

OPINNÄYTETYÖ
ALAMÄKI OLLI 2013

**SELVITYS TYÖYHTEISÖLIKUNNAN
TILASTA POHJOIS-KARJALASSA**



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

LIIKUNTA JA VAPAA-AIKA

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

Liikunta ja vapaa-aika

Opinnäytetyö

**Töitä ja liikuntaa - Selvitys työyhteisöliikunnan tilasta Pohjois-
Karjalassa**

Olli Alamäki

2013

Toimeksiantaja Pohjois-Karjalan Liikunta ry.
Ohjaaja Piia Similä

Tekijä	Olli Alamäki	Vuosi	2013
Toimeksiantaja Työn nimi	Pohjois-Karjalan Liikunta ry. Selvitys työyhteisöliikunnan tilasta Pohjois-Karjalassa		
Sivu- ja liitemäärä	72 + 17		

Opinnäytteeni käsittelee työyhteisöliikunnan tilaa Pohjois-Karjalassa. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan, miten työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan, kuinka paljon tarjottuja tukimuotoja käytetään, miten työntekijöitä voisi motivoida käyttämään tarjottuja tukimuotoja ja minkälainen on työyhteisöliikunnan tulevaisuus. Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajille lakisääteinen velvoite, ja liikunta on olennainen osa-alue hyvinvoinnin edistämiseksi. Työyhteisöliikunnalla ja sen tukemisella on näin ollen merkittävä rooli työyhteisön hyvinvointia ajatellen, joten olisikin erittäin kannattavaa ottaa työyhteisöliikunta strategiseksi osaksi työyhteisön toimintaa.

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2012 keräämällä sähköisellä kyselylomakkeella 231 vastaajan vastaukset. Kysely tehtiin käyttäen Typala-ohjelmaa. Määrälliset vastaukset muutettiin taulukoiksi tai kuvioiksi, joissa näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen. Laadullisten kysymysten analysointi on toteutettu etsimällä vastauksista yhtäläisyyksiä. Tiettyihin kysymyksiin ovat vastanneet vain esimiesasemassa työskentelevät henkilöt ja muihin kysymyksiin kaikki vastaajat. Iän, sukupuolen, koulutustaustan ja aseman työpaikalla sekä liikunta-aktiivisuuden ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välisiä riippuvuussuhteita ja tilastollista merkitsevyyttä on testattu SPSS-ohjelmalla tehdyillä Khiin neliön riippuvuustesteillä. Lisäksi naisten ja miesten välisiä mielipide-eroja parhaista keinoista motivoida henkilöstöä osallistumaan liikuntaan ja liikunnan riittävästä huomioimisesta on etsitty ristiintaulukointien avulla.

Tutkimuksen mukaan Pohjois-Karjalassa työyhteisöliikuntaa tuetaan 75 prosentissa vastanneiden työpaikoista. Kolme neljästä työntekijästä on käyttänyt liikuntaan suunnattuja tukimuotoja. Motivointikeinoista suosituimmiksi osoittautuivat liikunnan harrastamisella ansaittu ”kuntoisuuslomapäivä” ja mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla. Tutkimuksen mukaan miehet eivät suurimmaksi osaksi välitä mitä tukimuotoja heille tarjotaan, naiset sen sijaan arvostaisivat liikunnan helppoutta. Naiset ovat ylipäänsä miehiä tyytymättömämpiä työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan huomioimiseen työpaikoilla. Työyhteisöliikunnan tukemisen määrä tulee tulevaisuudessa pysymään ennallaan tai hieman lisääntymään. Tutkimuksen mukaan liikuntaan suunnattuja tukimuotoja tullaan lisäämään tulevaisuudessa tarjoamalla liikuntapalveluja yhteistyössä ulkopuolisten palveluntarjoajien kanssa. Ikä, koulutustausta ja asema työpaikalla eivät osoittautuneet merkitseviksi tekijöiksi liikunta-aktiivisuutta tai liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. Sukupuoli oli merkitsevä liikunta-aktiivisuutta mitattaessa, mutta ei tukimuotojen käyttöä mitattaessa.

Avainsanat työyhteisöliikunta, työhyvinvointi, henkilöstön liikunnan tukeminen, liikunnan harrastamiseen motivointi

Author	Olli Alamäki	Year	2013
Commissioned by Subject of thesis	Pohjois-Karjalan Liikunta ry. Report on The State of Work Community Physical Activity in North Karelia		
Number of pages	72 + 17		

This thesis deals with the state of work community physical activity in North Karelia. The purpose was to find out how much employees' physical activity is supported, in what ways employees' physical activity is supported, how much employees' use the offered support, how employees could be motivated in using the support offered and what is the work community physical activity's future like. There is a legal obligation for the employers to take care of employees' well-being and physical activity as an essential part of enhancing their well-being. Thus supporting working community's physical activity is an essential part of enhancing the well-being of the workforce. Hence, it would be worthwhile to make the work community's physical activity as a strategic part of the operations in the working community.

The study was put into practise in the autumn 2012 by collecting the answers of 231 informants. The enquiry was made electronically by using the Typala-software. The quantitative answers were turned into charts and diagrams in which the percentage distribution could be seen. The qualitative answers were analyzed by searching for similarities from the answers received. Some of the questions were answered only by superiors and some by all informants. The possible correlations and statistical significances between age, gender, educational background, status in the workplace and amount of physical activity and activity in using the offered support were tested using the Chi-Square correlation tests made with the SPSS-software. In addition, the possible differences of opinions between men and women regarding the best ways of motivating people to use the offered support and whether the physical activity was considered enough by employers were searched by using crosstabs.

According to the study the work community physical activity is supported in 75 percentage of the workplaces. Also, three out of four employees have used the offered support. The best way to motivate employees was by offering a day off which could be earned by exercising and by offering the possibility to exercise during working hours. According to the study most men don't care about what ways one tries to motivate them. Women, however, would appreciate the easiness of exercise. Women are generally much more unsatisfied with the consideration of physical activity in workplaces. In the future the amount of the work community physical activity support will stay at the same level or will slightly increase. According to the study, in those workplaces where the support will be increased, it will be increased in cooperation with private service providers. Age, educational background or workplace status did not correlate with the amount of provided support used. Yet, the gender seemed to be significant when measuring the informants' physical activity, not when measuring the amount of usage of the provided support towards exercising.

Key words work community physical activity, work well-being, supporting employees' physical activity, motivating to exercise

SISÄLLYS

KUVIOLUETTELO	1
1 JOHDANTO	2
2 TYÖYHTEISÖN JA TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN MÄÄRITELMÄT	5
2.1 TYÖYHTEISÖN MÄÄRITELMÄ	5
2.2 TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN MÄÄRITELMÄ	5
3 TYÖHYVINVOINTIIN JA LIIKUNTAAN LIITTYVÄÄ TEORIAA	8
3.1 TYÖHYVINVOINTI.....	8
3.2 TYÖHYVINVOINTI YKSILÖTASOLTA YHTEISÖTASOLLE.....	10
3.3 LIIKUNNAN MERKITYS TERVEYDELLE, TYÖHYVINVOINNILLE SEKÄ TYÖ- JA TOIMINTAKYVYLLE	10
3.4 LIIKUNTA TYÖURIEN PIDENTÄMISESSÄ	12
3.5 NÄKEMYKSIÄ TYÖYHTEISÖLIIKUNNASTA	13
3.6 LIIKUNNAN TUKEMISEN MERKITYKSIÄ TYÖNANTAJALLE JA LIIKUNNAN TUKEMISTA SUUNNITeltaessa HUOMIOITAVIA ASIOITA	14
3.6.1 <i>Liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavien asioiden huomioiminen liikunnan tukemista suunniteltaessa</i>	15
3.6.2 <i>Muuta huomioitavaa liikunnan tukemista suunniteltaessa ja arvioitaessa</i>	16
4 TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄ JA TOTEUTUS	18
4.1 POHJOIS-KARJALAN LIIKUNTA RY JA TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN KEHITTÄMISHANKE POHJOIS-KARJALASSA	18
4.2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	18
4.3 KYSELYN TAUSTAT	20
4.4 ANALYSOINTI	21
5 TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1 OTOKSEN TAUSTATIEDOT	24
5.2 LIIKUNTA-AKTIIVISUUTEEN VAIKUTTAVAT OMINAISUUDET TUTKIMUKSESSA.....	27
5.3 TYÖNTEKIJÖIDEN LIIKUNNAN HARRASTAMISEN TUKEMINEN	29
5.4 MITEN LIIKUNNAN HARRASTAMISTA TUETAAN	33
5.5 LIIKUNNAN HARRASTAMISEEN SUUNNATTUJEN TUKIMUOTOJEN KÄYTTÖ	38
5.6 TYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVOINTI	42
5.7 TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN TULEVAISUUS JA TUKIMUOTOJEN KEHITTÄMINEN	45
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
6.1 OTOKSEN TAUSTATIEDOISTA	47
6.2 LIIKUNTAAN VAIKUTTAVISTA OMINAISUUKSISTA TUTKIMUKSESSA	48
6.3 HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN HARRASTAMISEN TUKEMISEN MÄÄRÄSTÄ	50
6.4 MITEN LIIKUNNAN HARRASTAMISTA TUETAAN	52
6.5 KUINKA PALJON TUKIMUOTOJA KÄYTETÄÄN.....	54
6.6 KUINKA TYÖNTEKIJÖITÄ VOISI MOTIVOIDA	56
6.7 TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN TULEVAISUUS JA TUKIMUOTOJEN KEHITTÄMINEN	60
6.8 TULOSTEN YHTEENVETO JA HUOMIOITA	62
6.9 TULOSTEN VALIDITEETTI JA RELIABILITEETTI	63
7 POHDINTA	65
7.1 TULOISTA JA NIIDEN HYÖDYLLISYYDESTÄ	65
7.2 KYSELYSTÄ JA VASTAUSPROSENTISTA	66
LÄHTEET	69
LIITTEET	73

KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. IKÄ VUOSINA? (N=231)	25
KUVIO 2. VASTAAJIEN KOULUTUSTAUSTA (N=231)	26
KUVIO 3. KUINKA USEIN HARRASTATTE VÄHINTÄÄN 30 MIN KESTÄVÄÄ JA RASITTAVUUDELTAAN HIEMAN HENGÄSTYTTÄVÄÄ LIIKUNTA VAPAA-AIKANANNE (30 MINUUTTIA VOI JAKAUTUA MYÖS USEAAN LYHYEMPÄÄN OSAAN, ESIMERKIKSI TYÖMATKAT VOIDAAN HUOMIOIDA)? (N=231).....	27
KUVIO 4. MIKSI HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN HARRASTAMISEN TUKEMINEN ON MIELESTÄNNE TÄRKEÄÄ? (VALITKAA SEURAAVISTA VAIHTOEHDOSTA MIELESTÄNNE TÄRKEIN).(N=218)	30
KUVIO 5. KUINKA USEIN TYÖPAIKKANNE TOIMESTA JÄRJESTETÄÄN TYÖYHTEISÖLIIKUNTA (KUTEN ESIM. TAUKOJUMPPIA, LIIKUNTAPÄIVIÄ, LAJIKOKEILUJA, SALI-/HALLIVUOROJA TAI VASTAAVIA)? (N=231).....	31
KUVIO 6. KUINKA SUURET OVAT HENKILÖSTÖN LIIKUNNAN TUKEMISESTA AIHEUTUVAT KUSTANNUKSET VUODESSA (EUROA/HENKILÖ ARVIO)? (N=118).....	32
KUVIO 7. MITEN TYÖPAIKALLANNE TUETAAN TYÖNTEKIJÖIDEN LIIKUNTAHARRASTUSTA? (VOITTE VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON). (N=252).....	33
KUVIO 8. MINKÄLAINEN KANNUSTEJÄRJESTELMÄ TYÖPAIKALLANNE ON KÄYTÖSSÄ? (N=231).....	35
KUVIO 9. MISSÄ MÄÄRIN TYÖPAIKAN LIIKUNTAPALVELUIDEN TUOTTAJIEN JA TYÖTERVEYSHUOLLON VÄLILLÄ ON YHTEISTYÖTÄ? (N=230)	36
KUVIO 10. MISTÄ TYÖPAIKALLANNE SAA PARHAITEN TIETOA LIIKUNNAN HARRASTAMISEN MAHDOLLISUUKSISTA JA TARJONNASTA? (N=231)	38
KUVIO 11. MIKÄ INNOSTAISIT TEITÄ OSALLISTUMAAN TYÖPAIKAN TUKEMAAN TAI JÄRJESTÄMÄÄN LIIKUNTAAN? (VALITKAA INNOSTAVIN VAIHTOEHTO). (N=231)	42
KUVIO 12. ONKO TYÖPAIKALLANNE HENKILÖSTÖÖN KUULUVA OMA LIIKUNTAVASTAAVA (N=231) SEKÄ LIIKUNTAVASTAAVASTA KYSYTYT JATKOKYSYMYKSET.....	44
KUVIO 13. MINKÄLAINEN ON TYÖPAIKKANNE TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN TULEVAISUUS? TULEEKO TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN TUKI TULEVAISUUDESSA...? (N=118) KYSYMYKSEEN VASTANNEET VAIN ESIMIEHET.....	45
KUVIO 14. MITEN LIIKUNTAAN SUUNNATTUJA TUKIMUOTOJA TULLAAN LISÄÄMÄÄN? (N=31) KYSYMYKSEEN VASTANNEET VAIN ESIMIEHET.....	46

1 JOHDANTO

Opinnäytteeni kartoittaa työyhteisöliikunnan tilaa Pohjois-Karjalassa. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon työnantajat tukevat työntekijöiden liikunnan harrastamista, millä keinoilla työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan sekä kuinka paljon työyhteisön jäsenet käyttävät tarjottuja liikuntamahdollisuuksia. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää yksilötason mielipiteitä siitä, miten näitä asioita voisi kehittää ja mikä tulisi olemaan työyhteisöliikunnan tukemisen tulevaisuus. Viideksi tutkimusongelmaksi nousivat siis liikunnan tukeminen ja tarjonta, tarjonnan käyttö sekä kehitysideat ja liikunnan tukemisen tulevaisuus.

Työyhteisöliikunnan tilaa selvittävän kartoituksen taustalla on Pohjois-Karjalan Liikunta ry:n hallinnoima työyhteisöliikunnan kehittämishanke 1.12.2009 – 31.12.2012 (TYKE-hanke) Pohjois-Karjalassa. Opinnäytteeni toimeksiantaja Pohjois-Karjalan Liikunta ry (Pokali) on maakunnallinen liikunnan ja urheilun asiantuntija-, kehittämis- ja yhteistyöjärjestö, jonka päätehtävänä on pohjoiskarjalaisten hyvinvoinnin edistäminen liikunnan ja urheilun avulla sekä liikuntakulttuurin elinvoimaisuuden ja monipuolisuuden varmistaminen.

Niin sanottujen suurien ikäluokkien ikääntyessä ja siirtyessä eläkkeelle on työvoimapula ollut yleinen viime vuosien huolenaihe. Työurien pidentäminen on ollut yksi merkittävä voimavara, jolla työvoimapulaa kyettäisiin paikkaamaan. (Uusitalo – Kautto - Lindell 2010, 11.) Kuitenkin useat työntekijät joutuvat jäämään sairauslomille ja jopa eläkkeelle entistä useammin ja aikaisemmin, koska heidän terveytensä eli fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointinsa ei ole työurien pidentämistä varten riittävällä tasolla. Moni oman terveytensä kohtalaiseksi tai huonoksi kokeva työntekijä arvioikin jäävänsä eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. (Tuominen – Pelkonen 2004, 25; Suominen 2006, 13.)

Näin ollen tällaiset hyvinvoinnin tasoa arvioivat selvitykset ovat yhteiskunnallisesti ja käytännön toimintojen kannalta katsottuna erittäin arvokkaita, koska niiden avulla voidaan paikantaa mahdolliset heikkoudet ja ryhtyä tarvittaviin toimiin kyseisten heikkouksien vähentämiseksi.

Fyysinen hyvinvointi koostuu yksilön fyysisten tarpeiden tyydyttymisestä sekä mahdollisimman suuresta terveyden tai mahdollisimman pienestä sairauksien määrästä. Psykkinen hyvinvointi muodostuu muun muassa yksilön mielen-terveydestä, henkisestä tasapainosta, itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttymisestä, loukkaamattomuudesta sekä mielekkään toiminnan antamasta tyydytyksestä. Myös elämänhallintaan liittyvien asioiden katsotaan kuuluvan psykkineseen hyvinvointiin. Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan perustuu siihen, että yksilöllä on luontainen tarve olla osana yhteisöä tai ryhmää. (Suontausta – Tyni 2005, 29–30.) Mikäli nämä osa-alueet ovat - tai edes yksi niistä on - epätasapainossa, saattaa ihminen kokea oman terveytensä riittämättömäksi suoriutuakseen jokapäiväisistä tehtävistä ja täten riittämättömäksi työntekoon (Seppänen 2009, 10).

Liikunnan avulla on mahdollista kehittää näitä työhyvinvoinnin osa-alueita. Alueellinen työyhteisöliikunnan tilan selvittäminen on tästä syystä hyvin tarpeellista ja kannattavaa, jotta heikommalla tasolla olevien työhyvinvointia edistävien asioiden parantamiseksi voidaan aloittaa tarpeelliset toimenpiteet optimaalisella tavalla. Työyhteisöliikunnan lähtötasosta onkin kannattavaa tehdä kartoitus, jotta saadaan selville eniten parantamista vaativat alueet, eikä muutoksia lähdetä tekemään ensisijaisesti jo hyvällä tasolla oleviin asioihin.

Kun lisätään näihin tekijöihin Vartiaisen (2008) tutkimuksesta ilmenevä fakta sydän- ja verisuonitautien suuresta määrästä Itä-Suomessa, ja tiedetään liikunnan harrastamisen positiivinen vaikutus näiden tautien ennaltaehkäisemiseen, on selvityksellä ja kyseisellä hankkeella varsin suuri merkitys yhteiskunnallisessa sekä kansanterveydellisessä mielessä. Lisäksi helmikuussa 2012 julkaistun tutkimuksen mukaan uhkaava työvoiman vaje tulee olemaan suurinta Satakunnassa sekä Itä- ja Pohjois-Suomen maakunnissa (Myrskylä

2012, 237–239). Täten liikunnan avulla saatavien positiivisten vaikutusten hyödyntäminen korostuu näissä maakunnissa entisestään. Hanke on siis yhteiskunnallisesti varsin ajankohtainen, ja lisäksi tällaista selvitystä ei ole kyseiseltä alueelta lähivuosina tehty.

Itseäni työyhteisöliikunta ja sen edistäminen kiinnostaa aiheena, koska liikunta ja liikunnasta saatava hyvinvointi ovat sekä koulutukseni että omien liikuntaharrastusteni kautta minulle läheisiä. Lisäksi Pohjois-Karjalan liikunta ry:ssä suorittamani harjoittelun aikana pääsin osallistumaan opinnäytteeni taustalla olevaan hankkeeseen ja sen järjestämiin tapahtumiin, joten hankkeen tavoitteet ovat myös tästä syystä itselleni läheisiä. Kaiken kaikkiaan ihmisten hyvinvointi on minulle mielekäs ja tärkeä aihe.

Liikunnan hyvinvointivaikutuksista – niin fyysisistä, psyykkisistä kuin sosiaalisistakin – on tehty monia hyviä ja kattavia tutkimuksia ja teoksia. Opinnäytteeni ei tuo näihin tutkimuksiin nähden mitään uutta tai vertailtavaa tietoa, joten en työssäni myöskään näihin elementteihin kovin syvästi paneudu. Sen sijaan pääpainopisteenä ovat nimenomaan työyhteisöliikunnan tilaa selvittävät tutkimustulokset ja niiden perusteella tehdyt johtopäätökset.

2 TYÖYHTEISÖN JA TYÖYHTEISÖLIIKUNNAN MÄÄRITELMÄT

2.1 Työyhteisön määritelmä

Yhteisö voidaan määritellä monin eri tavoin. Tässä työssä käytän Vuoren (2003, 162) käyttämää määritelmää, jossa yhteisöllä tarkoitetaan samalle maantieteelliselle alueelle tai samoissa organisaatioissa toimivaa, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään olevaa rajattua ihmisten joukkoa, jolla on joitakin yhteisiä tarpeita tai tavoitteita. Yhteisöjen henkilöstö muodostaa rajatun ja yleensä suhteellisen vakaana pysyvän kohderyhmän, jolla on monia liikunnan edistämisen kannalta yhteisiä piirteitä. Täten yhteisöt vaikuttaisivat hyvältä ympäristöltä liikuntaa edistävän toiminnan kohteeksi. (Vuori 2003, 163.)

Työyhteisö on suhteellisen vakaa yhteisö, joka usein toimii yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Koska työntekijöiden hyvinvoinnin voidaan ajatella edistävän työkyvyn ja -vireen ylläpitämistä, sekä tätä kautta työn tehokkuutta ja tuloksellisuutta, on liikunnan suuntaaminen työyhteisöille järkevää ja kannattavaa. Työyhteisöliikunnalla voi siis olla positiivisia vaikutuksia useaan työyhteisöön vaikuttavaan asiaan, kuten työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, työyhteisön sosiaaliseen tiivyyteen, ja tätä kautta yksittäisten työntekijöiden työssä jaksamiseen sekä työssä viihtymiseen (Vuori 2003, 163–164.)

2.2 Työyhteisöliikunnan määritelmä

Työpaikkaliikunta viittaa työnantajan tukemaan, pääasiassa työpaikalla järjestettävään liikuntaan. Työyhteisöliikunnalla puolestaan tarkoitetaan työpäivän yhteydessä tapahtuvaa liikuntaa, johon voi kuulua työmatkaliikkumista, työyhteisön liikunta-aktiviteetteja tai työntekijän omaehtoista liikkumista. Ajallisesti se kuitenkin tapahtuu työpäivän välittömästi yhteydessä, kuten esimerkiksi työpäivän jälkeen työnantajan osoittamassa tilassa.

Työyhteisöliikunta eroaa työpaikkaliikunnasta siinä, että se on strategisesti työhyvinvointiin liitettyä toimintaa. Täten sen tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen sekä terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvien kannustaminen liikunnan pariin. Yhdessä liikkumisella on myös merkittävä rooli. Osana työhyvinvoinnin parantamista työyhteisöliikunnan vaikutukset nähdään myös pelkkiä terveysvaikutuksia laajempina. (Pohjola 2010, 18–19.) Yksinkertaisesti ajateltuna työpaikkaliikunnan ja työyhteisöliikunnan erona on siis se, että työpaikkaliikunta sijoittuu yleensä työpaikalle, kun taas työyhteisöliikuntaa voidaan harrastaa myös muualla kuin työpaikalla, kuitenkin työpäivän välittömässä läheisyydessä.

Työpaikat tukevat liikunnan harrastamista hyvin monipuolisesti ja omien mielipiteiden mukaisten liikuntamuotojen tukeminen on yleistynyt (Henkilöstöliikuntabarometri 2012, 10). Yksilöllisten tukimuotojen lisääntymisen johdosta määrittelenkin tässä opinnäytteessä työyhteisöliikunnan käsittämään kaiken työyhteisön jäsenten harrastaman liikunnan, jota työnantaja jollain tasolla tukee. Tällöin työyhteisöliikunnaksi lasketaan myös sellainen liikunta, jossa yksi työyhteisön jäsen käy omalla vapaa-ajallaan harrastamassa liikuntaa, mutta käyttää harrastamiseensa jotain työnantajan tarjoamaa tukea, esimerkiksi liikuntaseteleitä. Näin työyhteisöliikunta kattaa kaiken työnantajan tukeaman liikunnan, eikä vain ja ainoastaan työyhteisön yhdessä harrastaman liikunnan. Ikosen (2011, 9–10) mukaan työpaikkaliikunta on työpaikkojen liikuntatarjonnan monipuolisuudesta johtuen liian harhaanjohtava käsite.

Liikunnan tukemisen monipuolistumisen ja yksilöllisten tukimuotojen lisääntymisen lisäksi määritelmään vaikuttaa Pohjois-Karjalan työyhteisökentän koostuminen pääasiassa pienistä ja keskisuurista yrityksistä (Työyhteisöliikunnan kehittämishankkeen hankemuistio 2012). Pienten ja keskisuurten yritysten vähäisestä työntekijöiden määrästä johtuen monet yrityksen toiminnoista vaativat lähes kaikkien jäsenten työpanoksen, jolloin koko työyhteisöä liikuttavat liikuntatapahtumat täytyisi järjestää työpaikan ollessa kiinni. Tällöin taas moni työyhteisön jäsen on varannut aikansa esimerkiksi itselleen tai perheelleen, ja näin ollen osallistujamäärät liikuntapäiviin jäävät hyvin pienik-

si eikä työyhteisöliikunnan hyötyä ja tavoitteita ole täten mahdollista saavuttaa.

Pienten ja keskisuurten yritysten on näin ollen mietittävä jokin muu keino tukeakseen työyhteisönsä jäsenten liikunnan harrastamista. Tällöin kuvaan astuvat yksilöllisemmät edut, kuten liikuntasetelit tai liikuntavälineet, joita työyhteisön jäsenet voivat käyttää haluamallaan tavalla ja aikana, joka heille itsellensä sopii. Työyhteisöliikunnan sosiaalisten tavoitteiden – esimerkiksi ryhmähengen nostattamisen – täyttymiseksi olisi kuitenkin suositeltavaa, että työnantajataho tarjoaisi mahdollisimman usein myös työyhteisöä yhdessä liikuttavia tapahtumia, kuten taukojumppia. Aikaisemmin mainitusta syistä olen kuitenkin kokenut tärkeäksi ottaa huomioon henkilöstön yhdessä harrastaman liikunnan lisäksi myös liikunnan, jota yksilöt voivat harrastaa omien tottumustensa ja mieltymystensä mukaisesti. Tärkeintä liikunnassa on se, että työnantaja sitä joillain tavalla tukee.

3 TYÖHYVINVOINTIIN JA LIIKUNTAAN LIITTYVÄÄ TEORIAA

3.1 Työhyvinvointi

Työelämä on yhä suurempi ja merkittävämpi osa monien ihmisten elämää, joten myös työhyvinvoinnin kannalta on hyvin tärkeää tarkastella ihmistä kokonaisuutena. Ei ole erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”, jotka voitaisiin erottaa täysin toisistaan hyvinvointia tarkasteltaessa, vaan on vain yksi kokonaisuus. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, johon yksityiselämä vaikuttaa voimakkaasti esimerkiksi sairauspoissaolojen sekä suorituskyvyn heikkenemisen myötä. Työhyvinvointi on siis ihmisen hyvinvointia suhteessa työhön. (Ojala – Ahonen 2003, 19–20.) Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta ajateltuna työhyvinvointi koostuu siis työ- ja toimintakyvystä sekä työssä viihtymisestä, johon liittyvät sekä työympäristö että työyhteisö (Vuori – Taimela – Kujala 2011, 173). On tärkeää ymmärtää, että työhyvinvoinnissa tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa voimakkaasti myös yksilön kokemukseen hyvinvoinnista yleisesti, ja vastavuoroisesti, esimerkiksi terveydentilan muutokset voivat vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin.

