

Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen sekä työssä jaksaminen

Asko Jortikka

Opinnäytetyö

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

2013



Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma

<p>Tekijä Asko Jortikka</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi LOT 2010</p>
<p>Raportin nimi Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen sekä työssä jaksaminen</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 72 + 14</p>
<p>Opettaja Tiina Laiho</p>	
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumuksia ja liikuntakäyttäytymistä sekä kuinka työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, miten Osuuskauppa Hämeenmaa voisi motivoida työntekijöitään liikkumaan ja haluaisivatko työntekijät, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta. Vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty Osuuskauppa Hämeenmaalle ja tutkimuksen avulla Hämeenmaa sai arvokasta tietoa kehittääkseen entisestään työntekijöidensä työhyvinvointia.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena tammikuussa 2013. Kyselyyn vastaaminen oli Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöille vapaaehtoista. Vastaaminen tapahtui Webropol 2.0 – kyselysovelluksen avulla ja kyselyyn vastasi yhteensä 323 työntekijää.</p> <p>Tulosten perusteella Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen vastasivat aikaisempaa yleistä tutkimustietoa. Vastanneista 91,6 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa ja suurin osa liikkui 40-60 minuuttia kerrallaan. 66,9 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään kolme tuntia viikossa, mikä vastaa määrältään terveystieteiden suositusta. Vastanneista 60 % halusi Osuuskauppa Hämeenmaan testaavan työntekijöiden fyysistä kuntoa ja vastaajat toivoivat Hämeenmaan kehittävän työpaikkaliikuntaa. Vastanneet kokivat oman terveydentilansa ja työssä jaksamisensa hyväksi.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksiä voidaan todeta, että liikunnan harrastaminen oli varsin yleistä työntekijöiden keskuudessa. Kuntotestien avulla työntekijöillä olisi mahdollisuus saada selville oman kuntonsa todellinen tilanne, mikä voisi myös motivoida liikkumaan enemmän. Tutkimuksen mukaan terveenä pysyminen ja oman hyvinvoinnin edistäminen motivoivat työntekijöitä liikkumaan. Saatu tutkimustieto olisi hyvä hyödyntää työpaikkaliikunnan kehittämisen suunnittelussa.</p>	
<p>Asiasanat liikuntatottumukset, liikuntakäyttäytyminen, työhyvinvointi, työkyky, Osuuskauppa Hämeenmaa</p>	

Degree Programme in Sports and Leisure Management

<p>Author Asko Jortikka</p>	<p>Group or year of entry LOT 2010</p>
<p>The title of thesis Osuuskauppa Hämeenmaa employees' exercise habits, physical activity behaviour and ability to cope at work</p>	<p>Number of pages and appendices 72 + 14</p>
<p>Supervisor Tiina Laiho</p>	
<p>The main purpose of this study was to clarify exercise habits, physical activity behaviour of employees and their experience on their ability to cope at work. In addition, another goal was to explore how Osuuskauppa Hämeenmaa could motivate their employees to exercise more and if the employees were willing to participate in physical tests. This type of study has not been done before for Osuuskauppa Hämeenmaa and this study gave valuable information for Hämeenmaa to improve their employees' occupational welfare.</p> <p>Data for this study were collected with a survey in January 2013. Answering the survey was voluntary for the employees. The survey was made by Webropol 2.0 survey software and 323 employees answered the survey.</p> <p>The results showed that exercise habits and physical activity behaviour among Osuuskauppa Hämeenmaa employees were similar to earlier general studies. 91.6% of the employees did physical activity and most of them were using 40 to 60 minutes in one session. 66.9% of the employees did physical activity at least three hours a week, which correlates with recommendations for health-enhancing physical activity. 60% were willing to take physical tests. The employees wanted that Hämeenmaa would improve opportunities for workplace exercise. The participants of the survey experienced that their state of health and ability to cope at work were at a good level.</p> <p>To summarise the present study, physical activity was quite common among the employees. With the help of physical tests, the employees would have a chance to realize their real physical condition and it could also motivate to increase physical activity. According to this study being healthy and improving one's own welfare motivated physical activity most. It would be worthwhile for Osuuskauppa Hämeenmaa to use the data from this study for planning and improving workplace exercise.</p>	
<p>Key words exercise habits, physical activity behaviour, work welfare, ability to work, Osuuskauppa Hämeenmaa</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Osuuskauppa Hämeenmaa	3
2.1	Osuuskauppojen historia lyhyesti.....	3
2.2	Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointi.....	4
3	Henkilöstöjohtaminen	6
3.1	Ikäjohtaminen	7
3.2	Liikunnan johtaminen.....	8
4	Työhyvinvointi.....	10
4.1	Työhyvinvoinnin lisääminen.....	11
4.2	Työn kuormittavuus.....	12
4.2.1	Fyysisesti raskas työ.....	13
4.2.2	Psyykkisesti raskas työ	13
5	Työssä jaksaminen.....	15
5.1	Arjen vaatimukset.....	15
5.2	Työsopimus, työaika ja vuorotyö	17
5.3	Työkyvyn hallinta	18
5.4	Työterveyshuolto.....	20
6	Liikunnalliset elämäntavat ja liikuntaan tukeminen	22
6.1	Liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen	23
6.2	Terveysliikuntasuosituksat ja UKK-instituutin liikuntapiirakka.....	25
7	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	28
8	Tutkimusmenetelmät	29
9	Tutkimustulokset.....	31
9.1	Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen	34
9.2	Osuuskauppa Hämeenmaan mahdollisuudet motivoida työntekijöitään liikkumaan	43
9.3	Työntekijöiden fyysisen kunnan testaaminen Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta	45
9.4	Työssä jaksaminen Osuuskauppa Hämeenmaassa	46

