri tavoilla ja näistä liikunta on yksi työkyvyn ylläpidon perusta. Ikääntyminen ei ole sidottua toimintakykyyn ja terveyteen, mutta erot yli 40-vuotiaiden välillä kasvavat. Fyysinen toimintakyky ja terveydentila voivat vaihdella paljon. Toisilla toimintakyky alkaa huonontumaan huomattavasti ja vastaakohtaisesti joistakin henkilöistä muutosta ei edes huomaa. Toimintakykyyn ja terveyteen pystyy itse vaikuttamaan terveellisillä elämäntavoilla ja itsensä huolehtimisella. (Louhevaara, Kukkonen & Smolander 1995, 233–235.)

Työkykyä ylläpidettäessä on vältettävä ylenmääräisten psyykkisten- ja sosiaalisten vaatimuksien lisäämistä varsinkin ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi muutosten

ohella on hyvä panostaa koulutukseen, jolloin henkilön ammattitaitoinen pätevyys ja tarkkuus pysyvät työtehtävien muutospaineissa. Henkisten edellytysten määrällinen kasvaminen ja laadulliset vaatimukset ovat työssä psyykkisesti rasittavia ongelmia. Työn ongelmana ei siis niinkään ole ikääntyvän henkilön resurssien heikkeneminen. Ikääntyessä henkilön tarkkuus ja työnteon ripeys heikentyvät, jolloin toimintakyky heikentyy työn asettamien vaatimusten vuoksi. (Ilmarinen 1995, 34–35.)

3 Liikunta työkyvyn osatekijänä

Liikunnan käsitettä voidaan kuvata käyttäen fyysisen aktiivisuuden synonyymia. Liikunta määritellään vapaa-ajan fyysiseksi aktiivisuudeksi ja harrastusluontoiseksi käsitteeksi nykysuomen sanakirjan mukaan. Liikuntaa voidaan toteuttaa terveys-, hyöty-, kunto- ja elämysliikuntana. Hyötyliikuntaan voidaan liittää esimerkiksi työmatkojen kulkeminen kävelen tai pyörällä. (Vuori 2006, 37.)

Terveysliikunnalla tarkoitetaan sellaista liikuntaa, joka lisää hyvällä hyötysuhteella ja pienillä riskeillä terveydellisiä hyötyjä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden osalta. Terveysliikunta on riippumaton sen syistä tai toteutustavoista. Jotta liikunta tuottaisi terveydellisiä hyötyjä, sen pitää olla jatkuvaa ja säännöllistä. Liikunta voidaan määritellä terveysliikunnaksi, vaikka henkilö ei harjoittaisi sitä terveyssyiden takia. (Vuori 2006, 38.)

3.1 Liikuntasuositukset

Liikuntasuositukset ovat aikuiselle henkilölle minimissään 2,5 tuntia matalasykkeistä liikuntaa tai 1h 15 minuuttia tehokasta ja hengästyttävää liikuntaa viikossa. Lisäksi suositukseen kuuluu lihaskunnan ja liikehallinnan harjoitukset, vähintään kaksi kertaa viikossa. Liikkumisen tulisi jakaantua kolmeen päivään viikosta ja sen keston tulisi olla yhtäjaksoisesti 10 minuuttia. Mitä pidempiaikainen liikuntasuoritus on, sitä paremmat terveyshyödyt siitä kehittyvät. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015b.)

Liikunnan tulisi olla monipuolista ja ympärivuoden kestävää harjoittelua riittävin määrin. Oman liikuntamuodon löytäminen on tärkeää, jotta aktiivisuus pysyy arjessa mukana. Eri-laisista liikuntatavoista voi muodostua viikoittainen suositusmäärä ja näitä ovat esimerkiksi, työmatkaliikunta, ohjattu liikunta, omatoimiset liikuntaharrastukset sekä kilpailut ja pelit. Muun muassa kuntopiirit ja voimaharjoittelut kehittävät liikkuvuutta ja parantavat tasapainoa. Monipuoliseen liikuntaan kuuluu erilaiset harjoittelumuodot. Näitä ovat esimerkiksi kestävyysharjoittelu, voima- ja lihaskuntoharjoittelu, liikkuvuusharjoittelu, kehonhallinta ja tasapainoharjoittelu. Intervalliharjoitukset ja juokseminen ovat hyviä kestävyysharjoittelun liikuntamuotoja ja ne parantavat hengitys- ja verenkiertoelimistöä, että aineenvaihduntaa. Voimaharjoittelu parantaa luustoa sekä lihaksia ja kehonhallinta parantaa hermojärjestelmää. Liikunnan ei suositella olevan liian yksipuolista, koska urheiluvammojen riski tällöin kasvaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015b.)

Reipas, minimissään 2,5 tunnin liikunta viikossa on sopiva määrä aloittelijalle tai terveysliikkujalle. Työmatkat kannattaa hyödyntää esimerkiksi kävelyllä tai pyöräilyllä sekä lisäksi

hyödyllisiä liikkumismuotoja ovat esimerkiksi sauvakävely, koti- tai pihatyöt. Huonompi-kuntoiselle tällainen liikuntasuoritus parantaa kuntoa jo huomattavasti. Jo ennestään aktii-vinen ja paremmassa kunnossa oleva liikkuja tarvitsee raskaampia liikuntamuotoja. Ras-kaammissa liikuntamuodoissa riittää kuitenkin minimissään 1h ja 15 minuuttia viikkoa koh-den. Näihin lajeihin voidaan liittää porras- ja ylämäkiharjoittelut, juokseminen, hiihtäminen, reipas pyöräily, uinti sekä vesijuoksu. Lisäksi eri pallopelit ja aerobinen liikunta parantavat kestävyyttä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015b.)

Urho Kekkosen Kuntoinstituuttisäätiön (UKK-instituutti) 2015 kehittämässä liikuntapiira-kassa (Kuva 1) on esitetty 18–64-vuotiaille suunnatut terveystuositukset. Liikunta-piirakka muodostuu reippaasta ja rasittavasti kestävyyskuntharjoitteluista sekä lihaskun-toa ja liikehallintaa kohentavia vaihtoehtoja. Liikuntapiirakasta on tehty myös oma versio yli 65-vuotiaille.



Kuva 1. Liikuntapiirakka (UKK-instituutti 2015)

3.2 Liikunnan vaikutukset työkykyyn ja terveyteen

Liikunta työkyvyn edistäjänä on siitä merkillinen, että se ei muuta itse työtä tai sen piirteitä. Liikunta vaikuttaa olennaisesti työntekijään ja hänen toimintaansa sekä siihen, kuinka hän kokee työnsä. Liikuntatutkimuksissa käytetään käsitettä liikuntakäyttäytyminen, joka ja-kaantuu työkyvyn lailla myös fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Li-säksi voidaan puhua fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista vaikutuksista, joita liikunta-käyttäytymisestä syntyy. Liikunnan fyysistä puolta voidaan puhua käsitteellä fyysinen aktii-visuus. Fyysisessä aktiivisuudessa tapahtuu lihaksiin kohdistuvaa työtä ja siten energian kulutuksen kasvamista. Kaikenlainen liikkuminen niin työssä kuin vapaa-ajalla voidaan

luokitella fyysiseksi aktiivisuudeksi. Väsymystä poistava, tehokas ja kuntoa kehittävä liikunta on fyysistä aktiivisuutta. Liikunnan on todettu vaikuttavan työkykyyn tutkitusti. Liikkumattomuus heikentää työkykyä ja lisää sydän- ja verisuonisairauksia. Liikunnallisuus puolestaan edistää ja ylläpitää työkykyä. Vuosien saatossa työ on muuttunut passiivisemmaksi, mutta kuitenkin vapaa-ajalla harrastettu liikunta on lisääntynyt. (Hirvensalo ym., 2011, 75.)

Liikunta-aktiivisuus on aikuisväestön keskuudessa yleisintä vapaa-ajalla ja siihen kytkeytyvät lisäksi sosiaaliset ja henkiset aspektit. On todettu, että liikunnan tuomat sosiaaliset ja henkiset vaikutukset ovat lähes hyödyllisempiä, kuin liikunnan tuomat fyysiset vaikutukset. Tämä johtuu liikunnan tuomasta hyvän olon tunteesta ja sen positiivisesta vaikutuksesta mielialaan. Lisäksi liikunta parantaa itsetuntoa ja itsearvostusta, koska henkilö saa vaikutusta kehonsa toimintaan. Liikunta antaa onnistumisen tunteita ja parantaa minäkäsitystä, jolloin sen avulla voidaan hallita työstressiä ja mahdollisesti ehkäistä masennusta. (Hirvensalo ym., 2011, 76.) Korkeampikoulutetuilla henkilöillä on todettu olevan suurempi liikunta-aktiivisuus, kuin matalammin kouluttaneilla (Valkeinen, Borodulin, Mäkinen, Kestilä, Sipilä & Prättälä 2011, 57).

Liikkumattomuus ja stressi ovat uhka terveydelle. Tietoteknisyyden yleistymisen on muun muassa vaikuttanut suuresti liikkumisen vähentymiseen. Istumatyössä energiankulutus on luonnollisesti huomattavasti alhaisempaa, kuin seisossa tai liikkuesssa. (Louhevaara ym. 1995. 233.)

Passiivisella ihmisillä on todettu olevan suurempi riski sairastua yli 20 sairauteen. Aktiivisella henkilöllä riski on paljon pienempi. Sairauksiin liittyy suuri joukko eri elinten sairauksia, jotka ovat usein pitkäaikaisia. Liikunnalla ei tietenkään voida vaikuttaa jokaiseen sairauteen ja liikunnan merkitys sairauksien välttämiseen tieteellisillä näytöillä vaihtelee hyvistä huonoihin. (Vuori 2011, 12.)

Esimerkiksi nykypäivänä miehet liikkuvat noin 4-5 tuntia päivässä vähemmän ja naiset 3-4 tuntia vähemmän, kuin sata vuotta sitten. Henkilön huono fyysinen kunto lisää henkistä pahoinvointia. Henkinen pahoinvointi vähentää aitoa vuorovaikutusta toisten henkilöiden kanssa ja kontaktin ottaminen toisiin ihmisiin vähentyy. Lisäksi aitoa vuorovaikutusta korvataan helposti elektronisilla välineillä. (Aalto 2012, 12.)

Liikkumattomuus lisää elinpainoa ja suomalaisista joka viides onkin ylipainoinen. FIN-RISKI 2012 -terveystutkimuksessa selvisi, että puolet työikäisistä liikkuu liikuntasuosituksen mukaisesti, väestöstä täysin liikkumattomia on 20 prosenttia ja vain kymmenen prosenttia pitää lihaskunnostaan huolta. (Männistö, Laatikainen, Vartiainen 2012, 1-3.)

Aallon mukaan parilla liikuntasuorituksella viikossa ei ole merkittävää vaikutusta, varsinkin henkilöön joka istuu suurimman osan päivästänsä. Suomalaisten keskimääräinen työssä istuttu aika on noin kuusi tuntia ja television katseluaika on noin 3,5 tuntia päivässä. Vapaa-aikakin kuluu runsaasti istuen ja elektroniikan kuten tietokoneiden ja älypuhelimien kanssa toimien. Liika passiivisuus aiheuttaa fyysisiä rasituksia ja hidastaa aineenvaihduntaa. (Aalto 2012, 19.)

Liikunta on edullinen ja erittäin mainio tapa helpottaa työstä aiheutuvaa stressiä, koska fyysinen aktiivisuus tasapainottaa henkistä rasitusta. Työ saattaa välillä tuntua kuormittavalta eikä sen tekemiseen löydy minkäänlaista motivaatiota. Kuormittavassa työssä ilmenee väsymystä ja hermostuneisuutta eikä keskittymiskyky ole parhain mahdollinen. Tällaisten tekijöiden summaa kutsutaan yleisesti työstressiksi. Stressiä luovat monet eri tekijät, kuten työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus, johtaminen, työtehtävät ja perheen ja vapaa-ajan sovittaminen työelämään. Monipuolinen liikunta toimii hyvin rentoutumiseen ja henkisen sekä fyysisen työrasituksen palautumiseen. Jos työ on fyysisesti kuormittavaa, on liikkuminen vapaa-ajalla siltikin tärkeää. Raskas työ ei paranna kuntoa vaan se puolestaan rasittaa kehoa. Kunnon kohetessa terveys paranee ja vaivalliset oireet katoavat. Liikunnan tärkeys korostuu, kun sitä harrastaa itselle tärkeiden ihmisten kanssa. Ystävät, perhe ja kumppani ovat verratonta liikuntaseuraa, jolloin henkinen hyvinvointi lisääntyy vuorovaikutuksen ohella vieläkin paremmin. Pienimuotoinen stressi on ihmiselle hyvästä ja se auttaa henkilön tavoitteiden saavuttamisessa ja toimimaan tehokkaasti. Liiallinen pitkäkestoinen paine kuitenkin aiheuttaa huonolaatuista stressiä ja se lisää riskiä sairastua. Stressiin ei aina pystytä vaikuttamaan, mutta hyvästä fyysisestä kunnosta on kuitenkin positiivista etua stressinhallintaan. (Salmimies 1999, 53–54.)

Hyväkuntoisen ja liikkuvan henkilön paineensietokyky on huomattavasti parempi, kuin huonokuntoisella. Työssä koettu stressi ei tällöin kuormita läheskään yhtä paljon ja vältytään muun muassa masentuneisuudelta ja ahdistukselta. (Salmimies 1999, 54–55.)

Liikunnan on todettu olevan keskeinen työkyvyn edistäjä niin tutkimusten, kuin käytännön kautta. Liikunnalla on yhteiskunnallinen rooli koko väestön työkyvyn ylläpitoon ja turvaamiseen. Suomen Gallupin liikuntatutkimuksen mukaan selvitettiin 10 000 suomalaisen arvi-

ointi liikunnan vaikutuksesta työkykyyn. Vastaajista 75 prosenttia kertoi liikunnan kohentaneen fyysistä työkykyä ja noin 90 prosenttia koki psyykkisen työkyvyn parantuneen. Lisäksi sosiaalinen työkyky koettiin paremmaksi 60 prosentin vastaajamäärästä. Psyykkisen toimintakyvyn kohenemista voidaan pitää erittäin myönteisenä asiana. Tutkimuksessa ilmeni myös näkemys siitä, että liikunta lisää ja edistää jaksamista. (Ilmarinen 1995, 40–41.)

Liikunnasta saadaan suurimmat työkyvylliset hyödyt työyhteisössä, jossa on ikääntyvää ja vähäkoulutettua henkilöstöä. Sekä lisäksi työstä, joka sisältää paljon fyysistä kuormitusta. Fyysistä toimintakykyä saadaan parannettua monipuolisen liikunnan avulla. Liikunnan tulisi olla säännöllistä ja kohtalaisen kuormittavaa. Erinäiset riskitekijät ja oireet vähentyvät, esimerkiksi pitkäaikaissairauksien riski pienentyy. Lisäksi henkilö saa liikunnasta paljon henkisiä voimavaroja ja merkitystä elämään. Liikunnasta saadut hyödyt erottuvat parhaiten työelämässä ja ne kestävät kuukausia, ellei vuosiakin. Ikä ei ole työssä olevalle henkilölle millään tavalla este tai rajoite, etteikö henkilö voisi harrastaa liikuntaa. (Vuori 2006, 56.)

Liikunta vaikuttaa terveyteen suoraan fyysisesti, kuin epäsuoremmin psyykkisillä osa-alueilla. Fyysiset vaikutukset voivat ilmetä välittömästi, päivien, viikkojen, kuukausien tai jopa vuosien kuluessa. Harjoitetulla liikuntamuodolla on vaikutusta elimistön muutoksiin niin ajallisesti, kuin kokonaisuudessaan. Epäsuoremmat psyykkiset vaikutukset ulottuvat muun muassa työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, työilmapiiriin ja ulkoiseen olemukseen. Olennaista psyykkisiin vaikutuksiin ovat myös liikunnan eri toteutusmuodot. Terveyteen liittyy kyvykyys kestää kuormittavia sisäisiä sekä ulkoisia tekijöitä. Terveyden ylläpitoon tarvitaan vahvaa rakennetta, riittävää elintoimintojen suorituskykyä ja henkisen tasapainoin säilyttämistä kuormitustekijöiden vaikuttaessa henkilöön. (Vuori 2006, 40–41.)

Liikunnalla on tärkeä osa työn- ja toimintakyvyn heikentymisen ennaltaehkäisyssä. Vapaa-ajan liikunta on vuosien varrella lisääntynyt, mutta puolestaan työmatkaliikunta on vähentynyt. Työterveyslaitoksen mukaan noin neljäsosa miehistä kertoi olevan aktiivisia työmatkan aikana ja naisista vastaava oli 47 %. Liikuntaa voidaan lisätä monipuolisesti korvaamalla auton pyörällä, hissien portailla tai mahdollisesti kävellä töihin julkisten kulkuneuvojen sijasta. Liikunnan tulisi olla jatkuvaa, koska hyvää kuntoa tai toimintakykyä ei pystytä varastoimaan. (Työterveyslaitos 2011.)

3.3 Liikuntaan innostaminen

Henkilöiltä löytyy erilaisia motiiveja asioiden tekemiseen. Suomen Kuntoliikuntaliitto tekemässä tutkimuksessa selvitettiin liikuntaharrastamiseen liittyviä motiiveja. Listan kärjessä henkilöt kokivat perusmotiiveiksi liikunnan terveellisuuden, fyysisen kunnon ja rentoutumisen. Vähäisimmiksi motiiveiksi puolestaan koettiin laihduttaminen, sosiaaliset tekijät ja kilpailuhalu. Muita liikuntamotiiveja olivat liikunnan hauskuus, töissä jaksaminen, stressin purkaminen, kiinteytyminen sekä niska- ja hartiaseudun vaivojen hoitaminen. Henkilöltä voi löytyä sisäistä motivaatiota ja ulkoista motivaatiota. Sisäinen motivaatio syntyy henkilöstä itsestään ja hän motivoituu itsensä vuoksi. Ulkoinen motivaatio voi esimerkiksi olla rahallinen palkinto tai jokin muu ulkoinen vaikuttaja. (Savola 2006, 73–74.)