Ojalan ja Ahosen (2003, 20–22) mukaan työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslow’n viisitasoiseen tarvehierarkiaan, jossa alimman tason tarpeet on tyydytettävä ennen kuin ihminen voi siirtyä seuraavalle tasolle ja tyydyttää kehittyneemmät tarpeet. Tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat ihmisten fysiologiset tarpeet eli riittävä ravinnon ja nesteen sekä unen saanti. Toisella tasolla ovat ihmisen turvallisuuden tarpeet, joihin työhyvinvointia tarkasteltaessa voidaan laskea työpaikan henkinen sekä fyysinen turvallisuus. Näihin esimerkiksi työpaikan ilmapiiri, luottamus työn jatkumisesta sekä luotto omaan osaamiseensa vaikuttavat voimakkaasti. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen, eli ihmisen tarpeeseen kuulua johonkin ryhmään. Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Ihminen tarvitsee tiedon siitä, että hänen työpanostaan ja ammattitaitoaan arvostetaan. Korkeimman tason tarpeet liittyvät itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Näihin kuuluvat

esimerkiksi luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa sekä halu saavuttaa päämääriä elämässään.

Karkeasti jaoteltuna fyysinen hyvinvointi koostuu kahdesta alimmasta portaasta, eli fyysisistä perustarpeista sekä turvallisuuden tarpeista. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu toisesta ja kolmannesta sekä osittain neljännestä portaasta, eli turvallisuuden ja läheisyyden sekä arvostuksen tarpeista. Tunne oman työpanoksen ja osaamisen arvostuksesta liittyy arvostuksen tarpeen lisäksi myös turvallisuuden tarpeeseen etenkin työn jatkumisen osalta. Psyykkinen hyvinvointi ulottuu kolmannelta tasolta neljännelle ja viidennelle tasolle, eli se koostuu läheisyyden, arvostuksen sekä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeista. (Ojala – Ahonen 2003, 20–22.)

Lisäksi Ojala ja Ahonen asettavat Maslow'n tarvehierarkian viiden portaan päälle vielä yhden ylemmän portaan, joka koostuu henkisyydestä ja sisäisestä draivista. Tähän portaaseen kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Nämä puolestaan ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Tämä porras on merkityksellinen, koska ihminen on hyvin paljon vastuussa itsestään, ja viimekädessä oma hyvinvointikin lähtee omasta halusta ja omista arvoista sekä ihanteista. (Ojala – Ahonen 2003, 20–22.)

Liikunnan kannalta ajateltuna varsinkin ensimmäinen taso ja korkein taso ovat äärimmäisen merkityksellisiä, sillä kiinnostus omaa fyysistä hyvinvointia kohtaan lähtee hyvin voimakkaasti fyysisistä tarpeista sekä omista arvoista, motivaatiosta ja sitoutumisesta omasta fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Hyvinvoinnin voidaan nähdä liittyvän ihmisen kokemukseen omien tarpeiden täyttymisestä.

Kuten hyvinvointia yleensä, myös työhyvinvointia määritettäessä on yksilön kokemus omasta työhyvinvoinnista pääosassa. Määritelmänä riittävästä työhyvinvoinnista voidaan pitää yksilön tunnetta siitä, kykeneekö hän suoriutumaan työnsä vaatimuksista sekä fyysisesti että henkisesti. (Ojala – Ahonen 2003, 19–21.) Fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen toimintakyvyn pettäessä voi yksilölle tulla suuria haasteita koskien yksilön työkykyä, joka voi pahimmil-

laan johtaa jopa ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Suominen 2006, 13). Huomattava osa työkäisistä ei kykene jatkamaan työssään viralliseen eläkkeellesiirtymisikään asti (Suominen 2006, 13).

3.2 Työhyvinvointi yksilötasolta yhteisötasolle

Yksilön työhyvinvointi vaikuttaa voimakkaasti siihen, missä määrin hän pystyy hyödyntämään osaamistaan työtavoitteiden saavuttamiseksi. Osaamisella tarkoitetaan työntekijän päivittäisistä työtehtävistään selviytymisen lisäksi sitä, minkälaisen panoksen hän kykenee antamaan omien töidensä ja koko työyhteisön toiminnan edistämiseksi. (Ojala – Ahonen 2003, 22.) Tähän panokseen vaikuttaa huomattavasti yksilön oma kokemus hyvinvoinnistaan, työkyvystään ja tarpeiden täyttymisestä. Yksilön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa työpaikalla johtamisella, kuten esimerkiksi tarjoamalla hyvinvointia edistäviä palveluja – esimerkiksi liikuntapalveluja.

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Yksilön hyvinvointia voidaan edistää johtamisella, joten johtamisella on myös suuri vaikutus koko yhteisön hyvinvointiin. Työnantajataho ei voi kuitenkaan olla yksinään vastuussa kaikkien hyvinvoinnista, vaan jokaisen oma kiinnostus hyvinvointiaan kohtaan määrää suurelta osin yksilön hyvinvoinnin huolehtimisesta. (Ojala – Ahonen 2003, 22–24.) Tällöin Maslow'n tarvehierarkiaan lisätty porras yksilön toimintaa ohjaavista arvoista ja ihanteista korostuu. Työnantajan olisi kuitenkin tarjottava välineitä hyvinvoinnin ylläpitämiseen – niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin osa-alueen ylläpitämiseen – jotta työhyvinvointia voitaisiin edistää mahdollisimman laajasti työyhteisössä, ja se voisi muodostua työyhteisön kannalta kilpailueduksi (Ojala – Ahonen 2003, 24).

3.3 Liikunnan merkitys terveydelle, työhyvinvoinnille sekä työ- ja toimintakyvylle

Useissa tutkimuksissa ja tutkielmissa on todettu liikunnan edistävän terveyttä – niin henkistä kuin fyysistäkin. Ihmisen terveyden ajatellaan olevan fyysinen,

psykkinen ja sosiaalinen tasapainoinen kokonaisuus. Jos jokin osa-alue ei ole tasapainossa, putoavat muutkin alueet helposti raiteiltaan. (Maailman terveysjärjestö WHO 2012.) Tämä vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin, myös työhön.

Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvoinnin fyysinen osuus koostuu ihmisen työ- ja toimintakyvystä, joihin terveys, fyysinen kunto sekä jaksaminen vaikuttavat (Ojala – Ahonen 2003, 19–20). Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä elämässä vastaantulevista välttämättömistä ja valinnaisista tehtävistä sekä haasteista. Toimintakyky on yksilön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien lisäksi hänen tietojensa ja taitojensa yhdistelmä, joka kuvaa hänen edellytyksiään aktiiviseen elämään. Työkyky on kykyä ja halukkuutta tehdä jatkuvaa päivittäistä työtä. Se voidaan nähdä yksilön edellytysten tai voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten väliseksi tasapainotilaksi. Toimintakyky, tiedot ja taidot sekä halukkuus käyttää näitä voimavaroja ovat työkyvyn kannalta merkityksellisiä. (Vuori 2006, 54–55.)

Työ- ja toimintakyvyn heikkenemistä voidaan merkittävästi viivästyttää liikunnalla. Valitettavasti työyhteisöissä toteutettava työyhteisöliikunta ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet jäävät usein irrallisiksi ja kokonaisuuden kannalta merkityksettömiksi. Tämä johtuu pääosin liikuntasuunnitelmien suunnitteluun ja seurantaan käytetyn ajan vähäisyydestä. Vain harvat liikunnan tuottamista hyödyistä voidaan saavuttaa nopeasti, joten liikunnan edistäminen pitkällä aikavälillä olisi äärimmäisen tärkeää. Esimerkiksi fyysiseen kuntoon voivat vaikuttaa jo päivien tai viikkojen mittaiset kuntokuurit, mutta kunnon ylläpitäminen sekä pitkäaikaissairauksien ennaltaehkäiseminen vaativat säännöllistä, pidempiaikaista liikunnan harrastamista, jotta vaikutukset eivät jäisi tilapäisiksi. Työyhteisöliikunnalla voidaankin saavuttaa merkittäviä terveyshyötyjä vain, jos se otetaan yhdeksi keskeiseksi yhteisön jatkuvaan menestykseen vaikuttavaksi toiminta-alueeksi. (Vuori 2006, 55–57; Työyhteisöliikunnan kehittämishankkeen hankemuistio 2012.)

Työhyvinvointiin ja liikuntaan liittyvän toiminnan suunnittelemattomuus näkyy erityisesti pienissä ja keskisuurissa työyhteisöissä, joista Pohjois-Karjalan työyhteisökenttä valtaosaltaan muodostuu. (Työyhteisöliikunnan kehittämishankkeen hankemuistio 2012.)

3.4 Liikunta työurien pidentämisessä

Oikeanlainen liikunta kasvattaa fyysisten ominaisuuksien lisäksi myös henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, muun muassa parantamalla stressin sietokykyä, keskittymiskykyä ja itseluottamusta (Suominen 2006, 14–16). Nämä kaikki taas yleensä parantavat ihmisten kokemuksia omasta hyvinvoinnistaan, ja täten myös työssä jaksamista sekä edistävät usein myös vuorovaikutusta työssä (Suominen 2006, 15). Tältä kannalta katsottuna on selvää, että liikunta on erittäin tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitoa, ja näin ollen merkityksellistä myös työurien pidentämiseen pyrittäessä.

Suurten ikäluokkien vanhetessa ja jäädessä eläkkeelle, on ihmisten työuria pyritty pidentämään, jotta uhkaavaa työvoimapulaa saataisiin paikattua (Ihalainen 2012). Tältäkin kannalta ajateltuna työpaikka- ja työyhteisöliikunta nousevat merkittävään rooliin. Kuten todettua, liikunnan vaikutukset eivät ole vain ja ainoastaan fyysisiä, vaan liikunnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia myös terveyden psyykkisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin ja tätä kautta henkilöstön yhteisöllisyyteen sekä täten ihmisten työssä viihtyvyyteen (Vuori 2006, 40–41; Soudunsaari 2010, 69). Työyhteisöliikunnalla on suuret mahdollisuudet vaikuttaa juuri näihin ja sitä kautta saada ihmisten työuria pidemmiksi (Soudunsaari 2010, 23).

Työyhteisössä kokeillut liikuntalajit saattavat myös sytyttää kipinän johonkin lajiin, jolloin siitä saattaisi tulla miellyttävä vapaa-ajan harrastus. Yksi työyhteisöliikunnan merkittävin tavoite onkin pysyvien liikuntatottumusten omaksuminen (Vuori 2006, 56). Liikunnan yleistyvyys ei siis vaikuttaisi pelkästään yrityksen eduksi ja työuria pidentävästi, vaan sillä voisi olla myös merkittävää kansanterveydellistä hyötyä.

3.5 Näkemyksiä työyhteisöliikunnasta

Monessa selvityksessä (Työpaikkaliikunnan barometri 2007, 3, 17–18; Työpaikkaliikunnan barometri 2009, 6, 21; Henkilöstöliikuntabarometri 2012, 6, 17) työyhteisöliikunnan tukemisen on todettu säilyneen ennallaan 2000-luvulla – noin 83 prosentissa työpaikoista tuetaan henkilöstön liikunnan harastamista – kun samaan aikaan liikuntaan osallistumisen on todettu lisääntyneen. Valitettavan usein sen on kuitenkin todettu olevan enemmänkin ”harastelua” tukevaa, kuin strateginen osa liiketoimintaa (Ikonen 2011, 61). Tällöin pahimmassa tapauksessa esimerkiksi liikunnallisesti passiiviset ihmiset eivät työpaikan tarjoamista mahdollisuuksista hyödy ja saattavat jopa eristäytyä pahemmin. Liikunnallisesti passiivisia henkilöitä, jotka eivät työyhteisöliikuntaan osallistu, olisikin aktivoitava työyhteisön muihin yhteisiin tapahtumiin, jolloin heidän eriytymistään muusta työyhteisöstä ei välttämättä tapahtuisi. (Ikonen 2001, 72.)

Toinen negatiivisena nähty asia on se, että työnantajien kontrolli työntekijöihin ulottuu tällöin myös heidän vapaa-aikaansa, jolloin voidaan tietenkin nostaa esiin kysymyksiä yksilönvapaudesta (Ikonen 2011, 48). Työaikana tehty liikunta ei tietenkään tähän ryhmään kuulu, niinpä työpäivät olisivatkin varsin otollinen hetki työyhteisön liikunnalle. Tärkeää työyhteisöliikunnassa on kuitenkin se, että se olisi hyvin organisoitu, helposti saatavilla ja joissain lähteissä erilaisten ”kannustimien” käyttäminen on myös todettu hyväksi. Kuitenkin motivaation löytyminen jostain muualta, kuin rahallisesta bonuksesta olisi tärkeää, jotta liikunnasta saataisiin tehokasta. (Ikonen 2011, 56.)

Siitä, miten työntekijöitä saataisiin tehokkaimmin motivoitua liikkumaan, on hiukan eroavia mielipiteitä. Kuitenkin monissa tutkimuksissa yhteisenä tekijänä on ollut työkaverit ja muu työyhteisö, sekä palvelujen helppous ja työnantajien esimerkki. (Soudunsaari 2010, 73–77.)

3.6 Liikunnan tukemisen merkityksiä työnantajalle ja liikunnan tukemista suunniteltaessa huomioitavia asioita

Liikunta voi olla merkityksellinen asia työnantajan näkökulmasta myös taloudellisesti. Taukojumppien ja muiden vastaavien työpäivän sisällä tapahtuvien liikuntatuokioiden on ehdotettu myös kasvattavan työntekijöiden tehokkuutta. Eräs työnantajien perustelu työyhteisöliikunnan tukemiseen on tuottavuuden kasvattaminen. (Kärkkäinen – Railo 2000, 38.) Tällä ajatusmallilla liikunnan tuominen osaksi työpäivää ei pidentäisi sitä, vaan työssä käytetty aika olisi tehokkaampaa, jolloin pitkällä aikavälillä yrityksen taloudelliset tulokset olisivat vähintäänkin samat (Soudunsaari 2010, 77). Huomioitavaa on myös se, että hyviä etuja – kuten liikuntaetuja – tarjoavat työnantajat ovat suosittumia työntekijöiden silmissä kuin etuja tarjoamattomat. Työnantajat, jotka tukevat työntekijöidensä liikunnan harrastamista voivat siis olla työntekijöitä tavoitellessaan paremmassa asemassa. Hyvät edut voivat vaikuttaa työpaikan vaihtamiseen, tai samassa työpaikassa pysymiseen. (Soudunsaari 2010, 70–72; Suominen 2006, 12.)

Lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden työpanos ja ammattitaito saadaan tehokkaammin käyttöön, jolloin se voi muuttua työyhteisön kannalta kilpailueduksi (Ojala – Ahonen 2003, 23). Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajille osittain lakisääteinen velvollisuus. Lakisääteisten velvollisuuksien jälkeen tulee paljon sellaisia asioita, joilla työpaikat voivat erottua toisistaan. Tällöin yrityksen johtaminen ja strategia korostuvat. (Ojala – Ahonen 2003, 23–27; Suominen 2006, 11–12.)

Tulevaisuudessa Suomea uhkaavan työvoimapulan ja varhaisen eläkkeelle siirtymisen johdosta työvoimaa tulee tulevaisuudessa olemaan niukasti, joka puolestaan kasvattaa työnantajien kilpailua pätevistä työntekijöistä. Tämän lisäksi on sanomattakin selvää, että tulevaisuudessa työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen tulee olemaan entistä suuremmassa osassa, joten hyvinvointia tukevat toiminnot nousevat todella merkittävään asemaan – sekä yhteiskunnallisesti että osaavaa työvoimaa hankittaessa, ja työnantajien pyr-

kiessä pitämään ammattitaitoinen työvoimaa itsellään. (Ojala – Ahonen 2003, 25 – 31.)

3.6.1 Liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavien asioiden huomioiminen liikunnan tukemista suunniteltaessa

Ihmisten liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavat fyysisen perustarpeen lisäksi ennen kaikkea ihmisten oma sisäinen motivaatio ja omat arvot. Liikunta-aktiivisuus on siis yksilön henkilökohtainen valinta, mutta tutkimusten perusteella tehtyjen yleistyksien kautta ihmisten liikunta-aktiivisuuteen on todettu vaikuttavan lisäksi monia ominaisuuksia. Tällaisia ovat muun muassa ikä, sukupuoli, koulutustausta ja elintaso, johon esimerkiksi asema työyhteisössä vaikuttaa voimakkaasti. (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 35, 54–58, 63–64; Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2011, 19.)

Tutkimusten mukaan ikä vaikuttaa liikunta-aktiivisuuteen hieman laskevasti. Ihmisten liikunta-aktiivisuus alkaa vähentyä ikääntyessä, mutta vähentyminen on onneksi pientä. Lisäksi liikunnan tehokkuus on lisääntynyt hieman. Sukupuolierot näkyvät naisten eduksi, sillä naiset ovat hiukan miehiä aktiivisempia harrastamaan sekä vapaa-ajan liikuntaa että työmatkaliikuntaa. Toisaalta miehet harrastavat fyysisesti raskaampaa liikuntaa. Miehet harrastavat naisia enemmän erittäin raskasta liikuntaa, kun taas naisten liikunta on pääasiassa kevyttä tai hieman rasittavaa. Koulutustausta vaikuttaa liikunta-aktiivisuuteen siten, että korkeasti koulutetut ovat liikunnallisesti aktiivisempia, ja lisäksi kiinnostuneempia omasta terveydestään ja siihen vaikuttavista asioista, kuin alemman koulutuksen saaneet. Myös vanhempien koulutuksen on havaittu vaikuttavan yksilön liikunta-aktiivisuuteen. Korkeasti koulutettujen vanhempien lapset ovat myös keskimääräisesti liikunnallisesti aktiivisempia ja kiinnostuneempia terveydestä ja hyvinvoinnista, kuin alemman koulutuksen saaneiden vanhempien lapset. Elintason vaikutus pohjautuu hyvin voimakkaasti myös tehdyn työn laatuun. Alemman elintason ihmiset tekevät usein fyysisesti raskaampaa työtä kuin korkean elintason ihmiset. Näin ollen alemman elintason ihmiset ovat usein myös vapaa-ajan liikunnan harrastamisessaan pas-

siivisempia. (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 35, 54–58, 63–64; Suomalaisen aikuisväestön terveystäytyminen ja terveys, kevät 2011, 19; Kansallinen liikuntatutkimus 2009–2010, 6.)

Liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavat ominaisuudet olisi tärkeää ottaa huomioon liikuntaa suunniteltaessa, sillä edellä mainitut asiat vaikuttavat sekä vapaa-ajan liikunta-aktiivisuuteen että liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön. Oikeanlainen liikunta on merkityksellistä liikunnasta saatavien terveys-hyötyjen saavuttamiseksi. Työpaikan liikuntatarjontaa suunniteltaessa olisikin tärkeää huomioida mahdollisimman suuri joukko henkilöstöstä, jotta vaikutukset saataisiin leviämään laajasti. Tämä vaatii myös henkilöstön ominaisuuksien ja mielenkiinnonkohteiden huomioimista.

3.6.2 Muuta huomioitavaa liikunnan tukemista suunniteltaessa ja arviointaessa

Työyhteisöt muodostuvat usein ryhmästä, jossa on sekä eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia että erilaisen koulutustaustan omaavia ja eri asemaa työyhteisössä edustavia henkilöitä. Niinpä nämä taustatiedot on otettava huomioon työyhteisöliikuntaa suunniteltaessa, jotta saataisiin mahdollisimman moni motivoitua osallistumaan liikuntaan. Olisi äärimmäisen tärkeää tarjota kaikille ryhmille soveltuvaa ja monipuolista liikuntaa. Osa ihmisistä innostuu uusien lajien kokeilemisesta, kun taas monelle riittävät omat liikuntaharrastukset, kuten lenkkeily lemmikin kanssa. (Vuori 2006, 56; Huuska – Jokela 2006, 233 – 236; Iivonen 2001, 70 – 77.)

Liikunnallisesti passiivisille ihmisille olisi tarjottava tukea ja kannustusta työmatkaliikuntaan, esimerkiksi tarjoamalla tarvittavia välineitä ja tiloja, kuten kävelysauvat ja pukuhuoneetilat työpaikalla. Lisäksi työntekijöille olisi hyvä tarjota helpotuksia esimerkiksi julkisilla kulkuneuvoilla kulkemiseen, jolloin liikuntaa tulisi jo hiukan lisää – kotiovelta pysäkille sekä pysäkiltä työpaikalle, ja toisin päin. (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 54–58; Stenvall 2006, 196–197.) Työyhteisöliikunnan edistämiseksi tehtävät toimet voi-

vat siis olla hyvinkin pieniä, mutta niillä voi olla pitkällä aikavälillä suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnin kannalta.

Työmatkaliikunnan tukemisessa on kuitenkin huomioitava se, että työnantajat ovat viimekädessä työmatkaliikunnan ja julkisten kulkuneuvojen käytön tukemisessa vasta toisen käden tukijoita. Esimerkiksi työmatkaliikuntaan vaikuttaa huomattavasti kevyen liikenteen väylien kunto, josta työnantaja ei puolestaan ole vastuussa. Tässä vaiheessa kunnan ja valtion rooli korostuu, sillä kyseiset tahot ovat vastuussa kevyen liikenteen väylien kunnosta ja osittain myös julkisten kulkuneuvojen käytön tukemisesta. Valtio ja kunta ovatkin tiedostaneet tämän tarpeen ja ilmaisseet pyrkivänsä tekemään tarvittavia toimia väestön hyvinvoinnin eteen, muun muassa tarjoamalla enenevässä määrin lähiliikuntapaikkoja, pitämällä kevyen liikenteen väylät hyvässä kunnossa ja tukemalla työikäisen väestön liikunnan harrastamista. (Kansallisten terveystieteiden tutkimusohjelma 2008–2011, 46–47; Joensuun liikuntapaikkasuunnitelma 2010–2020, 26.)

4 TUTKIMUKSEN TEHTÄVÄ JA TOTEUTUS

4.1 Pohjois-Karjalan Liikunta ry ja työyhteisöliikunnan kehittämishanke Pohjois-Karjalassa

Pohjois-Karjalan Liikunta ry on Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n (SLU) jäsen ja se toimii kiinteässä yhteistyössä SLU:n sekä neljäntoista muun SLU - alueen kanssa. Toimialueena on Pohjois-Karjalan maakunta. "Liikunnan iloa"-strategiassa määritellään Pohjois-Karjalan Liikunta ry:n omat tavoitteet, toimintatavat ja toiminnan sisällöt. Pohjois-Karjalan liikunta ry tukee jäsenjärjestöjensä toiminnan kehittämistä antamalla asiantuntija-apua resurssiensa puitteissa. Pohjois-Karjalan liikunta ry toteuttaa jäsentensä hyväksymiä, valtiovalan ja asiakkaiden kanssa sovittavia tehtäviä.(Pohjois-Karjalan liikunta ry 2012.)

Tutkimuksen taustalla on Pohjois-Karjalan Liikunta ry:n hallinnoima työyhteisöliikunnan kehittämishanke (TYKE-hanke) Pohjois-Karjalassa 1.12.2009 – 31.12.2012. Hankkeen taustalla on tavoite tunnistaa työyhteisöjen tarpeet ja ennaltaehkäistä työkyvyn alenemiseen liittyviä tekijöitä työyhteisö- ja työntekijätasolla sekä lisätä työntekijöiden jaksamista ja työtehokkuutta luomalla uusia mahdollisuuksia ja innostaa pysyviin liikunta- ja elämäntapamuutoksiin. Liikunnan aktivoinnissa tärkeässä roolissa ovat yksilöllisyys ja mahdollisuus henkilökohtaiseen neuvontaan. Hankkeen kantavana ideana on paikallisuus, eli liikuntapalvelut viedään tarvittaessa sinne, missä työyhteisö fyysisesti sijaitsee. (Pohjois-Karjalan liikunta ry 2010.)

4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Opinnäytettä varten tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työyhteisöliikunnan tilaa Pohjois-Karjalassa. Aihealueina toimivat: liikunta- ja kuntoilumahdollisuudet työpaikoilla, liikuntapalvelut ja tukimuodot työpaikoilla, mahdolliset bonusjärjestelmät, työyhteisöliikunnan tukemisen kustannukset työntekijää kohden ja henkilöstön osallistuminen liikuntaan. Lisäksi tarkoituksena

oli selvittää, minkälaiset tekijät edistäisivät työntekijöiden liikuntaan osallistumista sekä millainen työyhteisöliikunnan tulevaisuus tulisi olemaan. Osallistumista edistävillä tekijöillä tarkoitan lähinnä sellaisia asioita ja tekoja, joilla työnantaja voisi parantaa työntekijöiden liikunnan harrastamista.

Tutkimuksen kysymykset jakautuivat selvittämään viittä tutkimusongelmaa.

Tutkimusongelmat:

1. Kuinka paljon työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan?
2. Miten työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan?
3. Kuinka paljon liikunnan harrastamiseen suunnattuja tukimuotoja käytetään?
4. Miten työntekijöitä voisi motivoida käyttämään tarjottuja tukimuotoja?
5. Minkälainen on työyhteisöliikunnan tulevaisuus?

Koska tutkimuksen oli tarkoitus selvittää työyhteisöliikunnan tilaa Pohjois-Karjalassa mahdollisimman laajasti, oli jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa selvää, että tutkimuksen otoksesta olisi saatava mahdollisimman suuri. Tästä syystä päädyin tekemään tutkimuksen käyttäen Internetissä täytettävää kyselyä, johon vastaaminen tapahtui monivalintamenetelmää käyttäen.

Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen, perinteinen aineistonkeruumenetelmä. Kyselyssä aineisto kerätään vakioidusti tietyltä ihmisjoukolta kyselylomaketta tai strukturoitua haastattelua käyttäen. Vakiointi tarkoittaa sitä, että haluttua asiaa kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Survey-tutkimuksessa pyritään kerätyn aineiston avulla kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään tiettyjä ilmiöitä. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2000, 122, 180.) Survey-tutkimuksen kyselyn tekoon käytin *Typala* -nimistä ohjelmaa. Ohjelman valintaan vaikuttaneista asioista kerron myöhemmissä kappaleissa tarkemmin.

4.3 Kyselyn taustat

Tutkimus oli määrällinen survey-tutkimus, jonka menetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kyselylomakkeella oli tarkoitus tavoittaa vähintään noin 400 – 500 työntekijän ryhmä, josta kuitenkin jäätiin noin puoleen. Vastajat olivat useammasta eri alan yrityksestä, jotka olivat henkilöstömäärältään erikokoisia. Pääpaino oli kuitenkin pienissä ja keskiuurissa yrityksissä, joissa on työntekijöitä 50 tai vähemmän, koska Pohjois-Karjalan työkenttä koostuu pääasiassa juuri tällaisista pienistä tai keskiuurista yrityksistä. Pohjoiskarjalaiset yritykset on valittu toimeksiantajan toimesta satunnaisotannalla Pohjois-Karjalan liikunta ry:n yhteystietorekisteristä.

Tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen teon aloitin kesällä 2012 sovittuani toimeksiantajan kanssa, mitä asioita tutkimuksessa tulisi kartoittaa. Varsinainen kysymysten muotoilu tehtiin siis tavoitteiden asettelun jälkeen. Työstin ja muotoilin kyselyä kesän aikana paperilla, koska sen oli tarkoitus olla mahdollisimman valmis ennen kuin sähköistä versiota alettaisiin tehdä. Lisäksi hyväksyin kyselyn paperiversion toimeksiantajalla ennen sähköisen version laatimista.