10 Pohdinta	51
10.1 Liikuntaan motivointi	55
10.2 Kuntotestaus	58
10.3 Työssä jaksaminen.....	59
10.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	62
10.5 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	64
10.6 Opinnäytetyön oppimisprosessi.....	65
Lähteet.....	66
Liitteet.....	73
Liite 1. Kyselylomake.....	73
Liite 2. UKK-instituutin liikuntapiirakka	86

1 Johdanto

Työpaikkaliikunnan merkitys suomalaisen aikuisväestön liikuttajana on kasvanut viimeisten vuosien aikana. Työyhteisöt haluavat panostaa liikuntaan ja liikuntaa pidetään hyvin merkittävänä työyhteisön kehittämiseen ja menestykseen vaikuttavana tekijänä. Lisäksi korostuvat liikunnan vaikutukset työyhteisön ilmapiiriin ja koko yrityskuvaan. (Aura & Sahi 2006, 6.) Suomen Kuntoliikuntaliiton 5.6.2012 julkaiseman henkilöstöliikuntabarometrin mukaan yritykset tekivät ennätysinvestoinnit liikuntaan, mutta suunnitelmallisuus ja tulosten todentaminen eivät olleet yhtä hyvällä tasolla. Henkilöstöliikuntabarometrin mukaan yritysten johto on aiempaa useammin päättämässä yhä suuremista liikuntainvestoinneista. Yritysten tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. (Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012, 1.) Terveys, fyysinen ja psyykinen työympäristö sekä osaaminen ovat työntekijöiden hyvinvoinnin perusta. Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö kykenee toimimaan tehokkaasti, oppimaan, kehittymään ja keksimään uusia toimintatapoja. (Viitala 2009, 212.)

Liikunnan harrastamisen mahdollistaminen ja edistäminen tulisi olla luonteva osa yrityksen työhyvinvointi strategiaa. Liikuntamahdollisuuksien lisäämisen olisi hyvä olla yrityksessä suunnitelmallista ja määrätietoista toimintaa. Yritys voi hakea apua esimerkiksi työterveyshuollolta tai liikuntajärjestöltä, jotta pystyisi lisäämään oikeantyyppistä ja oikealla tavalla järjestettyä liikuntaa. (Keinänen 2006, 26-27.) Liikunnan avulla voidaan ennaltaehkäistä monien sairauksien, oireiden ja oireyhtymien syntymistä. Lisäksi liikunnalla on merkitystä näiden hoidossa ja kuntoutuksessa sekä toimintakyvyn säilyttämisessä ja edistämässä. Säännöllisesti liikuntaa harrastavilla on fyysisesti passiivisiin nähden pienempi vaara sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen. (Vuori 2011a, 12.)