Liikunnalliseen elämäntapaan edistäminen on haastavampaa passiivisille henkilöille. Ennestään liikkuvat tarvitsevat vain kehitystä ja vaihtelua kuntoliikuntaan. Elämäntapamuutos tarvitsee kärsivällisyyttä ja rauhallisen aloituksen. Liikunta saatetaan kokea epämiellyttävänä kokemuksena ja esimerkiksi työyhteisön liikuntapäivät voivat tuntua epämiellyttäviltä. (Huuska & Aura 2006, 124–125.)

Monelle liikunta on mukavuusalueen ulkopuolelle menemistä ja siksi liikunnasta täytyisi tehdä mahdollisimman mukavaa, helppoa ja vaihtelevaa. Liikkumisen liiallinen suunnitelmallisuus ja itsensä liika rasittaminen, johon kuluu aikaa, vaivaa ja rahaa eivät saa henkilöä innostumaan liikunnasta. Liikunnan pitääkin olla sellaista, jota on helppo toteuttaa arjen muiden tekemisten kanssa. Tavoitteet toteutuvat yleensä, kun ne ovat pieniä ja mahdollisia. Tällöin henkilö saa onnistumisen tunteen, kun hän parhaimmillaan saavuttaa tavoitteet tai jopa ylittää ne. (Aalto 2012, 35.)

Terveysliikuntaa pystytään edistämään eri tavoilla kuten eri yhteyshenkilöiden muun muassa liikuntaneuvojien sekä itsehavaintojen avulla. Terveysliikuntaa voidaan edistää myös muokkaamalla ympäristöä sekä etsimällä tietoa, esimerkiksi internetistä. Edistämisen tarkoituksena on saada henkilö muuttamaan liikunta-aktiivisuutta pysyvämpään suuntaan ja säännölliseksi. Säännöllinen liikunta on merkittävää, koska siitä saavutetaan paras terveydellinen hyöty. Lyhyet aikavälitavoitteet ovat säännöllisen liikuntatottumusten perusta. Usein pitkäaikaisiin liikuntatottumuksiin menee aikaa, jolloin realistiset pienet tavoitteet voivat kasvattaa kiinnostusta ja muuttaa asennetta. Kiinnostus voi kasvaa jonkin liikunnan edistämisen työväliseen avulla, sekä esimerkiksi positiivisen liikuntakokemuksen myötä. Usein tottumusten muuttamiseksi tarvitaan henkilökohtaista ja pitkäaikaista neuvontaa ja ohjausta. (Aittasalo & Vasankari 2011, 197.)

Passiivisuuden vähentämiseen tarvitaan erilaisia herättäviä tekijöitä. Porrasjulistet ovat tällaisesta hyvä esimerkki. Päivittäisestä liikuntasuosituksesta osan pystyisi kerryttämään pelkästään käyttämällä portaita hissien sijaan. Kunto kohenee portaiden käytöstä ja sen hyötyvaikutukset erottuvat edukseen, mitä heikompi kuntoisesta henkilöstä on kyse. Paljon eri kerrosten välillä liikkuvien henkilöiden sekä ylipainoisten henkilöiden olisi hyvä hyödyntää portaiden käyttöä päivän aikana. Kunnon lisäämisen lisäksi portaiden käyttö kuluttaa myös energiaa. Portaiden käyttöön voidaan innostaa mainoksilla, jotka voidaan kiinnittää hissien ja portaiden lähetyville. Tällaisella keinolla on arvioitu olevan noin kolmen prosentin vaikutus portaiden käytön lisääntymiseen. (Aittasalo & Vasankari 2011, 202.)

Kun liikunta on osa arkea, se korjaa yleensä myös elämäntapoja paremmiksi, muun muassa ruokailutottumukset parantuvat ja päihteiden käyttö vähentyy (Suominen 2006, 15). Tärkeintä on se, että välttää passiivisen aktiivisuuden ja näin ollen on kohtuullisesti aktiivinen välttämällä rasitusvammoilta tai muilta ongelmilta (Fogelholm & Oja 2011, 71). Liikunnan ei kuitenkaan tarvitse olla rasittavaa suoritusta, jos henkilö on aktiivinen arjen touhuissa. Kuntoa voidaan nostattaa eri hyötyliikunnan avulla. Esimerkiksi kävely, pyöräily, koiran ulkoiluttaminen, metsäretket marjastuksen ja sienestyksen ohessa, kotiaskareet ja pihatyöt ovat oivallisia kuntoa kohentavia aktiivimuotoja. (Aalto 2012, 19.)

Liikuntaan aktivointiin on kehitetty erilaisia teorioita, joita sovelletaan käytäntöön. Teorioita käsitellään oppimisteorian, elämäntapamuutoksen sekä elämänkaaripsykologian näkökulmilla. Oppimisteoriassa pohjautuu tietoon perustuvaan toimintaan, jolla luodaan jonkinlainen kokemuskuva. Esimerkiksi uuden liikuntaharrastuksen aloittamista käsitellään ja tulkitaan aikaisempien kokemusten ja tietojen pohjalta. Tällöin mukautetaan se jo aikaisemmin koettuun tietoon. Täysin uusi tietorakenne ja puolestaan täysin uusi havaintokokonaisuus luodaan, kun henkilö on vähän liikkuva. Liikunta-aktivoinnin kannalta on merkittävää selvittää liikunnan peruskäsite. Siitä löytyy eri kategorioita kuten arki-, hyöty-, terveys- ja kuntoliikunta. Niiden lisäksi ovat vielä kuntourheilu ja kilpaurheilu. Käsitteet lisääntyvät vuosien aikana jatkuvasti ja liikunnan monipuolisuus kasvaa. Silti ihmisten tietämys saattaa edelleen olla suppeaa. (Savola 2006, 67.)

Elämäntapamuutoksen malli kuvaa eri vaiheita, jota on käytetty liikunnan edistämishjelmissä. Viisi muutoksen tasoa ovat esiharkinta eli ei edes ajattele muutosta. Toisena vaiheena on harkinta, jolloin henkilö ajattelee muutosta, mutta ei osallistu liikuntaan. Kolmantena on valmistelu, jolloin henkilöllä on jo vakava aikomus. Tällöin henkilö valmistautuu tekemään muutoksia ja testaa muutoksia vähitellen. Neljäntenä on aloitus, jossa henkilö on aloittanut muutostyöskäytymisen, sen totuttelun ja muutoksesta pitämisen. Viidentenä on ylläpito, jossa henkilö ylläpitää käyttäytymistään yli puolen vuoden ajan. Mallia on käytetty

liikunnan edistämishjelmissä ja viitekehystenä liikuntatutkimuksissa. Elämäntapamuutosprosessia voidaan kuvailla viiteen eri vaiheeseen henkilötasolla; liikkumaton, harkitsija, valmistautuja, toimija ja liikkuja. Malli jakaa henkilöt eri ryhmiin ja toimii tutkimushankkeiden ja liikunta-aktiivisuuden välineenä sekä viitekehystenä. (Savola 2006, 68–69.)

Elämänkaaripsykologian näkökulmassa käsitellään enemmänkin kokonaisuutta eri osalueiden sijaan. Elämäkaaripsykologian mallissa tarkastellaan liikunnallisuuden kehityskulkua eri ikäryhmittäin ja havainnoidaan liikunnallisen ja liikkumattoman taustoja ja aktiivointiprosessia. (Savola 2006, 69–71.)

3.4 Työnantajan tukema liikunta

Työyhteisön työskentely on nykypäivänä enimmäkseen tiimityöskentelyä ja työyhteisössä osallistutaan tavoitteiden saavuttamiseen yhteisvoimin. Vuorovaikutus onkin siksi tärkeää, jotta opitaan uutta ja tehdään samalla tulosta. Työpaikkaliikunnalla voidaan kohentaa henkistä hyvinvointia sekä lisätä sosiaalisuutta. Se tuottaa oikeanlaisena mielihyvää, purkaa vihamielisyyden tunteita, jotka juontuvat esimerkiksi pettymyksiä ja vastoinkäymisiä. Liikunnalla on selvä vaikutus rentoutumiseen ja jaksamiseen. Stressinsietokyky, keskittyminen, itsetunto, itseluottamus ja yleinen minäkuva piristyvät liikunnan myötä. Yksilön henkinen hyvinvointi parantaa myös sosiaalisuutta ja yksintyöskentelyä. (Suominen 2006, 15.)

Työyhteisöjen tulisi asettaa liikunnallisia tavoitteita pitkälle aikavälille ja ylläpitää niiden jatkuvuutta, jotta niistä saadaan optimaalista hyötyä ja siten innostetaan henkilöstöä pysyviin liikuntatottumuksiin. Työyhteisö voi järjestää erilaisia liikuntakampanjoita ja hankkeita. Niistä haluttuja tavoitteita täytyy tarkastella pitkällä tähtäimellä, etteivät ne jää keskeneräisiksi. Liikunnallisten toimintojen organisoiminen täytyy olla siis jatkuvaa. (Vuori 2006, 56.)

Sairauspoissaolojen kokonaiskustantavat yritykselle noin 351 euroa päivää kohden (Valtiokonttori 2012). Liikuntaan käytetyn rahallisen panostuksen on todettu olevan erittäin hyödyllinen niin yritykselle ja työntekijälle, että myös koko yhteiskunnalle. Liikuntaan sijoittaminen tuo vähintään sijoitetun rahan takaisin. Taloudelliset hyödyt näkyvät tuottavuuden ja laadun parantumisena sekä sairauspoissaolojen vähentymisessä. Terveystoimitukset laskevat myös vähentyvien sairauspoissaolojen ohella. Liikuntaan sijoitettu rahallinen panos on parhaimmillaan tuottanut jopa nelinkertaisen summan. (Louhevaara ym. 1995, 234.)

Työyhteisöjen on hyvä ohjeistaa liikunta-aloittelija tarpeen mukaan lääkärintarkastukseen, jossa voidaan kartoittaa henkilön terveys- ja kyky aloittaa mahdollinen liikuntaharjoittelu.

(Huuska & Aura 2006, 125). Passiivisille henkilöille voidaan suunnitella liikuntaa perustamalla ryhmiä, jossa on helppo aloittaa liikunta ruohonjuuritasolta sekä loukkaantumisen riski on alhainen. Lisäksi työyhteisön on hyvä tiedottaa liikkumisesta ja sen vaikutuksista terveyteen. Passiivisille henkilöille kannattaa ryhmien lisäksi järjestää yksilöllistä terveysliikuntaa. Esimiehet ja työterveyshuolto ovat tukena näissä liikunta-aktiivisuuden palveluissa. (Huuska & Aura 2006, 132.)

Liikuntaan aktivoimisessa käsitetään elämäntapojen edesauttaminen eri näkökulmilla. Aktivoinnissa otetaan huomioon liikkumattomien henkilöiden sekä jo ennestään liikkuvien edistäminen. Liikuntaan aktivoitumista on erittäin merkittävä tukea työyhteisössä eri liikuntapalveluilla, sekä liikuntatietoutta lisäävillä palveluilla. Tietoisuutta voidaan lisätä työyhteisön sisäisellä välityskanavalla eli intranetillä, lisätä liikunnallisia tietoiskuja, järjestää luentoja ja erilaisia kursseja ja konsepteja. Lisäksi eri liikunta-alan tutkimuksia voidaan käyttää työyhteisössä hyödyksi. Työyhteisön liikunta-aktivoinnissa onnistuminen vaatii pitkäjänteistä yhteistyötä alan ammattilaisten sekä henkilöstön kanssa. Lähtökohtaisesti tutkimustiedot antavat mainion startin liikunnan aktivoitiin. Tällöin osataan parhaiten kartoittaa parhaimpia henkilöstön tarpeita ja kuntotaso vaativia liikuntamenetelmiä. Henkilöstön aktivointiin tarvitaan palveluiden perusteellista organisointia ja suunnitelmallista viestintää. (Huuska 2006, 224–228.)

Työnantaja voi parantaa aktiivisuutta ja innostusta järjestämällä yhteistä tekemistä kuten liikuntapäiviä, jossa henkilöstö pääsee tutustumaan esimerkiksi eri liikuntalajeihin. Järjestettävä liikuntapahtuma parantaa ryhmähenkeä, antaa paljon uutta tietoa liikunnasta ja terveellisistä elämäntavoista ja motivoi myös vapaa-ajan liikuntaan. (Jokela 2006, 191.)

Työnantajalla on monia keinoja kannustaa henkilöstöä liikkumaan. Näitä keinoja ovat muun muassa liikuntasetelit, ohjattu liikunta ja kuntosali, taukoliikunta ja liikuntatunti, työsuuhdepolkupyörä ja turvalliset säilytystilat henkilökunnan omille pyörille, suihku- sekä pukautumistilat sekä pyöräilyvälineet. Eri tavat riippuvat työpaikasta, sen koosta sekä työtehtävistä. Tärkeintä olisi saada vähän liikkuviin henkilöihin motivaatiota liikunnan lisäämiseksi. (Työterveyslaitos 2016.)

Hyvänä esimerkkinä toimii nostureita ja koneita vuokraava ja myyvä Pekka Niska Oy. Pekkaniska tukee henkilöstön liikkumista ja terveellisiä elämäntapoja erilaisilla kuntonukuksilla. Henkilöt saavat muun muassa 170 euroa virallisesta urheilukilpailun suorittamisesta, kuten suunnistus, maraton, soutu, hiihto, pyöräily tai triathlon. Lisäksi vähintään 5 kilometrin lenkistä työntekijä ansaitsee 1 euron kilometriä kohden ja vähintään 5 kilometrin

työmatkapyöräilystä 0,25 euroa per kilometri. Toimitusjohtajan voittaminen leuanvedossa suo työntekijälle mukavana bonuksena 170 euroa. (Pekkaniska Oy.)

Organisaatio voi lisäksi suunnitella erilaisia toimenpiteitä aktiivisuuden lisäämiseksi. Näitä ovat muun muassa säädettävien sähköpöytien hankkiminen, aktiivisuutta lisäävien istuinten hankkiminen ja seisomatilan järjestäminen kokoustiloihin, taukovälineiden hankinta, aktiivisuus- ja porraskävelyjulistet sekä kopiokoneiden sijoittaminen kauemmas työpisteeltä, jotta askeleet lisääntyvät päivän aikana. (Sport.fi.)

Työyhteisöjen liikunnan edistäminen on useasti liian epätasuaalista. Se johtuu osaksi henkilöstön eri tarpeista. Toiselle henkilölle sopii tietty tapa liikkua, kun taas toinen henkilö kokee sen tavan täysin päinvastaiseksi. Liikkumistavat ovat siis yksilökohtaisia valintoja. Vaikka työyhteisö toimisi tiimitasolla hyvin, ei sillä ole niinkään ole vaikutusta yksilötasolla. Ihmisen liikuntatottumuksien muuttamisessa täytyy ottaa huomioon, että sen täytyy olla jollain tavalla palkitsevaa. Palkitsevuus on yksilöllistä ja liikuntaan innostaminen pitäisi aina räätälöidä henkilön mukaan. Tässä otetaan huomioon henkilön eri asenteet, tavoitteet ja mahdollisuudet. Siksi liikunta tottumusten muuttaminen onkin erityisen vaikeaa, koska se pitäisi tehdä niin yksilötasolla kuin mahdollista. Usein räätälöinti ei tarvitse mitään erityistä liikuntamuotoa, mutta se on silti suunniteltava ja toteutettava. Liikunnasta saadaan todettuja terveydellisiä hyötyjä työyhteisössä pitkäaikaisella ja jatkuvalla toiminnalla. (Vuori 2006, 56–57.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään kohdeyritys, kohdeyrityksen tarjoamat liikuntaedut ja tutkimusmenetelmä. Luvun lopussa käydään läpi vielä tutkimuksessa käytettyjä analysointimenetelmiä.

4.1 Kohdeyritys ja kohderyhmä

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Helsingin kaupungin Taloushallintopalvelu -liikelaitos eli Talpa. Organisaatio tuottaa virastoille, liikelaitoksille ja neljälle kaupungin osakeyhtiölle taloushallinnon palveluja. Taloushallinnon palvelut kattavat kirjapidon, ostolaskut, laskutuksen, maksuliikenteen sekä palkanlaskennan. Lisäksi Talpa tukee Helsingin kaupungin joutoa taloudellisessa suunnittelussa ja seurannassa, laatimalla muun muassa kaupungin tilinpäätökset ja kuukausiraportoinnit. (Helsingin kaupunki 2016.)

Organisaatiossa työskentelee hieman vajaat 400 henkilöä ja heistä lähes 90 % on naisia. Lähtövaihtuvuus vuonna 2015 oli 6,5 prosenttia, jonka yleisimpänä syynä oli eläköityminen. Vuonna 2015 Talpan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna oli 49,2 vuotta. (Helsingin kaupunki 2015.)

Talpassa panostetaan työhyvinvointiin ja pyritään avoimeen keskusteluun. Talpa on aktiivisesti yhteydessä työterveyshuollon kanssa, jotta pyritään ehkäisemään muun muassa sairauspoissaoloja ja ottamaan huomioon henkilöstön tarpeet. Työhyvinvoinnin tukena Talpassa toimii jokaiselta osastolta löytyvät työsuojeluasiamiehet ja lisäksi kaksi henkilöstöedustajaa.

Kysely kohdistettiin henkilöstöstä niille, kenen työsuhde oli alkanut viimeistään 22.1.2016. Rajauksilla mahdollistettiin se, että vastaaja tietää Talpan tarjoamista liikuntaeduista ja on mahdollisesti osallistunut erilaisiin tapahtumiin, kuten liikuntapäiville.

4.2 Kohdeyrityksen tarjoamat liikuntaedut

Talpan toimitiloissa on käytössä kunto- sekä jumppasali. Jumppasalissa järjestetään kaksi kertaa viikossa maksullisia ryhmäliikuntatunteja muun muassa vapaamuotoista sykkeenkohottavaa liikuntaa ja kahvakuulatunteja. Jumppasalista löytyy kahvakuulien lisäksi nyrkkeilyssäkki, sekä pingispöytä. Kuntosalilta löytyy myös monipuolinen valikoima aerobiseen ja voimaharjoitteluun. Talpan henkilöstö saa käyttää kuntosalia myös esimiehen luvalla työpäivän aikana, omalla ajallaan. Taukojumppaa järjestetään liikuntatilassa joka arkipäivä 15 minuutin verran ja se on työajalla sallittua liikuntaa.