Sähköisen version työstin elokuussa 2012 Typala-ohjelmaa käyttäen. Sähköisen version sanamuotoja ja vastausrajoituksia, eli eräänlaisia sähköisiä polkuja, muokkasin vielä muutamaan otteeseen. Sähköisillä poluilla tarkoitan sitä, että kyselyssä tulee esimerkiksi kysymys koskien vastaajan asemaa työpaikalla - esimies vai työntekijä - ja kysely johdattaa vastaajan seuraavaan kysymykseen riippuen hänen edellisestä vastauksestaan. Näin kyselystä saatiin muokattua hiukan erilainen muun muassa esimiehille ja työntekijöille sekä eroaviksi myös esimerkiksi sen mukaan, onko vastaaja käyttänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia hyväkseen vai ei. Tällöin voidaan tarkastella mahdollisia eroja työntekijätahon ja esimiestahon näkemyksissä, sekä esimerkiksi motivointikeinoja liikuntamahdollisuuksia aktiivisesti, tai vastaavasti, passiivisesti käyttäviltä. Näin voidaan muun muassa nähdä, kuinka hyvin liikuntamahdollisuuksia kullakin työpaikalla mainostetaan.

Tein kyselyllä kaksi testikierrosta, joiden tarkoituksena oli selvittää vielä viimeisetkin vastaan tulevat puutteet reiteissä ja sanamuodoissa. Testikierrokset toteutettiin Elokuussa 2012 ja testikierroksilla kyselyyn vastasi yhteensä neljä henkilöä. Henkilöt olivat kaksi toimeksiantajan edustajaa sekä kaksi virkavapaalla ollutta pohjoiskarjalaista työntekijää, joita tutkimus ei virkavapaan johdosta olisi tavoittanut. Tällä tavoin sain selville oliko esimerkiksi jokin kysymys tai vastaus liian epäselvä, epälooginen, vaikeasti ymmärrettävä tai jotain muuta vastaavaa. Lisäksi täytyi tarkistaa olivatko vastausrajoitukset, eli reitit tehty oikein. Testikierrosten jälkeen hioin kyselyä vielä sen viimeistelemiseksi, ennen sen lähettämistä vastaajille. Kysely oli auki vastattavaksi 3.9.2012 – 7.10.2012.

Koska toimeksiantajan kanssa yhdessä asetettuna tavoitteena oli saada vähintään 400 – 500 vastaajan laajuinen otos, kysely lähetettiin yhteensä 1942 henkilölle, joiden yhteystiedot oli saatu Pohjois-Karjalan liikunta ry:n yhteystietorekisteristä. Vastauksia saatiin yhteensä 231 kappaletta, joten vastausprosentiksi saatiin 12 prosenttia. 500 vastaajan joukko olisi vastannut noin 25 prosenttia koko otannasta, joten tavoitellusta jäätiin siis noin puoleen. Lisäksi joihinkin kysymyksiin ei ollut pakko vastata, ja vastausten määrä näihin kysymyksiin olikin vielä pienempi.

4.4 Analysointi

Määrällisen kyselyn tulokset muutettiin taulukkomuotoon, kuten esimerkiksi pylväsdiagrammeiksi. Tällöin tulokset ovat helposti luettavissa ja lisäksi numeraaliset ydinkohdat ovat helposti löydettävissä ja havaittavissa. Laadullinen osio analysoitiin etsimällä vastauksista yhtäläisyyksiä, joilla työntekijöiden mielestä työyhteisöliikuntaa voisi kehittää.

Kansallisten tutkimusten tuloksiin pohjaten olen myös selvittänyt onko vastaajien iällä, sukupuolella, koulutustaustalla tai asemalla työpaikalla tilastollista merkitsevyyttä liittyen vastaajien liikunta-aktiivisuutta tai liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. Näiden lisäksi olen selvittänyt liikunta-aktiivisuuden merkitsevyyden liikuntaan suunnattujen tukimuotojen

käyttöä mitattaessa. Tilastolliset merkitsevyydet olen selvittänyt SPSS -ohjelmalla tehdyillä khiin neliön riippumattomuustesteillä, jotka löytyvät liitetaulukoista englanninkielisellä nimellä ”chi-square tests”.

Määrällisen tutkimukseni tilastollisesti testatuista muuttujista yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat luokitteluasteikkolaisia, joten khiin neliön riippumattomuustesti on soveltuva mittaamaan tilastollisia riippuvuuksia. Ennen khiin neliön riippumattomuustestiä asetetaan aina nollahypoteesi. Nollahypoteesi on että muuttujat ovat riippumattomia toisistaan. SPSS -ohjelmalla testeistä saadaan selville merkitsevyytaso eli niin sanottu p-arvo. (Karjalainen 2010, 224–226.)

Merkitsevyytaso on hylkäämisvirheen todennäköisyys, jonka perusteella tehdään hypoteeseja koskevat johtopäätökset (Karjalainen 2010, 122, 220; Holopainen – Pulkkinen 2008, 202–204.) Mikäli testeistä saatu merkitsevyyssarvo on pieni ($p < 0,05$), nollahypoteesi hylätään, koska virhepäätelmän mahdollisuus on pieni. Mikäli merkitsevyytaso on iso ($p > 0,05$) nollahypoteesia ei hylätä suuren virhepäätelmän mahdollisuuden johdosta. Yleisesti katsotaan tilastollisen merkitsevyyden olevan melkein merkitsevä p-arvon ollessa pienempi kuin 0,05 mutta suurempi kuin 0,01. Tuloksen katsotaan olevan tilastollisesti merkitsevä p-arvon ollessa pienempi kuin 0,01 mutta suurempi kuin 0,001. P-arvon ollessa 0,001 tai pienempi katsotaan tuloksen olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Karjalainen 2010, 221.)

Riippuvuutta mittaavien kokeiden lisäksi tein muutamien muiden vastausten pohjalta SPSS -ohjelmalla ristiintaulukointeja. Ristiintaulukointien avulla oli tarkoitus selvittää olisiko vastaajien sukupuolella merkitystä parhaita motivointikeinoja etsittäessä, eli mikä motivointikeino toimisi parhaiten naisille ja mikä puolestaan miehille. Lisäksi halusin selvittää, onko esimiesten ja työntekijöiden välillä näkemyseroja työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta. Esimiesten ja työntekijöiden välisten näkemyserojen lisäksi pyrin selvittämään sukupuolien välistä mahdollista mielipide-eroa työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta. Ristiintaulukoinneissa ei siis ollut tarkoitus selvittää tilastollisia merkitsevyyksiä, vaan tarkastella painottuisivatko esimerkiksi naisten mielipiteet tehokkaim-

masta motivointikeinosta johonkin tiettyyn kohtaan miesten mielipiteiden painottuessa johonkin toiseen kohtaan. Tarkoituksena oli siis saada kokonaistuloksen rinnalle pieni sukupuolien välinen vertailu.

Suuri syy Typala-ohjelman käyttöön oli se, että ohjelma tekee saaduista vastauksista suoraan pylväsdiagrammit, jolloin tulosten analysointi oli huomattavasti helpompaa ja nopeampaa. Ohjelma tekee myös laadullisista vastauksista listan, jolloin vastauksia ei tarvitse etsiä jokaisesta vastauslomakkeesta erikseen. Myös tämä nopeuttaa ja helpottaa analysointia huomattavasti.

Lisäksi ilman edellisessä luvussa kuvailtua reitittämistä olisin joutunut tekemään kaksi erillistä kyselyä, joka olisi vaikeuttanut huomattavasti kyselyn jakamista, siihen vastaamista ja sen analysoimista. Levittämisen vaikeus olisi ollut se, että kaikille vastaajille olisi joutunut lähettämään kaksi eri Internet-linkkiä, joista he olisivat itse valinneet heille sopivan riippuen asemastaan työpaikalla. Vastaaminen olisi ollut ongelmallisempaa samaisesta syystä. Analysoimisen suurimmat vaikeudet olisivat tulleet siinä, että osa kysymyksistä oli kaikille vastaajille samoja, ja osaan kysymyksistä olisivat vastanneet vain esimiehet. Tästä johtuen olisin joutunut analysoimaan tietyt kysymykset kahteen kertaan. Lisäksi osa kysymyksistä oli muotoiltu siten, että tällöin jokin vastaukset olisi joutunut analysoimaan kaikki yksi kerrallaan.

5 TUTKIMUSTULOKSET

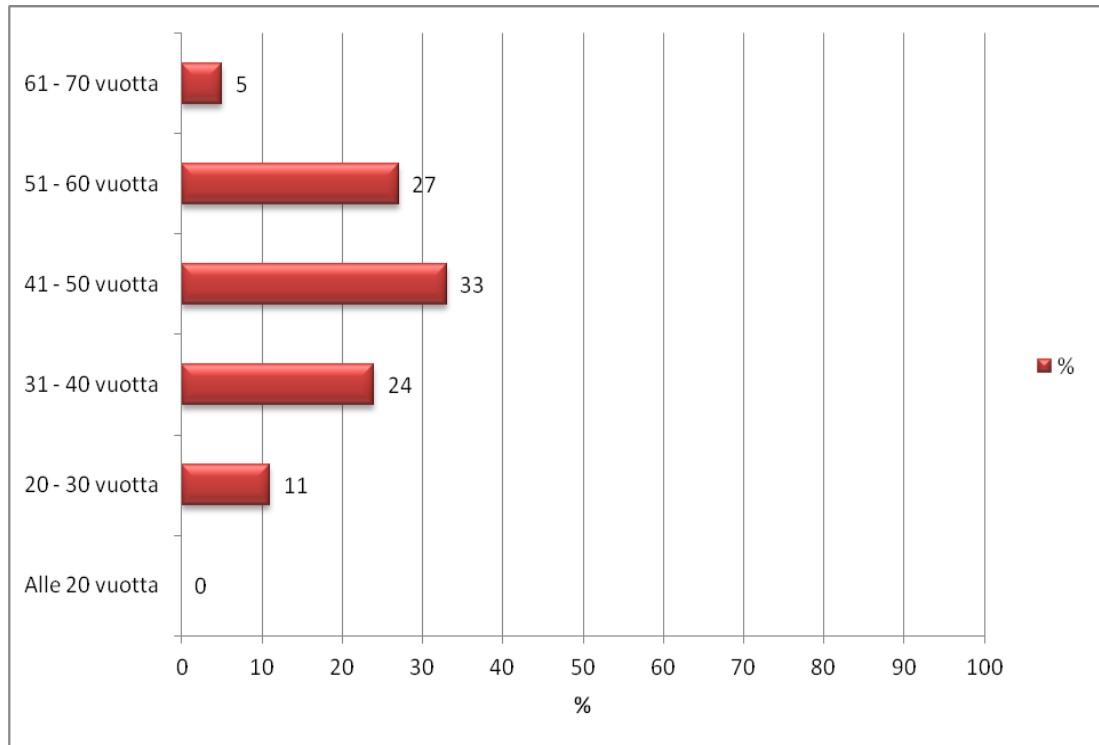
5.1 Otoksen taustatiedot

Selvitin kyselyyn vastanneilta ensin taustoja viidellä kysymyksellä, joilla selvitin vastaajien ikäjakaumaa, sukupuolijakaumaa, koulutustaustaa, liikuntaaktiivisuutta sekä asemaa työpaikalla.

TAULUKKO 1. Vastaajien sukupuolijakauma ja asema työpaikalla (n=231)

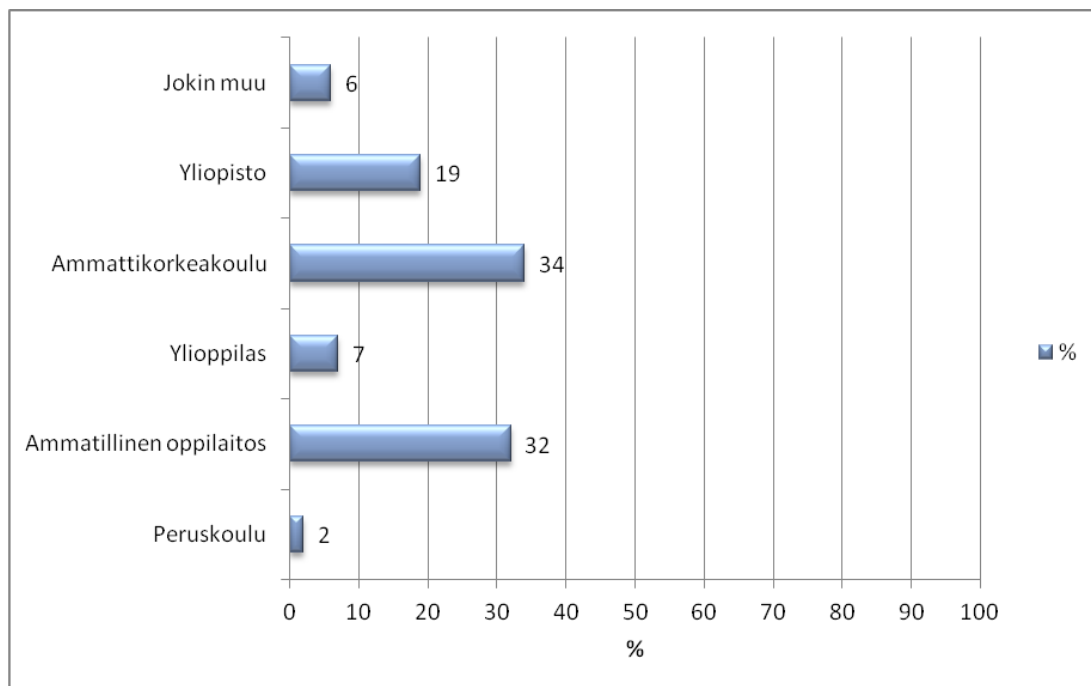
Vastaus	kpl	%	Vastaus	kpl	%
Nainen	109	47	Esimies	118	51
Mies	122	53	Työntekijä	113	49

Sukupuolijakauma vastanneiden kesken meni lähes tasan, sillä vastanneista 53 prosenttia oli miehiä ja 47 prosenttia naisia (taulukko 1.). Asema työpaikalla jaettiin esimiesasemassa oleviin ja työntekijöihin. Vastaajista esimiesasemassa työskenteleviä oli 51 prosenttia ja työntekijöitä puolestaan 49 prosenttia (taulukko 1.). Kaikkiaan vastanneita oli yhteensä 231. Esimies ja työntekijä -jaottelun tarkoituksena oli selvittää mahdollisia näkemuseroja esimerkiksi liikunnan tukemisen tärkeyden suhteen johtavassa asemassa olevien ja työntekijäasemassa olevien välillä. Osaan kyselyn kysymyksistä vastasivat kaikki vastaajat ja osaan vain esimiesasemassa olevat. Vain esimiesasemassa oleville vastaajille suunnatut kysymykset koskivat työyhteisöliikunnasta koituvia kustannuksia, työyhteisön jäsenten sairauslomapäivien määrää, liikunnan vaikutusta sairauslomapäivien määrään sekä työyhteisöliikunnan tulevaisuutta. Kysymykset kohdistin vain esimiesasemassa oleville siksi, että työntekijät eivät olisi kyenneet vastaamaan näihin kysymyksiin.



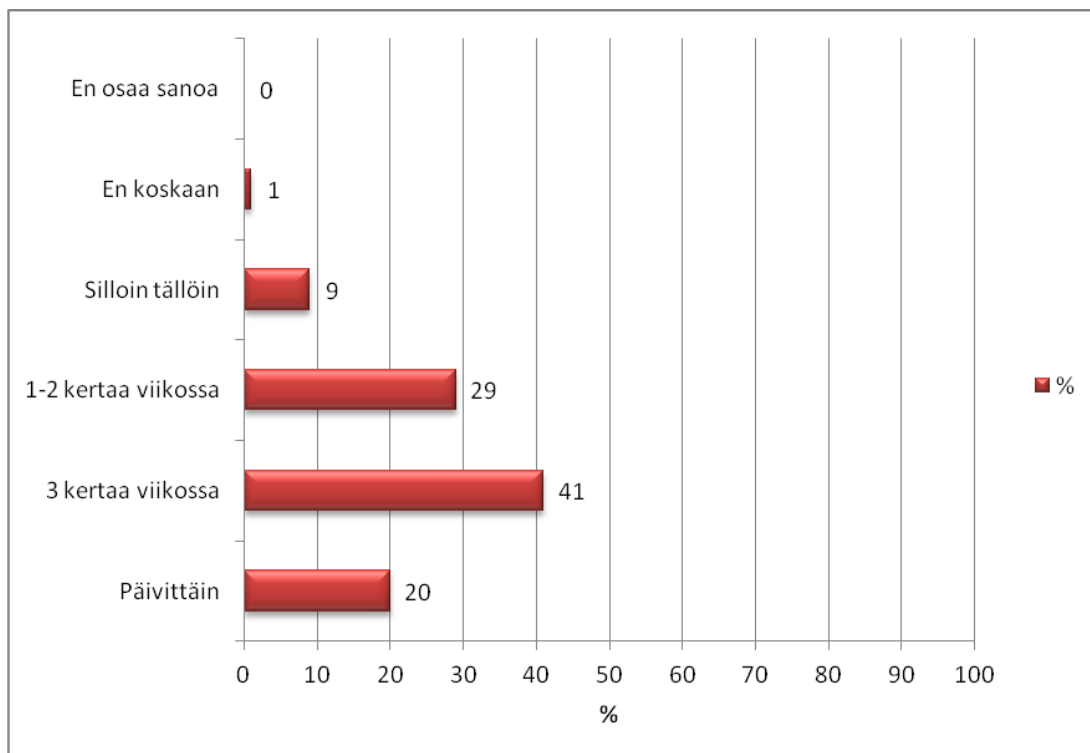
KUVIO 1. Ikä vuosina? (n=231)

Vastaajista 33 prosenttia oli iältään 41 – 50-vuotiaita ja 27 prosenttia 51 – 60 -vuotiaita, joten vastaajista suurin osa oli keski-ikäisiä tai hieman keski-ään ylittäneitä. Vastaajista 31 – 40 -vuotiaita oli 24 prosenttia ja 20 – 30 -vuotiaita nuoria aikuisia 11 prosenttia. Sen sijaan eläkeikää lähestyviä yli 61-vuotiaita oli vain 5 prosenttia ja alle kaksikymmentävuotiaita ei vastanneissa ollut ollenkaan (kuvio 1.).



KUVIO 2. Vastaajien koulutustausta (n=231)

Vastanneista koulutustaustaltaan ammattikorkeakoulun käyneitä oli 34 prosenttia ja ammatillisen oppilaitoksen käyneitä 32 prosenttia. Yliopistosta valmistuneita oli 19 prosenttia ja ylioppilaita 7 prosenttia, kun taas jonkin muun koulutustaustan omaavia oli 6 prosenttia ja peruskoulun jälkeen työelämään siirtyneitä vain 2 prosenttia (kuvio 2.). Jonkin muun koulutustaustan omaavat henkilöt voivat olla suorittaneet ammattitutkinnon, kuten esimerkiksi liikunnan ammattitutkinnon, joka on ammatillisessa oppilaitoksessa suoritettua tutkintoa pienempi opintokokonaisuus.



KUVIO 3. Kuinka usein harrastatte vähintään 30 min kestävää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne (30 minuuttia voi jakautua myös useaan lyhyempään osaan, esimerkiksi työmatkat voidaan huomioida)? (n=231)

Vastaajien liikunta-aktiivisuutta selvitin kysymällä, montako kertaa viikossa vastaajat harrastavat vähintään kolmekymmentä minuuttia kestävää hieman rasittavaa liikuntaa vapaa-aikanaan. Lisäohjeena oli että kolmekymmentä minuuttia voi jakautua useampaan osaan, jolloin muun muassa työmatkat oli mahdollista laskea mukaan, vaikka työmatka ei kestäisikään kolmekymmentä minuuttia yhdellä kerralla. Vastaajista 41 prosenttia ilmoitti harrastavansa kriteerien mukaisesti määritellyä liikuntaa kolme kertaa viikossa, 29 prosenttia yhdestä kahteen kertaa viikossa ja 20 prosenttia harrasti tällaista liikuntaa päivittäin. 9 prosenttia ilmoitti liikkuvansa silloin tällöin ja vain 1 prosentti ei koskaan harrastanut liikuntaa (kuvio 3.).

5.2 Liikunta-aktiivisuuteen vaikuttavat ominaisuudet tutkimuksessa

Liikunta-aktiivisuuteen – ja voimakkaasti täten myös liikuntaan suunnattujen tutkimusotosten käyttöön – vaikuttavia ominaisuuksia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli sekä koulutustausta (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto

2010). Kerättyjen taustatietojen avulla oli siis mahdollista selvittää, näyttäytyvätkö nämä ominaisuudet vaikuttavina tekijöinä tässä aineistossa. Vertailtavina olivat iän, sukupuolen, koulutustaustan sekä aseman työpaikalla vaikutus liikunta-aktiivisuuteen ja tukimuotojen käyttöön. Riippuvuussuhde selvitetiin tekemällä khiin neliön riippuvuustestit, joista saatiin merkitsevyytaso (p).

Iän ja liikunta-aktiivisuuden ($n=231$) välillä ei riippuvuussuhdetta ilmennyt. Iän vaikutus liikunta-aktiivisuuteen ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,80$), joten iällä ei tässä aineistossa näytä olevan merkitystä vastaajien liikunta-aktiivisuutta mitattaessa. Myöskään iän ja tukimuotojen käytön ($n=231$) välillä ei ilmennyt riippuvuussuhdetta. Iän vaikutus tukimuotojen käyttöön ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,18$), joten ikä ei tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä myöskään vastaajien liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä ajatellen. (Liite 2.)

Sukupuolen ja liikunta-aktiivisuuden ($n=231$) välillä vaikuttaisi olevan riippuvuussuhde. Sukupuolen vaikutus liikunta-aktiivisuuteen on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$), joten sukupuolen voidaan ehdottaa vaikuttavan liikunta-aktiivisuuteen. Tutkimuksen mukaan naiset ovat miehiä aktiivisempia harrastamaan liikuntaa päivittäin. Sukupuolen ja tukimuotojen käytön ($n=231$) välillä ei sen sijaan ilmennyt riippuvuussuhdetta. Sukupuolen vaikutus tukimuotojen käyttöön ei puolestaan ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,17$), joten sukupuoli ei tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. (Liite 2.)

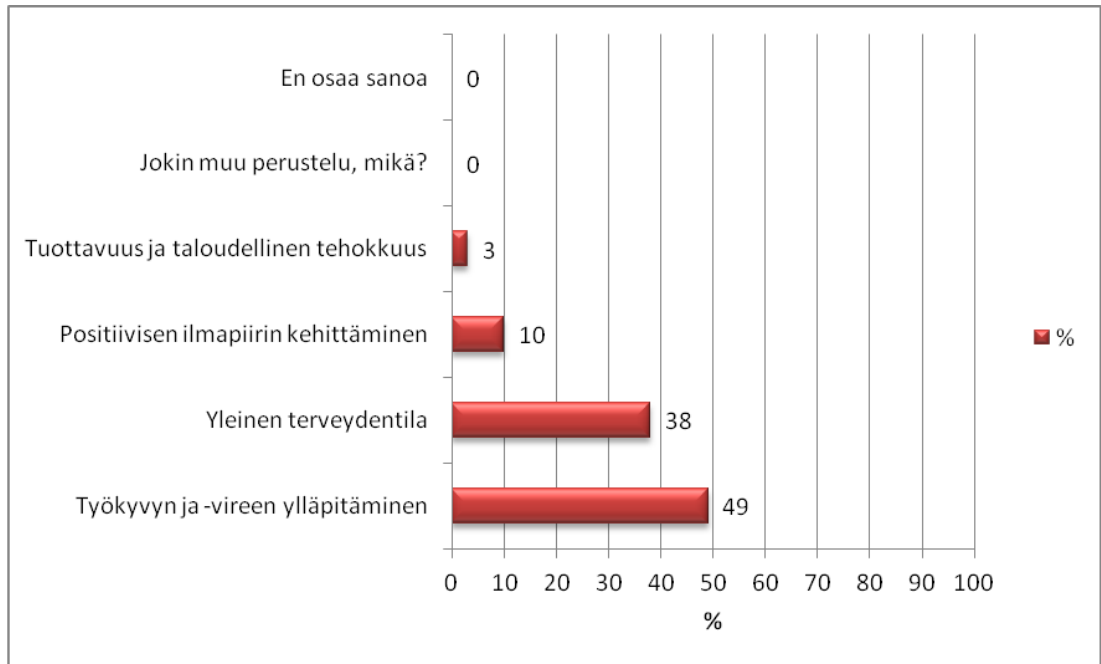
Koulutustaustan ja liikunta-aktiivisuuden ($n=231$) välillä ei myöskään ilmennyt riippuvuussuhdetta. Koulutustaustan vaikutus liikunta-aktiivisuuteen ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,12$), joten koulutustausta ei tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä liikunta-aktiivisuutta mitattaessa. Koulutustaustan ja tukimuotojen käytön ($n=231$) välillä ei ilmennyt riippuvuussuhdetta. Koulutustaustan vaikutus liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,83$), joten koulutustausta ei tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. (Liite 2.)

Aseman työpaikalla ja liikunta-aktiivisuuden (n=231) välillä ei ilmennyt riippuvuussuhdetta. Aseman työpaikalla vaikutus liikunta-aktiivisuuteen ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,24$), joten asema työpaikalla ei tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä vastaajien liikunta-aktiivisuutta mitattaessa. Aseman työpaikalla ja tukimuotojen käytön (n=231) välillä ei myöskään ilmennyt riippuvuussuhdetta. Aseman työpaikalla vaikutus liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p=0,27$), joten asema työpaikalla ei myöskään tässä aineistossa ole merkitsevä tekijä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. (Liite 2.)

Liikunta-aktiivisuuden ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön (n=231) välillä sen sijaan on riippuvuussuhde. Liikunta-aktiivisuuden vaikutus tukimuotojen käyttöön on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,01$), joten liikunta-aktiivisuus on tämän aineiston perusteella merkitsevä tekijä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. Liikunnallisesti aktiiviset henkilöt käyttävät myös liikuntaan suunnattuja tukimuotoja aktiivisemmin kuin liikunnallisesti passiiviset henkilöt. (Liite 2.)