Pelkällä liikunnan lisäämisellä ei päästä parhaisiin tuloksiin työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen suhteen. Työllä olisi hyvä olla merkitystä työntekijälle, jotta hän jaksaisi työskennellä ja työ olisi motivoivaa. Sydänmaanlakan (2006a, 234-236) mukaan työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen, sosiaalisten kontaktien luomiseen sekä elannon ansaitsemiseen. Työn avulla ihminen pystyy liittymään laajempaan yhteisöön ja kouluttamaan sekä kehittämään itseään. Työ on keino palvella muita ihmisiä ja

tuntea olevansa hyödyllinen. Ihmiset suhtautuvat ja asennoituvat työhönsä eri tavoin. Toisille työ voi olla elämäntehtävä, kutsumus, ura tai ammatti. Toisille se voi olla vain välttämätön paha.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Osuuskauppa Hämeenmaa, joka on Kanta- ja Päijät-Hämeen suurin työllistäjä työllistäessään yli 3000 kanta- ja päijäthämäläistä. Hämeenmaa haluaa huolehtia henkilöstöstään ja turvallinen työympäristö, toisten ihmisten huomioiminen ja mahdollisuus kehittymiseen ovat tärkeä osa Hämeenmaan yrityskulttuuria. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 12; S-kanava b.) Liikunnan tukeminen ja liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen tasapuolisesti on haaste isolle yritykselle, mutta se voi olla myös mahdollisuus parantaa entisestään Osuuskauppa Hämeenmaan arvostusta työnantajana. Kaikki työntekijät eivät ole liikunnallisia tai halua välttämättä osallistua työnantajan tarjoamaan liikuntaan ja haasteena on, että erilaisista lähtökohdista tilannetta katsovat tulisi huomioitua tasapuolisesti. Lisäksi on huomioitava Osuuskauppa Hämeenmaan toimipaikkojen välinen tasa-arvo. Työntekijällä pitäisi olla samanlaiset mahdollisuudet osallistua työnantajan tarjoamaan liikuntaan riippumatta toimipaikasta tai toimipaikan sijainnista.

Opinnäytetyön taustaosassa käsitellään työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Taustaosassa on katsaus Osuuskauppa Hämeenmaan toimintatapoihin, selvitetään henkilöstöjohtamiseen liittyviä tekijöitä ja käsitellään liikunnallisia elämäntapoja sekä liikuntasuosituksia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumuksia ja liikuntakäyttäytymistä sekä kuinka työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, miten Osuuskauppa Hämeenmaa voisi motivoida työntekijöitään liikkumaan ja haluaisivatko työntekijät, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta. Selvityksen avulla Osuuskauppa Hämeenmaa saa arvokasta tietoa kehittääkseen entisestään työntekijöidensä työhyvinvointia.

2 Osuuskauppa Hämeenmaa

Osuuskauppa Hämeenmaa on yksi 21:stä S-ryhmän alueosuuskaupasta. Osuuskauppa Hämeenmaa on vähittäiskaupan sekä matkailu- ja ravitsemiskaupan monialayritys, joka tarjoaa palveluja yli 100 toimipaikassa. Hämeenmaa toimii 23 kunnassa Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella ja suurimpina kaupunkeina ovat Lahti, Hämeenlinna, Heinola, Riihimäki ja Forssa. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 8; S-kanava b.)

Osuuskauppa Hämeenmaa toimii kuudella eri liiketoiminta-alueella, jotka ovat market-, rauta-, auto-, tavaratalo-, liikennemyymälä- ja polttonestekauppa sekä majoitus- ja ravitsemistoimiala. Hämeenmaa on toimialueensa suurin yritys myynnillisesti ja myös tärkeä yhteistyökumppani muille paikallisille yhteisöille ja yrityksille. Hämeenmaa on Kanta- ja Päijät-Hämeen suurin työllistäjä työllistäessään yli 3000 kanta- ja päijäthämäläistä. Hämeenmaa haluaa huolehtia henkilöstöstään ja turvallinen työympäristö, toisten ihmisten huomioiminen ja mahdollisuus kehittymiseen ovat tärkeä osa Hämeenmaan yrityskulttuuria. Kaiken tekemisen ja toiminnan lähtökohta on taata asiakkaille laadukas palvelu, edullinen hintataso sekä huolehtia asiakkaiden arjen sujuvuudesta. Osuuskaupoissa tehty tulos käytetään toiminta-alueen kehittämiseen ja tärkeänä tavoitteena on kehittää sekä edistää alueellista hyvinvointia. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 11-12; S-kanava b.)