Talpa järjestää työhyvinvoinnin tukemiseksi kerran vuodessa tyhypsäpäivän ja puolikkaan liikuntapäivän. Tyhypsäpäivä voidaan suunnitella osastoittain ja puolikas liikuntapäivä suunnitellaan koko Talpalle. Liikuntapäivään sisältyy eri aktiviteetteja, joista henkilöstön on mahdollisuus valita mieluisansa.

Talpa osallistui UP! – Aktiivisempi päivä – hankkeeseen, joka suunniteltiin yhdessä liikuntaviraston, kaupunginkanslian, työterveyskeskuksen kanssa. Hankkeen tavoitteena oli antaa vinkkejä ja keinoja, joilla voidaan lisätä aktiivisuutta ja vähentää istumista työpäivän aikana. Aktiivisuuden lisäämiseksi, jokaisella on mahdollisuus käyttää sähköpöytää sekä saada ergonomista apua tukea työterveyshuollon työfysioterapeutilta aina tarvittaessa. UP- hankkeen myötä Talpan intrassa on tiedotettu monipuolisesti aktiivisuuden lisäämisestä. Intrassa on ollut esimerkiksi vinkkejä istumisen vähentämiseen, kokouskäytäntöihin ja informaatiota erilaisista ergonomiavälineistä. Hankkeen myötä, pitkissä kokouksissa otetaan huomioon kokouksien tauotus ja seisominen tietyin väliajoin. Jokaisesta kokoushuoneesta löytyy infoa aktiivisemmista kokouskäytännöistä.

Talpan sisäisen liikunnan lisäksi Helsingin kaupunki tukee liikunnallisuutta järjestettävillä kuntoremonteilla, alennuksilla muun muassa kaupungin kuntosaleihin ja uimahalleihin sekä järjestämällä ohjattua liikuntaa. Henkilöstökortilla saa myös alennusta tiettyihin kaupungin ulkopuolisiin liikuntapalveluihin. Vuoden 2016 alussa kaupungilla otettiin myös käyttöön polkupyöräetu. Käytännössä työsuhdematkalippuedun voi vaihtaa polkupyöräetuun, polkupyörän hankintaan varten. Etuuden suuruus on 10 euroa kuussa ja sitä voidaan hakea enintään kahdeksi vuodeksi.

4.3 Tutkimusmenetelmä ja tiedonkeruu

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopi tutkittavaan ongelmaan paremmin, kuin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on tilastollinen tutkimus, joka kuvaa kysymyksistä saatuja numeerisia ja prosentuaalisia tuloksia. Tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Kvantitatiivisen tutkimuksen otos täytyy olla riittävän suuri sekä edustava. Tutkimuksen aineisto kerätään usein käyttämällä kyselylomaketta, joka sisältää valmiiksi kysymysten vastausvaihtoehdot. Tuloksia kuvataan taulukoiden ja kuvien avulla sekä tuloksista pyritään havainnollistamaan asioiden välisiä riippuvuuksia. (Heikkilä 2014, 15).

Kysely toteutettiin Webropol- kyselytyökalulla. Tutkimuskysely lähetettiin koko Talpan henkilöstölle heinäkuussa 2016 (liite 1). Tutkimuskysymykset suunniteltiin ja laadittiin käyttäen teoriaosuutta apuna. Kyselylomake (liite 2) oli jaettu kolmeen eri osa-alueeseen työkyky, liikunta-aktiivisuus ja liikuntaan innostaminen. Kyselylomake sisälsi Likertin-asteikollisia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaaja sai vapaasti vastata esitettyyn kysymykseen. Kyselylomake sisälsi Likertin-asteikollisia kysymyksiä, koska ne antoivat monipuolisemmin vastauksia, jotka auttoivat vastaamaan tutkimustuloksiin. Monivalintakysymyksiä oli pari kappaletta ja ne antoivat henkilölle vapauden vastata harrastamiin liikuntamuotoihin tai liikuntamuotoihin, jotka mahdollisesti kiinnostaisivat. Monivalintakysymykset olivat haluttuihin vastauksiin analysoinnin kannalta parempi, kuin avoimet kysymykset. Avoimet kysymykset sopivat sellaisiin kysymyksiin, joihin ei ole tietynlaista vaihtoehdon määritelmää.

Laadittu kyselylomake testattiin kolmella henkilöllä samana päivänä ennen lopullisen kyselyn lähettämistä. Kyselystä löytyi muutama kyseenalainen seikka, jotka korjattiin kyselyyn. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse henkilöstölle 22.7.2016 ja vastausaika oli 16.8.2016 asti. Vastausaika pidettiin elokuun puoleenväliin, jotta suurin osa henkilöstöstä oli jo saapunut töihin kesälomaltaan.

4.4 Analysointimenetelmät

Tutkimuksista saatua aineistoa analysoitiin IBM SPSS Statistics 22.0 – ohjelmistolla ja tuloksia analysoitiin myös Microsoft Excel taulukkolaskentaohjelmalla. Tutkimustuloksia tutkittiin kaavioilla, Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, Mann-Whitney U Testillä ja ristiintaulukoinnilla. Tuloksien apuna käytettiin taustamuuttujina ikää, sukupuolta, siviilisäätystä, perheellisyyttä alle kouluikäisillä lapsilla, koulutusta ja työsuhteen kestoa. Tuloksien prosenttimäärät ovat pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen. Mann-Whitneyn U-testi on ”ei parametrinen testi”, jolla mitataan kahden riippumattoman ryhmän välisiä eroja ja sen muuttujaksi riittää järjestysasteikko (Saaranen 2014, 68).

Korrelaatiokertoimella tutkittiin vähintään kahden järjestysasteikollisen muuttujan välistä riippuvuutta toisiinsa. Kertoimet ovat -1 ja +1 välillä. Kerroin 0 tarkoittaa, ettei lineaarista riippuvuutta ole. Kertoimien 0,3-0,7 välillä on kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ja kertoimien 0,7-1 välillä on voimakasta positiivista lineaarista riippuvuutta. Kertoimien -0,3 ja -0,7 välillä on kohtalaista lineaarista negatiivista riippuvuutta ja -0,7 ja -1 välillä on voimakasta negatiivista lineaarista riippuvuutta. Sig- eli p-luku kertoo tuloksen yleistettävyydestä. P-arvon ollessa alle 1 % tulkinta on tilastollisesti merkitsevä (**). 1 % -5 %

virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä (*). (Saaranen 2014, 58.) Korrelaatiomatriisissa tarkastellaan tuloksista saatuja kahden muuttujan välistä lineaarista riippuvuutta (Liite 4).

Avoimia kysymyksiä ei voitu analysoida SPSS-ohjelmalla, mutta ne antoivat täydennystä kyselyn saaduista tuloksista ja lisäksi ne auttoivat vastaamaan myös kolmanteen alaongelmaan.

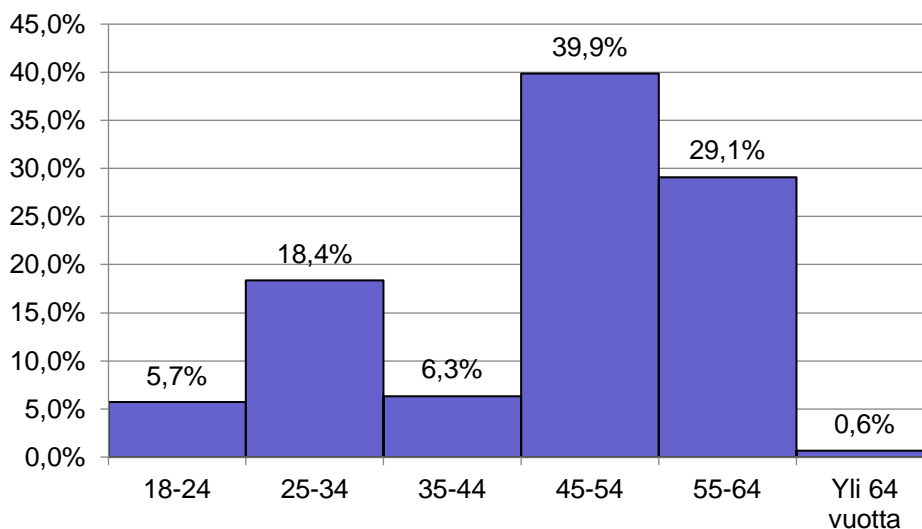
5 Tulokset Talpan työntekijöiden kyselystä

Tässä luvussa esitellään kyselylomakkeesta saadut tutkimustulokset. Tuloksissa käydään läpi vastaajien taustamuuttujat, työkyky, liikunta-aktiivisuus, liikuntaan innostaminen ja yhteenveto tutkimustuloksista.

5.1 Taustamuuttujat

Tutkimuksen taustamuuttujina olivat sukupuoli, ikä, siviilisääty, alle kouluikäisten lasten olemassaolo, koulutus sekä työsuhteen kesto. Taustakysymykset kysyttiin lomakkeen alussa ja kysymyksiä oli kuusi kappaletta. Taustamuuttujilla pystytään vertailemaan ja selittää tiettyjä tekijöitä muihin vastauksiin. Esimerkiksi koulutustaso voi kertoa henkilön työkyvystä ja aktiivisuudesta ja alle kouluikäisten lasten vaikutusta kiireellisyyteen, jolloin liikuntaa ei välttämättä pystytä harrastamaan niin usein. Kysely jaettiin 384 henkilölle, josta vastauksia tuli 158. Vastausprosentti oli 41,1 %

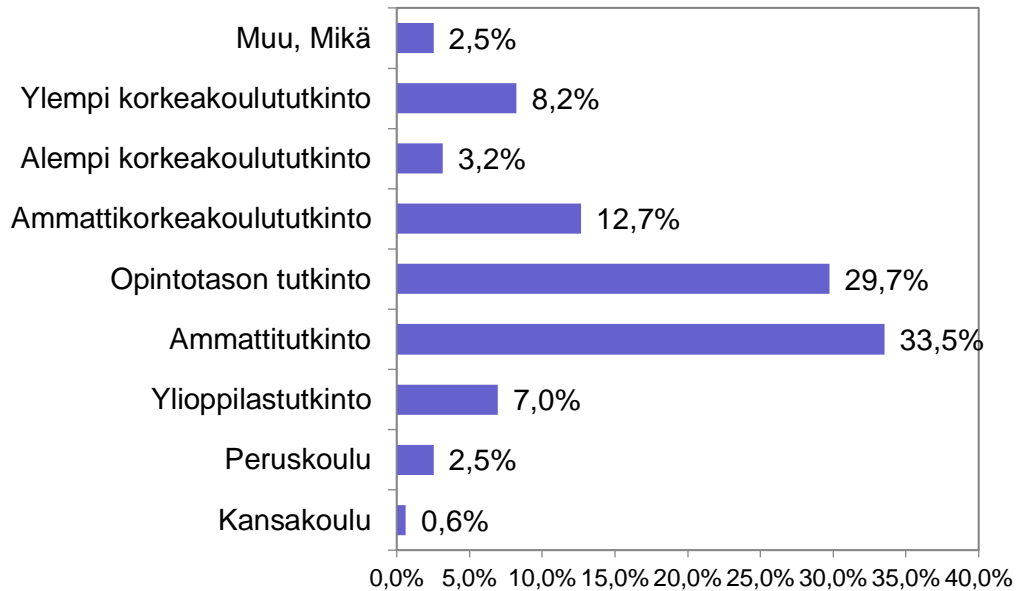
Kyselyyn vastanneista naisia oli 84,2 % (133) ja miehiä oli 15,8 % (25). Iän taustamuuttujien vastausvaihtoehdot lukeutuivat kuuteen eri ryhmään suuren henkilöstömäärän takia. 18–24 vuotiaita oli 5,7 % (9), 25–34 vuotiaita oli 18,4 % (29), 35–44 vuotiaita oli 6,3 % (10) ja suurimpana ikäryhmänä oli 45–54 vuotiaat eli 39,9 % (63) ja toiseksi suurin ikäryhmä oli 55–65 vuotiaat eli 29,1 % (46), yli 64-vuotiaita oli 0,6 % (1). (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma

Siviilisäädystä vastaajia oli 157. Naimattomia oli 35,7 % (56), naimisissa oli 49,7 % (78), eronneita 13,4 % (21), leskiä 1,3 % (2). Henkilöt keillä oli alle kouluikäisiä lapsia, oli 10,8 % (17) ja vastaajista enemmistöllä 89,2 % (141) ei ollut alle kouluikäisiä lapsia.

Koulutukseltaan vastaajista kansakoulun käyneitä oli 0,6 % (1), peruskoulun käyneitä 2,5 % (4), ylioppilastutkinnon käyneitä 7,0 % (11), ammattitutkinnon käyneitä 33,5 % (53), opintotason tutkinnon käyneitä 29,7 % (47), ammattikorkeakoulututkinnon käyneitä 12,7 % (20), alemman korkeakoulututkinnon käyneitä 3,2 % (5), ylemmän korkeakoulututkinnon käyneitä 8,2 % (13) ja muihin koulutuksiin vastauksia oli 2,5 % (4). (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Vastaajien koulutustausta

Työsuhteen kestona alle vuoden oli 5,7 % (9), 1-4 vuotta 19,0 % (30), 5-8 vuotta 17,1 % (27), 9-12 vuotta 5,7 % (9), 13–15 vuotta 5,1 % ja suurimpana yli 15 vuotta 47,5 % (75).

5.2 Työkyky

Kyselylomakkeen 7-13 kysymyksessä käsiteltiin työkykyyn liittyviä asioita. Tässä luvussa tulokset esitellään lomakkeen mukaisessa järjestyksessä (liite 2). Kysymysten 7 ja 8 Likertin asteikoilla arvioitavat asiat ovat järjestelty keskiarvojen avulla järjestykseen.

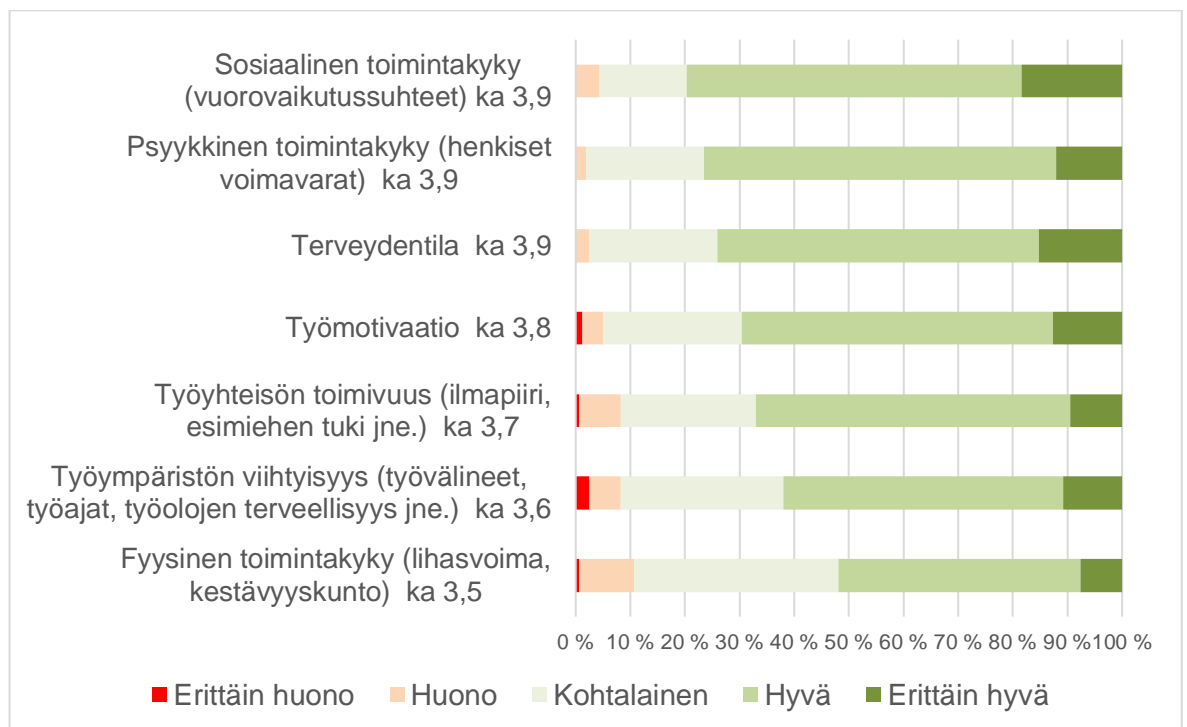
Kysymyksessä 7 vastaaja arvioi työkykyyn liittyviä tekijöitä, jotka olivat terveydentila, fyysinen toimintakyky, psyykinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky, työyhteisön toimivuus, työympäristön viihtyisyys ja työmotivaatio (kuvio 3). Kysymykseen vastattiin Likertin asteikoilla eli vaihtoehdoilla erittäin huono, huono, kohtalainen, hyvä ja erittäin hyvä.

Parhaimmaksi arvioitiin sosiaalinen toimintakyky, psyykinen toimintakyky ja terveydentila keskiarvolla 3,9. Sosiaalista toimintakykyä arvioitaessa erittäin huonoksi ei ollut arvioinut

kukaan, huonoksi 4,4 % (7), kohtalaiseksi 15,8 % (25), hyväksi 61,4 % (97) ja erittäin hyväksi 18,4 % (29). Psykkistä toimintakykyä arvioitaessa erittäin huonoksi ei ollut arvioinut kukaan, huonoksi 1,9 % (3), kohtalaiseksi 21,5 % (34), hyväksi 64,6 % (102) ja erittäin hyväksi 12,0 % (19). Terveystilaa arvioitaessa erittäin huonoksi ei ollut myöskään arvioinut kukaan, huonoksi 2,5 % (4), kohtalaiseksi 23,4 % (37), hyväksi 58,9 % (93) ja erittäin hyväksi 15,2 % (24).