5.3 Työntekijöiden liikunnan harrastamisen tukeminen

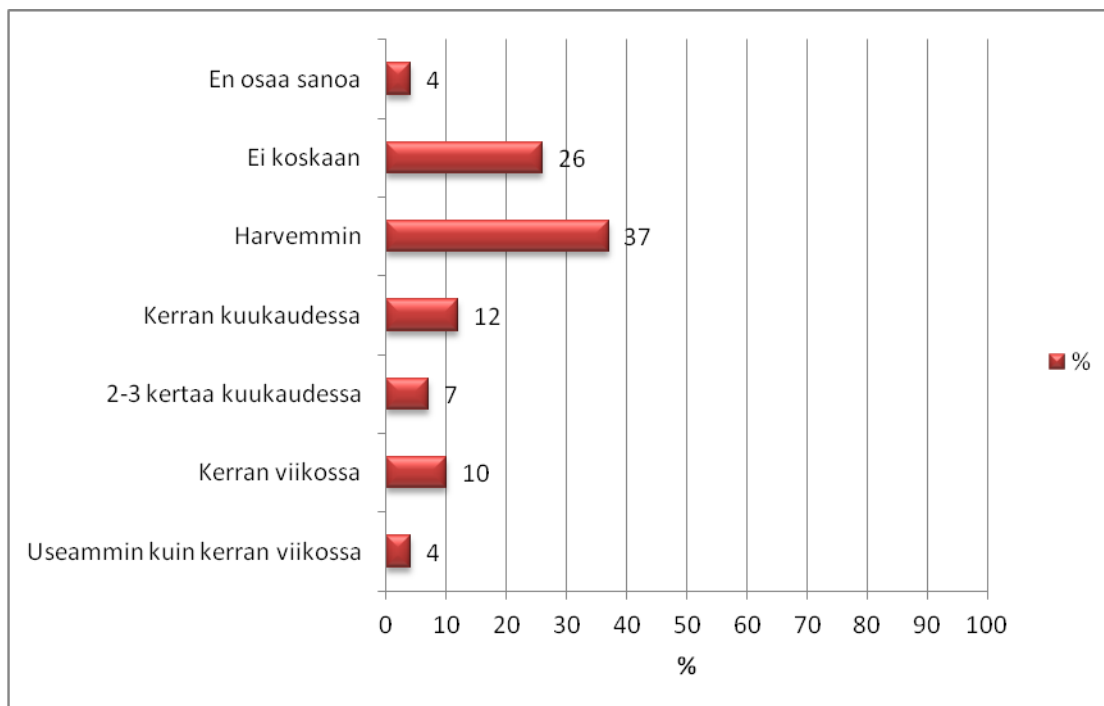
Ensimmäinen tutkimusongelma selvitti sitä, kuinka paljon liikunnan harrastamista tuetaan. Tätä selvitin kysymällä tuetaanko liikunnan harrastamista ylipäätään, onko liikunnan tukeminen vastaajien mielestä tärkeää, miksi tukeminen on tärkeää, kuinka usein liikuntaa järjestetään sekä otetaanko liikunnan tukeminen vastaajien mielestä riittävästi huomioon. Lisäksi esimiesasemassa olevilta vastaajilta kysyin liikunnan tukemisen vuotuisia kustannuksia. Pyrin myös selvittämään mahdollisia eroja sekä esimies- ja työntekijätahojen näkemyksissä että naisten ja miesten näkemyksissä koskien työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävää huomioimista johtohenkilöstön toimesta.



KUVIO 4. Miksi henkilöstön liikunnan harrastamisen tukeminen on mielestänne tärkeää? (Valitkaa seuraavista vaihtoehdoista mielestänne tärkein). (n=218)

Vastaajista 75 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikallaan työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan ja peräti 94 prosenttia oli sitä mieltä, että liikunnan tukeminen on tärkeää. Suhtautuminen liikuntaan ja sen tukemiseen oli siis erittäin positiivinen.

Kysymykseen miksi liikunnan tukeminen on tärkeää, vastasivat vain ne henkilöt, joiden mielestä liikunnan harrastamisen tukeminen on tärkeää. Vastauksissa tärkeimmiksi syiksi nousivat työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen sekä yleinen terveydentila. Vastaajista 49 prosenttia eli lähes puolet nosti työkyvyn ja -vireen ylläpitämisen tärkeimmäksi syyksi liikunnan tukemiselle ja 38 prosenttia piti puolestaan yleistä terveydentilaa tärkeimpänä syynä. Kuten kuvio 4. käy ilmi, sen sijaan tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus olivat vain 3 prosentin mielestä tärkeimmät syyt liikunnan tukemiselle.

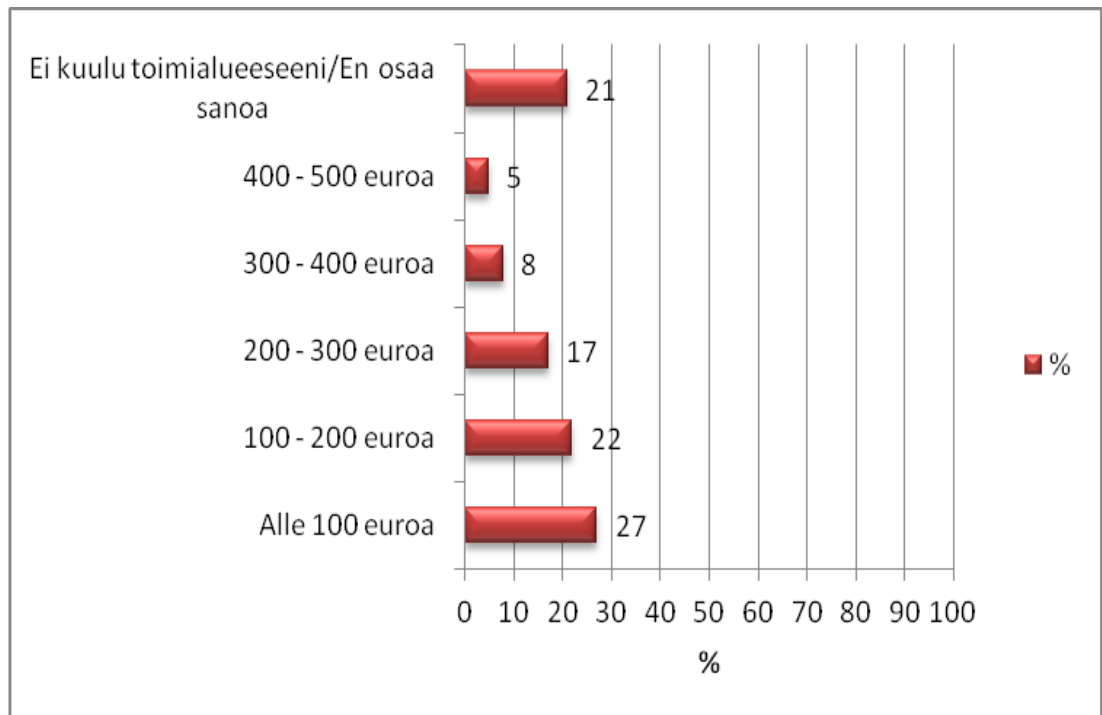


KUVIO 5. Kuinka usein työpaikkanne toimesta järjestetään työyhteisöliikuntaa (kuten esim. taukojumppia, liikuntapäiviä, lajikokeiluja, sali-/hallivuoroja tai vastaavia)? (n=231)

Kysyttäessä kuinka usein työyhteisölle järjestetään yhteistä liikuntaa, olivat harvemmin kuin kerran kuussa ja ei koskaan yleisimmät vastaukset. Kuten kuviosta 5. käy ilmi, 37 prosenttia vastanneista ilmoitti, että heidän työpaikallaan liikuntaa järjestetään harvemmin kuin kerran kuukaudessa ja 26 prosenttia vastasi, ettei liikuntaa järjestetä koskaan.

Sitä että työyhteisöliikuntaa ei nähdä strategisena osana työpaikan toimintaa puoltaa myös se, että vastaajista 44 prosenttia oli sitä mieltä, että työyhteisöliikuntaa tai vapaa-ajan liikuntaa ei oteta henkilöstöjohdon toimesta riittävästi huomioon. Vertailtaessa esimiesasemassa olevien ja työntekijöiden näkemyksiä toisiinsa käy ilmi, että huomattavan suuri osa vastaajista, joiden mielestä työyhteisöliikunta huomioidaan riittävästi työpaikoilla, oli esimiehiä (70 %). Esimiehien ja työntekijöiden näkemykset liikunnan riittävästä huomioimisesta eroavat siis selkeästi toisistaan. Esimiesten mielestä liikunta huomioidaan riittävästi, työntekijöiden mielestä ei.

Myös naisten ja miesten mielipiteet työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta erosivat hieman toisistaan. Miehet olivat hieman tyytyväisempiä työyhteisöliikunnan vapaa-ajan liikunnan huomioimiseen henkilöstöjohtamisessa kuin naiset. Vastaajista joiden mukaan liikunta huomioidaan riittävästi johtohenkilöstön toimesta, 62 prosenttia oli miehiä. Lähestulkoon kaksi kolmesta näin vastanneesta oli siis miehiä. Vastavuoroisesti vastaajista joiden mukaan liikuntaa ei huomioida johtohenkilöstön toimesta riittävästi, 56 prosenttia oli naisia. Naiset ovat siis hieman miehiä tyytymättömiä työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan huomioimiseen työpaikoilla.

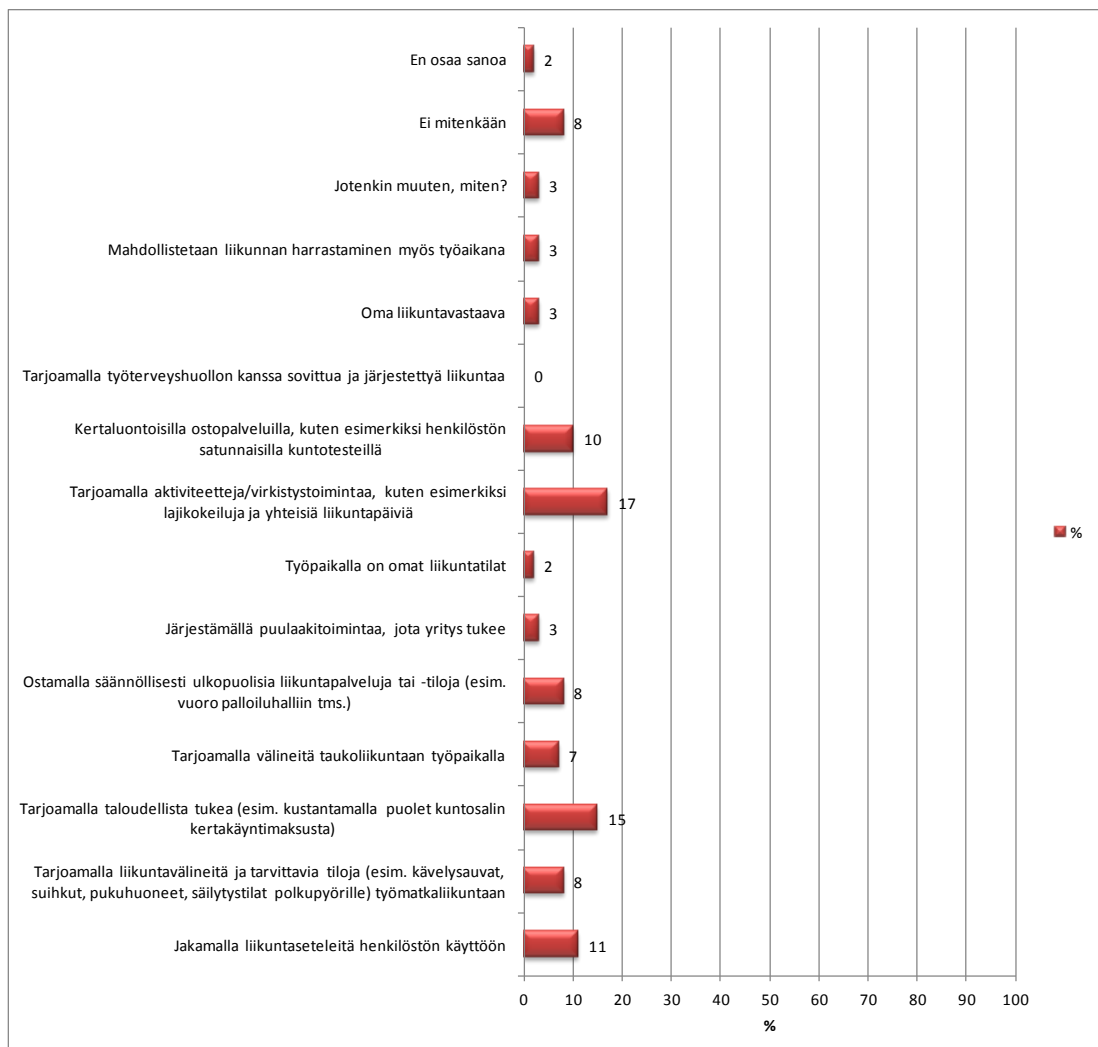


KUVIO 6. Kuinka suuret ovat henkilöstön liikunnan tukemisesta aiheutuvat kustannukset vuodessa (euroa/henkilö arvio)? (n=118)

Lisäksi esimiehille esitetyn liikunnan tukemisen vuotuisia kustannuksia käsittelevän kysymyksen mukaan 27 prosentilla vastanneista tuen määrän työntekijää kohden arvioitiin olevan alle 100 euroa vuodessa. Vain harvoilla vastanneista tuen määrä oli suuri, yli 300 euroa vuodessa työntekijää kohden (kuvio 6.). Kysymykseen ovat vastanneet vain esimiesasemassa toimivat.

5.4 Miten liikunnan harrastamista tuetaan

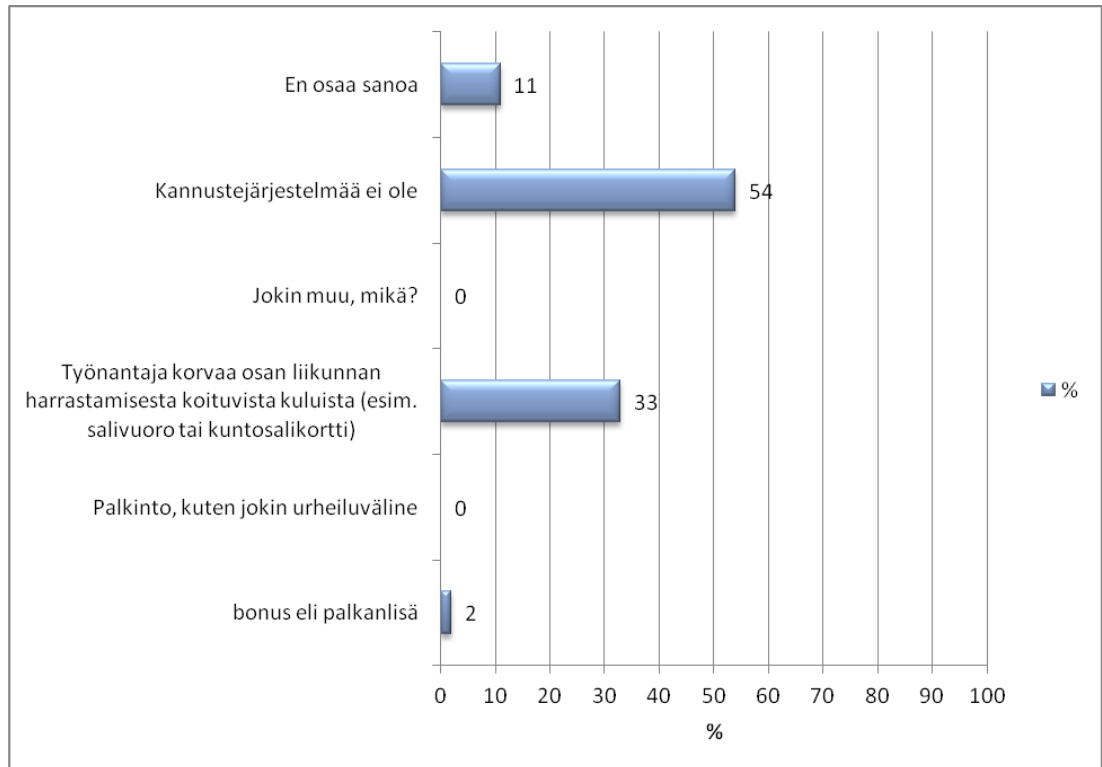
Toinen tutkimusongelma selvitti sitä, miten työntekijöiden liikunnan harrastamista tuetaan. Tätä pyrin selvittämään kysymällä mitä tukimuotoja työpaikoilla on käytössä, käytetäänkö jonkinlaista kannustejärjestelmää motivoimaan työntekijöitä käyttämään tarjottuja tukimuotoja, tehdäänkö työterveyshuollon kanssa jonkinlaista yhteistyötä liikunnan tukemiseen liittyvissä asioissa ja miten työntekijöitä informoidaan liikunnan tukemiseen liittyvissä asioissa.



KUVIO 7. Miten työpaikallanne tuetaan työntekijöiden liikuntaharrastusta? (voitte valita useamman vaihtoehdon). (n=252)

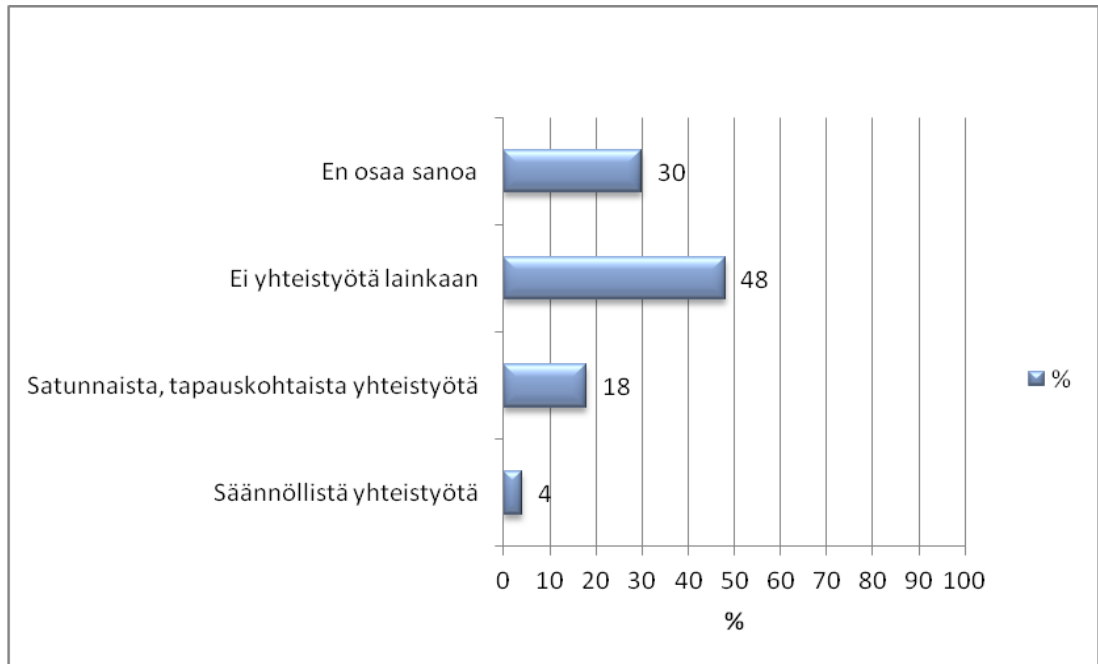
Kuten kuviosta 7. näkyy, yleisimmät tukimuodot ovat aktiviteettien ja virkistystoiminnan, kuten esimerkiksi lajikokeilujen ja yhteisien liikuntapäivien järjestäminen (17 %), taloudellisen tuen tarjoaminen esimerkiksi maksamalla osan kuntosalimaksuista (15 %), liikuntasetelien jakaminen (11 %) sekä kertaluontoisten ostopalvelujen, kuten kuntotestien tarjoaminen (10 %). Muita yleisiä tukimuotoja vaihtoehtoisiksi annetuista olivat liikuntavälineiden ja tarvittavien tilojen (esimerkiksi kävelysauvat, suihkut, pukuhuoneet, säilytystilat polkupyörille) tarjoaminen työmatkaliikuntaan (8 %), ulkopuolisen liikuntapalveluiden tai -tilojen (esim. vuoro palloiluhalliin tms.) säännöllinen ostaminen (8 %), sekä se ettei liikuntaa tueta mitenkään (8 %). Kohtaan ”jotenkin muuten, miten” saaduista laadullisista vastauksista esiin nousivat erilaisiin liikuntatapahtumiin ja -tempauksiin osallistuminen, sekä liikuntaan liittyviin hankkeisiin osallistuminen.

Liikuntatapahtumiin ja -tempauksiin osallistuminen on erotettu aktiviteeteista ja virkistystoiminnasta, koska liikuntatuokioiden – kuten yhteisien liikuntapäivien ja lajikokeilujen – järjestämisessä työnantajataho on avainasemassa. Vaikkakin esimerkiksi lajikokeilusta vastaava ja sen ohjaava taho voi olla ulkopuolinen, aloite lähtee työnantajalta. Sen sijaan liikuntatapahtumien ja -tempausten järjestäminen ja toteuttaminen on muiden tahojen, kuten kunnan liikuntatoimen, vastuulla ja työnantajan vastuulla on vain tehdä päätös tapahtumaan osallistumisesta.



KUVIO 8. Minkälainen kannustejärjestelmä työpaikallanne on käytössä? (n=231)

Tukimuotoihin liittyvänä osana tarkoitukseni oli myös selvittää erilaisten kannustejärjestelmien käytön yleisyyttä. Halusin selvittää minkälaisilla keinoilla työntekijöitä – varsinkin liikunnallisesti passiivisia – koetetaan motivoida liikunnan harrastamiseen, vai yritetäänkö heitä motivoida ollenkaan. Vastanneista 54 prosenttia totesi, ettei minkäänlaista kannustejärjestelmää ole. Työpaikoissa, joissa jonkinlaista kannustejärjestelmää käytettiin, yleisimmäksi tavaksi ilmeni liikunnasta koituvien kulujen ainakin osittainen korvaaminen (kuvio 8.). Osittaisen korvaamisen tapoihin on laskettu myös liikuntasetelien jakaminen henkilöstön käyttöön.



KUVIO 9. Missä määrin työpaikan liikuntapalveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä? (n=230)

Olimme toimeksiantajan kanssa kiinnostuneita selvittämään tehdäänkö työterveyshuollon kanssa yhteistyötä liikuntapalvelujen osalta. Vastaajista 48 prosenttia ilmoitti, ettei yhteistyötä ole ollenkaan, 30 prosenttia ei osannut sanoa, tehdäänkö minkäänlaista yhteistyötä ja 18 prosenttia vastasi että työterveyshuollon kanssa on satunnaista tapauskohtaista yhteistyötä. Vain 4 prosenttia vastanneista ilmoitti, että heidän työpaikallaan työterveyshuollon kanssa tehtiin yhteistyötä säännöllisesti (kuvio 9.).

Kysyin esimiesasemassa olevilta vastaajilta heidän työpaikkansa sairauslomapäivistä saadakseni kuvan työpaikan sairauslomapäivien määrästä. Pyrkimyksenä oli selvittää, voisiko liikunnalla kenties vaikuttaa suureen sairauslomapäivien määrään. Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että vastaajat olivat vuosittain varsin vähän sairauslomilla, sillä peräti 69 prosenttia vastanneista oli sairauslomalla yhdestä kymmenen päivää vuodessa. Vastaajat olivat liikunnallisesti kohtuullisen aktiivisia, joka voinee osittain selittää sairauslomapäivien pientä määrää. Esimerkiksi eräs esimies kuvaili työntekijänsä sairauslomatilannetta seuraavasti:

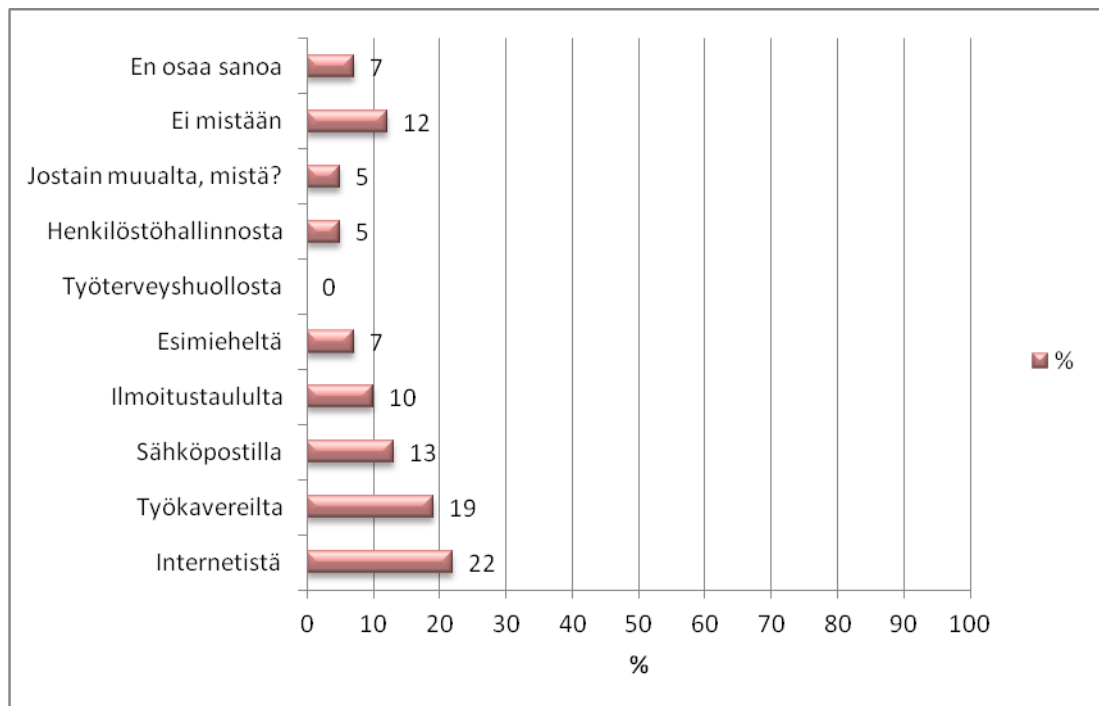
Työntekijämme liikkuu omaehtoisesti runsaasti, ajaa pyörällä noin 22 kilometriä/työpäivä ja lenkkeilee lisäksi ja ulkoiluttaa koiraa. Hänen terveydentilansa on useita vuosia ollut niin hyvä, että korkeintaan joku satunnainen flunssakuume on saattanut pitää kerran tai kahdesti vuoden aikana sairauslomalla. Olemme suullisesti tukeneet hänen liikuntaharrastuneisuuttaan. Työpaikan nimissä on tehty silloin tällöin erä- ja marjaretkiä. Käytännössä sairaspäiviä ei ole työpaikassamme.

Yllä olevassa lainauksessakin esille tuleva runsas liikunta-aktiivisuus selittää osaltaan myös työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteistyön vähäistä määrää.

Esimiesten mielipiteet työyhteisöliikunnan määrän lisäämisen vaikutuksesta sairauslomapäivien määrään olivat pääasiassa positiivisia. Lähes kolmasosa avoimeen kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että liikunta ja sen lisääminen vaikuttaa sairauslomapäivien määrään positiivisesti. Huomion arvoista oli myös se, että vastauksissa nostettiin esille liikunnan työpaikan ilmapiiriä ja yhteishenkeä parantava vaikutus. Kuten seuraavasta vastauksesta käy ilmi, tutkimuksen mukaan liikunta luo siis positiivista ilmapiiriä ja parantaa näin muun muassa työssä viihtymistä:

Onko työyhteisöliikunnan tarjonnan lisääminen vaikuttanut, tai vaikuttaisiko se sairaspäivien määrään vuositasolla? Ehkä jossain määrin, mutta esim. yhteishenki ja yhteisen tekemisen ilmapiiri ainakin paranisivat.

Vastapainoksi puolet vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei liikunnan määrän lisääminen ole vaikuttanut sairauslomapäivien määrään tai vaikutusta ei voida varmaksi todistaa. Osa vastanneista puolestaan nosti esiin liikunnallisesti passiivisten aktivoimisen. Mikäli liikunnallisesti passiiviset saataisiin mukaan liikunnan harrastamiseen, vaikuttaisi liikunta positiivisesti sairauslomapäivien määrään.