Hämeenmaalla oli tammikuussa 2013 viisi Prismaa, 46 S-markettia, 19 Sale toimipaikkaa, kaksi Kodin Terra, kaksi Sokosta, viisi Emotion toimipaikkaa, kaksi Sokos Hotel toimipaikkaa, kymmenen ABC liikennemyymälää, 29 S-ryhmän ravintolaa, kaksi Neli-pyörä Oy toimipaikkaa, Vesijärven auto Oy, Automaa ja lisäksi 20 ABC automaattiasemaa (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013b).

2.1 Osuuskauppojen historia lyhyesti

Osuustoiminta on saanut alkunsa 1840-luvulla Englannissa ja Suomeen osuustoimintaliike saapui yli sata vuotta sitten. Suomessa osuustoiminta-ajatus levisi nopeasti 1900-luvun alussa ja Turussa vuonna 1901 perustettu Vähäväkisten Osuusliike on toiminut yhtäjaksoisesti, mutta tosin muotoutunut monien vaiheiden jälkeen nykyiseksi Turun

Osuuskaupaksi. Osuustoiminta on ollut alusta lähtien alueellista ja paikallista. Vuonna 1904 perustettiin Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta SOK, joka otti hoitaakseen yhteisostot, neuvonnan ja ohjauksen. Vuonna 1919 osuuskauppojen määrä oli noussut yli viiden sadan ja toimipaikkoja oli noin 1400. Työntekijöiden kouluttaminen on ollut tärkeä osa S-ryhmän toimintaa siitä saakka, kun SOK:n osuuskauppakoulu käynnistyi vuonna 1919. Keskittyminen ydinosaamisalueisiin 1980-luvulla johti siihen, että S-ryhmän toiminnasta tuli muutamassa vuodessa kannattavaa. S-ryhmä on lisäksi laajentanut toimintaansa Baltian maihin ja Venäjälle 2000-luvun aikana. Osuuskaupoista ja niiden keskusliikkeestä SOK:sta on vuosien saatossa kehittynyt suomalaisen yhteiskuntaan luotettava osuustoiminnallinen yritysryhmä, joka kantaa nimeä S-ryhmä. S-ryhmällä Suomessa yli 1600 toimipaikkaa, joissa työskenteli vuoden 2011 lopussa yli 42 000 työntekijää. (S-kanava a; S-kanava c.) Osuuskauppa Hämeenmaan historia on saanut alkunsa 1904, kun Tervakosken Osuuskauppa perustettiin Janakkalaan. Kahta vuotta myöhemmin 1906 perustettiin Padasjoen Osuuskauppa. (S-kanava b.)

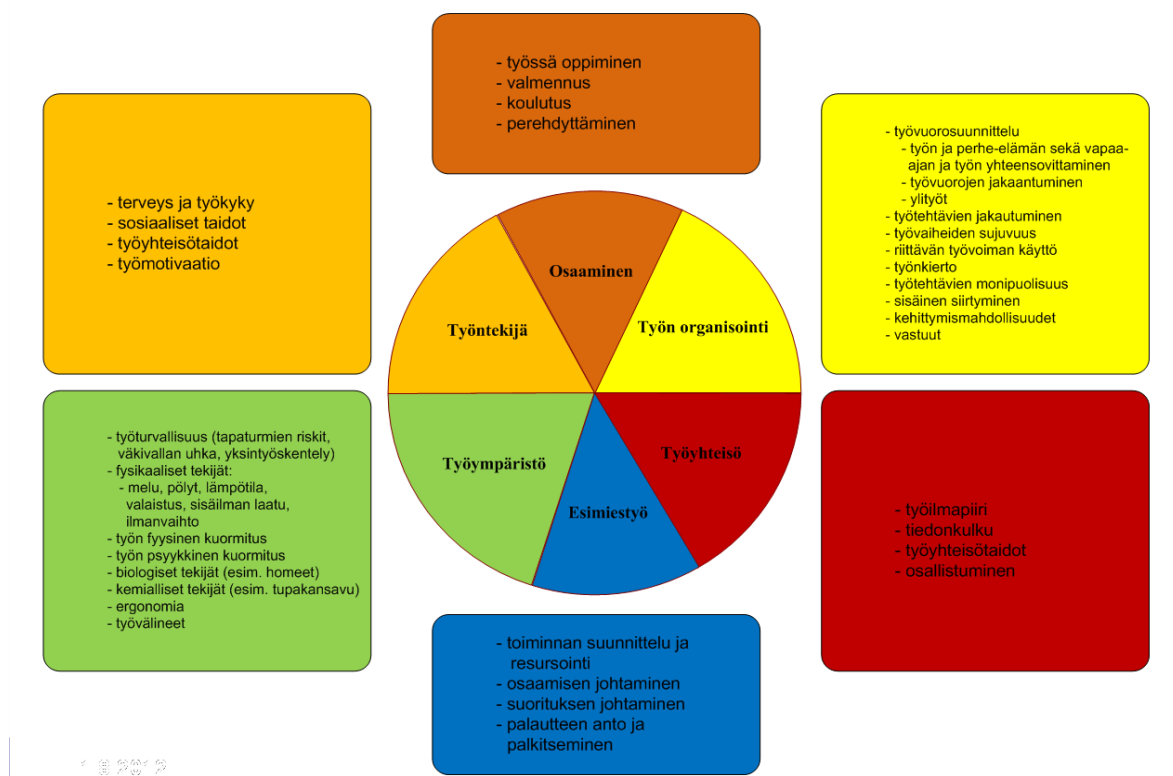
2.2 Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointi

Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvointiohjelman keskeinen painopiste on työkyvyn johtaminen. Työn mukauttaminen ja erilaiset työhön paluun tuet sairaslomalta töihin palattaessa ovat onnistuneesti käytössä. Työkokeiluja ja erilaisia kuntoutusmalleja on hyödynnetty aktiivisesti työkyvyttömyysriskien pienentämiseksi. Henkilöstöllä on mahdollisuus työskennellä eri toimialoilla ja erillisen järjestelmän kautta halukkaat voivat saada lisää työtunteja, vaihtelua ja laaja-alaisempaa osaamista. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 16.)

Osuuskauppa Hämeenmaalla oli alueensa suurimpana työllistäjänä vuoden 2012 lopussa yhteensä 3053 työntekijää, joista naisia oli 82 % ja miehiä 18 %. Työntekijöiden keski-ikä oli 34 vuotta (12/2011). Henkilömäärä jakautuu alueittain siten, että Lahden seudulla työskentelee 50 %, Hämeenlinnassa 20 %, Riihimäen seudulla 11 %, Forssan seudulla 9 % ja muilla alueilla 10 % (12/2011). Toimialoittain tarkasteltuna henkilömäärä jakautuu siten, että marketit työllistävät 63 %, ABC 12 %, majoitus- ja ravitsemisala 11 %, tavaratalot 7 %, autokaupat 4 % ja tukitoiminnot 3 % (12/2012). (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 14; Osuuskauppa Hämeenmaa 2013a.)

S-ryhmän arvojen mukaisesti Hämeenmaa pyrkii edistämään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja samanarvoisuutta sekä tarjoamaan kannustavan, terveellisen ja turvallisen työympäristön sekä kehittämään henkilöstön osaamista ja laadukasta esimiestyötä (S-ryhmä 2012, 60).

Hämeenmaan henkilöstö on kyselytutkimusten mukaan tyytyväinen työhönsä. Vuonna 2011 työtyytyväisyys oli 4,11 (asteikolla 1-5) ja työyhteisötutkimuksessa nousivat esille erityisen hyvät arvosanat saaneet johtamiskulttuuri ja esimiestyö sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Vuonna 2011 Hämeenmaa koulutti omaa henkilöstöään keskimäärin neljä päivää henkilöä kohden. Pääpaino kyseisissä koulutuksissa oli asiakaspalvelu- ja myyntitaitojen vahvistaminen sekä esimies- ja johtamistaitojen kehittäminen. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 15.) Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvoinnin osa-alueiden pääpaino on osaamisessa, työn organisoimisessa, työyhteisössä, esimiestyössä, työympäristössä sekä työntekijässä. Jokaisen osa-alueen alle kuuluu pienempiä kokonaisuuksia, joista työhyvinvointi muodostuu. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Osuuskauppa Hämeenmaan työhyvinvoinnin osa-alueet (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012a)