Työmotivaation erittäin huonoksi arvioi 1,3 % (2), huonoksi 3,8 % (6), kohtalaiseksi 25,3 % (40), hyväksi 57,0 % (90) ja erittäin hyväksi 12,7 % (20) Työyhteisön toimivuutta arvioitaessa erittäin huonoksi sen koki 0,6 % (1), huonoksi 7,6 % (12), kohtalaiseksi 24,7 % (39), hyväksi 57,6 % (91) ja erittäin hyväksi 9,5 % (15). Työympäristön viihtyisyyttä arvioi erittäin huonoksi 2,5 % (4), huonoksi 5,7 % (9), kohtalaiseksi 29,7 % (47), hyväksi 51,3 % (81) ja erittäin hyväksi 10,8 % (17).

Vähimmällä keskiarvolla 3,5 oli fyysinen toimintakyky. Fyysistä toimintakykyä arvioitaessa erittäin huonoksi oli arvioitu 0,6 % (1), huonoksi 10,1 % (16), kohtalaiseksi 37,3 % (59), hyväksi 44,3 % (70) ja erittäin hyväksi 7,6 % (12).



Kuvio 3. Vastaajien työkyvyn ja siihen liittyvien tekijöiden arviointi

Yhteensä kaikkia työkyvyn osa-alueita arvioitaessa 12,3 % oli sitä mieltä, että se on erittäin hyvä, 56,4 % oli sitä mieltä, että se on hyvä, 25,4 % vastaajista koki sen olevan kohdallinen, 3,8 % huono ja 1,3 % erittäin huono. Siviilisäädyllä ei ollut merkitsevyyttä työkyvyn kanssa.

Kysymyksessä 8 vastaaja arvioi kahdeksaa eri väittämää (kuvio 4). Vastaaja arvioi työhön ja työyhteisöön liittyviä työkyvyllisiä tekijöitä. Koen työni stressaavaksi, jaksan työssäni hyvin, työyhteisölläni on vahva yhteishenki, työpanostani arvostetaan työyhteisössä, koen uupumusta työpäivän päätteeksi, työasiat ovat mielessäni liikaa vapaa-aikani, uskon työskenteleväni eläkeikään asti, olivat kysymyksen väittämät. Kysymykseen vastattiin Likertin astekoilla eli vaihtoehdoilla täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

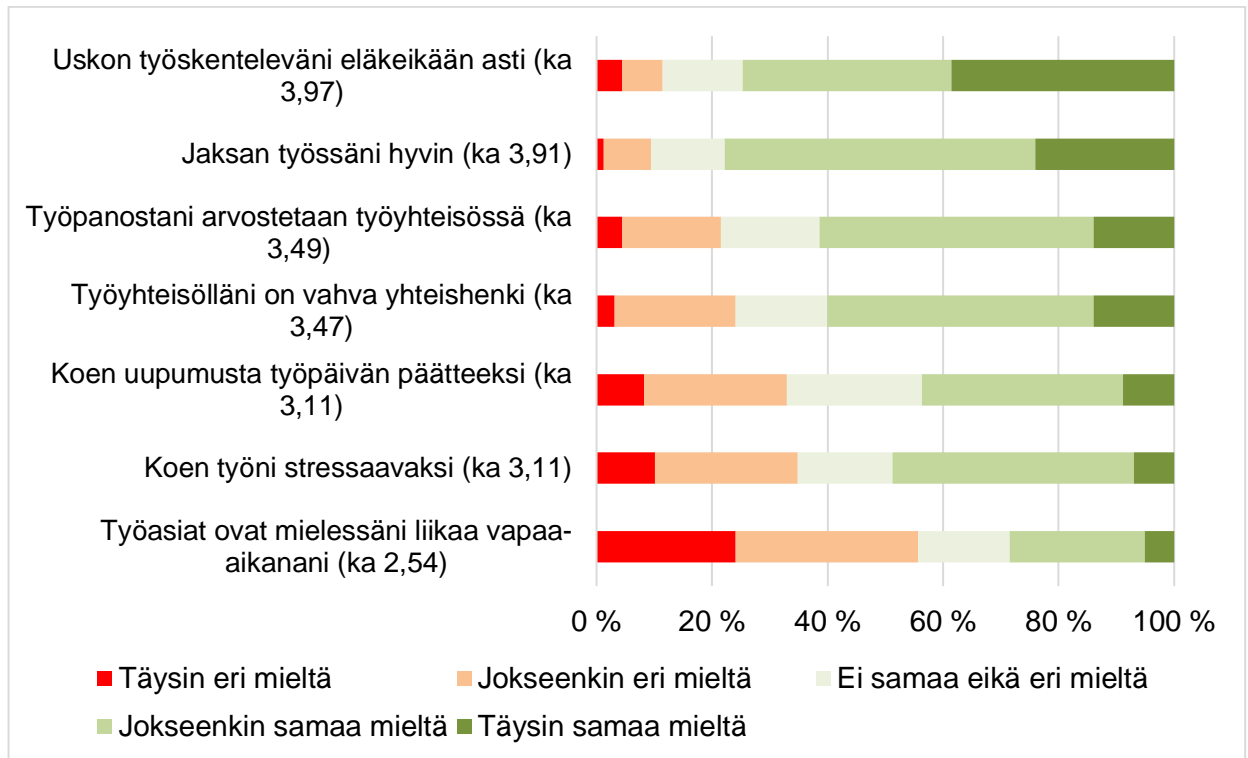
Parhaimmiksi arvioitiin väittämä ”Uskon työskenteleväni eläkeikään asti” (ka 3,97). Vastaajista 4,4 % (7) oli täysin eri mieltä, 7,0 % (11) jokseenkin eri mieltä, 13,9 % (22) ei samaa eikä eri mieltä, 36,1 % (57) jokseenkin samaa mieltä, 38,1 % (61) täysin samaa mieltä. Eläkeikään asti työskentelyllä ei ollut merkitsevyyttä iän kanssa.

Toiseksi parhaimpana arvioitiin väittämä ”Jaksan työssäni hyvin” (ka 3,91). Vastaajista 1,3 % (2) oli täysin eri mieltä, 8,2 % (13) jokseenkin eri mieltä, 12,7 % (20) ei samaa eikä eri mieltä, 53,8 % (85) jokseenkin samaa mieltä, 24,1 % (38) täysin samaa mieltä.

Kolmanneksi arvioitiin väittämä ”Työpanostani arvostetaan työyhteisössä” oli keskiarvoltaan 3,49 ja neljänneksi työyhteisön vahva yhteishenki koettiin lähes samaksi keskiarvolla 3,47. Viidenneksi keskiarvoltaan 3,11 oli väittämä ”Koen uupumusta työpäivän päätteeksi”. Työsuhteen kestolla ei ollut merkitsevyyttä vahvan yhteishengen kanssa.

Toiseksi vähimmällä keskiarvolla 3,11 oli ”Koen työni stressaavaksi”. Vastaajista 10,1 % (16) oli täysin eri mieltä, 24,7 % (39) jokseenkin eri mieltä, 16,5 % (26) ei samaa eikä eri mieltä, 41,8 % (66) jokseenkin samaa mieltä 7,0 % (11) täysin samaa mieltä. Stressaavimmaksi työnsä kokivat henkilöt, joilla oli pohjana ammattitutkinto 31,8 %. Kysymyksellä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä eri ikäryhmien välillä.

Vähimmällä keskiarvolla 2,54 oli väittämä ”Työasiat ovat mielessäni liikaa vapaa-aikani”. Vastaajista 24,1 % (38) oli täysin eri mieltä, 31,6 % (50) jokseenkin eri mieltä, 15,8 % (25) ei samaa eikä eri mieltä, 23,4 % (37) jokseenkin samaa mieltä, 5,1 % (8) täysin samaa mieltä.



Kuvio 4. Vastaajien työkykyyn ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden arviointi

Kysymyksessä 9 vastaaja arvioi työkyvyn muuttumista viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 2,5 % (4) oli sitä mieltä, että työkyky on heikentynyt merkittävästi, 29,7 % (47) oli sitä mieltä, että se oli heikentynyt hieman, 52,5 % (83) oli sitä mieltä, että se on pysynyt samana. Vastaajista 13,9 % (22) oli sitä mieltä, että se on parantunut hieman ja 1,3 % (2) oli sitä mieltä, että se on parantunut merkittävästi. Työkyvyn muutoksilla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä iän kanssa.

Kysymyksessä 10 kysyttiin avoimesti ”Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työkykyysi muutoksiin?” Eniten vastauksia tuli aiheista organisaationmuutos ja työtehtävien muuttuminen. Osa henkilöistä koki työkyvyn muutokset positiivisina muun muassa työtehtävien vaihtuessa ja työympäristön muutoksilla ja osa puolestaan negatiivisina muun muassa organisaatiomuutoksen tuomien toimenpiteiden seurauksina. Työkyvyn heikentymisen suurimpana syynä oli selvästi organisaationmuutos, jossa uudet työtehtävät aiheuttavat epäselvyyksiä ja stressiä. Esimerkiksi avokonttorissa työskentely, sekä erinäiset sairaudet olivat työkykyyn vaikuttaneita tekijöitä. Avokonttorissa työskentely oli osalle positiivinen muutos sosiaalisen ilmapiirin takia ja osalle avokonttorissa työskentely aiheutti ylimääräistä stressiä. Avoimissa vastauksissa ilmeni työtehtävien suuri määrä, mutta vastauksissa ilmeni myös työtehtävien vähäisyys sekä työn yksitoikkoisuus. Työasioiden ulkopuolisiin työkyvyn muutoksiin vaikuttivat erinäiset sairaudet ja ikääntyminen. Muutamilla vastaajista liikunnan lisääminen oli parantanut työkykyä.

Kysymyksessä 11 oli ”Oletko viimeisen vuoden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että olisit voinut jäädä sairauslomalle?”. Vastaajista 32,9 % (52) vastasi, en kertaakaan ja 20,9 % (33) oli mennyt töihin kerran. Vastaajista 32,9 % (52) oli mennyt töihin 2-5 kertaa ja 13,3 % (21) oli mennyt useammin kuin viisi kertaa. Suurin osa vastaajista ei ollut mennyt sairaana töihin, mutta lähes kolmasosa vastaajista oli mennyt töihin 2-5 kertaa. Iällä ei ollut merkitsevyyttä tämä kysymyksen kanssa.

Kysymyksessä 12 kysyttiin ”Kuinka paljon mielestäsi liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon?” Suurin osa eli 43,0 % (68) vastaajista oli sitä mieltä, että liikunta vaikuttaa työkykyyn paljon, 27,8 % (44) oli sitä mieltä, että se vaikuttaa työkykyyn erittäin paljon, 23,4 % (37) kohtalaisesti, 4,4 % (7) vähän ja 1,3 % (2) ei lainkaan. Fyysisellä toimintakyvyllä oli kohtalaista riippuvuutta kysymykseen ($r= 0,300^{**}$). Merkitsevyytaso oli 0,000, joka kertoo sen tilastollisesta merkitsevyydestä. Mitä parempi fyysinen toimintakyky on, sitä enemmän liikunta vastaajan mielestä vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon. (Liite 4.)

Vastajaa arvioi kysymyksessä 13 omien valintojen vaikutusta positiivisesti työkykyyn. Vastaajista 36,1 % (57) oli sitä mieltä, että omat valinnat vaikuttava erittäin paljon, 43,0 % (68) melko paljon, 19,0 % (30) kohtalaisesti, 1,3 % (2) melko vähän ja 0,6 % (1) oli sitä mieltä, ettei lainkaan. Terveystilalla oli lievää riippuvuutta kysymykseen ($r= 0,256^{**}$). Mitä paremmaksi vastaaja arvioi terveytensä, sitä enemmän hän uskoi omien valintojen vaikuttavan positiivisesti työkykyyn. (Liite 4.)

Fyysisellä toimintakyvyllä oli kohtalaista riippuvuutta kysymykseen ($r= 0,325^{**}$). Mitä parempi fyysinen toimintakyky on, sitä enemmän omien valintojen uskotaan vaikuttavan positiivisesti työkykyyn. (Liite 4.)

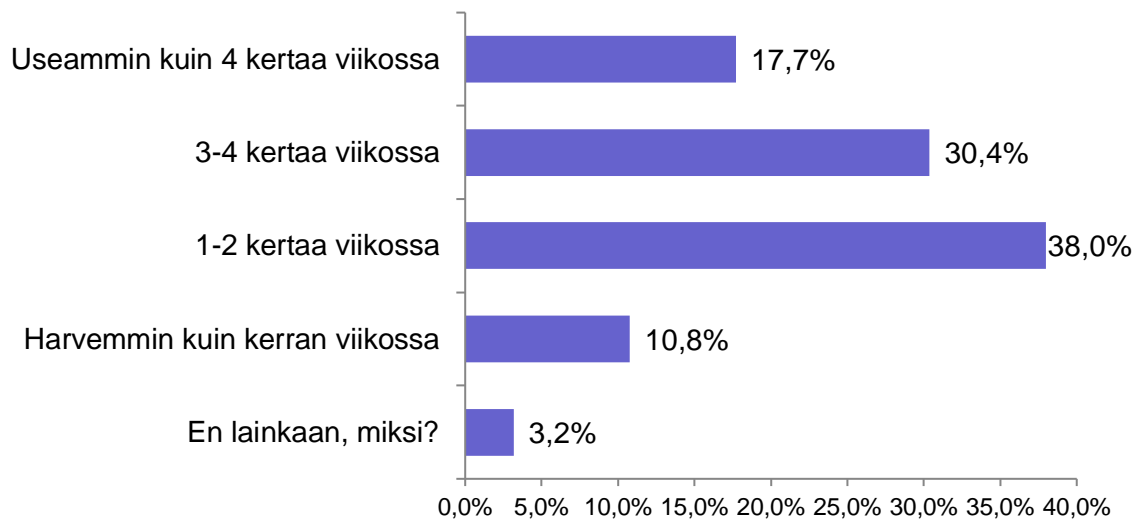
Työmotivaatiolla oli kohtalaista riippuvuutta ja kysymykseen miten paljon uskot omien valintojen vaikuttavan positiivisesti työkykyyn ($r= 0,390^{**}$). Tulos oli tilastollisesti merkitsevää. Mitä parempi työmotivaatio, sitä omien valintojen uskotaan vaikuttavan positiivisesti työkykyyn. (liite 4.) Voidaan siis päätellä, että henkilöt kenellä työmotivaatio on alhainen, eivät usko, että työkykyyn vaikuttaa omat valinnat, vaan henkilöstä itsestään riippumattomat seikat.

5.3 Liikunta-aktiivisuus

Kyselylomakkeen 14–21 kysymyksissä käsiteltiin liikunta-aktiivisuuteen liittyviä asioita. Kysymyksenä 14 kysyttiin kuinka usein henkilö harrastaa liikuntaa (kuvio 5). Vastaajista 38,0

% (60) vastasi harrastavansa liikuntaa 1-2 kertaa viikossa ja 30,4 % (48) vastasi harrastavansa liikuntaa 3-4 kertaa viikossa. 17,7 % (28) vastasi, että useammin kuin 4 kertaa viikossa ja 10,8 % (17) vastasi, harvemmin kuin kerran viikossa. 3,2 % (5) vastasi, ei harrasta liikuntaa lainkaan. Vastaajat, jotka eivät liikkuneet lainkaan, pystyivät avoimesti kertomaan perustelut sille. Syitä olivat vaikea nivelrikko, kiireellisyys ja stressi, kiinnostuksen puute ja laiskuus. Alle kouluikäisten lasten vanhemmilla ei ollut vaikutusta liikunta-aktiivisuuteen.

lällä ja työsuhteen kestolla ei ollut riippuvuutta, kuinka monta kertaa viikossa harrastaa liikuntaa. Terveystilan yhteys siihen kuinka useasti harrastaa liikuntaa viikossa oli kohtalaista positiivista riippuvuutta ($r = 0,311^{**}$). Mitä parempi terveydentila on, sitä enemmän harrastaa liikuntaa viikossa. (Liite 4.)



Kuvio 5. Vastaajien liikuntakerrat viikossa

Koulutuksella ja liikuntakerroilla oli ryhmittäisiä eroja (taulukko 2). Eniten liikunta-aktiivisuutta olivat kansakoulun-, ammattikorkeakoulututkinnon- ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon- käyneillä henkilöillä.

Taulukko 2. Keskiarvot ryhmittäin: koulutus ja liikunta-aktiivisuus

Kuinka usein harrastat liikuntaa?

| Koulutus | Keskiarvo | N | Keskihajonta |
|----------------------|-----------|----|--------------|
| Kansakoulu | 4,000 | 1 | |
| Peruskoulu | 2,750 | 4 | 1,5000 |
| Ylioppilastutkinto | 3,000 | 11 | 0,0000 |
| Ammattitutkinto | 3,472 | 53 | 1,1198 |
| Opintotason tutkinto | 3,426 | 47 | ,9497 |

| | | | |
|----------------------------|-------|-----|--------|
| Ammattikorkeakoulututkinto | 3,850 | 20 | ,8751 |
| Alempi korkeakoulututkinto | 2,800 | 5 | ,8367 |
| Ylempi korkeakoulututkinto | 3,692 | 13 | ,9473 |
| Muu, Mikä | 4,750 | 4 | ,5000 |
| Total | 3,487 | 158 | 1,0079 |

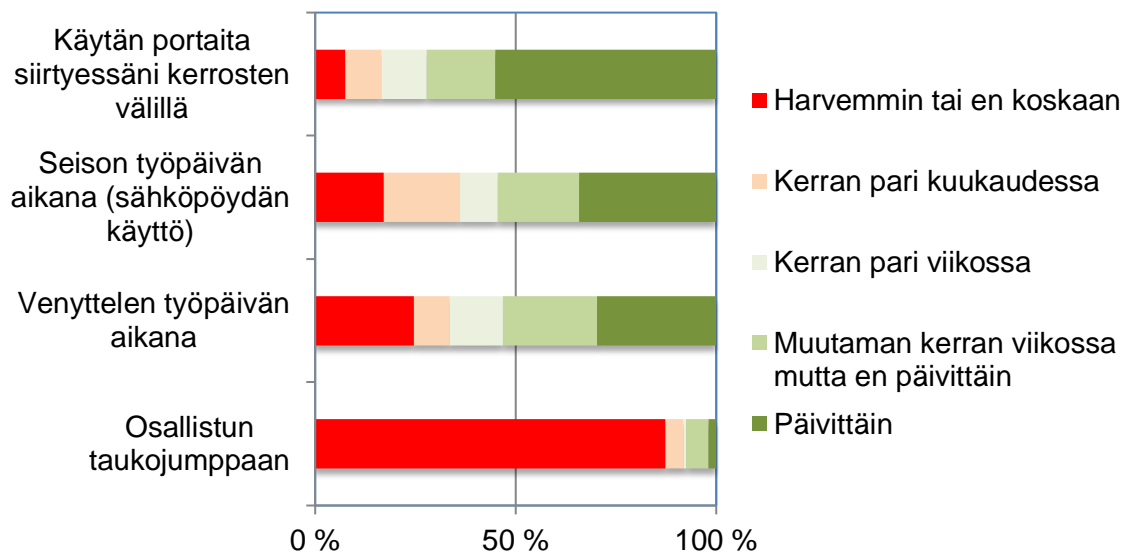
Harrastuskerroilla oli ryhmittäisiä eroja työkyvyn sekä liikuntaan innostamistekijöiden kanssa (liite 5). Vastaajat ketkä eivät lainkaan harrastaneet liikuntaa kokivat työnsä stressaavaksi ja kokivat uupumusta työpäivän päätteeksi. Sen lisäksi heillä ovat työasiat mielessä liikaa vapaa-aikana.