KUVIO 10. Mistä työpaikallanne saa parhaiten tietoa liikunnan harrastamisen mahdollisuuksista ja tarjonnasta? (n=231)

Lisäksi halusin selvittää mistä työpaikalla saa parhaiten tietoa liikuntaan liittyvästä tarjonnasta ja liikuntapalveluista. Tarkoituksena oli selvittää miten liikuntapalveluja ”markkinoidaan”. Yleisimmäksi tiedotusvälineeksi osoittautuivat Internet (22 %) sekä työkaverit (19 %). Myös sähköposti (13 %) ja työpaikan ilmoitustaulu (10 %) olivat kohtalaisessa käytössä. vastaajista 12 prosenttia puolestaan ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan saa tietoa mistään (kuvio 10.). Avoimien vastauksien mukaan tietoa sai parhaiten omatoimisesti selvittämällä tai työpaikan intranetistä.

5.5 Liikunnan harrastamiseen suunnattujen tukimuotojen käyttö

Kolmas tutkimusongelma selvitti edellisessä kappaleessa läpikäytyjen tukimuotojen käyttöä. Tätä selvitin kysymällä kuinka paljon tukimuotoja käytetään, miksi niitä käytetään - tai vastaavasti - miksi niitä ei käytetä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää mitä tukimuotoja ihmiset ovat käyttäneet viimeisen vuoden aikana. Syitä tukimuotojen käyttämiseen tai käyttämättä jättämiseen pyrin selvittämään avoimella kysymyksellä, johon vastaajat saivat luetella

henkilökohtaisella tasolla tärkeimmät syyensä vastattuaan ensin, ovatko he käyttäneet tarjottuja tukimuotoja viimeisen vuoden aikana vai eivät.

Tutkimuksen mukaan liikuntapalvelujen hyödyntäminen on yleistä, sillä 75 prosenttia vastanneista on käyttänyt tarjolla olevia tukimuotoja viimeisen vuoden aikana. Syitä tukimuotojen käyttöön tai käyttämättä jättämiseen selvitettiin avoimella kysymyksellä, johon vastaajat saivat vapaasti luetella omasta mielestään tärkeimpiä syitä tukimuotojen käyttöön tai käyttämättä jättämiseen. Kysymykseen, mitkä ovat tärkeimmät syyne työpaikan tarjoamien liikuntamahdollisuuksien käyttämiseen, selvästi tärkeimmäksi syyksi osoittautuivat terveyteen, työkykyyn, työvireeseen ja ylipäätään hyvinvointiin liittyvät asiat. Peräti 59 prosentissa vastauksista nostettiin edes jollakin tapaa esille liikunnan hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät asiat, joista myös työkykyä ja -virettä pidettiin tärkeänä. Eräs vastaaja kuvailee syitään liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön seuraavasti:

Liikunta vaikuttaa yleiseen terveydentilaan. Pitää yllä vireyttä, joten jaksaa paremmin työssäkin. Koska työ on päätetyötä, liikuminen on vain välttämätöntä.

Toiseksi suurin vastauksista löytynyt syy liittyi taloudelliseen tukeen. Monet vastanneista kertoivat harrastavansa liikuntaa muutenkin, mutta kokivat taloudellisen tuen silti tärkeäksi, eräänlaiseksi lisäkannustimeksi harrastaa liikuntaa. Seuraavaksi tärkeimpiä syitä olivat liikunnan sosiaalinen puoli, eli liikunnan positiivista ilmapiiriä ja yhteishenkeä edistävä vaikutus, sekä liikunnan harrastamisen helpottaminen ja mahdollisuudet kokeilla erilaisia lajeja. Edellä mainittuja syitä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön kuvailtiin vastauksissa esimerkiksi seuraavasti:

Monipuolinen liikunta liittyy jo muutenkin omaan elämäntapaan, joten työpaikan tarjoamat kannustimet ovat jo taloudellisesti mukava lisä ja mahdollistavat monipuolisen liikuntatarjonnan.

*Oman terveyden ja kunnon ylläpitäminen, hyvä fyysiikka auttaa jaksamaan työpaineiden keskellä, lisää positiivista fiilistä ja ilma-
piiriä.*

Suurin syy tukimuotojen käyttämättä jättämiseen oli se, ettei tukimuotoja ollut tarjolla. Muita mainittuja syitä olla käyttämättä tukimuotoja olivat riittävät omat liikuntaharrastukset ja se, ettei tarjotuista tukimuodoista löytynyt mieluista vaihtoehtoa. Lisäksi monet vastaajat totesivat, ettei yksinyrittäjillä ole mahdollisuutta tarjota tällaisia palveluja. Tällä tavoin vastanneiden mukaan yksinyrittäjän on mahdollista tarjota tällaisia palveluja työntekijöilleen, mikäli sellaisia esimerkiksi tuntitöissä on, mutta itselleen tukien tarjoaminen ei ole mahdollista. Yksinyrittäjät kokivat liikuntaan suunnattujen tukien puuttumisen negatiiviseksi asiaksi:

Olen yksinyrittäjä ja työpaikka ei siis järjestä minulle mitään liikuntamahdollisuuksia. Kun olen itsenäinen yrittäjä, en voi vähentää verotuksessa esim. omaa kuntosalimaksua. Jos minulla olisi työntekijä, voisin hänen maksunsa vähentää... Aika huono juttu.

Lisäksi muutamissa vastauksissa ajanpuute nimettiin syyksi tukimuotojen käyttämättä jättämiseen:

Koska liikuntaa pitäisi saada harrastaa työaikana, eikä omalla ajalla.

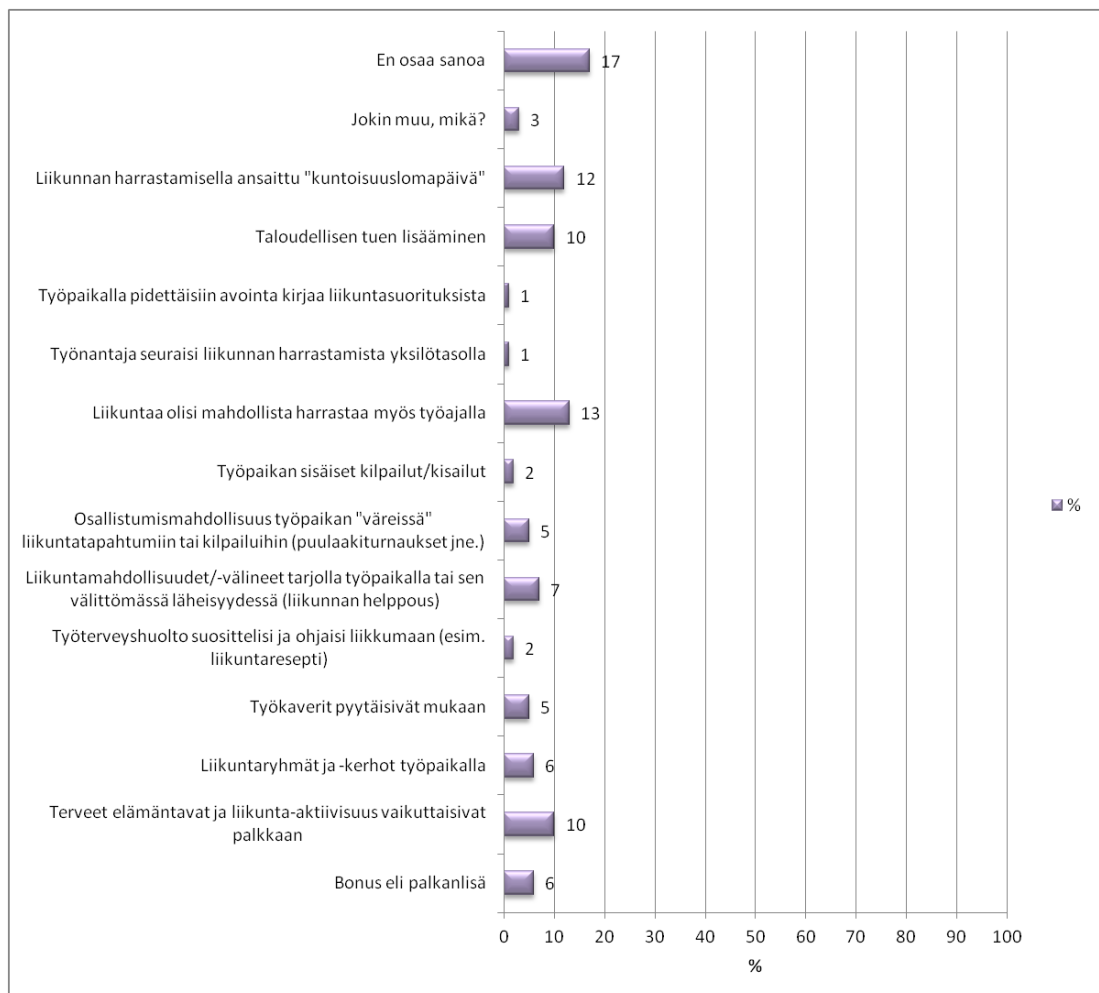
Käytetyistä tukimuodoista suosituimmiksi ilmenivät tuettu kuntosalin, uimahallin ja jumppien käyttö sekä lenkkeily, liikuntasetelien käyttö ja työantajien tarjoamat tilat ja välineet. Seuraavaksi suosituimpia olivat virkistys- ja liikuntapäivät sekä liikuntalajikokeilut ja mahdollisuus liikkua työajalla, esimerkiksi taukojumppien muodossa. Esimerkkinä erään vastaajan käyttämät tukimuodot:

Kuntosali (mahdollisuus monipuoliseen liikuntaan, kuukausikortit, jolloin henkilö voi käydä kuntosalilla niin paljon kuin haluaa), ui-

mahalli. Vietetään yhteisiä tykypäiviä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Esim. kesällä vietimme Ruunaalla koko päivän meloen ja luonnossa liikkuen.

5.6 Työntekijöiden motivointi

Neljäs tutkimusongelma vastasi kysymykseen miten työntekijöitä voisi moti-voida käyttämään tarjottuja tukimuotoja. Tähän kysymykseen pyrin saamaan vastauksen antamalla vastaajille erilaisia vaihtoehtoja motivointikeinoiksi, joista vastaajat saivat valita mieleisensä. Mikäli motivoivaa vaihtoehtoa ei annetuista löytynyt, oli vastaajien mahdollista keksiä avoimeen vastauskoh-taan jokin oma motivointikeino.



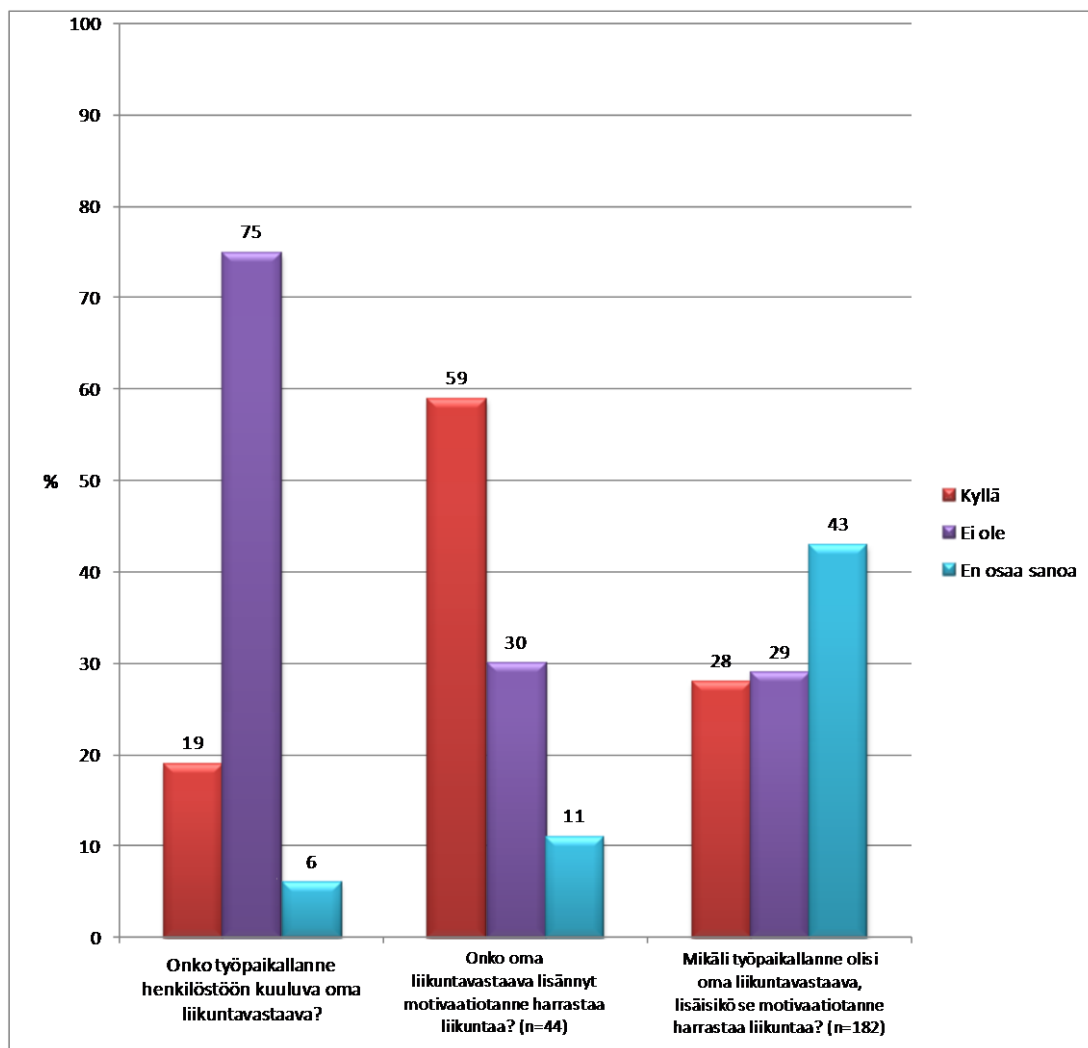
KUVIO 11. Mikä innostaisi teitä osallistumaan työpaikan tukemaan tai järjestämään liikuntaan? (Valitkaa innostavin vaihtoehto). (n=231)

Moni vastaajista (17 %) ei osannut sanoa mikä heitä motivoisi käyttämään tarjottuja tukimuotoja. Parhaaksi motivointikeinoksi annetuista vaihtoehtoista

ilmeni sen sijaan mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla. Tätä vaihtoehtoa kannatti 13 prosenttia vastanneista. Seuraavaksi eniten kannatusta sai liikunnan harrastamisella ansaittu kuntoisuuslomapäivä, jolloin työntekijä saisi ylimääräisen vapaapäivän kerättyään riittävästi liikuntasuorituksia. Myös taloudellisen tuen lisääminen sekä terveellisten elämäntapojen ja liikunnan harrastamisen positiivinen vaikutus palkkaan olivat suosittuja vaihtoehtoja. Avoimista vastauksista suosituimmaksi vaihtoehdoksi löytyi erilaisten yhteisten liikunta- ja virkistyspäivien järjestäminen. Kuviosta 11. näkyvät muut tarjotut vaihtoehdot, sekä motivointikeinojen suosion jakautuminen.

Eroja parhaissa motivointikeinoissa ei miesten ja naisten välillä juurikaan ollut. Suurimmat erot olivat liikuntavälineiden ja -tilojen löytyminen työpaikalta, eli liikunnan helppous, jonka naisista valitsi 11 prosenttia ja miehistä vain kolme prosenttia sekä taloudellisen tuen lisääminen, jonka naisista valitsi 16 prosenttia ja miehistä kuusi prosenttia. Miehet kuitenkin toivoisivat terveellisten elämäntapojen ja liikunnan harrastamisen vaikuttavan suoraan palkkaan naisia enemmän. Tuloksia tarkasteltaessa ilmeni, etteivät miehet osanneet valita omasta mielestään motivoivinta keinoa, sillä miehistä 23 prosenttia vastasi, ettei osaa sanoa mikä heitä motivoisi. Naisten vastaava luku oli yhdeksän prosenttia. Muilta osin vastausten sukupuolijakauma oli varsin tasainen ja myötäili kokonaistuloksia (Liite 2.).

Työyhteisöliikunnan kehittämishankkeessa, jonka osana opinnäytteeni on tehty, pyrittiin kouluttamaan jokaiselle osallistuvalla yritykselle heidän henkilökuntaansa kuuluva liikuntavastaava. Tämän innoittamana selvitin kuinka monella työpaikalla tällainen liikuntavastaava on, ja onko liikuntavastaava lisännyt työntekijöiden motivaatiota harrastaa liikuntaa. Mikäli liikuntavastaavaa ei ollut, kysyin uskoivatko vastaajat että oma liikuntavastaava lisäisi heidän motivaatiotaan harrastaa liikuntaa.



KUVIO 12. Onko työpaikallanne henkilöstöön kuuluva oma liikuntavastaava (n=231) sekä liikuntavastaavasta kysytyt jatkokysymykset.

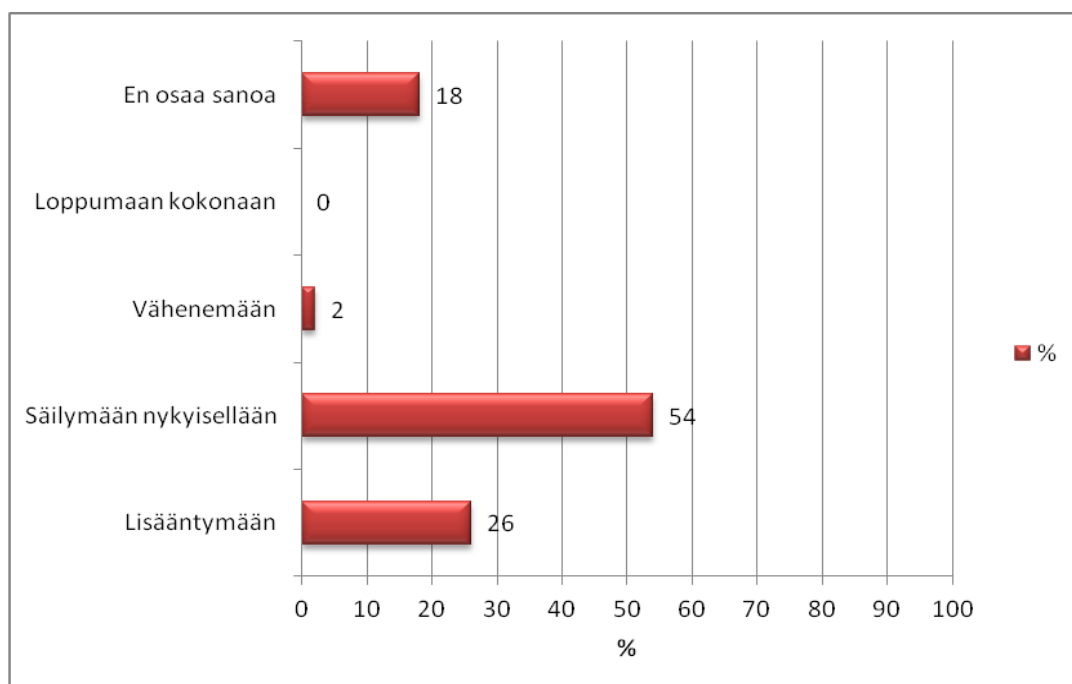
Vastanneiden työpaikoista 19 prosentilla oli oma liikuntavastaava, 75 prosentilla ei ollut omaa liikuntavastaavaa ja 6 prosenttia vastaajista ei puolestaan osannut sanoa, onko heidän työpaikallaan liikuntavastaava (Kuvio 12.). Vastanneista, joiden työpaikalla liikuntavastaava oli, 59 prosenttia ilmoitti liikuntavastaavan lisänneen heidän motivaatiotaan harrastaa liikuntaa. 30 prosenttia oli sitä mieltä, ettei liikuntavastaava ollut lisännyt motivaatiota harrastaa liikuntaa ja 11 prosenttia ei osannut sanoa, onko liikuntavastaavalla ollut vaikutusta motivaatioon (Kuvio 12.).

Vastaajat, joiden työpaikalla liikuntavastaavaa ei ollut, 29 prosenttia oli sitä mieltä, että liikuntavastaava ei lisäisi heidän motivaatiotaan harrastaa liikun-

taa. 28 prosenttia oli puolestaan sitä mieltä, että liikuntavastaava lisäisi motivaatiota ja 43 prosenttia ei osannut sanoa, olisiko liikuntavastaavalla vaikutusta motivaatioon harrastaa liikuntaa (Kuvio 12.).

5.7 Työyhteisöliikunnan tulevaisuus ja tukimuotojen kehittäminen

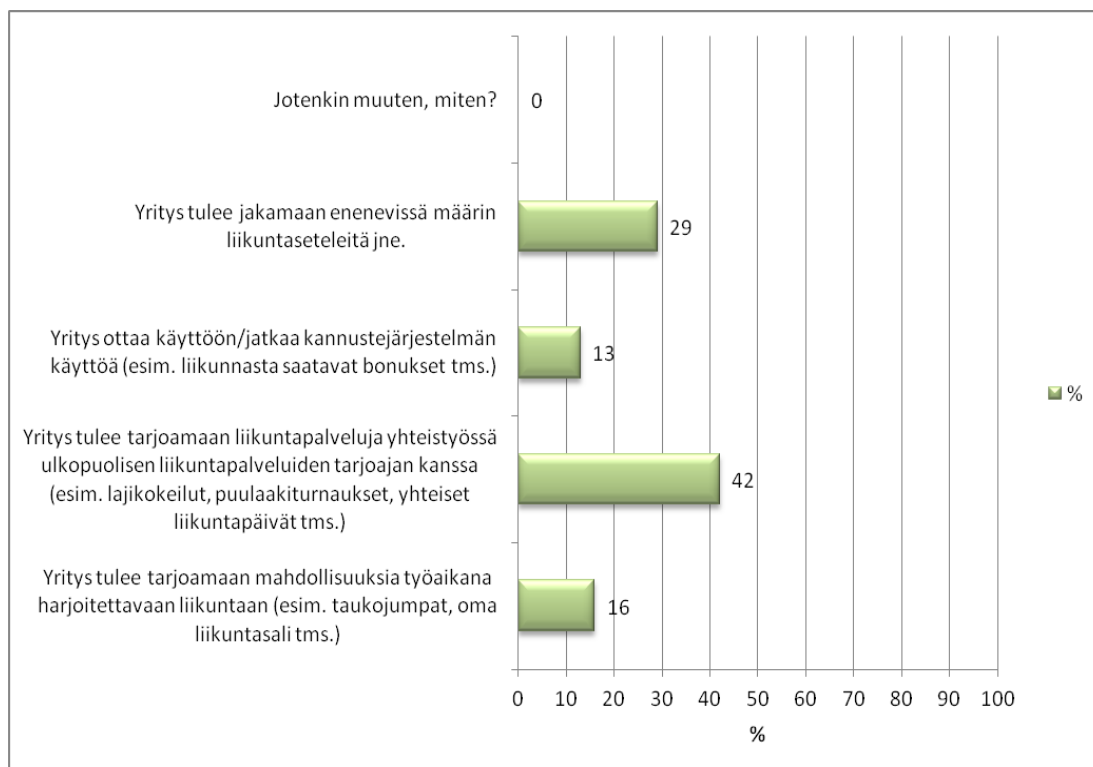
Viides tutkimusongelma koski työyhteisöliikunnan tulevaisuutta. Esimiehiltä kysyttiin tuleeko tuen määrä kasvamaan, säilymään ennallaan, vähenemään vai loppumaan kokonaan. Lisäksi pyrin selvittämään miten tukea tullaan lisäämään, mikäli sitä tullaan tulevaisuudessa lisäämään.



KUVIO 13. Minkälainen on työpaikkanne työyhteisöliikunnan tulevaisuus? Tuleeko työyhteisöliikunnan tuki tulevaisuudessa...? (n=118) Kysymykseen vastanneet vain esimiehet.

Esimiehistä 54 prosenttia vastasi tuen tulevan pysymään ennallaan, kun taas 26 prosenttia vastasi tuen määrän tulevan kasvamaan tulevaisuudessa. 2 prosenttia vastasi tuen määrän vähenevän ja 18 prosenttia ei osannut sanoa, mitä tuen määrälle tulisi tapahtumaan. En osaa sanoa -vastauksiin on myös laskettu ne, joiden toimenkuvaan tämä asia ei kuulu, vaikka he ovatkin esi-

miesasemassa. Vastauksia, joissa tuki lopetettaisiin kokonaan, ei ollut ollenkaan (kuvio 13.).



KUVIO 14. Miten liikuntaan suunnattuja tukimuotoja tullaan lisäämään? (n=31) Kysymykseen vastanneet vain esimiehet.

Tuen määrän kasvattamiseen annetuista vaihtoehdoista suosituimmaksi nousi ulkopuolisten palveluntarjoajien lisääntyvä käyttö (kuvio 14.). Vastanneista 42 prosenttia ilmoitti, että heidän edustamansa yritys tulee tulevaisuudessa tarjoamaan liikuntapalveluja yhteistyössä ulkopuolisen liikuntapalveluiden tarjoajan kanssa, esimerkiksi lajikokeilujen, puulaakiturnauksien tai yhteisten liikuntailtapäivien avulla. 29 prosenttia vastasi että yritys tulisi tarjoamaan vastaisuudessa enenevissä määrin liikuntaseteleitä ja muita vastaavia, ja 16 prosenttia vastasi tulevaisuudessa mahdollistavansa liikunnan harrastamisen työaikana. Kysymykseen siitä, miten tukea tullaan lisäämään, ovat vastanneet vain ne esimiehet, joiden edellisten vastausten mukaan tukea tullaan ylipäätään tulevaisuudessa lisäämään.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Otoksen taustatiedoista

Otoksen ikäjakaumasta voidaan nähdä, että vastaajat ovat todennäköisesti olleet työelämässä jo useampia vuosia, mutta eläkkeelle siirtyminen ei välttämättä ole vielä ajankohtaista. Vastaajat ovat siis ryhmää, jonka eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan olisi kenties mahdollista liikunnan avulla vaikuttaa. Työyhteisöliikunnalla voitaisiin osittain korvata terveytensä kannalta riittämättömästi liikkuvien liikunnan harrastamisen vajetta.

Tutkimuksestani saatujen tulosten perusteella työyhteisöliikunnalle, ja varsinkin yhteiselle taukoliikunnalle, olisi tilaa ja tarvetta. Lyhyellä taukoliikunnalla ei säännöllisenäkään paranneta kestävyys- ja lihaskunnan heikkenemistä loputtomiin, mutta säännöllisellä taukoliikunnalla voisi pitkällä aikavälillä säästää ainakin työkykyä edistäviä piirteitä, esimerkiksi ehkäisemällä näyttöpäätetyötä tekevien niska-hartia seudun rasitusvammoja.

Yleisesti liikunta-aktiivisuus vastaajilla oli hyvä, sillä yhteensä 61 prosenttia harrasti liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa tai jopa päivittäin. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys 2011 -tutkimuksen mukaan 51 prosenttia miehistä ja 56 prosenttia naisista liikkuu vähintään kolme kertaa viikossa vapaa-ajallaan, joten vastaajien liikunta-aktiivisuus on siis hiukan Suomen keskiarvoa korkeampi. Toisaalta jakauma osoittaa, että liikunnallisesti passiivisia vastaajia ei juurikaan tavoitettu, sillä vain 1 prosentti – eli kolme vastaajaa – oli liikunnallisesti täysin passiivisia.