3 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamisen ammatillaiset kehittävät ja ylläpitävät yrityksen periaatteita, järjestelmiä ja toimintamalleja. Heidän tukeminaan yrityksen muu johto pyrkii pääsemään omiin päämääriinsä sekä lisäämään yrityksen kilpailukykyä. Henkilöstöjohtajan päivittäiseen toimenkuvaan kuuluu henkilöstön tukeminen ja ohjaus, jotta yrityksessä toimiva henkilöstö olisi osaamiseltaan, määrältään, hyvinvoinniltaan ja sitoutuneisuudeltaan yrityksen tavoitteiden mukaista. Henkilöstöjohtaminen on huolehtimista yrityksen henkisestä pääomasta. (Viitala 2009, 19-20.) Yrityksen toiminta on yrityksessä työskentelevien ihmisten varassa ja he muodostavat organisaation kivijalan. Yrityksen toiminta todennäköisesti loppuisi, jos sen työntekijät vaihtuisivat kerralla kokonaan, jolloin organisaation kivijalka tulisi rakentaa uusiksi. (Viitala 2009, 8.)

Yrityksen toiminnan laadun, tavoitteiden saavuttamisen ja jatkuvan kehittymisen kannalta on pidetty tärkeänä henkilöstön sitoutumista. Sitoutumisella tarkoitetaan henkilön psykologista suhdetta siihen yritykseen, jossa hän työskentelee. Meyer ja Allen ovat vuonna 1991 erottaneet sitoutumisessa kolme ulottuvuutta, jotka ovat affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen sitoutuminen. Affektiivisella sitoutumisella viitataan henkilön haluun työskennellä yrityksessä. Jatkuva sitoutuminen puolestaan viittaa työntekijän arvioimaan hyötysuhteeseen yritykseen sitoutumisesta. Työntekijän hyötysuhteen arviointiin voi vaikuttaa esimerkiksi palkkiot, muut etuudet tai työpaikan jättämisestä seuraavat haitat. Normatiivinen sitoutuminen viittaa henkilön kokemaan velvollisuuteen työskennellä yrityksessä. (Saari & Pyöriä 2012, 42-43; Viitala 2009, 88-89.)

Henkilöstöjohtaminen vaatii tasapainottelua vakauden ja joustavuuden välillä. Henkilöstöjohtamisessa täytyy etsiä tasapainoa lyhyen aikajänteen taloudellisuuden ja pitkän aikajänteen tuloksentekevyyden välillä unohtamatta henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimista. (Viitala 2009, 9, 212.) Sydänmaanlakka (2006b, 100-101) käyttää termiä älykäs organisaatio sellaisesta yrityksestä, joka huomioi tehokkuuden, oppimisen ja hyvinvoinnin samanaikaisesti. Yritykset osaavat huolehtia parhaiten tehokkuudesta ja sitä on myös helppo arvioida, koska tulokset näkyvät jo lyhyelläkin aikavälillä. Tehokkuus ei kuitenkaan yksin riitä ja sen rinnalla tulisi huomioida oppiminen eli yrityksen kohdalla jatkuva uudistuminen. Toimintaympäristön muutokset vaikuttavat yrityksen toimintaan

ja parhaassa tilanteessa yritys pystyy ennakoimaan tulevia toimintaympäristön muutoksia. Osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä on tullut yritysten elinehto. Kolmantena tekijänä tulee huomioida henkilöstön hyvinvointi, jotta yritys pystyy toimimaan tehokkaammin ja heidän henkilöstönsä kykenee myös oppimaan.

Hyvinvoinnin edistämissuunnitelman avulla pyritään yrityksissä huolehtimaan henkilöstön psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista nyt ja tulevaisuudessa. Työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation tuki ja yhteistyö auttavat merkittävästi laadittaessa hyvinvoinnin edistämissuunnitelmaa. Tarvittaessa yrityksessä voidaan laatia muitakin erilaisia henkilöstövoimavarojen johtamiseen tähtäviä suunnitelmia, kuten eläkkeellesiirtymisten hallintasuunnitelma, työkiertosuunnitelma, perehdytysuunnitelma ja johdon kehittämissuunnitelma esimerkkeinä. (Viitala 2009, 78.)