Ryhmittäisissä eroissa kävi ilmi myös terveydentilan olleen parempi 3-4 kertaa ja useammin kuin 4 kertaa viikossa liikkuvilla. Samoin liikunta vaikuttaa heidän mielestään paljon työkyvyn ylläpitoon. Useammin kuin 4 kertaa viikossa liikkuvilla henkilöillä, työasiat olivat vähiten mielessä liikaa vapaa-aikana. (Liite 5).

Kysymyksessä 15 kysyttiin ”Kuinka monta tuntia viikossa harrastat liikuntaa niin, että hengästyit ja hikoilet”. Vastaajista 3,8 % (6) vastasi yli 7 tuntia, 13,3 % (21) 4-6 tuntia, 29,1 % (46) 2-3 tuntia, 24,0 % (38) yli tunnin, 20,3 % (32) alle tunnin ja 9,5 % (15) vastasi, ettei yhtään.

Kysymyksessä 16 kysyttiin mitä liikuntamuotoja vastaaja harrastaa vapaa-ajallaan. Eniten vastauksia tuli harrastuksista kävely 77,3 % (119), pyöräily 35,7 % (55) ja kuntosaliharjoittelu 33,8 % (52). Avoimena ”Muu, mikä?” vaihtoehdon harrastuksista vesijumppa oli suosittu liikuntamuoto.

Kysymyksessä 17 kysyttiin aktiivisuutta työpäivän aikana (kuviot 6). Kysymyksinä olivat, osallistun taukojumppaan, seison työpäivän aikana (sähköpöydän käyttö), käytän portaita siirryessäni kerrosten välillä, venyttelen työpäivän aikana. Vastaajista 87,3 % (138) osallistuminen taukojumppaan oli harvemmin tai ei koskaan. Työpäivän aikana seisominen muun muassa sähköpöydän avulla sai suurimman vastausprosentin 34,2 % (54) vaihtoehdolla päivittäin. Enemmistö vastaajista eli 55,1 % (87) kertoi käyttävänsä portaita siirryessään kerrosten välillä. Työpäivän aikana venyttely sai eniten vastauksia vaihtoehtoon päivittäin 29,7 % (47).



Kuvio 6. Vastaajien aktiivisuus työpäivän aikana

Liikkuvimmat ryhmät eli 3-4 kertaa viikossa ja useammin kuin neljä kertaa viikossa vastasivat käyttävänsä useimmiten portaita siirtyessään kerrosten välillä. (Liite 5.)

Kysymyksessä 18 kysyttiin ”Oletko käyttänyt Talpan kunto- tai jumppasalia? Vastaajista 59,5 % (94) vastasi kyllä ja 40,5 % (64) en. En- vastauksen perään oli mahdollisuus kertoa miksi ei ole käyttänyt. Suurimmat syyt olivat muun muassa ajan puute, liikkuminen muualla tai toisella kuntosalilla, henkilökohtaisen käyttöopastuksen tarvitseminen ja se, ettei haluta jäädä työpäivän jälkeen työpaikalle.

Kysymyksessä 19 kysyttiin ”Onko liikunnasta mielestäsi hyötyä terveydellesi?” Vastaajista 99,4 % (157) oli sitä mieltä, että liikunnasta on hyötyä terveydelle ja 0,6 % (1) vastasi, että ei. Kysymysten perässä oli avoin vastaus, jossa sai perustella, millaista hyötyä liikunnasta on tai miksi siitä ei ole hyötyä. Kyllä vastanneissa olivat muun muassa, että jaksaa paremmin ja pysyy virkeänä, tulee hyvä mieli sekä selkä ja hartiat eivät kipeydy toimistotyöstä. Jaksaminen ja virkeys olivat selvästi suurin syy liikunnan terveyshyödyistä.

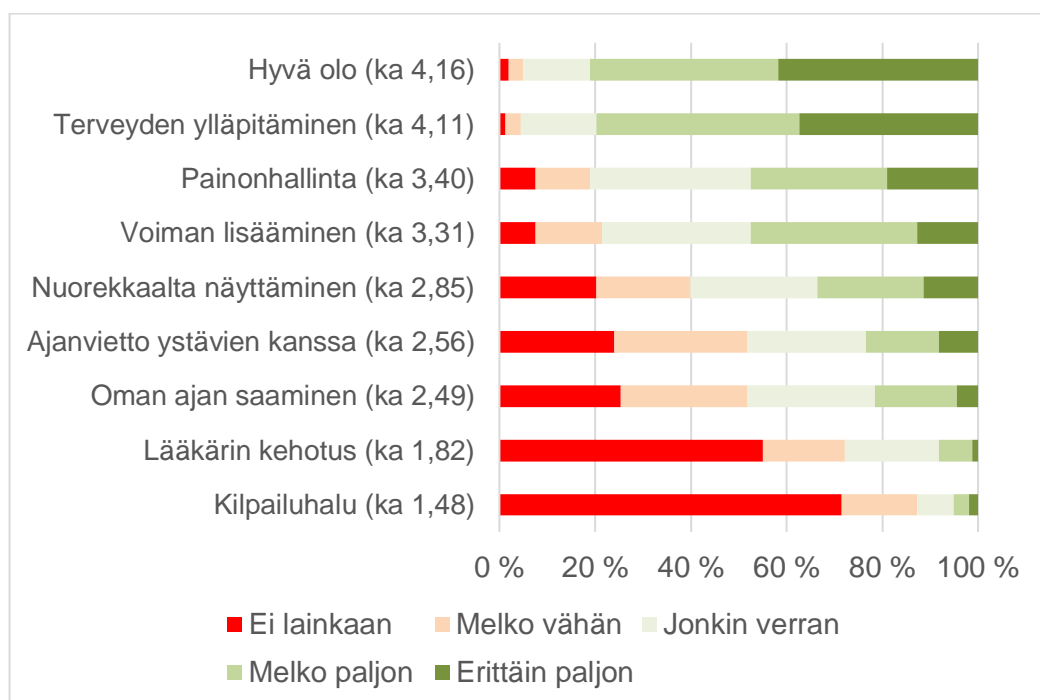
Seuraavaksi vastaaja arvioi (kysymys 20) fyysisen kunnon muuttumista viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 45,6 % (72) fyysinen kunto oli pysynyt samana, toiseksi suurimpana vastaajista sanoi, että fyysinen kunto on heikentynyt hieman 25,5 % (45), 17,1 % (27) vastasi, että se on parantunut hieman, 5,7 % (9) vastasi, että se on heikentynyt merkittävästi ja 3,2 % (5) parantunut merkittävästi. Kohtalaista positiivista riippuvuutta ($r = 0,378^{**}$) ilmenee terveydentilan ja viimeisen vuoden aikana arvioidusta fyysisen kunnon muuttumi-

sesta. Merkitsevyytaso oli 0,000, joka on tilastollisesti merkitsevää. Mitä parempi terveydentila on, sitä paremmaksi fyysinen kunto on muuttunut viimeisen vuoden aikana. (Liite 4.)

Viimeisessä liikunta-aktiivisuuden kysymyksessä (21) vastaaja sai avoimesti kertoa mitkä tekijät ovat vaikuttaneet fyysisen kunnan muuttumiseen. Vastajamäärä oli tähän avoimeen kysymykseen 55,70 % (88). Eniten vastauksissa ilmeni sairaudet kuten nivelrikko, liikunnan puute ja ikääntyminen. Työstä aiheutuva stressi koettiin myös heijastavan kiireellisyyteen, jolloin ei jakseta enää työpäivän jälkeen liikkua. Toisaalla myönteisiin vastauksiin lukeutuivat säännöllinen ja monipuolinen liikunta ja terveelliset elämäntavat.

5.4 Liikuntaan innostaminen

Kysymyksissä 22–29 käydään läpi liikuntainnostukseen sekä työnantajan liikuntatukemiseen liittyviä tekijöitä. Kysymyksessä 22 vastaaja arvioi tekijöitä, jotka innostavat liikkumaan. Arvioitavat tekijät olivat painonhallinta, terveyden ylläpitäminen, hyvä olo, nuorekkaalta näyttäminen, oman ajan saaminen, voiman lisääminen, ajanvietto ystävien kanssa, lääkärin kehoitus ja kilpailuhalu. Kysymykseen vastattiin Likertin asteikoilla eli vaihtoehdoilla ei lainkaan, melko vähän, jonkin verran, melko paljon ja erittäin paljon. Eniten liikkumiseen innosti hyvä olo (4,16) ja terveyden ylläpitäminen (4,11) ja vähiten kilpailuhalu (1,48). (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Innostavat tekijät liikkumiseen

3-4 kertaa ja useammin kuin neljä kertaa viikossa liikkuvia motivoi terveyden ylläpitäminen sekä hyvä olo ja vähiten motivoivaksi ilmeni heillä lääkärin kehoitus. (Liite 5.)

Painonhallinta oli keskiarvoisesti siviilisäädyltään naimattomilla henkilöillä innostuksen tekijänä keskiarvoisesti (3,61) enemmän, kuin naimisissa tai eronneilla olevilla. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Painonhallinta motivointitekijänä siviilisäadyttäin

| Painonhallinta | Siviilisäätty | | |
|------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| | Naimaton (N=56) | Naimisissa (N=78) | Eronnut (N=21) |
| Ei lainkaan | 8,9 % | 7,7 % | 4,8 % |
| Melko vähän | 3,6 % | 18,0 % | 9,5 % |
| Jonkin verran | 28,6 % | 34,6 % | 42,9 % |
| Melko paljon | 35,7 % | 23,1 % | 33,3 % |
| Erittäin paljon | 23,2 % | 16,7 % | 9,5 % |
| Keskiarvo | 3,6 | 3,2 | 3,3 |

Kysymyksessä 23 kysyttiin mistä lajeista vastaaja olisi kiinnostunut. Vastausvaihtoehtoina olivat samat kuin edellisessä, jossa kysyttiin mitä lajeja henkilö harrastaa. Vastaajien määrä oli 155 ja valittujen vastausten lukumäärä 636. Eniten vastaajat olivat vastausmäärällä kiinnostuneet tanssista 39,4 % (61), kuntosaliharjoittelusta 34,8 % (54), kävelystä 30,3 % (47) ja joogasta 29,0 % (45). ”Muu, mikä?” vastauksissa erottuivat muun muassa vesijumppa, kiipeily ja pilates.

Kysymyksessä 24 vastaaja arvioi kuutta eri väittämää (kuvio 8). Kysymyksen väittämät olivat, että työnantaja tukee liikkumismahdollisuuksia tarpeeksi, työnantajan tukemat liikuntamahdollisuudet ovat auttaneet jaksamaan ja voimaan paremmin, henkilöstöliikunnasta tiedotetaan riittävän paljon, liikunta/tyhy-päivistä on hyötyä, säännölliset kuntotestaukset pitäisivät liikuntamotivaatiota yllä ja voisin osallistua aamulla järjestettäviin ryhmäliikuntatunteihin.

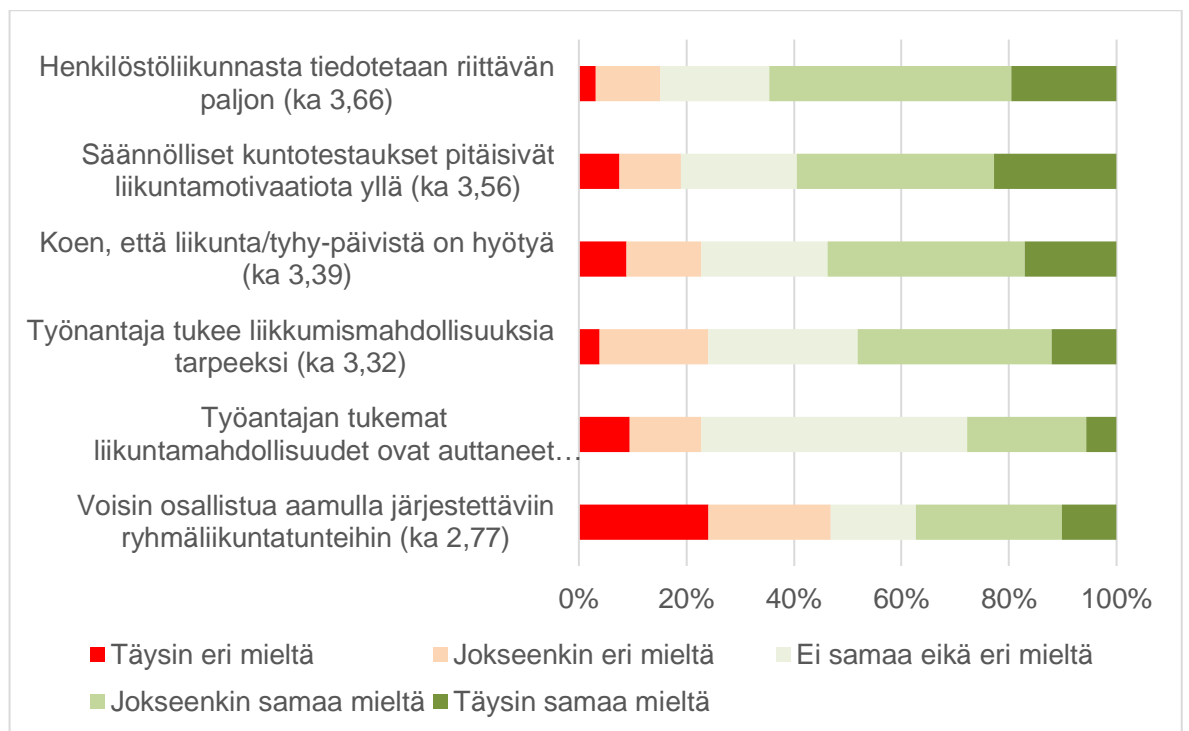
Eniten henkilöstö koki, että henkilöstöliikunnasta tiedotetaan riittävän paljon keskiarvolla 3,66. Henkilöstöliikunnan tiedottamisessa vastaajista 3,2 % (5) oli täysin eri mieltä, 12,0 % (19) oli jokseenkin eri mieltä, 20,3 % (32) ei ollut samaa eikä eri mieltä, 44,9 % (71) oli jokseenkin samaa mieltä ja 19,6 % (31) oli täysin samaa mieltä.

Toiseksi eniten henkilöstö koki, että säännölliset kuntotestaukset pitäisivät liikuntamotivaatiota yllä keskiarvolla 3,56. Vastaajista 7,6 % (12) oli täysin eri mieltä, 11,4 % (18) oli

jokseenkin eri mieltä, 21,5 % (34) ei ollut samaa eikä eri mieltä, 36,7 % (58) oli jokseenkin samaa mieltä ja 22,8 % (36) oli täysin samaa mieltä.

Kolmannessa väittämässä henkilöstö koki, että liikunta/tyhy-päivistä on hyötyä keskiarvolla 3,39. Vastaajista 8,9 % (14) oli täysin eri mieltä, 13,9 % (22) oli jokseenkin eri mieltä, 23,4 % (37) ei ollut samaa eikä eri mieltä, 36,7 % (58) oli jokseenkin samaa mieltä ja 17,1 % (27) oli täysin samaa mieltä.

Henkilöstö koki tasaisesti väittämän siitä, että voisi osallistua aamulla järjestettäviin ryhmäliikuntatunteihin. Vastaajista 24,1 % (38) oli täysin eri mieltä, 22,8 % (36) oli jokseenkin eri mieltä, 15,8 % (25) ei ollut samaa eikä eri mieltä, 27,2 % (43) oli jokseenkin samaa mieltä ja 10,1 % (16) oli täysin samaa mieltä.



Kuvio 8. Suhtautuminen työnantajan tukemaan liikuntaan

Kysymyksessä 25 kysyttiin, onko vastaaja hyödyntänyt työnantajan tarjoamia liikuntaetuja kuten alennuksia, liikuntatiloja, kampanjoita, kuntoremonttia jne. Vastaajista 61,4 % (97) vastasi kyllä ja 38,6 % (61) vastasi, ettei ole käyttänyt tarjottuja liikuntaetuja. Kyllä vastauksen perään sai avoimesti vastata mitä etuja on hyödyntänyt. Kuntoremonttia oli hyödynnetty selkeästi eniten. Sen lisäksi oli käytetty alennuksia uimahalleihin ja kuntosaleihin, sekä osallistuttu taukojumppaan.