Työyhteisöliikunnalla olisikin erittäin tärkeää kyetä tukemaan ja kannustamaan juuri liikunnallisesti passiivisia, joita ei omalta sohvalta saa lähtemään lenkille, mutta olisi kenties strategisella ja määrätietoisella työyhteisön kannustavalla vaikutuksella mahdollista saada osallistumaan työyhteisön yhteiseen liikuntaan. Liikunnallisesti passiivisten lisäksi myös fyysisesti tai henkisesti raskasta työtä tekeviä olisi tärkeää tukea ja kannustaa liikunnan harras-

tamiseen. Näiden ryhmien kohdalla työnantajien tuki työyhteisö- tai työmatkaliikunnan avulla korostuu entisestään, sillä sekä liikunnallisesti passiivisia että fyysisesti tai henkisesti raskasta työtä tekevien vapaa-ajan liikunnan harrastuneisuus on vähäistä (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 54–58).

Juuri työmatkaliikunnan ja muun hyötyliikunnan tukeminen olisi liikunnallisesti passiivisia ajatellen tärkeää. Työnantajien pitäisi pyrkiä kannustamaan erityisesti työntekijöitä, jotka eivät työyhteisöliikuntaan osallistu, liikkumaan muuten työpäivän aikana. Esimerkiksi lounaalle siirtyminen kävellen tai pyörällä tai portaiden käyttö hissien sijaan toisi liikuntaan osallistumattomienkin työpäivään edes vähän kevyttä ja virkistävää liikuntaa. Lisäksi liikuntaan osallistumattomat työntekijät pitäisi aktivoida jollain muulla tavalla osallistumaan työyhteisön yhteiseen toimintaan ja tilaisuuksiin, jotta nämä työntekijät eivät eriytyisi muusta yhteisöstä (Iivonen 2001, 72).

6.2 Liikuntaan vaikuttavista ominaisuuksista tutkimuksessa

Toisin kuin muutamissa kansallisissa tutkimuksissa ikä, koulutustausta, tai asema työpaikalla eivät tässä tutkimusaineistossa olleet merkitseviä tekijöitä liikunta-aktiivisuutta ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä selvitettäessä. Sen sijaan sukupuolella vaikuttaisi olevan jonkinlaista merkitystä liikunta-aktiivisuutta ajatellen, mutta tukimuotojen käytön ja sukupuolen välillä ei vaikuttaisi olevan merkitsevyyttä.

Mielenkiintoista onkin, että hieman ristiriitaisesti kaikkien vastaajien liikunta-aktiivisuuden – sukupuolesta riippumatta – ja tukimuotojen käytön välillä vaikutti olevan riippuvuussuhde. Tämän perusteella voitaisiin ehdottaa liikunnallisesti aktiivisten olevan pääasiassa aktiivisia myös käyttämään liikuntaan suunnattuja tukimuotoja. Liikunnallisesti aktiivisten tukimuotojen käyttö ei yllätä, sillä moni vastaajista kertoi harrastavansa liikuntaa muutenkin, mutta mainitsi työpaikan tarjoaman tuen olevan mukava taloudellinen lisä, joka muun muassa mahdollistaa liikunnan monipuolisemman harrastamisen.

Tulosten perusteella liikunta-aktiivisuuden ja tukimuotojen käytön voidaan ajatella olevan siis pääasiassa yksilön oman harkinnan ja motivaation tulosta, eikä voimakasta kategorisointia oikeastaan voida tehdä. Mielestäni tämä voidaan ainakin osittain selittää otoksen koostumuksella. Otos koostuu pääasiassa suhteellisen aktiivisesti liikuntaa harrastavista ja iältään keski-ikäisistä yksilöistä, eikä ääripäitä otoksessa juuri esiinny. Vastaajista ei siis löydy paljoa nuoria, alle 30-vuotiaita työntekijöitä, eikä myöskään eläkeikää lähestyviä, yli 60-vuotiaita työntekijöitä. Lisäksi liikunnallisesti passiivisia vastaajia ei juuri ole.

Koska vastaajat ovat suhteellisen samanikäisiä ja heidän liikunta-aktiivisuudestaan päätellen monilla liikunta on elämäntapa, eivät iän, sukupuolen ja koulutustaustan muissa tutkimuksissa näkyvät pienet erot muodostu merkityksellisiksi tässä aineistossa. Asema työpaikalla ei muodostu merkitykselliseksi edellä mainittujen syiden lisäksi kenties siksi, että vähäisen henkilöstömäärän vuoksi pienissä yrityksissä ei muodostu suurten yritysten kaltaista ”tarkkaa hierarkiaa”, vaan kaikki tekevät hyvin samankaltaisia tehtäviä, joten radikaalia eroa kevyemmän ja raskaamman työtehtävän välillä ei synny.

Toinen riippuvuuksien puuttumista selittävä tekijä voisi olla monen otokseen sisältyneen yrityksen osallistuminen Pohjois-Karjalan Liikunta ry:n järjestämään työyhteisöliikunnan kehittämishankkeeseen. Monet vastaajista ilmoittivat osallistuneensa hankkeen puitteissa järjestettyihin liikuntapäiviin, taukojumppiin, kuntotesteihin ja lajikokeiluihin. On siis mahdollista, että hanke on motivoinut ihmisiä osallistumaan järjestettyihin liikuntatuokioihin heidän liikuntaan vaikuttavista taustaominaisuuksistaan tai motivaatiostaan huolimatta.

Kuten kappaleen alussa kävi ilmi, sukupuoli vaikuttaisi olevan merkitsevä ominaisuus liikunta-aktiivisuutta mitattaessa. Sukupuoli ei kuitenkaan ole merkitsevä tukimuotojen käyttöä ajatellen, mutta vastavuoroisesti liikunta-aktiivisuus vaikuttaisi olevan merkitsevä liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöä mitattaessa. Kansallisten tutkimusten mukaan naiset ovat hieman miehiä aktiivisempia harrastamaan liikuntaa. Tämän aineiston perusteella voisi siis kenties olettaa, että naiset kuitenkin harrastavat mieluummin oma-

ehtoista liikuntaa, eli esimerkiksi ulkoilua lemmikin kanssa. Miehet sen sijaan jäävät naisia helpommin sohvalle makaamaan, mikäli heitä ei kannusteta harrastamaan liikuntaa jollain tavoin.

6.3 Henkilöstön liikunnan harrastamisen tukemisen määrästä

Henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan liikunnan harrastamista tuetaan 83 prosentissa toimipaikoista. Tutkimuksen mukaan Pohjois-Karjalassa jäädään hieman tämän määrän alle, sillä liikunnan harrastamista tuetaan 75 prosentissa vastanneiden toimipaikoista. Henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan on kuitenkin tukemisen kannalta merkittävää, kuinka isosta työpaikasta on kyse, sillä mitä isompi työpaikka on henkilöstömäärältään, sen todennäköisempää on liikunnan tukeminen.

Liikunnan tukemisen suurempi todennäköisyys isommissa työpaikoissa voi osaltaan selittää tutkimuksessa esiintyvää kahdeksan prosentin eroa Pohjois-Karjalan ja koko Suomen keskiarvon välillä, sillä tutkimuksen otoksesta suurin osa on pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Koko Pohjois-Karjalan työkenttä koostuu pääasiassa pienistä ja keskisuurista yrityksistä, joten henkilöstöliikuntabarometriin peilaten onkin ymmärrettävää, että kansallisesta keskiarvosta jäädään hiukan. Toisaalta pienten ja keskisuurten yritysten olisi mielestäni suuria yrityksiä helpompaa järjestää lähes koko työyhteisölle liikuntaa keskelle työpäivää esimerkiksi taukojumppien muodossa, joten tutkimuksen tulosta ei mielestäni voida pitää erityisen positiivisena.

Tutkimuksen mukaan työkyky ja työssä jaksaminen sekä yleiset terveyteen liittyvät seikat ovat erittäin suuressa roolissa liikunnan harrastamisen sekä liikunnan tukemisen motiiveina. Edes esimiesasemassa toimivien henkilöiden mielestä työn tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus eivät ole tämän tutkimuksen mukaan kovinkaan tärkeässä roolissa, vaan työntekijöiden hyvinvointi on tärkeämpää. Toisaalta vain 10 prosenttia vastaajista piti positiivisen ilmapiirin kehittämistä tärkeimpänä motiivina. Positiivinen ilmapiiri voi kuitenkin olla tärkeässä roolissa työssä viihtymisen ja työssä jaksamisen kannalta (Seppänen 2009, 10).

Myös henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan henkilöstön työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen on tärkein syy tukea henkilöstön liikunnan harrastamista. Myös työhyvinvointi ja yleinen terveydentila ovat barometrin mukaan tärkeitä. Seuraavaksi tärkein henkilöstöliikuntabarometrin mukaan on työpaikan ilmapiiirin paraneminen ja viimeiseksi tärkein on tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus. Henkilöstöliikuntabarometrin tulokset ovat siis tärkeysjärjestykseltään täysin vastaavat verrattaessa tästä tutkimuksesta saatuun aineistoon.

Luvut siitä, kuinka usein työpaikoilla järjestetään työyhteisöliikuntaa osoittavat, että yhteistä liikuntaa järjestetään pääasiassa harvemmin kuin kerran kuukaudessa (37 %) tai sitä ei järjestetä koskaan (26 %). Nämä luvut kertovat kuitenkin vain työyhteisölle yhteisesti suunnatusta työyhteisöliikunnasta, jollaista pienten ja keskisuurten yritysten on työntekijöiden vähäisestä määrästä johtuen haastavaa järjestää. Yrityksen toiminnot saattavat vaatia lähes jokaisen työntekijän työpanoksen, joten yrityksen on lähestulkoon mahdotonta järjestää koko työyhteisöä liikuttavia tapahtumia. Tästä johtuen pienten ja keskisuurten yritysten liikunnan tukeminen painottuu liikunnan yksilölliseen tukemiseen, kuten rahallisiin avustuksiin esimerkiksi kuntosalimaksujen osalta. Pienten ja keskisuurten yritysten olisi kuitenkin mahdollista – ja kannattavaa – ottaa työpäivän keskellä tehtävät virkistystuokiot, kuten taukojummat strategiseksi osaksi toimintaa, mutta tutkimuksen mukaan näin ei ainakaan vielä ole käynyt.

Positiivisen viitteen antaa kuitenkin se kuviosta 5. ilmenevä fakta, että joillain työpaikoilla työyhteisöliikuntaa järjestetään viikoittain tai jopa useamman kerran viikossa. Nämä luvut ovat toki vielä pieniä (viikoittain 10 % ja useammin kuin kerran viikossa 4 %), mutta toivottavasti tulevaisuudessa kasvavia. Kustannusten vähäisellä kasvattamisella voitaisiin kuitenkin tarjota työntekijöille esimerkiksi taukojumppia säännöllisesti, joka olisi isossa mittakaavassa melko suuri positiivinen askel. Tietenkin pienillä yrityksillä suhteellisen pienikin kustannuslisä voi olla vuotuisella tasolla jo merkittävä.

Esimiesten ja työntekijöiden näkemykset työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta eroavat siis selkeästi toisistaan. Esimiesten mielestä liikunta huomioidaan riittävästi, työntekijöiden mielestä ei. Tämä voinee johtua osittain myös liikuntaan suunnattujen tukimuotojen mainostamisesta, eli siitä, ovatko työntekijät tietoisia liikuntamahdollisuuksistaan. Vastaajista kaksitoista prosenttia ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan saa tietoa liikuntamahdollisuuksista. Tämä viittaa siihen, että liikuntamahdollisuuksia tarjotaan, mutta tieto niistä ei välttämättä saavu työntekijöille asti. Aineistossa esiintyvää – todella suurta – eroa (esimiehistä 70 % ja työntekijöistä vain 30 % vastasi, että työyhteisöliikunta ja vapaa-ajan liikunta huomioidaan riittävästi) tämä ei kuitenkaan kokonaisuudessaan selitä.

Myös naisten ja miesten näkemykset työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta eroavat hieman toisistaan. Tämän tutkimuksen mukaan naiset ovat siis hieman tyytymättömämpiä liikunnan huomioonottamiseen. Voisiko tämä viitata siihen että yksilölliset tuet eivät houkuttele naisia liikkumaan yhtä tehokkaasti kuin miehiä. Naiset ehkä kaipaisivat enemmän juuri työyhteisön yhdessä harrastamaa liikuntaa kuin miehet. Kenties miesten on helpompi lähteä töiden jälkeen esimerkiksi kuntosalille yksinään tai kaveriporukassa kuin naisten. Näitä johtopäätöksiä – esimerkiksi kuntosalin käytön osalta – puoltaa osaltaan se että miehet harrastavat naisia enemmän erittäin rasittavaa liikuntaa ja naiset puolestaan miehiä enemmän kevyttä liikuntaa.

6.4 Miten liikunnan harrastamista tuetaan

Tutkimuksen mukaan monessa työpaikassa järjestettiin erilaisia yhteisiä liikunta-aktiviteetteja ja muuta virkistystoimintaa, kuten liikuntailtapäiviä tai lajikokeiluja. Myös henkilöstölle teetetyt kuntotestit olivat varsin suosittuja, sillä lähes neljäsosa vastanneista ilmoitti, että heidän työpaikallaan järjestetään kuntotestejä. Kuntotestien ja virkistyspäivien sekä varsinkin lajikokeilujen järjestäminen vaatii usein yhteistyötä ulkopuolisten alan ammattilaisten kanssa. Tämä viittaa mielestäni siihen, että erilaisten työyhteisöliikuntahankkeiden ja

tapahtumien järjestäminen olisi varsin tärkeää jatkossakin. Toisena vaihtoehtona olisi se, että ulkopuolisten liikuntapalvelujentarjoajien kanssa tehtäisiin yhteistyötä kasvavissa määrin.

Henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan ostopalvelujen käyttö ei ole juuri noussut vuodesta 2009, mutta kenties ne tulevat nousemaan tulevaisuudessa. Erilaisten aktiviteettien ja virkistysiltapäivien, kuten lajikokeilujen ja yhteisten liikuntailtapäivien tarjoaminen on siis tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella varsin yleinen tapa. Henkilöstöliikuntabarometri 2012 antaa samansuuntaisen tuloksen, sillä itse järjestettävät liikuntapalvelut, kuten liikuntailtapäivät sekä liikuntasetelit ovat yleisin tukemisen muoto valtakunnallisesti mitattuna.

Tuen määrää tarkasteltaessa käy kuitenkin ilmi, että tällaisia liikuntailtapäiviä järjestetään suhteellisen harvoin. Lähes yhtä suosittu tukimuoto onkin taloudellisen tuen jakaminen maksamalla esimerkiksi kuntosalikäynneistä, uimahallin käytöstä tai jumpassa käymisen kuluista osa. Yksilöllisen tuen ja liikuntasetelien yleisyys viitanee myös siihen kuinka vaikeaa pienten ja keskisuurten yritysten on järjestää yhteistä liikuntaa. Kuten olen aikaisemminkin todennut, olisi säännöllinen taukoliikunta kuitenkin helposti järjestettävissä oleva lisä työpaikan liikuntatarjontaan.

Tutkimuksen mukaan kannustejärjestelmien, kuten palkanlisien, käyttö on varsin harvinaista. Työntekijöitä ei siis pyritä motivoimaan ulkoisten kannustimien avulla harrastamaan liikuntaa, vaan yksilöllä täytyy olla sisäinen motivaatio liikunnan harrastamiseen. Työyhteisöliikunta palveleekin liikunnallisesti aktiivisia työhyvinvoinnin kannalta paremmin (Iivonen 2001, 63–75). Tällöin ongelmaksi muodostuvat liikunnallisesti passiiviset henkilöt, jotka jäävät suurella todennäköisyydellä liikuntapalvelujen ja täten liikunnasta koituvien hyötyjen ulkopuolelle. Olisikin tärkeää löytää keino motivoida myös liikunnallisesti passiivisia osallistumaan työyhteisöliikuntaan, mutta liikuntaharrastuksen jatkumisen kannalta olisi tärkeää löytää jokin muu motivointikeino, kuin ulkoinen palkkio (Iivonen 2001, 40–43.)

Motivointikeinojen löytämistä liikuntaharrastuksen jatkumiseksi tukee myös se, että liikuntaharrastuksen jäädessä lyhyeksi, esimerkiksi yhden hankkeen mittaiseksi, liikunnasta koituvat hyödyt jäävät myös pieniksi ja lyhytaikaisiksi (Vuori 2006, 55–57). Työyhteisöliikunnalla ja työmatkaliikunnalla sekä yhteisön motivoivalla vaikutuksella voisikin olla merkittävä rooli liikunnallisesti passiivisten aktivoimisessa (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010; Stenvall 2006, 196–197). Liikuntaa olisi tällöin kuitenkin järjestettävä riittävän usein ja siitä olisi tehtävä selkeä strateginen osa työpaikan toimintaa (Suominen 2006, 12; Vuori 2006, 55–57).

Tutkimuksen tuloksista esille tuleva runsas liikunta-aktiivisuus selittänee osaltaan myös työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteistyön vähäistä määrää. Tutkimukseni perusteella säännöllistä yhteistyötä tehdään vain neljässä prosentissa työpaikkoja. Mikäli työterveyshuollon kanssa ei tarvitse olla tekemisissä, ei sen hyödyistä tai mahdollisuuksista ole myöskään tietoa. Tämä selittänee myös eron kansalliseen työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteistyön määrään. Kansallisesti yhteistyötä on enemmän, sillä 33 prosentissa henkilöstöliikuntabarometriin vastanneista työpaikoista yhteistyötä tehdään säännöllisesti (Henkilöstöliikuntabarometri 2012, 23).

On kuitenkin pohdittava kannattaisiko työterveyshuollon kanssa tehdä enemmän yhteistyötä pyrittäessä ennaltaehkäisemään erilaisia sairauksia ja vammoja. Liikunnan merkitys ennaltaehkäisevässä työssä on suuri, joten työterveyshuollon yhteistyö liikunnasta päättävien tahojen kanssa olisi mielestäni erittäin tärkeää. Liikunnan tuen kasvattamisen voisi ajatella parantavan työssä jaksamista ja työssä viihtymistä sekä tehokkaasti ennaltaehkäisevän erilaisia sairauksia. Kun yhteistyötä tehtäisiin aktiivisesti myös työterveyshuollon kanssa, voisivat tulokset olla vieläkin positiivisempia.

6.5 Kuinka paljon tukimuotoja käytetään

Kuten tutkimuksesta käy ilmi, 75 prosenttia vastanneista oli käyttänyt liikuntaan suunnattuja tukimuotoja viimeisen vuoden aikana. Henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan 65 prosenttia vastaajista on käyttänyt liikuntaan suun-

nattuja tukimuotoja viimeisen vuoden aikana, joten barometrin tulos jää hiukan oman tutkimukseni tuloksen alapuolelle. Tätä voitaneen kuitenkin selittää vastaajien liikunta-aktiivisuudella, sillä henkilöstöliikuntabarometrin vastaajien liikunta-aktiivisuus on hiukan oman tutkimukseni vastaajien liikunta-aktiivisuutta alhaisempi.

Tärkeimmät syyt tukimuotojen käyttämiseen ovat oma terveys ja hyvinvointi sekä työkyvyn ylläpitäminen. Terveysteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat ovat kansallisellakin tasolla suomalaisten mielestä erittäin tärkeitä syitä liikunnan harrastamiseen (Vuori 2003, 42). Työnantajien panostus ei siis mene hukkaan, sillä tukimuotoja käytetään ahkerasti, mikäli niitä on tarjolla.

Suurin syy tukimuotojen käyttämättä jättämiseen olikin se, ettei tukimuotoja ollut tarjolla. Henkilöstöliikuntabarometrin 2012 mukaan suurin syy siihen miksei henkilöstölle tarjota liikuntaan suunnattuja tukimuotoja on se, ettei henkilö itse ole kiinnostunut asiasta (Henkilöstöliikuntabarometri 2012, 24–25). Nämä kaksi seikkaa luovatkin varsin ironisen vastakohtan toisilleen. Joissain työpaikoissa tukimuotojen tarjoamattomuudesta on siis ilmeisesti muodostunut ikävä noidankehä. Monissa työpaikoissa tukimuotoja ei tarjota, koska niistä ei olla kiinnostuneita. Valitettavasti ne henkilöstön jäsenet, jotka olisivat tukimuotojen käytöstä kiinnostuneita, eivät voi niitä käyttää, koska niitä ei tarjota.

Muita mainittuja syitä olla käyttämättä tukimuotoja olivat riittävät omat liikuntaharrastukset ja se, ettei tarjotuista tukimuodoista löytynyt mieluista vaihtoehtoa. Muutamissa vastauksissa myös ajanpuute nimettiin syyksi tukimuotojen käyttämättömyyteen.

Huomionarvoista on myös vastauksissa esiintyneet yksityisryttäjäiden ongelmat. Moni vastaaja harmitteli, ettei yksinyrittäjänä voi tukea liikuntaa mitenkään. On tietenkin ristiriitaista, että mikäli yritys tukisi henkilöstön liikuntaa, tukisi yrittäjä itse itseään. Tällöin saadessaan esimerkiksi verohelpotuksia kuntosalikorttiin, yrittäjä olisi huomattavan eriarvoisessa asemassa muihin ihmisiin nähden.

Sekä työmatkaliikunnalla että osaksi työpäivää tuodulla työyhteisöliikunnalla voitaisiin mielestäni korvata tehokkaasti liikunnalla saavutettavat terveyshyödyt, jotka jäävät ajan puutteen vuoksi saavuttamatta. Tuomalla liikunta strategiseksi osaksi työpaikan toimintaa, näidenkin toteuttaminen olisi huomattavasti vaivattomampaa ja tehokkaampaa.

Lisäksi juuri työmatkaliikunnan – edes jonkinasteinen – tukeminen esimerkiksi valtion toimesta voisi olla ratkaisu myös yksinyrittäjien ongelmaan. Esimerkiksi julkisen liikenteen käyttöä tukevat edut eivät mielestäni olisi mikään mahdottomuus. Julkisen liikenteen käyttö lisäisi liikunnan määrää kuitenkin hieman, sillä harvoin julkinen linja-auto vie matkustajan suoraan kotiovelta työpaikan ovelle. Lisäksi mielestäni esimerkiksi taukojumppaan tarvittavien välineiden hankinta ei ole yksityisyrittäjälle kovinkaan suuri rahallinen panostus, joten yksityisyrittäjyyttä ei voida mielestäni pitää syynä työyhteisöliikunnan harrastamattomuuteen.

Suosituimmat tukimuodot – tuetut kuntosalin käyttö, jumpat, lenkkeily ja liikuntasetelien käyttö – osoittavat yksilöllisten tukimuotojen suosittuutta sekä niiden tarjonnan suurta määrää. Taloudellinen tuki myös motivoi ihmisiä liikumaan, sillä monessa tapauksessa taloudellinen tuki madaltaa kynnystä hankkia esimerkiksi kausikortti kuntosalille, tai osallistua aktiivisesti ryhmäliikuntatunneille. Toisaalta myös perinteiset virkistyspäivät ovat suosiossa, mutta niiden toteuttaminen luo huomattavia haasteita joillekin yrityksille, kuten jo aikaisemmassa vaiheessa olen työssäni tuonut esille.

6.6 Kuinka työntekijöitä voisi motivoida

Työyhteisöliikunnan on todettu usein jäävän irralliseksi ja henkilöstön harrastelua tukevaksi sen sijaan että se olisi strateginen osa yrityksen toimintaa. Ratkaisuna tähän ongelmaan koulutettiin jokaiselle työyhteisöliikunnan kehittämishankkeeseen osallistuneelle yritykselle henkilöstöön kuuluva liikuntavastaava. Halusin tästä syystä selvittää hiukan liikuntavastaavista – ja heidän mahdollisesta motivoivasta vaikutuksestaan – saatuja kokemuksia.

Suurimmalla osalla vastaajista (75 %) ei ollut kokemuksia liikuntavastaavasta, joten vastaukset painoutuivat arvioihin siitä, vaikuttaisiko liikuntavastaava motivaatioon harrastaa liikuntaa. Kokemukset liikuntavastaavan positiivisesta vaikutuksesta motivaatioon harrastaa liikuntaa olivat hiukan skeptisiä. Itse kuitenkin pidän sitä kokeilemisen arvoisena ajatuksena. Tästä osoituksena kokemuksia liikuntavastaavasta omaavista vastaajista lähes 60 prosentin kokemus siitä, että liikuntavastaava on lisännyt heidän motivaatiotaan.

Kokemukset liikuntavastaavista ovat siis vielä tällä hetkellä melko vähäisiä, mutta silti positiivisten kokemusten rohkaisemana liikuntavastaavia kannattaisi mielestäni kokeilla. Liikuntavastaavan avulla esimerkiksi virkistävien taukojumppien tuominen osaksi työpäiviä useampia kertoja viikossa olisi mahdollista ja helposti toteutettavissa. Kuten olen aikaisemminkin sanonut, säännöllisellä taukoliikunnalla olisi mahdollista korjata liikunnan liian vähäistä määrää liikunnallisesti passiivisten osalta.

Työyhteisöliikunnan tuomista strategiseksi osaksi työpaikan toimintaa ja vakiutiseksi osaksi työpäivää puoltaa tutkimuksen perusteella myös se, että innostavin keino saada henkilöstö harrastamaan liikuntaa olisi mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla. Tämäkin osoittaa sitä, että ulkoinen kannuste, kuten palkanlisä, ei motivoi ihmisiä tehokkaasti, vaan motivaation on tultava jostain muualta.

Ihmiset tiedostavat siis liikunnan tärkeyden ja merkityksen, mutta monet haluaisivat pyhittää oman vapaa-aikansa joillekin muille asioille kuin liikunnan harrastamiselle ja hoitaa liikuntavelvoitteet pois esimerkiksi työmatkaliikunnalla tai työpäivän aikana harrastetulla liikunnalla. Tätä puoltaa myös tutkimuksessa toiseksi suosituimmaksi innostamiskeinoksi noussut liikunnan harrastamisella ansaittu ”kuntoisuuslomapäivä”. Vaikkakin liikunta on äärimmäisen tärkeää, on henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää myös levätä sekä harrastaa muita itselle mielekkäitä asioita.

Vertailtaessa miesten ja naisten näkemyksiä tehokkaimmasta motivointikeinosta osoittautuivat mielipiteet jakautuneen melko tasan. Mielipiteet myös mukailivat vahvasti kokonaistuloksia. Suurimpana erona olikin se, etteivät miehet osanneet nimetä parasta motivointikeinoa, kun taas naisista suhteellisen harva ei osannut valita itselleen mielekkäintä motivointikeinoa. Niistä seitsemästätoista prosentista, jotka eivät osanneet nimetä itselleen mieluisinta motivointikeinoa, peräti 74 prosenttia oli miehiä, ja vain 26 prosenttia naisia.

Miesten ”en osaa sanoa” -vastausten suuri määrä nostaakin kyseisen vaihtoehdon kokonaistuloksissa eniten vastauksia saaneeksi kohdaksi. Toisaalta ”en osaa sanoa” -vastaukset voivat tarkoittaa myös sitä, että vastaajien mielipide on neutraali (Karjalainen 2010, 22). Neutraali mielipide voi tarkoittaa tietämättömyyden lisäksi myös sitä, että vastaaja ei koe asiaa merkitykselliseksi (Karjalainen 2010, 22). Tässä tapauksessa miesvastaajille ei siis ole merkityksellistä miten heitä pyritään motivoimaan, vaan he joko käyttävät tai ovat käyttämättä tukimuotoja motivointikeinosta riippumatta. Viimekädessä naiset tuntuvat tietävät tarkemmin, mitä he haluaisivat, tai miten he toivoisivat itseään motivoitavan.