3.1 Ikäjohtaminen

Ikäihmisten määrä tulee kasvamaan työpaikoilla ja työvoimapulasta kärsivät yritykset saattavat tulla entistä enemmän riippuvaisemmiksi ikääntyneistä työntekijöistä. Tämän takia on tärkeää, että yritykset kiinnittävät huomiota siihen, että ikääntyneet pystyvät antamaan parhaan mahdollisen työpanoksensa. (Ilmarinen 2006, 17; Viitala 2009, 240.)

Ikäjohtaminen on noussut yhä useammin keskustelun aiheeksi puhuttaessa työhyvinvoinnista ja työntekijöiden elämänvaiheiden huomioimisesta. Ikäjohtamisella viitataan usein ikääntyneiden johtamiseen, mutta ikäjohtamisena voidaan pitää myös ikään liittyvän syrjinnän poistamista. Ikäsyrjintää saattaa ilmetä vanhempien työnhakijoiden tai lapsettomien nuorten naisten kohdalla. Työhyvinvoinnin yhtenä oleellisena elementtinä on, että työntekijän voimavarat ja työn vaatimukset kohtaavat. Voimavarojen ja vaatimusten suhde ei kuitenkaan pysy samanlaisena koko työuraa, vaan se vaihtelee työn ja elämäntilanteen mukaan. Erilaisiin elämäntilanteisiin pitäisi löytää joustava ratkaisu esimerkiksi osa-aikatyön, joustavan työajan, vuorotteluvapaan tai työnkuvan muuttamisen avulla. Suomessa on ihan ymmärrettävää, että ikäjohtamisen painopiste on juuri ikääntyvissä eli yli 46-vuotiaissa ja ikääntyneissä eli yli 55-vuotiaissa. Tilanne on sama muissakin länsimaissa ja Suomen kohdalla sekä väestön että työelämässä olevien ikära-

kenne aiheuttaa sen, että eläkkeelle siirtyvien määrä on suuri ja samalla osaamista poistuu työelämästä. (Viitala 2009, 239.)

Ikäjohtaminen on ennen kaikkea jatkuvaa työnkuvien kehittämistä, jotta ne vastaisivat paremmin ikääntyneiden yksilöllisiin voimavaroihin. Ikääntyneitä pitäisi myös kouluttaa, jotta varmistetaan riittävä osaaminen. Lisäksi ikäjohtaminen vaatii työyhteisöjen toiminnan kehittämistä ja tietynlaista asennekasvatusta. (Ilmarinen 2006, 55, 201-207; Viitala 2009, 240.) Tilanne on kuitenkin Suomessa se, että peräti 80 % työntekijöistä siirtyy pois työelämästä ennen virallista eläkeikää (Viitala 2009, 240).

3.2 Liikunnan johtaminen

Yrityksen ylimmän johdon tulisi luoda työpaikkaliikunnalle selkeä asema työyhteisössä ja varmistaa hyvällä johtamisella riittävät resurssit liikunnan kehittämiseksi. Hyvän johtamisen avulla myös liikunnallisesti passiiviset on helpompi tavoittaa ja saada liikkumaan. Liikunnan johtamisessa yrityksen ylin johto määrittää työpaikkaliikunnan aseman, päätavoitteet ja resurssit, mutta vastuu liikunnan suunnittelusta, budjetoinnista ja seurannasta kuuluu ohjausryhmälle. Liikunnan ohjausryhmän rungon voivat muodostaa henkilöstön kehittämisestä vastaava henkilö, työterveyden, työsuojelun ja viestinnän avainhenkilöt, esimiesten edustus sekä liikunta-aktiivit. (Aura 2006, 82-83.)

Esimiesten rooli liikunnassa sekä henkilöstön hyvinvoinnissa on kaksijakoinen. Esimiehet ovat vastuussa alaistensa työhyvinvoinnista, mutta esimiehet helposti siirtävät vastuun työhyvinvointivastaaville. Liikunnan kannalta katsottuna esimiehillä on selkeä vastuu tukea alaistensa työkykyä ja jaksamista. (Aura 2006, 83.)