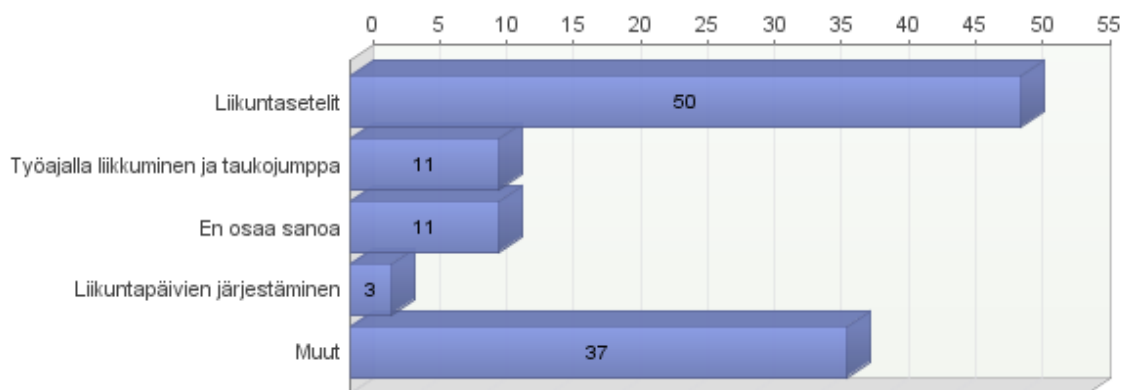
Kysymyksessä 26 kysyttiin, onko työnantajan liikuntaeduista ollut sinulle hyötyä. Vastajista 58,9 % (93) vastasi kyllä ja 41,1 % (65) ei. Ei vastanneet, saivat avoimena perustella miksi ja syinä olivat muun muassa toisella paikkakunnalla asuminen, liian aikaisin alkavat ryhmäliikuntatunnit ja se, ettei liikuntaetuja ole tullut hyödynnettyä.

Kysymyksessä 27 kysyttiin muuttaisiko rahallinen palkitseminen liikkumistasi enemmän. Vastajista 42,4 % (67) vastasi kyllä ja 57,6 % (91) ei. 44–54 vuotiaista 63,5 % oli vastannut, että rahallinen palkitseminen ei muuttaisi liikkumista. Samoin 55–64 vuotiaista 63,0 % vastasi kysymykseen kielteisesti. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Mielipide ikäryhmittäin rahallisen palkitsemisen vaikutuksesta omaan liikuntakäyttäytymiseen

| | Ikä | | | | | |
|-------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| | 18-24 (N=9) | 25-34 (N=29) | 35-44 (N=10) | 45-54 (N=63) | 55-64 (N=46) | Yli 64 vuotta (N=1) |
| Kyllä | 55,6 % | 58,6 % | 40,0 % | 36,5 % | 37,0 % | 100,0 % |
| Ei | 44,4 % | 41,4 % | 60,0 % | 63,5 % | 63,0 % | 0,0 % |

Kysymyksessä 28 kysyttiin avoimena kysymyksenä, millä tavalla työnantaja voisi kannustaa liikkumaan. Vastauksia tuli 110 kappaletta. Avointen kysymysten ryhmittelystä (kuvio 8) kävi ilmi, että 45,5 % (50) ehdotuksista liittyi liikuntaseteleiden käyttöönottamiseen. Muita vastauksista olivat muun muassa työajalla liikkuminen ja liikuntapäivien ja erilaisten liikuntaryhmien perustaminen. Liikuntaa työajalla toivottiin useampaan kertaan ja ehdotettiin esimerkiksi yhtä tuntia viikkoa kohden, työajalla. Ideoita oli monipuolisesti, esimerkiksi työmatkapyöräilijöille hankittava pyöräilykypärä, kohenevasta kunnosta voisi ansaita vapaata töistä, uusien lajien kokeilu perustetuissa ryhmissä, kävelyretkien ja kimppasauvakävelyiden perustaminen, pienimuotoiset kilpailut ja niihin liittyvät palkinnot. Liikuntapäiviä toivottiin myös järjestettäväksi useammin kuin kerran vuodessa ja siihen sisältyisi täysin uusia lajikokeiluja. Puolivuosittaiseen kuntotestin tulokseen voisi sijoittaa rahapalkinnon. Osa oli myös sitä mieltä, että mahdollisuuksia oli jo nyt tarpeeksi ja liikkuminen on henkilöstä itsestään kiinni.



Kuvio 9. Avoimet vastaukset ryhmitellen liikuntaan kannustamiseen

Lopuksi annettiin mahdollisuus antaa palautetta avoimesti työnantajan tukemista liikunta-eduista. Vastaajat saivat kertoa mikä on hyvää tai missä olisi parannettavaa, sekä mitkä asiat saisivat innostumaan liikkumisesta. Vastaajien määrä oli tässä kysymyksessä 67. Taukojumpan järjestämisestä ja Talpan kuntosalin olemassaolosta tuli paljon positiivista sanottavaa. Kuitenkin kuntosalilaitteiden päivitys olisi toivottavaa, koska salilta puuttuu tiettyjä laitteita ja osa laitteista on hajoamassa. Lisäksi positiivista palautetta tuli sähköpöytien hankinnasta koko henkilöstölle. Liikuntatarjontaa voitaisiin myös kehittää eli lisätä eri lajeja, järjestää kuntosaliopastusta ja harkita myös aamulla järjestettäviä jumppia. Lisäksi tunnit voisivat olla edullisempia, ellei jopa maksuttomia. Liikuntaseteleiden käyttöönoton kannatus ilmeni myös tässä kysymyksessä. Myös kuntoremonttiin liittyen toivottiin, että sitä markkinoitaisiin enemmän ja toive, että siihen pääsisi osallistumaan useammin, kuin neljän vuoden välein. Talpaan toivottiin myös liikuntamyönteisempää ilmapiiriä, että uskaltaisi tauottaa työtä ja venytellä siinä ohessa.

5.5 Yhteenveto tutkimustuloksista

Vastaajista yli puolet (56,4 %) koki työkykynsä olevan hyvä. Lisäksi työkykyä arvioitaessa yli puolella (52,5 %) työkyky oli pysynyt samana ja lähes kolmanneksella (29,8 %) vastaajista työkyky oli heikentynyt hieman. Työkyvyn muutoksiin liittyivät suurimmaksi osaksi organisaatiomuutoksen tuomat uudistukset.

Vastaajat arvioivat lisäksi työhön ja omaan jaksamiseen liittyviä asioita. Enemmistö uskoi työskentelevänsä eläkeikään asti. Näistä täysin tai jokseenkin samaa mieltä olivat 74,7 %. Suurin osa vastaajista koki jaksavansa työssään hyvin. Vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä 77,9 % vastaajista. Noin viidesosa (21,5 %) olivat jokseenkin ja täysin eri mieltä siitä, että henkilön työpanosta arvostetaan työyhteisössä. Uupumusta työpäivän päätteeksi olivat jokseenkin ja täysin samaa mieltä vastaajista 43,7 % ja vastaajista jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä olivat 32,9 %.

Vastaajista 48,8 % olivat jokseenkin ja täysin samaa mieltä siitä, että kokee työnsä stressaavaksi. Stressaavimmaksi työnsä kokivat henkilöt, joilla oli pohjana ammattitutkinto 31,8 %. Työn stressaavuudella ei ollut tilastollista merkitsevyyttä eri ikäryhmien välillä. Työasioiden mielessä oleminen vapaa-aikana jakaantui melko tasaisesti täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oleviin vastauksiin.

Vastaajista enemmistö oli sitä mieltä, että liikunnalla on vaikutusta työkyvyn ylläpitoon. Kolmannes vastaajista (27,9 %) oli sitä mieltä, että liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon erittäin paljon ja lähes puolen (43,0 %) mielestä paljon. 23,4 prosentin mielestä liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon kohtalaisesti, 4,4 prosentin mielestä vähän ja 1,3 prosentin mielestä ei lainkaan. Vastaajista 79,1 % koki, että voivat melko tai erittäin paljon omilla valinnoillaan vaikuttaa työkykyyn positiivisesti.

Liikunta-aktiivisuus oli suurimmalla osalla vastaajista liikuntasuosittelun mukaisia. 70,2 % vastaajista harrasti hengästyttävää liikuntaa vähintään yli tunnin viikossa. 38 % vastaajista liikkuvat 1-2 kertaa viikossa ja 30,4 % vastaajista liikkuvat 3-4 kertaa viikossa. Eniten harrastetut liikuntalajit olivat kävely, pyöräily ja kuntosaliharjoittelu. Lisäksi vesijumppa esiintyi avoimissa vastauksissa. Liikuntamäärällä oli ryhmittäisiä eroja terveydentilan, työn stressaavuuden, työpäivän jälkeisen uupumuksen kanssa sekä työasioiden mielessä olemisella vapaa-ajalla oli ryhmittäistä eroa liikuntakerroilla. Lisäksi liikunta-aktiivisuudella oli ryhmittäisiä eroja työkykyyn, portaiden käyttöön, fyysisen kunnon muuttumiseen, terveydentilan ylläpitoon, hyvään oloon ja lääkärin kehoitukseen.

Liikkumattomat kokivat työnsä stressaavaksi ja he kokivat myös uupumusta työpäivän jälkeen. Paljon liikkuvilla terveydentila koettiin paremmaksi ja liikunnan koettiin vaikuttavan enemmän työkykyyn, kuin vähemmän liikkuvilla. Useammin kuin 4 kertaa liikkuvilla työasiat olivat vähiten mielessä vapaa-ajalla. Terveydentilan ja hyvän olon saavuttaminen motivoivat liikkumaan niitä henkilöitä, jotka liikkuvat usein. Vastaajista 99,4 % eli hyvinkin yksimielisesti oltiin sitä mieltä, että liikunnasta on hyötyä terveydelle. Paremmin jaksaminen ja virkeänä pysyminen olivat suurimpia terveydellisiä hyötyjä vastaajien mielestä.

Hyvä olo ja terveyden ylläpitäminen olivat eniten motivoivia liikkumiseen liittyviä asioita. Vastaajat olivat erityisesti kiinnostuneita liikuntalajeina tanssista, kuntosaliharjoittelusta, kävelystä sekä joogasta. Noin kolmasosa vastaajista koki työnantajan tukevan liikkumista jokseenkin ja noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työnantajan tukemat liikuntamahdollisuudet ovat auttaneet jaksamaan ja voimaan paremmin. Yli puolet olivat (53,8 %) sitä

mieltä, että liikunta- ja tyhjäpäivistä on hyötyä. Lisäksi säännölliset kuntotestaukset pitäisivät liikuntamotivaatiota yllä enemmistöllä vastaajista. Rahallinen palkitseminen liikkumisesta motivoisi 42,4 % vastaajista. Yli puolet vastaajista oli hyödyntänyt työnantajan tarjoamia liikuntaetuja kuten kuntoremonttia, erinäisiä alennuksia ja taukojumppaa.

Puolet avoimen kysymyksen vastaajista olivat sitä mieltä, että työnantaja voisi kannustaa liikkumista ottamalla käyttöön liikuntasetelit. Työnantajan tarjoamasta kuntosalista, taukojumppista ja hankituista sähköpöydistä oltiin tyytyväisiä. Työajalla liikkuminen ja liikunnan lisääminen esimerkiksi ryhmäliikuntatunneilla ja järjestettävillä kisoilla kannustaisi myös liikkumaan, sekä työnantajan toivottiin lisäävän liikuntamyönteisempää ilmapiiriä.

5.6 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liikunnan merkitystä työkykyyn, johon liittyivät henkilöstön kokema työkyky ja liikuntatottumukset. Lisäksi selvitettiin, mitkä asiat motivoivat henkilöstöä liikkumaan. Tutkimustuloksia analysoidessa, voidaan todeta, että liikunnalla on merkitys työkykyyn. Noin 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että liikunta vaikuttaa paljon työkykyyn ja lähes kaikki vastasivat, että liikunta antaa terveydellisiä hyötyjä. Vastaajien mielestä liikunta auttaa jaksamaan ja voimaan paremmin. Liikunta edistää ja ylläpitää työkykyä ja näin ollen parantaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä (Hirvensalo ym., 2011, 75).

Työkyvyn osa-alueissa sosiaalinen toimintakyky, psyykkinen toimintakyky ja terveydentila olivat keskiarvojen mukaan parhaimpia. Vastaajista kukaan ei kokenut näitä osa-alueita erittäin huonoksi. Selkeästi henkilöstö vaikuttaa voivan hyvin, vaikka fyysinen toimintakyky oli keskiarvallisesti pienin. Psyykkisen työkyvyn kokeminen hyväksi oli hyvin myönteinen tulos, koska silloin henkilöllä on energiaa suoriutua työtehtävistään parhaansa mukaan. Liikunta-aktiivisuus ei vaikuttanut selkeästi fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Kuitenkin tuloksissa selvisi, että enemmän liikkuvat stressasivat vähemmän ja terveydentila oli parempi. Työasiat eivät pyörineet mielessä vapaa-ajalla niin paljon, kuin vähemmän liikkuvilla. Liikunnalla voidaan todeta olevan siis yhteys stressin vähentämiseen.

Vastaajista 38 % liikkui 1-2 kertaa viikossa ja työ on enimmäkseen istumatyötä. Yhdellä tai kahdella liikuntasuosituksella viikossa, ei Aallon mukaan olisi merkittävää vaikutusta henkilölle varsinkaan silloin, jos henkilö istuu suurimman osan päivästä (Aalto 2012,19). Liikuntakertoja pitäisi näiden vastaajien kohdalla lisätä, jotta henkilöiden fyysinen kunto säilyisi parempana.

Vastaajista 41,8 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 7 % täysin samaa mieltä siitä, että kokee työnsä stressaavaksi. Kuitenkin enemmistö (77,9 %) oli samaa mieltä siitä, että jaksaa työssään hyvin. Työn stressaavuus voi osalla vastaajista olla niin sanottua hyvää stressiä eli stressi ei kuormita henkilöä niin, että työssä jaksaminen heikentyisi. Kuten Salmimiehen (1999, 54–55) mukaan hyväkuntoinen ja liikkuva henkilö omaa paremman paineesietokyvyn ja työstä koettu stressi ei kuormita henkilöä niin mittavasti.

Suurin osa vastaajista ei ole mennyt sairaana töihin, joka on positiivinen tulos. Toiseksi suurimpana oli kuitenkin vaihtoehto 2-5 kertaa, joka on huolettavampi asia. On vaikea arvioida miksi henkilöt menevät töihin sairaana. Se voi johtua tunnollisuudesta tai työtehtävistä, joita ei uskota muiden osaavan hoitaa. Sairaana töihin meneminen kuitenkin saattaa altistaa myös työkyvyn heikkenemiseen. Riittävää lepoa ei saada ja stressi lisääntyy työssä.

Gerlanderin, Saarisen ja Kalimon (1995, 126–127) mukaan, iäkkäämmät työntekijät ovat työyhteisön muutoksissa se kohde, joihin työkyvyn heikkeneminen kohdistuu. Muutoksilla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä iän kanssa, joten tästä voidaan päätellä, että ikääntyminen ei vielä ainakaan vaikuta työkyvyn heikentymiseen. Henkilöstöstä enemmistö on vanhempaa ikäluokkaa, joten tuloksena tämä on erittäin positiivinen.

Työsuhteen kestolla ja työyhteisön vahvalla yhteishengellä ei ollut merkitsevyyttä toistensa kanssa. Olisi voinut olettaa, että yhteishenki olisi koettu vahvimaksi niiden henkilöiden kesken, jotka ovat työskennelleet pisimpään. Tulos kertoo siitä, että uudetkin työntekijät otetaan työyhteisöön mukaan ja työyhteisöllä on sosiaalinen ilmapiiri.

Alle kouluikäisten lasten vanhemmilla ei ollut vaikutusta liikunta-aktiivisuuteen, joka oli odottamaton tulos. Osittain olisi voinut uskoa, että mitä pienempiä lapset ovat, sitä vähemmälle merkitykselle liikunta voisi jäädä. Liikunta-aktiivisuus kokonaisuudessaan taustamuuttujista riippumatta oli siis positiivista. Sukupuolella, iällä tai työsuhteen kestolla ei myöskään ollut merkitsevyyttä liikunta-aktiivisuuteen.

Terveys 2000- hankkeesta saadut tulokset kertovat, että perheellisen työkyky on parempi ja työkykyongelmista kärsivät eniten naimattomat ja eronneet henkilöt (Aromaa ym., 2010, 106–107). Tutkimustulosten mukaan siviilisäädylly ei kuitenkaan tässä tapauksessa ollut tilastollista merkitsevyyttä työkyvyn kanssa. Mielestäni työkykyongelmat voivat yhtä hyvin liittyä myös perheellisiin henkilöihin.

Henkilöstö koki tasaisesti väittämän siitä, että voisi osallistua aamulla järjestettäviin ryhmäliikuntatunteihin. Kysymys aiheuttaa ristiriitaisuutta jokseenkin eri mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevat henkilöt. Vastauksista voidaan kuitenkin tulkita, että enemmistö ei haluaisi osallistua aamulla järjestettäviin jumppiin.

Työyhteisöön toivottiin liikuntamyönteisempää ilmapiiriä. Liikuntamyönteisempi ilmapiiri on selkeästi menossa koko ajan työyhteisössä parempaan suuntaan. Työyhteisössä pyritään muistuttamaan venyttelyn ja seisomisen tärkeydestä sisäisen verkoston avulla ja kokoustiloihin kesän vaiheessa tuotiin vinkkejä uusiin kokouskäytäntöihin. Lisäksi työntekijöillä on käytössään sähköpöydät, jotka edistävät passiivisuuden vähentämistä.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia tarkastellen tutkimuksesta saatuja tuloksia. Pohdinnassa käydään lisäksi läpi tutkimuksen pätevyyttä sekä luotettavuutta. Luvun lopussa tarkastellaan omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä.

6.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimukseen osallistuneista vastaajista moni liikkui hyvinkin paljon ja vastaajien työkyky oli erittäin hyvä, ottaen tässä tapauksessa myös organisaatiomuutoksen huomioon. Tuloksissa oli positiivista huomata, että sosiaalinen että psyykinen toimintakyky olivat henkilöstön keskuudessa parhaimpia ja lisäksi terveydentila koettiin hyväksi. Noin 70 % henkilöstö on yli 44- vuotiaita, jolloin riski työkyvyn muutoksiin kasvaa. Siihen nähden henkilöstö vaikuttaa voivan hyvin ja työnantajan olisikin tärkeää pitää hyvinvointia jatkossa yllä entistä enemmän.