Sukupuolien välinen mielipide-ero parhaista motivointikeinosta yhdistyy mielenkiintoisella tavalla sukupuolien väliseen mielipide-eroon työyhteisöliikunnan ja vapaa-ajan liikunnan riittävästä huomioimisesta. Tutkimuksen mukaan naiset ovat miehiä tyytymättömämpiä liikunnan huomioimiseen työpaikoilla. Tämä selittää osittain sitä, miksi naiset tietävät kenties hieman tarkemmin mitkä keinot heitä motivoisivat tehokkaimmin.

Lisäksi naiset ovat oletetusti hieman miehiä aktiivisempia harrastamaan vapaa-ajan liikuntaa, mutta sen sijaa liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön sukupuoli ei vaikuta. Tilannetta mutkistaa vielä se että liikuntaaktiivisuus näyttäisi vaikuttavan liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön. Vaikuttaisi siis siltä että naiset harrastavat mieluummin omaehtoista liikunta – esimerkiksi lemmikin kanssa ulkoilua – kuin miehet. Miehet puoles-

taan tasoittavat liikunta-aktiivisuudessa näkyvän eron tukimuotojen käyttöön verrattaessa, koska naiset ovat muuten aktiivisempia liikkumaan.

Sukupuolien välinen pieni ero vapaa-ajan liikunta-aktiivisuudessa joka katoaa liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöön verrattaessa, voisi vihjata myös siihen että miehet kenties tarvitsevat kannustimia naisia enemmän harrastaakseen liikuntaa. Tämä taasen korostaisi työyhteisöliikunnan tukemisen merkitystä huomattavasti.

On myös mahdollista että liikuntaan suunnatut tukimuodot ovat vain yksinkertaisesti paremmin miehille suunnattuja – esimerkiksi kuntosalikorttien muodossa – ja naisille soveltuva tarjonta on vähäisempää. Kenties työyhteisöliikunnan yleiset muodot, kuten kuntosalin käytön korvaaminen, puulaakiturnaukset ja lajikokeilut ovat miehille mieluisampia ja koko yhteisöä yhdessä liikuttavat tuokiot – kuten taukojummat – tai heti työpäivän jälkeen harrastettu liikunta olisivat enemmän naisten mieleen. Tätä tukee muun muassa myös se että naiset ovat aktiivisempia harrastamaan työmatkaliikuntaa kuin miehet (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 31). Vuonna 2007 hieman alle 20 prosenttia naisista harrasti työmatkaliikuntaa, miesten vastaavan määrän ollessa noin 10 prosenttia (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010, 31).

Kenties miesten on siis helpompi lähteä illalla liikuntaharrastusten pariin kuin naisten, jotka haluaisivat suorittaa liikuntaharjoituksensa heti työpäivän yhteydessä ja keskittyä muihin harrastuksiinsa loppuillan aikana. Tätä johtopäätöstä tukee mielestäni myös se että naisia motivoisi osallistumaan liikuntaan liikunnan helppous, eli se että liikuntavälineitä ja tiloja olisi tarjolla työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Kokonaistuloksissa tämä vaihtoehto ei saanut kovinkaan paljoa kannatusta (7 %), mutta sukupuolivertailussa se oli naisten mielipiteissä neljänneksi suosituin vaihtoehto. Liikunnan helppoutta korostavaa vaihtoehtoa suosivampia olivat vain kokonaistuloksissakin parhaiksi vaihtoehtoisiksi ilmenneet mahdollisuus harrastaa liikuntaa työajalla, liikunnan harrastamisella ansaittu ”kuntoisuuslomapäivä” ja taloudellisen tuen

lisääminen. Kolme neljästä liikunnan helppoutta painottaneesta vastaajasta oli naisia.

Näitä johtopäätöksiä – esimerkiksi kuntosalin käytön osalta – puoltaa osaltaan se että miehet harrastavat naisia enemmän erittäin rasittavaa liikuntaa ja naiset puolestaan miehiä enemmän kevyttä liikuntaa. Lisäksi naiset muun muassa käyttävät miehiä enemmän liikunnan harrastamiseen kevyen liikenteen väyliä, joka viittaa myös siihen että naiset harrastavat kevyttä liikuntaa miehiä enemmän (Kansallinen liikuntatutkimus 2009 – 2010, 14).

Edellisissä kappaleissa esille tulleet sukupuolien väliset mielipide-erot on mielestäni erittäin tärkeää huomioida, koska liikunnallisen elämäntavan omaksuminen on nostettu työyhteisöliikunnan suurimmaksi tavoitteeksi (Vuori 2006, 56). Jotta tämä tavoite olisi mahdollista saavuttaa, olisi mahdollisimman monia ihmisiä erilaisista ryhmistä saatava osallistumaan. Tämä voisi olla mahdollista esimerkiksi monipuolisen, ”jokaiselle vuorollaan jotakin” tarjonnan avulla. Mahdollisimman monen osallistuessa liikuntaan ja sitä kautta osallistujien toivottavasti omaksuessa liikunnallisen elämäntavan, olisivat liikunnasta saatavat terveyshyödyt tehokkaammin saavutettavissa (Vuori 2006, 55–57; Huuska – Jokela 2006, 233 – 236; Iivonen 2001, 70 – 77.)

”Oman lajin” löytyminen olisikin yksi työyhteisöliikunnan tärkeimmistä tehtävistä (Kärkkäinen – Railo 2000, 31). Jotta ”jokaiselle jotakin” liikuntatarjontaa voitaisiin mahdollistaa, olisi mielipide-eroja selvittäviä tutkimuksia kuitenkin tehtävä mielestäni lisää. Liikunnan edistämiseen pyrkiminen ryhmätoiminnan keinoin olisi kuitenkin kannattavaa, sillä ryhmässä liikunnan edistäminen voi olla tehokas keino juuri pysyvien liikuntatottumusten omaksumiseen (Vuori 2003, 151–152).

6.7 Työyhteisöliikunnan tulevaisuus ja tukimuotojen kehittäminen

Tutkimuksen perusteella työnantajat kokevat nykyisen tuen olevan riittävää, eivätkä näe tarvetta kasvattaa sitä. Yli puolet kysymykseen tuen tulevaisuudesta vastanneista esimiehistä kertoi tuen määrän tulevan säilymään ennal-

laan. Positiivista tutkimuksen perusteella on se, ettei tukea tulla vähentämään tai lopettamaan kokonaan. Yksikään vastanneista ei ilmoittanut tuen tulevan loppumaan, ja vain kaksi prosenttia vastanneista ilmoitti sen tulevan vähenemään. Tutkimuksen perusteella tuen tulevaisuus on siis suhteellisen positiivinen, sillä liikunnan tukeminen tulee jatkumaan, tai jopa lisääntymään vastaisuudessa. Kansallisen tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia, eli tuki tulee säilymään ennallaan tai hiukan kasvamaan, mutta ei vähenemään tai loppumaan (Henkilöstöliikuntabarometri 2012, 16).

Tukea tulevaisuudessa lisääville esitetyn kysymyksen mukaan tukea tulnaisiin lisäämään tarjoamalla jatkossa liikuntapalveluja yhdessä ulkopuolisen palveluntarjoajan kanssa. Tämä on hyvin positiivinen asia, sillä hyödyntämällä ulkopuolisia liikunnan ammattilaisia olisi joidenkin tutkimusten mukaan paremmat mahdollisuudet onnistua saavuttamaan työyhteisöliikunnan hyödyt (Soudunsaari 2010, 85).

Soudunsaaren (2010, 73–85) mukaan liikunnan onnistumisen edellytyksinä ovatkin muun muassa hyvin organisoidut ohjausryhmät, joita toteuttaisivat mieluummin yksityiset yritykset kuin esimerkiksi urheiluseurat tai työpaikan sisäinen taho. Syynä tähän ovat laatutekijät, sillä ulkopuolisten liikunnan ammattilaisten koetaan tuottavan laadukkaampia ja kokemuksellisempia liikuntapalveluja. Soudunsaaren (2010, 74–75, 79–80) mukaan yhdessä tehtävä ja kokemuksellinen liikunta sekä esimiesten esimerkki ovatkin tärkeässä osassa liikunnan onnistumisen kannalta. Nämä tekijät myös motivoivat ihmisiä osallistumaan työyhteisöliikuntaan.

Myös yksilöllisen tuen lisääminen esimerkiksi liikuntaseteleitä enenevässä määrin jakamalla osoittautui yleiseksi vaihtoehdoksi liikunnan tuen lisäämisessä. Yksilöllisen tuen suosittuus ei tässäkään kohtaa yllätä, sillä kuten aikaisemmin todettua, on pienten ja keskisuurten yritysten kenties haasteellista toteuttaa koko työyhteisöä liikuttavia tapahtumia, joten on luonnollista että henkilöstöä pyritään tukemaan jollain muulla tavalla.

Lisäksi yksilöllisen tuen etuna on se, että se antaa yksilölle vapauden harrastaa itse valitsemaansa liikuntamuotoa tai -lajeja. Ihmisillä on siis huomattavasti laajempi valikoima liikuntamuotoja ja -lajeja, joista valita mieleisensä. Tutkimuksen mukaan se, että mieleistä liikuntamuotoa tai -lajeja ei tarjotuista vaihtoehdoista löydy on yksi syy liikunnan tukimuotojen käyttämättä jättämiseen. Tarjoamalla enenevässä määrin yksilöllistä tukea voitaisiin täten kenties parantaa tukimuotojen käyttömäärää. Kappaleessa 6.6 esiin tuotuja mielipide-eroja olisi myös tärkeä ottaa huomioon työyhteisöliikunnan tukemisen tulevaisuutta suunniteltaessa.

6.8 Tulosten yhteenveto ja huomioita

Työyhteisöliikunnan tila Pohjois-Karjalassa vaikuttaisi olevan lähes vastaava muun Suomen kanssa. Liikuntaan suunnattujen tukimuotojen tarjonnan määrä on hieman kansallista tasoa alempana, mutta tätä voitaneen selittää osittain otoksen koostumuksella. Kyselyni vastaajat ovat sen sijaan liikunnallisesti kansallista keskiarvoa aktiivisempia, joka nostaa liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöaktiivisuuden kansallista tasoa korkeammaksi.

Tärkeimmät syyt tukea henkilöstön liikunnan harrastamista olivat terveydellisiä sekä työ- ja toimintakykyyn ja työvireyteen liittyviä. Nämä koettiin myös tärkeimmiksi syiksi käyttää liikuntaan suunnattuja tukimuotoja. Monet vastaajat myös uskoivat liikunnalla olevan vaikutusta sairauslomapäivien määrään. Ne vastaajat, jotka olivat epäileväisempiä työyhteisöliikunnan vaikutuksista sairauslomapäivien määrään, nostivat kuitenkin esiin liikunnan positiivisen vaikutuksen työpaikan yhteishenkeen ja positiiviseen ilmapiiriin.

Työyhteisöliikunnan tukemisen muodot ovat vastaavat kansallisten tutkimuksien kanssa, sillä kuntosalimaksujen ja muiden yksilöllisten tukien tarjoaminen on Pohjois-Karjalassakin liikunnan tukemisen yleisin muoto. Lisäksi työyhteisöjen liikunnan tukemisen tulevaisuus vaikuttaisi suhteellisen positiiviselta, sillä tukemista ei ainakaan olla tulevaisuudessa vähentämässä. Työyhteisöliikunnan tuki säilyy vastaisuudessa pääasiassa ennallaan – joissain paikoissa se tulee jopa lisääntymään.

Tuen määrää olisi ehdottomasti lisättävä, mutta nykyiselläänkin se on varsin hyvällä tasolla, kunhan tehokkaita aktivointi- ja motivointikeinoja käyttäen tuki kohdennetaan oikeisiin asioihin. Lisäksi esimerkiksi liikuntavastaavien kokeileminen työpaikoilla olisi tutkimuksen perusteella kannattavaa, sillä vaikkei liikuntavastaavista ollut paljoakaan kokemuksia, olivat ne vähäiset kokemukset erittäin positiivisia.

Tukemisen tulevaisuutta pohdittaessa olisikin tärkeää ottaa huomioon tutkimuksen tuloksista ilmitulevat parhaat motivointikeinot. Vaikuttaisi siltä että juuri tällä hetkellä paras motivointikeino olisi tarjota mahdollisuus harrastaa liikuntaa työaikana. Tämä olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi ruokatunnin yhteydessä tai taukojumppien avulla sekä tukemalla työmatkaliikuntaa.

6.9 Tulosten validiteetti ja reliabiliteetti

Johtopäätösosion loppuun pohdin tutkimuksesta saatujen tuloksien käytettävyyttä ja tehtyjen johtopäätösten yleistettävyyttä. Ensimmäisenä tulosten käytettävyyttä pohdittaessa on otettava huomioon otoksen laajuus. Otoksen laajuus on todella pieni suhteutettuna siihen, että tarkoituksena oli kartoittaa työyhteisöliikunnan tilaa koko Pohjois-Karjalan maakunnassa. Vastausprosentin jäädessä pieneksi (12 %) ei kovin suuria yleistyksiä uskalla tehdä, varsinkaan kun huomioidaan se fakta, että vastaajat olivat liikunnallisesti varsin aktiivisia, eikä näin ollen liikunnallisesti passiivisia juuri tavoitettu.

Lisäksi esimerkiksi mitatessa liikunnan tukimuotojen käyttöä, on huomioitava yksityisyrittäjien osuus. Yksityisyrittäjät eivät voi tarjota itselleen työyhteisöliikuntaa, joten yksityisyrittäjät tuovat osaltaan liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käyttöprosenttia alas, joka puolestaan antaa asiasta negatiivisemmän kuvan – osittain turhaan. Positiivinen suhtautuminen liikuntaan näkyy mielestäni melko selvästi tutkimuksen tuloksissa, esimerkiksi liikunnan tukemisen tärkeyttä kysyttäessä (94 % mielestä tärkeää, 6 % mielestä ei tärkeää). Mielestäni voidaan olettaa, että työyhteisöliikunnan osalta asiat eivät liikuntaan negatiivisemmin suhtautuvissa toimipaikoissa ole ainakaan paremmin.

Mikäli sen sijaan peilataan tämän tutkimuksen tuloksia edellä mainittuihin kansallisiin tutkimuksiin, ja tehdään johtopäätöksiä näiden vertailujen perusteella, voidaan mielestäni uskottavampia yleistyksiä tehdä. Kun suhteutetaan tutkimukseni tulokset esimerkiksi henkilöstöliikuntabarometriin ja Suomalaisen fyysinen aktiivisuus ja kunto -tutkimukseen, voidaan mielestäni tehdä rohkeampia yleistyksiä.

Koska tutkimukseni tulokset myötäilevät monelta osin vahvasti edellä mainittuja kansallisia tutkimuksia, voisin ehdottaa myös Pohjois-Karjalan työyhteisöliikunnan tilan kokonaisuudessaan myötäilevän pääasiassa kansallista keskiarvoa. Kuitenkin kun yhdistetään tutkimukseni tuloksiin otoksen ulkopuolelle jääneet liikunnallisesti passiiviset ihmiset, ehdottaisin työyhteisöliikunnan tilan kokonaisuudessaan painuvan tutkimukseni mukaisesti kansallisen keskiarvon alapuolelle. Vaikkakin Pohjois-Karjala on ollut liikunnallisesti Suomen aktiivisin alue (Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2010 2011, 25), ei tämä siis valitettavasti näy työyhteisöliikunnan tilaa selvitettäessä.

Menikö tutkimus sitten hukkaan? Tutkimuksen tuloksien käytettävyys on mielestäni vain tyydyttävä, koska tutkimuksesta saadut tulokset yksinään ovat varsin kapeat. Kuitenkin yhdistettynä muuhun samasta aiheesta saatuun tutkimustietoon, voidaan mielestäni tehdä rohkeampia päätelmiä, joiden perusteella tarvittavat toimet työyhteisöliikunnan edistämiseksi voitaisiin aloittaa. Lisäksi esimerkiksi vastaajilta saadut mielipiteet liikuntaan osallistumisen motivointikeinoista ovat mielestäni kokeilemisen arvoisia, kun tulevaisuudessa toivottavasti etsitään parhaita keinoja henkilöstön liikunnan harrastamiseen motivoimiseksi. Näin ollen tutkimus ei mielestäni ole missään tapauksessa mennyt hukkaan tai ollut turha.

7 POHDINTA

7.1 Tuloksista ja niiden hyödyllisyydestä

Tutkimuksen tuloksia pohtiessani otan huomioon Suomessa tehdyt kansalliset tutkimukset, koska monet tutkimukseni tuloksista myötäilevät siis näitä tutkimuksia. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2011 -tutkimuksen mukaan Suomalaisista työkäisistä noin puolet liikkuu kestävyyskuntonsa kannalta riittävästi. Lihaskunnan ja liikehallintakyvyn kannalta riittävästi liikkuu 18 prosenttia miehistä ja 16 prosenttia naisista. Vain viisi prosenttia eläkeikää lähestyvistä täyttää kokonaisuudessaan liikuntamäärien suositukset ja lähes viidesosa työkäisistä ei harrasta liikuntaa säännöllisesti. (Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2011, 35–36.)

Yksinkertaisesti sanoen suomalaiset siis liikkuvat terveytensä kannalta liian vähän. Kuten jo monesti aikaisemmin olen todennut, pitkäaikaisena ja strategisena osana järjestetyllä työyhteisöliikunnalla olisi mahdollista edistää työntekijöiden liikunnan harrastamista, ja näin ollen saavuttaa tehokkaammin liikunnasta saatavia terveysvaikutuksia.

Työyhteisöliikunnalla voisi siis olla varsin merkittävä rooli sekä kansanterveydellisessä mielessä että työurien pidentämistä tavoiteltaessa – varsinkin mikäli liikunnallisesti passiiviset saataisiin motivoitua osallistumaan työyhteisöliikuntaan jollain keinolla. Näitä keinoja voisivat olla työyhteisön kannustava vaikutus, erilaisten liikuntalajien kokeilu ja työmatkaliikunnan tukeminen. Myös taukojumppien järjestäminen olisi yksi helppo ja hyvä tapa, jolla työyhteisöliikunnan tilaa voitaisiin parantaa – niin Pohjois-Karjalassa kuin muualla Suomessa.

Työyhteisöliikunta onkin kehittynyt positiiviseen suuntaan, ja toivottavasti tämä kehityssuunta jatkuu myös tulevaisuudessa. Tutkimusten perusteella näin tulee ainakin lyhyellä aikavälillä käymään, sillä työyhteisöliikunnan tukemi-

seen käytettävä rahamäärä olisi tutkimusten mukaan kasvamassa (Henkilös-
töliikuntabarometri 2012, 13, 16; Selvitys työyhteisöliikunnan tilasta Pohjois-
Karjalassa). Vaikka tärkeintä onkin se, mitä rahalla tehdään, on panostuksen
lisääntyminen kuitenkin hyvin positiivinen asia. Tällä hetkellä esimerkiksi kun-
tosalin käyttö on suositumpaa kuin koskaan aikaisemmin, joten kuntosalin
käytön mahdollistavat tukimuodot ovat suosittuja (Kansallinen liikuntatutki-
mus 2009 – 2010, 14). Tulevaisuudessa voi kuitenkin olla, että jokin muu lii-
kuntamuoto nousee suosituimmaksi.

Tästä syystä olisikin mielestäni tärkeää kartoittaa tehokkaimpia keinoja moti-
voimaan ihmisiä osallistumaan työyhteisöliikuntaan. Tässä tutkimuksessa
vastaan tulleet mielipide-erot – esimerkiksi sukupuolien välillä – tulivat itsel-
leni ehkä hieman yllätyksenä, vaikkakin liikunnan muodoissa esiintyvät erot
miesten ja naisten välillä olivat selvillä.

Mielestäni olisi tärkeää kartoittaa sekä sukupuolien että esimerkiksi iän mah-
dollista vaikutusta parhaisiin motivointikeinoihin ja mieluisimpiin liikuntalajei-
hin. Tässä tutkimuksessa ei iän vaikutusta parhaisiin motivointikeinoihin näh-
den huomioitu, vaan keskityttiin sukupuolien välisiin eroihin. Tällaisien selvi-
tyksien tuloksia hyödyksi käyttämällä olisi mielestäni mahdollista motivoida
yhä useampia osallistumaan työyhteisöliikuntaan – ja parhaassa tapaukses-
sa jopa innostumaan harrastamaan liikuntaa heidän vapaa-aikanaan. Näin
liikunnasta saatavat terveyshyödytkin olisivat tehokkaammin saavutettavissa,
mikä taasen olisi kansanterveydellisessä mielessä ja työurien pidentämisen
kannalta erittäin positiivinen asia.

7.2 Kyselystä ja vastausprosentista

Kyselylomake on aina luotettavuudeltaan varsin ”keskustelua herättävä”, sillä
mikään ei todista vastaajien vastauksien olevan täysin rehellisiä. Toiseksi
vakioidut kysymykset rajoittavat aina tietyllä tavalla vastaajia, ja ovatkin vali-
tettavan usein sellaisia, ettei niin sanotusti ”omaa vaihtoehtoa” välttämättä
löydy. Kolmanneksi on oltava äärimmäisen tarkka siinä, että lomakkeen ky-
symykset mittaavat oikeasti haluttua asiaa. Tässä tapauksessa siis työyhteis-

söliikunnan tilaa. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2000, 182.) Neljäs ongelmakohta voi olla, se ettei tutkijalla ole takuita siitä, että vastaajana on oikeasti henkilö, jolle kysely on lähetetty (Valli 2007, 106).

Omasta mielestäni kysymykset mittaavat haluttua asiaa varsin hyvin, sillä jokaiseen tutkimuskysymykseen saatiin varsin monipuoliset ja kattavat vastaukset. Ongelmakohtiakin toki oli.

Muun muassa yhtenä kyselyni ongelmakohtana oli se, ettei yksityisyrittäjiä oltu huomioitu kyselylomaketta tehdessä, vaikka tiesin otoksen sisältävän yksityisyrittäjiä. Yksityisyrittäjät olisi pitänyt pyrkiä huomioimaan tutkimuksessa esimerkiksi piilottamalla yksityisyrittäjiltä osa kysymyksistä. Toinen ongelmakohta kyselyssä oli liikunta-aktiivisuutta mittaava kysymys. Kysymyksen vastausvaihtoehdoissa hypättiin suoraan kolmesta liikuntakerrasta viikossa päivittäiseen liikunnan harrastamiseen. Tähän kysymykseen olisi ehdottomasti pitänyt lisätä kohta neljä tai viisi kertaa viikossa, sillä tämä lisävaihtoehto olisi antanut todenmukaisemman kuvan ihmisten liikunnan harrastamisesta. Hyppy kolmesta liikunta kerrasta päivittäiseen on todella iso, sillä moni niin sanottu aktiiviliikkujakaan ei liiku joka päivä.

Vaikkakin kyselylomakkeessa tutkimusmenetelmänä on muutamia ongelmakohtia, on siinä myös paljon positiivista. Menetelmänä kyselylomake on tutkijan kannalta hyvä, koska sen avulla tavoittaa todennäköisesti suuren vastaajajoukon. Lisäksi vakioidut kysymykset helpottavat tulosten tilastointia ja analysointia. Lisäksi kyselylomakkeella on huomattavasti helpompi ja nopeampi saada tarvittavan laaja otos, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava. Vastaajien kannalta kyselylomake on helppo, sillä vaikkakin vakioidut vastausvaihtoehdot saattavat johtaa siihen ettei itselle sopivaa vaihtoehtoa löydy, niin toisaalta vakioidut vastausvaihtoehdot helpottavat ja nopeuttavat vastaamista. Myös tämä helpottaa suurta vastaajamäärää tavoiteltaessa. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2000, 183.)

Otos jäi kuitenkin tavoitetta huomattavasti pienemmäksi, koska tavoitellusta 20 – 30 prosentin vastausprosentista jäätiin noin 150 vastaajan verran. Suuri

joukko pohjoiskarjalaisia työntekijöitä jäi siis selvittämättä, joten muita kuin suuntaa antavia ja ehdottavia yleistyksiä ei voida tehdä. Kuitenkin on mielestäni todennäköistä, että suuressa mittakaavassa ei tutkimattomiksi jääneissä yrityksissä suuria vaihtelevuuksia keskiarvon kannalta ole. Tutkimuksen tuloksien perusteella voisi täten ehdottaa samankaltaisia keskimääräisiä tuloksia muistakin tämän alueen ja kokoluokan yrityksistä, jotka puolestaan ovat hyvin samankaltaisia kansallisen keskiarvon kanssa.

On kuitenkin tärkeää pohtia mitä olisin voinut tehdä paremmin, jotta vastaajia olisi saatu enemmän. Mitään varmaa keinoa ei mielestäni ole, mutta esimerkiksi monien muiden tutkimuksien tapaan olisi kenties kannattanut tarjota vastaajille arvonta, jonka palkintona olisi ollut esimerkiksi jokin liikuntaväline. Toimeksiantaja olisi tähän varmasti suostunut, sillä olisihan sekin edistänyt liikunnan harrastamista - ainakin hetkellisesti. Tietenkään ei voida sanoa varmaksi, että tällainen palkintomahdollisuus olisi lisännyt vastaajia, sillä on myös todennäköistä, että liikuntaan positiivisesti suhtautuvat vastasivat jo nyt ja esimerkiksi liikuntavälineellä ei olisi liikunnallisesti passiivisia saanut vastaamaan.

Kysely ei ollut mielestäni liian pitkä, sillä kysymykset olivat lyhyitä ja vastaamiseen ei mennyt montaakaan minuuttia (kesto keskimääräisesti noin 5-10 minuuttia). Sen sijaan kyselyn ulkonäköä olisi voinut muotoilla hienommaksi, vaikken usko senkään olleen kovin suuri ratkaiseva tekijä.

Näitä ongelmakohtia lukuun ottamatta tutkimus oli mielestäni onnistunut. Tällaiset ongelmat kuuluvat mielestäni aloittelevan tutkijan toimintaan, joten niistä saatu oppi tulee varmasti olemaan tulevaisuudessa erittäin hyödyllinen. Työn aihe oli minulle mielekäs ja voisinkin kuvitella työllistyväni kyseistä aihetta käsitteleviin työtehtäviin tulevaisuudessa. Omaan toimintaani tutkijana olen siis kokonaisuudessaan varsin tyytyväinen, sillä tutkimus on sekä kyselyn ja muiden käytännön asioiden osalta että tutkimuksen tuloksien osalta mielestäni – ainakin pienien muokkausten ja tulosten suhteuttamisen jälkeen – varsin toteuttamiskelpoinen myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Aura, O. – Savola, J. – Pehkonen, J. 2008. Työpaikkaliikunnan barometri 2007. Suomen Kuntaliikunta liiton julkaisuja 2008. Osoitteessa: http://kunto-fi-bin.directo.fi/@Bin/3964d1ce67c76e05ea4ffaa8d81be6b3/1336576850/application/pdf/28753/Tyopaikkaliikunnan_Barometri_2007.pdf. 5.5.2012.
- Helakorpi, S. – Holstila, A-L. – Virtanen, S. – Uutela, A. 2012. Suomalaisen aikuisväestön terveystyöttyminen ja terveys, Kevät 2011. Terveystyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 45/2012. Osoitteessa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90839/URN_ISBN_978-952-245-566-6.pdf?sequence=1. 20.12.2012.
- Helakorpi, S. – Pajunen, T. – Jallinoja, P. – Virtanen, S. – Uutela, A. 2011. Suomalaisen aikuisväestön terveystyöttyminen ja terveys, kevät 2010. Terveystyden ja hyvinvoinninlaitos, Raportti 15/2011. Osoitteessa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/4582dc7b-0e9c-43db-b5eb-68589239b9a3>. 11.1.2013.
- Hirsjärvi, S – Remes, P – Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, M. – Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Husu, P. – Paronen, O. – Suni, J. – Vasankari, T. 2011. Suomalaisen fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveystyden edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Osoitteessa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitt eet/OKM15.pdf>. 20.12.2012.
- Huuska, M. – Jokela, H. 2006. Liikunnalliset palvelut. – Teoksessa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 233–236. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Huuskonen, A. 1999. Voiko työyhteisö motivoida liikkumaan? Greenin ym. Precede-malliin perustuva työyhteisöinterventio. Pro gradu-työ. Jyväskylän yliopisto: liikuntakasvatuksen laitos.
- Ihalainen, L. 2012. Työtaturmien ja sairauspoissaolojen vähentäminen työurien pidentämisessä. Vakuutusyhtiö Ilmarisen ja Vanhustyön keskusliiton iAreena 2012–seminaari Helsingissä 9.2.2012.
- Iivonen, S. 2001. Liikunnan merkitys työyhteisön hyvinvoinnissa. Jyväskylän yliopiston hallintoviraston työtekijät. Pro gradu -työ: Jyväskylän yliopisto: Liikuntasosiologian laitos.