Liikunta on erittäin tärkeä hyvinvoivaa tuottava tekijä työyhteisössä. Nykyään esimerkiksi sosiaalisen median käyttäminen on räjähtänyt valtavaan suosioon, jopa vanhempien ikäluokkien keskuudessa. On siis helpompaa vaihtaa kuulumisia suoraan kotisohvalta, kuin lähteä vaikka kävelylenkille ystävän kanssa. Työtehtäviä korvataan koko ajan enemmän tietotekniikan yleistyessä. Korvaaminen on hyvä silloin, jos työtehtävät sisältävät paljon fyysistä työtä, joista aiheutuu rasitusvammoja tai silloin, kun henkilö ei pysty jostain syystä tekemään hänelle osoitettua työtä. Muussa tapauksessa tietotekniikan yleistyminen on riskitilassa toimintakyvyn kanssa. Passiivisuus selvästi lisääntyy koko ajan enemmän niin työympäristössä, kuin vapaa-ajalla. Työantajan on siis hyvä pitää huolta siitä, että istumista ei olisi liikaa työpäivän aikana ja tässäkin tapauksessa sähköpöydät ovat olleet erinomainen ratkaisu. Liikunta parantaa fyysisen toimintakyvyn lisäksi myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Henkilöt ovat yksilöitä ja jokaisella oma tapansa ja keino pitää liikunta-aktiivisuuttaan yllä. Viimeisessä vaiheessa henkilön aktiivisuus lähtee hänestä itsestään, mutta aktiivisuuteen voidaan pyrkiä kannustamaan eri tavoin.

Erilaisia liikuntamuotoja on runsaasti ja uusia harrasteita kehitetään jatkuvasti. Monipuolisen tarjonnan avulla myös työnantaja voisi kehittää menetelmiä, jolla työntekijät pääsisivät kokeilemaan eri keinoja liikkua. Liikuntaa korostetaan paljon muun muassa mediassa ja esimerkiksi kuntosalilla käynti on tällä hetkellä suuressa suosiossa. Vastaajista monikin haluaisi laiteopastusta ja siksi aloittamisen kynnyks on suuri, kun opastus puuttuu. Kuitenkaan kuntosalilla käynti ei ole ainut tapa pitää yllä fyysistä kuntoa ja aktiivisuutta, vaan vaihtoehtoja on paljon ja jokaiselle löytyy varmasti omanlainen lajinsa.

On selvää, että onnellinen ihminen on vuorovaikutuksessa muiden kanssa, eikä sulkeudu omiin ajatuksiinsa. Liikunta antaa paljon hyvän olon tunnetta ja vähentää vaikeuksien määrää huomattavasti. Siksi siitä pitäisi aina painottaa hyvin pohjustaen, koska liikuntainnostus lähtee yleensä vääristä syistä, kuten laihduttamisesta liikkeelle.

Organisaatiossa on selkeästi hyvät lähtökohdat liikunta-aktiivisuuden lisäämiseen ja kannustamiseen. Henkilöstöllä on käytössään sähköpöydät ja tarvittavat tilat kuten kuntosali ja pukuhuoneet. Lisäksi kaupungin työntekijällä on mahdollisuus saada erinäisiä alennuksia muun muassa uimahalleihin ja tietyillä työntekijöillä on mahdollisuus osallistua palkalliseen, viikon kestävään kuntoremonttiin.

Liikunnan lisäämisen kehittämiseksi käyttöön voidaan ottaa esimerkiksi jonkinlaisia kilpailuja ja muuta aktiivista toimintaa. Avoimissa vastauksissa ilmeni muun muassa osastojen tai tiimien väliset kilometrikisat. Lisäksi koettiin, että työajalla sallittu liikunta kuntosalilla tai ulkoliikunta olisi tehokas keino saada henkilöstöä liikkeelle. Tämänkaltaisilla kehittämistoimenpiteillä voitaisiin henkilöstöä motivoida aktiivisuuteen ja työkyvyn parantamiseen. Lisäksi kehittämisehdotuksena tuotiin esille yhteisen polkupyörän käyttöönotto. Työnantaja voisi harkita yhteisen polkupyörän hankkimista henkilöstölle. Polkupyörää voisi käyttää muun muassa työterveyskäynteihin. Tämä kannustaisi niin liikkumista, kuin sujuvaa asiointia.

Erilaiset ihmisryhmät, esimerkiksi fyysisesti sairaat, olisi tärkeä ottaa liikuntaan aktivoimisessa huomioon. Monet saattavat helposti lannistua ja lopettaa liikkumisen kokonaan, koska ajatellaan, että liikuntaa ei pystytä harrastamaan. Järjestetty kuntosaliopastus muun muassa juuri näille henkilöille voisi toimia motivoijana. Ryhmäliikuntatuntien järjestäminen myös aamuisin voisi olla hyvä vaihtoehto esimerkiksi perheellisille ja kiireellisille henkilöille.

Venyttelyn tulisi olla välttämätöntä työpäivän aikana. Kyselytutkimuksessa ilmeni useasti selkä- ja nivelvaivat. Istumatyön tauottaminen on tärkeää ja on hyvä, että työyhteisössä panostetaan uusiin kokouskäytäntöihin ja korostetaan entisestään työskentelemään sähköpöydän äärellä seisoen. Monet eivät välttämättä omatoimisesti ymmärrä liikkua ja venytellä työpäivän aikana, jonka seurauksena voi olla selkä- ja hartiavaivojen yleistyminen.

6.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksessa tulee tarkoin mitata tutkittavaa ongelmaa. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Tutkijan tulee asettaa tarkasti tutkimustavoitteet, jolloin tutkittavien asioiden virheellisyys vältetään. Mittaustulokset eivät ole valideja, jos käsitteitä ja muuttujia ei ole määritelty tarkasti. Kysymysten tulee mitata tutkimusongelma kokonaisuudessaan. (Heikkilä 2014, 27–28).

Reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta eli tulosten tarkkuutta. Tuloksien tulee olla luotettavia eikä sattumanvaraisia eli sen pitäisi toistaen yltyä samoihin tuloksiin. Tutkijan on tärkeää olla tarkka sekä kriittinen tietojenkeruussa ja osata syöttää tietoja oikein, hallitsemillaan analysointimenetelmillä. Tuloksissa voi sattua virheitä monessa eri vaiheessa kuten tietojen keräämisessä, niiden syöttämisessä, käsittelyssä sekä tulkitsemisessä. Tulokset luokitellaan sattumanvaraisiksi, jos otoskoko on pieni, joten tässä pitää huomioida kyselyyn vastaamattomien määrää eli katoa. (Heikkilä 2014, 27–28).

Tässä tutkimuksessa suunniteltu peittomatriisi (taulukko 1) osoittaa, että tutkimuskysymykset kattavat tutkimusongelman. Liitteestä 3 löytyy peittomatriisin esiversio, joka kattaa jokaisen kysymyksen yhteyden alaongelmiin. Kyselylomake pyrittiin tekemään mahdollisimman huolellisesti, jotta jokainen henkilö ymmärtää lomakkeen kysymykset. Esimerkiksi joidenkin käsitteiden lopussa oli vielä sulkein avattu käsitteeseen liittyviä seikkoja. Kyselyn toteutus sähköisenä vähensi myös virheitä, koska kyselyn tuloksia pystyttiin suoraan analysimaan analysointiohjelmaa käyttäen. Vastausprosentiksi saatiin 41,1 % (158), jolloin vastaamattomien määrä oli 58,9 % (226). Vastaamattomuus luo harhaa saatuihin tuloksiin. Tässäkin tapauksessa uskoisin monen liikkumattoman henkilön jättävän vastaamatta, koska he eivät kokeneet kyselyn kohdistuvan heihin.

Tulokset olisivat ehkä olleet todellisuutta vastaavampia, mikäli kyselylomakkeessa työsuhteen keston vaihtoehdot olisi jaoteltu pidemmälle aikavälille. Selkeästi enemmistö on työskennellyt Talpassa yli 15 vuotta, joten mahdolliset tilastolliset merkitsevyydet eivät näy halutulla tavalla tuloksissa. Eniten kyselytutkimuksesta jäi mietityttämään, kuinka työkykyasiat eroavat palkkasihteereillä ja taloussihteereillä. Työ on kuitenkin hieman erilaista ja tuloksista saatuja vastauksia olisi ollut myös hyvä eritellä ammattinimikkeittäin.

Vastausmäärä oli kuitenkin henkilöstöstä erinomainen, koska talpalaiset vastaanottavat kyselyitä ajoittain ja vastausprosentti jää monesti alhaiseksi. Tutkimustuloksista saadut analyysit ovat pätevästi tehtyjä ja niitä voidaan pitää luotettavina. Analyysien tekemiseen

on hyödynnetty menetelmäohjausta, joita järjestettiin koulun opinnäytetyöpajoissa. Niiden avulla varmistettiin analyysien teko ja tuloksien tulkitseminen oikein.

6.3 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyön tekemisen aikana opin mielestäni paljon teoriaosuudesta sekä henkilöstön työkykyyn liittyvistä asioista. Omassa oppimisessa on ollut positiivisia ja kehitettäviäkin asioita. Olen tyytyväinen siitä, että päätin tehdä kvantitatiivisen tutkimuksen, koska tutkimustulosten analysointi oli mielenkiintoista. Tutkimustulokset eivät välttämättä vastannut odotuksiani. Ennakko-odotuksinani oli, että henkilöstö liikkuisi vähemmän ja työkyky huonompi. Kehittämisideat kyselytutkimukseen osallistuneilta olivat kuitenkin erittäin tarpeellisia ja toivon, että niitä otetaan työyhteisössä käytäntöön. Kyselystä huomasin, kuinka organisaatiomuutos oli vaikuttanut työyhteisöön ja tähän perehtyminen olisi ollut ajankohtaisempaa. En kuitenkaan kokenut aihetta omakseni, niin että olisin jaksanut työstää aiheesta opinnäytetyön. Valitsin siis aiheen, joka kiinnosti itseäni ja joka piti motivaation yllä opinnäytetyöprosessin aikana.

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni opin paljon työkyvystä, sen eri osa-alueista ja liikunnasta ja liikunnan merkityksestä työkykyyn. Prosessin aikana sain paljon myös positiivista näkyvyyttä työyhteisössä. Saan useasti auttaa kollegoilta liikunnallisissa asioissa ja samalla voin motivoida heitä. Lisäksi minut on järjestetty pitämään muutamaan tyhypsäivään liikuntaohjelmaa. Tiedän, että kaikkia ei ole luotu liikkumaan ja osaa ei kiinnosta liikkuminen lainkaan. Kuitenkin yhdenkin yksittäisen henkilön liikuntatottumusten muuttaminen on kannattavaa.

Opinnäytetyö on antanut rohkeutta ja tietynlaista kunnianhimoa tulevaisuutta varten. Aiheena tämä on kiinnostanut monia ja samalla olen päässyt luomaan monia kontakteja organisaation henkilöiden kanssa. Koen, että olen ammatillisesti kehittynyt paljon verrattuna työuraani Talpassa ennen opiskeluaikaa. Kokonaisuutena työharjoittelu HR-assistenttina, opinnäytetyön tekeminen ja palkkahallinnossa työskentely on antanut minulle paljon ja elinikäinen oppiminen ja työn tekeminen pitävät motivaatitani yllä jatkossakin.

Lähteet

Aalto, A-M. 2011. Suositus psyykkisen toimintakyvyn mittaamiseksi väestötutkimuksissa. TOIMIA-tietokanta. Luettavissa: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S007_suositus_psyykkinen_vt_110126.pdf. Luettu 19.7.2016.

Aalto, R. 2012. Liikuttavia ajatuksia. Filtra. Lahti.

Aittasalo, M. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunnan edistämisen työvälineitä. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I., & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta. s. 197-204. 2 uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Aromaa, A., Gould, R., Ilmarinen, J. & Koskinen, S. 2010. Päätelmät. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. s. 102–109. Yliopistopaino. Helsinki.

Aura, O & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita. Helsinki.

Eläketurvakeskus. 2015. Suomen työeläkkeensaajat 2015. Luettavissa: http://www.etk.fi/wp-content/uploads/Suomen_tyovelakkeensaajat_2015.pdf. Luettu 15.6.2016.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuositukset. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I., & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta. s. 67–75. 2 uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Gerlander, E., Saarinen, M. & Kalimo, R. 1995. Psyykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. s. 123-132. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Johdanto. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. s.13–16. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. Hakapaino Oy. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Helsingin kaupunki 2016. Taloushallintopalvelu. Tämä on Talpa. Luettavissa: <http://www.hel.fi/www/talpa/fi/tama-on-talpa/>. Luettu 25.7.2016.

Helsingin kaupunki 2015. Talpan vuosikertomus 2015. Luettavissa: <http://www.hel.fi/static/talpa/Julkaisut/Talpan-vuosikertomus-2015-net.pdf>. Luettu 25.7.2016.

Himanen, P. 2010. Kukoistuksen käsikirjoitus. WSOY. Helsinki.

Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, jouta ja jaksaa - Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. s. 69-78. Gaudeamus. Helsinki.

Huuska, M. & Aura, O. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. s.124-134. Edita. Helsinki.

Huuska, M. 2006. Liikuntaan aktivoinnin palvelut. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. s.224-228. Edita. Helsinki.

Ilmarinen, J. 1995. Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Ilmarinen, M. 1998. Henkilöstön työkyvyn tukeminen edistämällä fyysistä kuntoa. Teoksessa Aro, T. & Matikainen, E. (toim.). Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. s. 74-84. Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

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

Koskinen, S., Sainio, P., Stenholm, S & Vaara, M. 2011. Toimintakyvyn arviointi ja mittaminen väestötutkimuksissa. Toimintakykymittareiden valinta ja mittausten toteutus. TOIMIA-tietokanta. Luettavissa: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S009_yleissuositus_vt_110126.pdf. Luettu 13.7.2016

Koskinen, S., Sainio, P., Tiikkainen, P. & Vaarama, M. 2012. Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa Koskinen, S., Lundqvist, N. & Ristiluoma, N. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. s. 137-140. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere.

Louhevaara, V., Kukkonen R. & Smolander, J. 1995. Työkykyliikunta. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.). Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. s. 232-246. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa Aro, T. & Matikainen, E. (toim.). Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. s. 26-32. Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki.

Männistö, S., Laatikainen, T. & Vartiainen, E. 2012. Suomalaisten lihavuus ennen ja nyt. Tutkimuksesta tiiviisti 4. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90885/TutkimuksestaTiiviisti4_lihavuus.pdf?sequence=1. Luettu 13.6.2016.

Pietikäinen P. 2011. Työstä, joustasta ja jaksasta: työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudeamus. Helsinki.

Pekkaniska Oy. Tietoa meistä. Kuntobonukset. Luettavissa: <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/kuntobonukset/>. Luettu 20.7.2016.

Saaranen, P. 2014. Kyselytutkimuksen analysointi SPSS-ohjelmalla. Haaga-Helia. Helsinki.

Sainio, P., Koskinen, S., Martelin, T. & Gould, R. 2010. Työkyvyn yhteys toimintakyvyn eri ulottuvuuksiin. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. s. 60-66. Yliopistopaino. Helsinki.

Salmimies, R. 1999. Kadonneen kunnan metsästys. WSOY. Porvoo.

Savola, J. 2006. Liikunnalliseen elämäntapaan aktivointi. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. s.63-80. Edita. Helsinki.

Sport.fi. Henkilöstöliikunnalla lisää virtaa työhön. Suunnittele käytännön toimenpiteet. Liikkeen lisääminen työpäivään. Kuinka liikettä lisätään. Luettavissa: <http://www.sport.fi/tyo-ohjeita/>. Luettu 7.7.2016.

Suominen, R. 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. s.11-23. Edita. Helsinki.

Tiikkainen, P. & Heikkinen R-L. 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksissa. TOIMIA-tietokanta. Luettavissa: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S008_suositus_sosiaalinen_vt_110126.pdf. Luettu 27.6.2016.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015a. Toimintakyvyn ulottuvuudet. Luettavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>. Luettu 13.7.2016.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015b. Kuinka paljon ja millaista liikuntaa? Luettavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/keinoja-mielenterveyden-edistamiseen/time-out-aikalis-elama-raiteilleen/aikalisahjaajien-materiaalipaketti/fyysinen-aktiivisuus-ja-liikuntavammat/kuinka-paljon-ja-millaista-liikuntaa->. Luettu 22.6.2016.

Työterveyslaitos 2016. Työhyvinvointi. Elintavat ja hyvinvointi. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukena. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/tyopaikka_tukena/sivut/default.aspx. Luettu 1.7.2016.

Työterveyslaitos 2015. Työhyvinvointi. Tykytoiminta. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. Luettu 18.6.2016.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi. Tykytoiminta. Mitä on työkyky? Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Luettu 18.6.2016.

Työterveyslaitos 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx. Luettu 13.7.2016.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

UKK-instituutti 2015. Liikuntapiirakka. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu 13.7.2016.

Valkeinen, H., Borodulin, K., Mäkinen, T., Kestilä, L. & Prättälä, R. 2011. Liikunnan sosio-ekonomiset erot: Fakta vai fiktiota? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, jouta ja jaksa - Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. s. 55-68. Gaudeamus. Helsinki.

Valtiokonttori 2012. Mitä sairaudet tai työkyvyttömyys maksavat työnantajalle? Luettavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav\(43457\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav(43457)). Luettu 17.6.2016.

Vuori, I. 2011. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta. s. 12-19. 2 uudistettu painos. Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. s.37-57. Edita. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Tutkimuskysely Talpan henkilöstölle

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä aiheesta ”Liikunta työkyvyn edistäjänä”.

Tarkoituksena on selvittää kuinka liikunta vaikuttaa työkykyyn ja lisäksi tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat motivoivat henkilöstöä liikkumaan.

Tutkimukseen vastaaminen vie vain 10 - 15 minuuttia ja vastaukset käsitellään nimettömästi ja täysin luottamuksellisesti.

Vastaukset analysoidaan kokonaisuuksina, eikä yksittäistä vastausta voida erottaa yhteenvedosta.

Kysely on kohdistettu kaikille niille Helsingin kaupungin taloushallintopalvelun työntekijöille, jotka ovat olleet työsuhteessa vähintään puoli vuotta.

Kysely on avoinna **16.8.2016** asti.

Vastaamaan pääset alla olevan linkin kautta:

<https://www.webpolsurveys.com/S/FB42AD0F4C70CEE9.par>

Kiitos erittäin paljon avustasi opinnäytetyöni tekemisessä!

Ystävällisin terveisin,

Maiju Helander
HR-assistentti

Helsingin kaupunki
Taloushallintopalvelu
PL 230, 00099 Helsingin kaupunki
Käyntiosoite: Sörnäisten rantatie 27 A, 7. krs
Puh. (09) 310 21984, 040 194 7204

Sähköposti: etunimi.sukunimi (at) hel.fi
www.hel.fi/talpa

Liite 2. Kyselylomake

Kyselylomake

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

2. Ikä *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- Yli 64 vuotta

3. Siviilisäätty

- Naimaton
- Naimisissa
- Eronnut
- Leski

4. Onko sinulla alle kouluikäisiä lapsia (1-7 vuotiaat) *

- Kyllä
- Ei

5. Koulutus *

- Kansakoulu
- Peruskoulu
- Ylioppilastutkinto
- Ammattitutkinto
- Opintotason tutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Muu, Mikä

6. Työsuhteen kesto *

- Alle vuosi
- 1-4 vuotta
- 5-8 vuotta
- 9-12 vuotta

- 13-15 vuotta
 yli 15 vuotta

TYÖKYKY

7. Arvioi seuraavia työkyyn liittyviä tekijöitä *

| | Erittäin huono | Huono | Kohtalainen | Hyvä | Erittäin hyvä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Terveystila | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fyysinen toimintakyky (lihasvoima, kestävyyskunto) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Psyykkinen toimintakyky (henkiset voimavarat) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosiaalinen toimintakyky (vuorovaikutussuhteet) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työyhteisön toimivuus (ilmapiiri, esimiehen tuki jne.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työympäristön viihtyisyys (työvälineet, työajat, työolojen terveellisyys jne.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työmotivaatio | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Arvioi seuraavia asioita *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Ei samaa eikä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin sama mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Koen työni stressaavaksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jaksan työssäni hyvin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työyhteisölläni on vahva yhteishenki | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työpanostani arvostetaan työyhteisössä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen uupumusta työpäivän päätteeksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työasiat ovat mielessäni liikaa vapaa-aikanani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uskon työskenteleväni eläkeikään asti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9. Miten arvioit työkykyäsi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? *

- Heikentynyt merkittävästi
 Heikentynyt hieman
 Pysynyt samana
 Parantunut hieman
 Parantunut merkittävästi

10. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työkykyäsi muutokseen?

11. Oletko viimeisen vuoden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että olisit voinut jäädä sairauslomalle? *

- En kertaakaan
- Kerran
- 2-5 kertaa
- Useammin kuin 5 kertaa

12. Kuinka paljon mielestäsi liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon? *

- Ei lainkaan
- Vähän
- Kohtalaisesti
- Paljon
- Erittäin paljon

13. Miten paljon uskot omien valintojen vaikuttavan positiivisesti työkykyyn? *

- En lainkaan
- Melko vähän
- Kohtalaisesti
- Melko paljon
- Erittäin paljon

LIIKUNTA-AKTIIVISUUS

14. Kuinka usein harrastat liikuntaa? *

- En lainkaan, miksi?
- Harvemmin kuin kerran viikossa
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-4 kertaa viikossa
- Useammin kuin 4 kertaa viikossa

15. Kuinka monta tuntia viikossa harrastat liikuntaa niin, että hengästyit ja hikoilet? *

- En yhtään
- Alle tunnin
- Yli tunnin
- 2-3 tuntia
- 4-6 tuntia
- yli 7 tuntia

16. Mitä liikuntamuotoja harrastat vapaa-ajalla?

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Aerobic | <input type="checkbox"/> Crossfit |
| <input type="checkbox"/> Golf | <input type="checkbox"/> Hiihto |
| <input type="checkbox"/> Jalkapallo | <input type="checkbox"/> Jooga |
| <input type="checkbox"/> Juoksu / hölkkä | <input type="checkbox"/> Kahvakuula |
| <input type="checkbox"/> Kampailulajit | <input type="checkbox"/> Koripallo |
| <input type="checkbox"/> Kuntosaliharjoittelu | <input type="checkbox"/> Kävely |
| <input type="checkbox"/> Laskettelu | <input type="checkbox"/> Lentopallo |
| <input type="checkbox"/> Luistelu | <input type="checkbox"/> Melonta |

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pyöräily | <input type="checkbox"/> Pöytätennis |
| <input type="checkbox"/> Rullaluistelu | <input type="checkbox"/> Salibandy |
| <input type="checkbox"/> Sauvakävely | <input type="checkbox"/> Soutu |
| <input type="checkbox"/> Sulkapallo | <input type="checkbox"/> Suunnistus |
| <input type="checkbox"/> Tanssi | <input type="checkbox"/> Tennis |
| <input type="checkbox"/> Uinti | <input type="checkbox"/> Voimistelu |
| <input type="checkbox"/> Muu, mikä? <input type="text"/> | |

17. Aktiivisuus työpäivän aikana *

| | Harvemmin tai en koskaan | Kerran pari kuukaudessa | Kerran pari viikossa | Muutaman kerran viikossa mutta en päivittäin | Päivittäin |
|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|--|-----------------------|
| Osallistun taukojumppaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Seison työpäivän aikana (sähköpöydän käyttö) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytän portaita siirtyessäni kerrosten välillä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Venyttelen työpäivän aikana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Oletko käyttänyt Talpan kunto- tai jumppasalia? *

- Kyllä
- En, miksi?

19. Onko liikunnasta mielestäsi hyötyä terveydellesi? *

- Kyllä, millaista?
- Ei, miksi?

20. Miten arvioit fyysisen kuntosi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? *

- Heikentynyt merkittävästi
- Heikentynyt hieman
- Pysynyt samana
- Parantunut hieman
- Parantunut merkittävästi

21. Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet fyysisen kunnan muuttumiseen?

LIIKUNTAAN INNOSTAMINEN

22. Arvioi seuraavia tekijöitä, jotka innostavat sinua liikkumaan *

| | Ei lainkaan | Melko vähän | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Painonhallinta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Terveyden ylläpitäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Hyvä olo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nuorekkaalta näyttäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oman ajan saaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Voiman lisääminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ajanvietto ystävien kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lääkärin kehoitus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kilpailuhalu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23. Mistä seuraavista lajeista olisit kiinnostunut?

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Aerobic | <input type="checkbox"/> Crossfit |
| <input type="checkbox"/> Golf | <input type="checkbox"/> Hiihto |
| <input type="checkbox"/> Jalkapallo | <input type="checkbox"/> Jooga |
| <input type="checkbox"/> Juoksu / hölkkä | <input type="checkbox"/> Kahvakuula |
| <input type="checkbox"/> Kampailulajit | <input type="checkbox"/> Koripallo |
| <input type="checkbox"/> Kuntosaliharjoittelu | <input type="checkbox"/> Kävely |
| <input type="checkbox"/> Laskettelu | <input type="checkbox"/> Lentopallo |
| <input type="checkbox"/> Luistelu | <input type="checkbox"/> Melonta |
| <input type="checkbox"/> Pyöräily | <input type="checkbox"/> Pöytätennis |
| <input type="checkbox"/> Rullaluistelu | <input type="checkbox"/> Salibandy |
| <input type="checkbox"/> Sauvakävely | <input type="checkbox"/> Soutu |
| <input type="checkbox"/> Sulkapallo | <input type="checkbox"/> Suunnistus |
| <input type="checkbox"/> Tanssi | <input type="checkbox"/> Tennis |
| <input type="checkbox"/> Uinti | <input type="checkbox"/> Voimistelu |
| <input type="checkbox"/> Muu, mikä? <input type="text"/> | |

24. Arvioi seuraavia asioita *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Ei samaa eikä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Työnantaja tukee liikkumismahdollisuuksia tarpeeksi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työnantajan tukemat liikuntamahdollisuudet ovat auttaneet jaksamaan ja voimaan paremmin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstöliikunnasta tiedotetaan riittävän paljon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että liikunta/tyhy-päivistä on hyötyä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Säännölliset kuntotestaukset pitäisivät liikuntamotivaatiota yllä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Voisin osallistua aamulla järjestettäviin ryhmäliikuntatunteihin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25. Olen hyödyntänyt työnantajan tarjoamia liikuntaetuja (alennukset, liikuntatilat, kampanjat, kuntoremontti jne.) *

- Kyllä, mitä?
- En

26. Onko työnantajan tarjoamista liikuntaeduista ollut sinulle hyötyä? *

- Kyllä
 Ei, miksi?

27. Muuttaisiko rahallinen palkitseminen liikkumistasi enemmän? *

- Kyllä
 Ei

28. Millä tavalla työnantaja voisi kannustaa liikkumaan?

29. Tähän voit antaa palautetta työnantajan tukemista liikuntaeduista. Mikä on hyvää tai missä olisi parannettavaa? Mitkä seikat saisi sinut innostumaan liikkumisesta?

Lähetä

Liite 3. Peittomatriisin esiversio

| Kysymys | Pääongelma | A1 | A2 | A3 | A4 |
|---------|------------|----|----|----|----|
| 1. | x | | | | |
| 2. | x | | | | |
| 3. | x | | | | |
| 4. | x | | | | |
| 5. | x | | | | |
| 6. | x | | | | |
| 7. | x | x | | | x |
| 8. | x | x | | | x |
| 9. | x | x | | | |
| 10. | x | x | | | |
| 11. | x | x | | | |
| 12. | x | x | | | x |
| 13. | x | x | | | |
| 14. | x | | x | | x |
| 15. | x | | x | | |
| 16. | x | | x | | |
| 17. | x | | x | | x |
| 18. | x | | x | | |
| 19. | x | | x | | |
| 20. | x | | x | | x |
| 21. | x | | x | | |
| 22. | x | | | x | x |
| 23. | x | | | x | |
| 24. | x | | | x | |
| 25. | x | | | x | |
| 26. | x | | | x | |
| 27. | x | | | x | |
| 28. | x | | | x | |
| 29. | x | | | x | |

Liite 4. Spearmanin korrelaatiomatriisi

| | | Correlations | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|--|--|-----------------------------------|---|--------------------------|--|--|-----------------------------|--|
| | | | Kuinka paljon mielestäsi liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon? | Miten paljon uskot omien valintojen vaikuttavan positiivisesti työkyvyn? | Kuinka usein harrastat liikuntaa? | Kuinka monta tuntia viikossa harrastat liikuntaa niin, että hengästyit ja hikoilet? | Osallistun taukojumppaan | Seison työpäivän aikana (sähköpöydän käyttö) | Käytän portaita siirtyessäni kerrosten välillä | Venyttelen työpäivän aikana | Miten arvioit fyysisen kuntosi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? |
| Spearman's rho | Ikä | Correlation Coefficient | -.019 | .084 | -.089 | -.228** | .142 | .180 | -.045 | .090 | -.173** |
| | | Sig. (2-tailed) | .815 | .295 | .266 | .004 | .075 | .023 | .572 | .259 | .029 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Työsuhteen kesto | Correlation Coefficient | -.010 | -.018 | -.099 | -.199** | -.017 | .179 | -.001 | .054 | -.092 |
| | | Sig. (2-tailed) | .898 | .824 | .214 | .012 | .835 | .025 | .987 | .503 | .253 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Terveydentila | Correlation Coefficient | .203 | .256** | .311** | .283** | .111 | -.006 | .200 | -.064 | .378** |
| | | Sig. (2-tailed) | .010 | .001 | .000 | .000 | .164 | .945 | .012 | .423 | .000 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Fyysinen toimintakyky (lihasvoima, kestävyyskunto) | Correlation Coefficient | .300** | .325** | .374** | .456** | .158 | .086 | .303** | -.003 | .345** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .048 | .282 | .000 | .968 | .000 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Psyykinen toimintakyky (henkiset voimavarat) | Correlation Coefficient | .164 | .255** | .103 | .017 | .069 | .008 | -.015 | .037 | .283** |
| | | Sig. (2-tailed) | .039 | .001 | .200 | .834 | .390 | .925 | .851 | .644 | .000 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Sosiaalinen toimintakyky (vuorovaikutussuhteet) | Correlation Coefficient | .073 | .175 | -.006 | -.051 | .007 | .006 | -.118 | .052 | .100 |
| | | Sig. (2-tailed) | .363 | .028 | .943 | .525 | .932 | .939 | .140 | .517 | .211 |
| | | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Työyhteisön toimivuus (ilmapiiri, esimiehen tuki jne.) | Correlation Coefficient | .099 | .243** | -.018 | .066 | .027 | -.016 | -.030 | .047 | .196 |
| | | Sig. (2-tailed) | .218 | .002 | .827 | .411 | .737 | .845 | .708 | .554 | .013 |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Työympäristön viihtyisyys (työvälineet, työajat, työolojen terveellisyys jne.) | Correlation Coefficient | .077 | .213** | -.086 | .036 | .005 | .136 | .110 | .151 | .169 | |
| | Sig. (2-tailed) | .338 | .007 | .281 | .650 | .946 | .090 | .169 | .058 | .034 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Työmotivaatio | Correlation Coefficient | .213** | .390** | .038 | .074 | .059 | .141 | .015 | .047 | .188 | |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .632 | .356 | .461 | .078 | .855 | .558 | .018 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Koen työni stressaavaksi | Correlation Coefficient | -.058 | -.274** | -.186 | .004 | -.123 | .030 | -.055 | -.068 | -.135 | |
| | Sig. (2-tailed) | .469 | .000 | .019 | .962 | .123 | .708 | .489 | .398 | .092 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Jaksan työssäni hyvin | Correlation Coefficient | .306** | .430** | .189 | .175 | .259** | .094 | .109 | .036 | .201 | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .018 | .028 | .001 | .238 | .173 | .650 | .011 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Työyhteisölläni on vahva yhteishenki | Correlation Coefficient | .122 | .244** | .061 | .094 | .114 | .034 | .021 | .105 | .093 | |
| | Sig. (2-tailed) | .128 | .002 | .450 | .243 | .155 | .670 | .792 | .188 | .247 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Työpanostani arvostetaan työyhteisössä | Correlation Coefficient | .137 | .266** | .047 | .065 | .006 | -.033 | .052 | .110 | .163 | |
| | Sig. (2-tailed) | .085 | .001 | .558 | .418 | .938 | .679 | .513 | .168 | .041 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Koen uupumusta työpäivän päätteeksi | Correlation Coefficient | -.154 | -.259** | -.182 | -.223** | -.028 | -.086 | -.145 | -.037 | -.258** | |
| | Sig. (2-tailed) | .054 | .001 | .022 | .005 | .723 | .282 | .069 | .643 | .001 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Työasiat ovat mielessäni liikaa vapaa-aikanani | Correlation Coefficient | -.153 | -.340** | -.271** | -.166 | -.080 | .029 | -.116 | -.037 | -.100 | |
| | Sig. (2-tailed) | .054 | .000 | .001 | .037 | .319 | .718 | .147 | .640 | .211 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Uskon työskenteleväni eläkeikään asti | Correlation Coefficient | .109 | .267** | .023 | .132 | .114 | .162 | .241** | .081 | .048 | |
| | Sig. (2-tailed) | .174 | .001 | .772 | .100 | .152 | .042 | .002 | .313 | .545 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |
| Miten arvioit työkykysi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? | Correlation Coefficient | .160 | .263** | .152 | .158 | .153 | .128 | .122 | .096 | .438** | |
| | Sig. (2-tailed) | .044 | .001 | .057 | .048 | .055 | .110 | .126 | .232 | .000 | |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 5. Keskiarvot ryhmittäin ”Kuinka usein harrastat liikuntaa?”

| Kuinka usein harrastat liikuntaa? | | Terveydentila | Koen työni stressaavaksi | Koen uupusta työpäivän päätteeksi | Työasiat ovat mielessäni liikaa vapaa-aikani | Kuinka paljon mielestäsi liikunta vaikuttaa työkyvyn ylläpitoon? | Käytän portaita siirtäessäni kerrosten välillä | Miten arvioit fyysisen kuntosi muuttuneen viimeisen vuoden aikana? | Terveyden ylläpitäminen | Hyvä olo | Lääkärin kehoitus |
|-----------------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------------------|--|--|--|--|-------------------------|--------------|-------------------|
| En lainkaan, miksi? | Mean | 3,000 | 4,000 | 4,000 | 3,400 | 3,800 | 1,600 | 2,400 | 2,800 | 3,200 | 1,800 |
| | N | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | Std. Deviation | 0,0000 | 1,2247 | 0,7071 | 1,3416 | 1,6432 | 0,8944 | 1,1402 | 1,4832 | 1,4832 | 0,8367 |
| Harvemmin kuin kerran viikossa | Mean | 3,471 | 3,000 | 3,765 | 2,824 | 3,706 | 3,471 | 2,176 | 3,529 | 3,706 | 2,235 |
| | N | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 |
| | Std. Deviation | 0,6243 | 1,2748 | 1,0914 | 1,1311 | 0,8489 | 1,4628 | 0,809 | 0,9432 | 0,9196 | 0,9034 |
| 1-2 kertaa viikossa | Mean | 3,817 | 3,283 | 3,067 | 2,683 | 3,717 | 4,017 | 2,617 | 4,117 | 4,017 | 2,000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| | Std. Deviation | 0,6507 | 1,0907 | 0,9719 | 1,157 | 0,8045 | 1,3339 | 0,7612 | 0,7386 | 0,8732 | 1,135 |
| 3-4 kertaa viikossa | Mean | 4,083 | 3,167 | 2,917 | 2,583 | 4,063 | 4,375 | 3,125 | 4,354 | 4,563 | 1,667 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | Std. Deviation | 0,6131 | 1,098 | 1,1639 | 1,2175 | 0,885 | 0,8411 | 0,7614 | 0,7852 | 0,6493 | 1,0176 |
| Useammin kuin 4 kertaa viikossa | Mean | 4,000 | 2,536 | 3,000 | 1,821 | 4,250 | 4,250 | 3,286 | 4,286 | 4,214 | 1,464 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| | Std. Deviation | 0,7698 | 1,1701 | 1,3053 | 1,2188 | 0,8872 | 1,3777 | 0,9759 | 0,81 | 0,9947 | 0,9616 |
| Total | Mean | 3,867 | 3,108 | 3,114 | 2,538 | 3,918 | 4,032 | 2,835 | 4,114 | 4,158 | 1,823 |
| | N | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 | 158 |
| | Std. Deviation | 0,6875 | 1,1598 | 1,1285 | 1,2293 | 0,8956 | 1,3086 | 0,8877 | 0,8741 | 0,9136 | 1,0559 |