- Ikonen, S. 2011. Työtä, kuntoilua ja bonuksia. tutkimus työntekijöiden liikunnan tukemisesta. Pro gradu -työ: Jyväskylän yliopisto: liikuntatieteiden laitos, liikunnan yhteiskuntatieteet.
- Joensuun liikuntapaikkasuunnitelma 2010 – 2020. 2010. Liikuntapaikkasuunnitelma osoitteessa:
<http://www.jns.fi/dman/Document.phx?documentId=cb28410142713152&cmd=download>. 11.1.2013.
- Kansallinen terveyserojen kaventamishjelma 2008–2011. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:16. Osoitteessa:
<http://pre20090115.stm.fi/pr1217926602628/passthru.pdf>. 1.10.2013.
- Karjalainen, L. 2010. Tilastotieteen perusteet. Ristiina: Pii-Kirjat.
- Koivu, M. – Savola, J. – Pehkonen, J. 2009. Työpaikkaliikunnan barometri 2009. Suomen Kuntaliikunta liiton julkaisuja 2009. Osoitteessa:
http://kunto-fi-bin.directo.fi/@Bin/784bf83cd7a4f92025844c5dedf9e7e3/1336577096/application/pdf/212050/TPL_baro091123.pdf. 5.5.2012.
- Kärkkäinen, H. – Railo, V. 2000. Yritys ei liiku työntekijän puolesta. Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä työpaikkaliikunnasta: laadullinen tutkimus. Pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto: terveystieteiden laitos.
- Livson, M. – Savola, J. – Pehkonen, J. 2012. Henkilöstöliikuntabarometri 2012. Suomen kuntoliikuntaliiton julkaisuja 2012. Osoitteessa:
http://kunto-fi-bin.directo.fi/@Bin/0b5a6f1ba0b51aa1a95ffde25bef5f9f/1357561840/application/pdf/525662/Henkilostoliikuntabarometri_010612_esite.pdf. 20.12.2012.
- Maailman terveysjärjestön internetsivut 2012. Definition of health. WHO approved translation -dia sarja. Osoitteessa:
<http://www.pitt.edu/~super1/lecture/lec42411/index.htm>. 9.11.2012.
- Myrskylä, P. 2012. Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 1/2012. Helsinki: Edita Publishing Oy/Ab/Ltd.
- Otala, L-M. – Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pohjola S. 2010. Työyhteisöliikunta 2010 - Työyhteisöliikunnan haasteet ja mahdollisuudet systeemiteoreettisen tarkastelun valossa. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma.

- Seppänen, N. 2009. Opiskelijaliikunnan ja työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Päämääränä opiskelijoiden ja työikäisten hyvinvoinnin tukeminen. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu: kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma.
- Soudunsaari, A. 2010. Liikunta ja hyvinvointipalvelut työhyvinvoinnin kehittäjänä. asiakasyritysten näkökulma. Pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto: liikuntatieteiden laitos, liikunta-pedagogiikka.
- Stenvall, M. 2006. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisöissä. – Teoksessa Työyhteisöliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 196–197. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Suomen liikunta ja urheilun internetsivut. 2012. Kansallinen liikuntatutkimus 2009 – 2010. Aikuisliikunta. Osoitteessa: http://www.slu.fi/@Bin/2548606/Liikuntatutkimus_aikuisliikunta_2009-2010.pdf. 9.11.2012.
- Suominen, R. 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. – Teoksessa Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 11–19. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Suontausta, H. - Tyni, M. 2005. Wellness- matkailu- hyvinvointi matkailun tuotekehityksessä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Tuominen, E. – Pelkonen, J. 2004. Joustava Eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005 – 2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista osoitteessa: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/joustava_elakeika_tutkimus_7.pdf.
- Työyhteisöliikunnan kehittämishanke Pohjois-Karjalassa 1.12.2009 – 31.12.2012. Hankemuistio. Pohjois-Karjalan Liikunta ry.
- Uusitalo, H. – Kautto, M. – Lindell, C. 2012. Myöhemmin eläkkeelle: selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Valli, R. 2007. Erilaisia tapoja kyselyn toteuttamiseen. – Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (toim. J. Aaltola ja R. Valli). 106–107. 2. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Vartiainen, E. 2008. Sydän- ja verisuonisairauksien riskit – mikä oleellista? - power point esitys. Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskuksen internet - sivut. Osoitteessa: www.kansanterveys.info/terveysmaakunta.html. 27.6.2012.

Vuori, I. 2003. Lisää Liikuntaa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vuori, I. 2006. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. – Teoksessa Työyhteisöliikunnan hyvät käytännöt (toim. O. Aura ja T. Sahi), 37–57. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vuori, I. – Taimela, S. – Kujala, U. (toim.) 2011. Liikuntalääketiede. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

LIITTEET

Kyselylomake

Liite 1.

Selvitys työyhteisöliikunnan tilasta Pohjois-Karjalassa:

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!	
Kysely selvittää työyhteisöliikunnan tilaa Pohjois-Karjalassa. Kysymyksiin vastaaminen vie vain muutaman minuutin aikaanne. Vastatkaa kysymyksiin omien mielipiteidenne mukaisesti paras vaihtoehto valiten. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä.	
1. Ikä vuosina?	
<input type="radio"/> Alle 20	
<input type="radio"/> 20 - 30	
<input type="radio"/> 31 - 40	
<input type="radio"/> 41 - 50	
<input type="radio"/> 51 - 60	
<input type="radio"/> 61 - 70	
2. Sukupuoli?	
<input type="radio"/> Nainen	
<input type="radio"/> Mies	
3. Koulutustausta?	
<input type="radio"/> Peruskoulu	
<input type="radio"/> Ammatillinen oppilaitos	
<input type="radio"/> Ylioppilas	
<input type="radio"/> Ammattikorkeakoulu	
<input type="radio"/> Yliopisto	
<input type="radio"/> Jokin muu	
4. Kuinka usein harrastatte vähintään 30 min kestävää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne (30 minuuttia voi jakautua myös	

useaan lyhyempään osaan, esimerkiksi työmatkat voidaan huomioida)?

- Päivittäin
- 3 kertaa viikossa
- 1-2 kertaa viikossa
- Silloin tällöin
- En koskaan
- En osaa sanoa

5. Oletteko esimies vai työntekijä?

- Esimies
- Työntekijä

Työyhteisöliikunnalla tarkoitetaan liikuntaa, jota työyhteisö harrastaa ja työnantaja tukee. Työyhteisöliikuntaa voidaan harrastaa yksin tai yhdessä. Työyhteisöliikunnaksi lasketaan siis yhtälailla jokaisen yksilöllisesti omalla vapaa-ajallaan harrastama työnantajan tukema liikunta, kuin työyhteisön yhdessä harrastama työnantajan tukema liikunta. Tukimotot voivat olla esimerkiksi työnantajan tarjoamat liikuntavälineet ja -tilat, tai työnantajan rahallinen tuki työyhteisön puolaakiturmaukseen osallistuvalla joukkueella. Työyhteisöliikuntaa ei välttämättä harrasteta työaikana, vaan työyhteisöliikunnaksi lasketaan myös vapaa-aikana harrastettu työnantajan tukema liikunta. Vapaa-ajan liikuntaa työnantaja voi tukea esimerkiksi korvaamalla osuuden sulkapallovuoron hinnasta paikallisella palloiluhallilla tai tarjoamalla mahdollisuuden käyttää työntekijöille varattuja liikuntavälineitä.

6. Tuetaanko työpaikallanne työntekijöiden liikunnan harrastamista?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7. Miten työpaikallanne tuetaan työntekijöiden liikuntaharrastusta? (voitte valita useamman vaihtoehdon).

- Jakamalla liikuntaseteleitä henkilöstön käyttöön
- Tarjoamalla liikuntavälineitä ja tarvittavia tiloja (esim. kävelysauvat, suihkut, pukuhuoneet, säilytystilat polkupyörille) työmatkaliikuntaan
- Tarjoamalla taloudellista tukea (esim. kustantamalla puolet kuntosalin kertakäyntimaksusta)
- Tarjoamalla välineitä taukoliikuntaan työpaikalla
- Ostamalla säännöllisesti ulkopuolisia liikuntapalveluja tai -tiloja (esim. vuoro palloiluhalliin tms.)
- Järjestämällä puolaakitoimintaa, jota yritys tukee
- Työpaikalla on omat liikuntatilat
- Tarjoamalla aktiviteetteja/virkistystoimintaa, kuten esimerkiksi lajikokeiluja ja yhteisiä liikuntapäiviä
- Kertaluontoisilla ostopalveluilla, kuten esimerkiksi henkilöstön satunnaisilla kuntotesteillä

- Tarjoamalla työterveyshuollon kanssa sovitua ja järjestettyä liikuntaa
- Oma liikuntavastaava
- Mahdollistetaan liikunnan harrastaminen myös työaikana
- Jotenkin muuten, miten?
- Ei mitenkään
- En osaa sanoa

8. Onko henkilöstön liikuntaharrastuksen tukeminen mielestänne tärkeää?

- Kyllä
- Ei

9. Miksi henkilöstön liikunnan harrastamisen tukeminen on mielestänne tärkeää? (Valitkaa seuraavista vaihtoehdoista mielestänne tärkein).

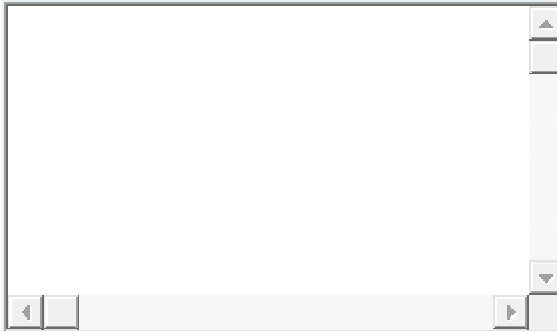
- Työkyvyn ja -vireen ylläpitäminen
- Yleinen terveydentila
- Positiivisen ilmapiirin kehittäminen
- Tuottavuus ja taloudellinen tehokkuus
- Jokin muu perustelu, mikä?
- En osaa sanoa

10. Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- En

11. Mitkä ovat tärkeimmät syyntne työpaikan tarjoamien liikuntamahdollisuuksien hyödyntämiseen?

12. Mitkä ovat tärkeimmät syyt, miksi ette ole käyttäneet työpaikanne tarjoamia liikuntamahdollisuuksia?



13. Mitä liikuntaan suunnattuja tukimuotoja olette käyttäneet viimeisen vuoden aikana?



14. Kuinka usein työpaikanne toimesta järjestetään työyhteisöliikuntaa (kuten esim. taukojumppia, liikuntapäiviä, lajikokeiluja, sali-/hallivuoroja tai vastaavia)?

- Useammin kuin kerran viikossa
- Kerran viikossa
- 2-3 kertaa kuukaudessa
- Kerran kuukaudessa
- Harvemmin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

15. Onko työpaikallanne käytössä jokin liikunnan harrastamiseen motivoiva kannustajajärjestelmä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Minkälainen kannustejärjestelmä?

- bonus eli palkanlisä
- Palkinto, kuten jokin urheiluväline
- Työnantaja korvaa osan liikunnan harrastamisesta koituvista kuluista (esim. salivuoro tai kuntosalikortti)
- Jokin muu, mikä?
- Kannustejärjestelmää ei ole
- En osaa sanoa

17. Kuinka suuret ovat henkilöstön liikunnan tukemisesta aiheutuvat kustannukset vuodessa (euroa/henkilö arvio)?

- Alle 100 euroa
- 100 - 200 euroa
- 200 - 300 euroa
- 300 - 400 euroa
- 400 - 500 euroa
- Ei kuulu toimialueeseen/En osaa sanoa

18. Kuinka monta päivää työntekijänne ovat sairauslomalla keskimäärin vuodessa? (päivää/henkilö/vuosi arvio).

- 1 - 10
- 11 - 20
- 21 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- Yli 60
- Ei kuulu toimialueeseen/ En osaa sanoa

Onko työyhteisöliikunnan tarjonnan määrän lisääminen vaikuttanut, tai vaikuttaisiko se sairauspäivien määrään vuositasona?

								
<p>20. Missä määrin työpaikan liikuntapalveluiden tuottajien ja työterveyshuollon välillä on yhteistyötä?</p> <table border="1"><tr><td><input type="radio"/></td><td>Säännöllistä yhteistyötä</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>Satunnaista, tapauskohtaista yhteistyötä</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>Ei yhteistyötä lainkaan</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>En osaa sanoa</td></tr></table>	<input type="radio"/>	Säännöllistä yhteistyötä	<input type="radio"/>	Satunnaista, tapauskohtaista yhteistyötä	<input type="radio"/>	Ei yhteistyötä lainkaan	<input type="radio"/>	En osaa sanoa
<input type="radio"/>	Säännöllistä yhteistyötä							
<input type="radio"/>	Satunnaista, tapauskohtaista yhteistyötä							
<input type="radio"/>	Ei yhteistyötä lainkaan							
<input type="radio"/>	En osaa sanoa							
<p>21. Onko työpaikallanne henkilöstöön kuuluva oma liikuntavastaava?</p> <table border="1"><tr><td><input type="radio"/></td><td>Kyllä</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>Ei ole</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>En osaa sanoa</td></tr></table>	<input type="radio"/>	Kyllä	<input type="radio"/>	Ei ole	<input type="radio"/>	En osaa sanoa		
<input type="radio"/>	Kyllä							
<input type="radio"/>	Ei ole							
<input type="radio"/>	En osaa sanoa							
<p>22. Onko oma liikuntavastaava lisännyt motivaatianne harrastaa liikuntaa?</p> <table border="1"><tr><td><input type="radio"/></td><td>Kyllä</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>Ei</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>En osaa sanoa</td></tr></table>	<input type="radio"/>	Kyllä	<input type="radio"/>	Ei	<input type="radio"/>	En osaa sanoa		
<input type="radio"/>	Kyllä							
<input type="radio"/>	Ei							
<input type="radio"/>	En osaa sanoa							
<p>23. Mikäli työpaikallanne olisi oma liikuntavastaava, lisäisikö se motivaatianne harrastaa liikuntaa?</p> <table border="1"><tr><td><input type="radio"/></td><td>Kyllä</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>Ei</td></tr><tr><td><input type="radio"/></td><td>En osaa sanoa</td></tr></table>	<input type="radio"/>	Kyllä	<input type="radio"/>	Ei	<input type="radio"/>	En osaa sanoa		
<input type="radio"/>	Kyllä							
<input type="radio"/>	Ei							
<input type="radio"/>	En osaa sanoa							
<p>24. Minkälainen on työpaikanne työyhteisöliikunnan tulevaisuus? Tuleeko työyhteisöliikunnan tuki tulevaisuudessa...?</p> <table border="1"><tr><td><input type="radio"/></td><td>Lisääntymään</td></tr></table>	<input type="radio"/>	Lisääntymään						
<input type="radio"/>	Lisääntymään							

- Säilymään nykyisellään
- Väheneeseen
- Loppumaan kokonaan
- En osaa sanoa

25. Miten tukea tullaan lisäämään?

- Yritys tulee tarjoamaan mahdollisuuksia työaikana harjoitettavaan liikuntaan (esim. taukojumpat, oma liikuntasali tms.)
- Yritys tulee tarjoamaan liikuntapalveluja yhteistyössä ulkopuolisen liikuntapalveluiden tarjoajan kanssa (esim. lajikokeilut, puulaakiturnaukset, yhteiset liikuntapäivät tms.)
- Yritys ottaa käyttöön/jatkaa kannustejärjestelmän käyttöä (esim. liikunnasta saatavat bonukset tms.)
- Yritys tulee jakamaan enenevässä määrin liikuntaseteleitä jne.
- Jotenkin muuten, miten?

26. Mikä innostaisi teitä osallistumaan työpaikan tukemaan tai järjestämään liikuntaan? (Valitkaa innostavin vaihtoehto).

- Bonus eli palkanlisä
- Terveet elämäntavat ja liikunta-aktiivisuus vaikuttaisivat palkkaan
- Liikuntaryhmät ja -kerhot työpaikalla
- Työkaverit pyytäisivät mukaan
- Työterveyshuolto suosittelisi ja ohjaisi liikkumaan (esim. liikuntaresepti)
- Liikuntamahdollisuudet/-välineet tarjolla työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä (liikunnan helppous)
- Osallistumismahdollisuus työpaikan "väreissä" liikuntapahtumiin tai kilpailuihin (puulaakiturnaukset jne.)
- Työpaikan sisäiset kilpailut/kisailut
- Liikuntaa olisi mahdollista harrastaa myös työajalla
- Työnantaja seuraisi liikunnan harrastamista yksilötasolla
- Työpaikalla pidettäisiin avointa kirjaa liikuntasuorituksista
- Taloudellisen tuen lisääminen
- Liikunnan harrastamisella ansaittu "kuntoisuuslomapäivä"
- Jokin muu, mikä?
- En osaa sanoa

27. Oretaanko työyhteisöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta riittävästi huomioon johtohenkilöstön toimesta työpaikallanne?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

28. Mistä työpaikallanne saa parhaiten tietoa liikunnan harrastamisen mahdollisuuksista ja tarjonnasta?

- Internetistä
- Työkavereilta
- Sähköpostilla
- Ilmoitustaululta
- Esimieheltä
- Työterveyshuollosta
- Henkilöstöhallinnosta
- Jostain muualta, mistä?
- Ei mistään
- En osaa sanoa

Liitetaulukot

Liite 2.

LIITETAULUKKO 1. Iän ja liikunta-aktiivisuuden välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,523 ^a	20	p=0,803
Likelihood Ratio	15,882	20	,724
Linear-by-Linear Association	,976	1	,323
N of Valid Cases	231		

17 cells (56,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

	Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestävää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne						Total
	Päivittäin	3 kertaa viikossa	1 - 2 kertaa viikossa	Silloin tällöin	En koskaan	En osaa sanoa	
Ikä vuosina?							
20 - 30	5	8	6	4	1	0	24
31 - 40	12	19	19	6	0	0	56
41 - 50	17	33	18	7	1	1	77
51 - 60	9	31	18	3	1	0	62
61 - 70	3	4	5	0	0	0	12
Total	46	95	66	20	3	1	231

LIITETAULUKKO 2. Iän ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,333 ^a	8	p=0,184
Likelihood Ratio	11,467	8	,177
Linear-by-Linear Association	1,143	1	,285
N of Valid Cases	231		

6 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana			Total
		Kyllä	Ei	3	
Ikä vuosina?	20 - 30	15	9	0	24
	31 - 40	48	8	0	56
	41 - 50	56	20	1	77
	51 - 60	45	17	0	62
	61 - 70	6	6	0	12
Total		170	60	1	231

LIITETAULUKKO 3. Sukupuolen ja liikunta-aktiivisuuden välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,998 ^a	5	p=0,007
Likelihood Ratio	16,662	5	,005
Linear-by-Linear Association	2,920	1	,087
N of Valid Cases	231		

4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestäväää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne						Total
		Päivittäin	3 kertaa viikossa	1 - 2 kertaa viikossa	Silloin tällöin	En koskaan	En osaa sanoa	
Sukupuoli?	Nainen	31	43	21	11	2	1	109
	Mies	15	52	45	9	1	0	122
Total		46	95	66	20	3	1	231

LIITETAULUKKO 4. Sukupuolen ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,570 ^a	2	p=0,168
Likelihood Ratio	3,975	2	,137
Linear-by-Linear Association	3,301	1	,069
N of Valid Cases	231		

2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana			Total
		Kyllä	Ei	3	
Sukupuoli?	Nainen	86	23	0	109
	Mies	84	37	1	122
Total		170	60	1	231

LIITETAULUKKO 5. Koulutustaustan ja liikunta-aktiivisuuden välinen riippuvuus

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33,684 ^a	25	p=0,115
Likelihood Ratio	30,722	25	,198
Linear-by-Linear Association	1,256	1	,262
N of Valid Cases	231		

23 cells (63,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestävää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne					Total	
		Päivittäin	3 kertaa viikossa	1 - 2 kertaa viikossa	Silloin tällöin	En koskaan		En osaa sanoa
Koulutustausta?	Peruskoulu	1	2	0	1	0	0	4
	Ammatillinen oppilaitos	16	30	25	3	0	1	75
	Ylioppilas	6	3	1	5	0	0	15
	Amattikorkeakoulu	16	34	22	6	1	0	79
	Yliopisto	6	19	15	4	1	0	45
	Jokin muu	1	7	3	1	1	0	13
Total		46	95	66	20	3	1	231

LIITETAULUKKO 6. Koulutustaustan ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,853 ^a	10	p=0,827
Likelihood Ratio	5,755	10	,835
Linear-by-Linear Association	2,233	1	,135
N of Valid Cases	231		

10 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana			Total
		Kyllä	Ei	3	
Koulutustausta?	Peruskoulu	2	2	0	4
	Ammatillinen oppilaitos	53	21	1	75
	Ylioppilas	9	6	0	15
	Amattikorkeakoulu	61	18	0	79
	Yliopisto	35	10	0	45
	Jokin muu	10	3	0	13
Total		170	60	1	231

LIITETAULUKKO 7. Aseman työpaikalla ja liikunta-aktiivisuuden välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,813 ^a	5	p=0,235
Likelihood Ratio	7,236	5	,204
Linear-by-Linear Association	,138	1	,710
N of Valid Cases	231		

4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,49.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestävää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne						Total
		Päivittäin	3 kertaa viikossa	1 - 2 kertaa viikossa	Silloin tällöin	En koskaan	En osaa sanoa	
Oletteko esimies vai työntekijä?	Esimies	18	55	35	8	1	1	118
	Työntekijä	28	40	31	12	2	0	113
Total		46	95	66	20	3	1	231

LIITETAULUKKO 8. Aseman työpaikalla ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,654 ^a	2	p=0,265
Likelihood Ratio	3,047	2	,218
Linear-by-Linear Association	,932	1	,334
N of Valid Cases	231		

2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,49.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Crosstab

Count

		Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana			Total
		Kyllä	Ei	3	
Oletteko esimies vai työntekijä?	Esimies	83	35	0	118
	Työntekijä	87	25	1	113
Total		170	60	1	231

LIITETAULUKKO 9. Liikunta-aktiivisuuden ja liikuntaan suunnattujen tukimuotojen käytön välinen riippuvuus.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,423 ^a	10	p=0,009
Likelihood Ratio	21,839	10	,016
Linear-by-Linear Association	8,631	1	,003
N of Valid Cases	231		

10 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,00.

$p < 0,001$ tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä

$0,001 \leq p < 0,01$ tulos on tilastollisesti merkitsevä

$0,01 \leq p < 0,05$ tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä

Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestäväää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne * Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana
Crosstabulation

Count

		Oletteko itse hyödyntänyt työpaikan tarjoamia liikuntamahdollisuuksia viimeisen vuoden aikana			Total
		Kyllä	Ei	3	
Kuinka usein harrastatte väh. 30 min. kestäväää ja rasittavuudeltaan hieman hengästyttävää liikuntaa vapaa-aikananne	Päivittäin	35	10	1	46
	3 kertaa viikossa	78	17	0	95
	1 - 2 kertaa viikossa	46	20	0	66
	Silloin tällöin	11	9	0	20
	En koskaan	0	3	0	3
	En osaa sanoa	0	1	0	1
Total		170	60	1	231

LIITETAULUKKO 10. Parhaimman motivoituneiden sukupuolijakauma.

Sukupuoli? * Mikä innostaisi teitä osallistumaan työpaikan tukemaan tai järjestämään liikuntaan? (valitkaa innostavin vaihtoehto) Crosstabulation

Count

		Mikä innostaisi teitä osallistumaan työpaikan tukemaan tai järjestämään liikuntaan? (valitkaa innostavin vaihtoehto)															Total
		Bonus eli palkanlisä	Terveet elämäntavat ja liikunta-aktiivisuus vaikuttaisivat palkkaan	Liikuntaryhmät ja -kerhot työpaikalla	Työkaverit pyytäisivät mukaan	Työterveyshuolto suosittelisi ja ohjaisi liikumaan (liikuntaresepti)	Liikuntamahdollisuudet/-välineet tarjolla työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä (liikunnan helppous)	Osallistumismahdollisuus työpaikan "väreissä" liikuntapahtumiin tai kilpailuihin (puulaakitumaukset jne.)	Työpaikan sisäiset kilpailut/kisailut	Liikuntaa olisi mahdollista harrastaa myös työajalla	Työnantaja seuraisi liikunnan harrastamista yksilötasolla	Työpaikalla pidettäisiin avointa kirjaa liikuntasuorituksista	Taloudellisen tuen lisääminen	Liikunnan harrastamisella ansaittu "kuntoisuusloppupäivä"	Jokin muu, mikä?	En osaa sanoa	
Sukupuoli?	Nainen	6	8	8	4	2	12	5	1	15	0	0	17	17	4	10	109
	Mies	7	15	5	7	2	4	7	3	16	2	3	7	11	4	29	122
	Total	13	23	13	11	4	16	12	4	31	2	3	24	28	8	39	231

LIITETAULUKKO 11. Liikunnan riittävä huomioiminen esimiesten ja työntekijöiden mielestä.

Oletteko esimies vai työntekijä? * Otetaanko työyhteisöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta riittävästi huomioon johtohenkilöstön toimesta työpaikallanne Crosstabulation

Count

		Otetaanko työyhteisöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta riittävästi huomioon johtohenkilöstön toimesta työpaikallanne				Total
		Ei vastannut	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	
Oletteko esimies vai työntekijä?	Esimies	4	55	36	23	118
	Työntekijä	2	24	63	24	113
Total		6	79	99	47	231

LIITETAULUKKO 12. Liikunnan riittävä huomioiminen naisten ja miesten mielestä.

Sukupuoli? * Otetaanko työyhteisöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta riittävästi huomioon johtohenkilöstön toimesta työpaikallanne Crosstabulation

Count

		Otetaanko työyhteisöliikunta tai muu vapaa-ajan liikunta riittävästi huomioon johtohenkilöstön toimesta työpaikallanne				Total
		Ei vastannut	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	
Sukupuoli?	Nainen	1	30	55	23	109
	Mies	5	49	44	24	122
Total		6	79	99	47	231