Liikuntaohjelman toteuttamisessa voidaan hyödyntää suurelta osin vapaaehtoisten osaamista, mutta henkilöstön kehittämisen kannalta on varmistettava, että oikeat henkilöt ovat mukana liikunnan ohjausryhmässä. Eri lajien vastaavat antavat panoksensa oman lajinsa sekä työkavereiden eduksi. Asiantuntijatyö korostuu vähemmän liikkuvien kohdalla. Liikuntaohjelman kannalta viestinnän toimivuus on hyvin tärkeä asia, jotta informaatio liikuntamahdollisuuksista ja liikuntatapahtumista saavuttaa työntekijät. Viestinnän merkitys korostuu myös siinä, että millaisessa muodossa liikunnasta kerro-

taan ja kuinka innostavaan sävyyn. (Aura 2006, 83.) Yrityksen työterveyshuolto sekä valtakunnalliset että paikalliset liikuntajärjestöt voivat auttaa yritystä oikeanlaisen ja oikealla tavalla järjestetyn liikunnan lisäämisessä (Keinänen 2006, 27).

Pitkäjänteiseen johtamiseen liittyy oleellisena osana seuranta ja sen avulla tehtyjen valintojen tarkentaminen. Liikuntaohjelman seurannan kannalta on tärkeää kerätä tietoa henkilöstön liikunta-aktiivisuudesta, kunnon muutoksista ja liikuntapalvelujen käytöstä sekä saadusta palautteesta. Lisäksi täytyy tiettenkin seurata liikuntaohjelman taloudellista tilannetta. (Aura 2006, 85.)

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi merkitsee sitä, että työ on mielekästä, terveellistä ja turvallista. Hyvällä ja motivoivalla johtamisella voi lisätä työhyvinvointia. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointi vastaavasti vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyvät ja sairauspoissaolojen määrä vähenee hyvinvoinnin kasvaessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Nykyisin puhutaan usein työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan (Ilmarinen 2006, 81). Työkyky merkitsee ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa (Työterveyslaitos 2012a). Ihmisen voimavarojen tulisi vastata vähintään työn vaatimuksia terveyden ja työn tuoman hyvinvoinnin turvaamiseksi (Vuori 2006, 55).

Organisaatioiden keventäminen, henkilöstön vähentäminen, työn nopeutuminen ja uuden kehittäminen aiheuttavat henkilöstölle kiirettä kasvavan työmäärän muodossa, mutta myös painetta sekä yksilöllisesti että tuloksellisesti. Markkinoiden nopeat muutokset ja huono ennakoitavuus ovat yhteydessä sekä määräaikaisten työsuhteiden että ylitöiden lisääntymiseen sekä työntekijöiden määrän vähenemiseen suhteessa työmäärään. (Viitala 2009, 212.)

Terveys, fyysinen ja psyykinen työympäristö sekä osaaminen ovat työntekijöiden hyvinvoinnin perusta. Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö kykenee toimimaan tehokkaasti, oppimaan, kehittymään ja keksimään uusia toimintatapoja. Tämä edellyttää sitä, että työntekijä saa riittävästi myös lepoa, koska muuten voi ilmaantua tehottomuutta ja oppiminen on heikompaa. Työ voi parhaimmillaan tuottaa elämään mielekkyyttä, jos se on kiinnostavaa ja siinä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta koko ajan. (Viitala 2009, 212.) Maslowin mukaan elämästä tulee lähes merkityksetöntä, jos työ on merkityksetöntä (Sydänmaanlakka 2006b, 11).

Työelämän asiat ovat esillä myös eduskunnassa ja hallituksessa. Hallitus on mukana aktiivisesti työelämäasioiden kehittämisessä ja yhtenä tavoitteena on turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään. Työntekijöiden suojelun edistäminen sekä tuottavuuden ja työllisyysasteen nostaminen ovat hallitusohjelman päämääränä. Hallitusohjelma on hallitukseen kuuluvien puolueiden hyväksymä toimintasuunnitelma.

Toimintasuunnitelman avulla sovitaan hallituksen tärkeimmistä tehtävistä ja hallitus tiedottaa eduskuntaa hallitusohjelmastaan. Hallitus pyrkii muun muassa pidentämään työssäoloaikaa, lisäämään muutoksiin liittyvää turvallisuutta sekä vahvistamaan työnteon houkuttelevuutta. Lisäksi tavoitteena on vahvistaa tasa-arvoa sekä helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Hallituksen kehittämistoimenpiteet suunnataan myös työssä jaksamiseen, osaamisen kehittämiseen, työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä ikääntyvän työvoiman erityistarpeisiin. (Hallitusohjelma 2011, 63; Ilmarinen 2006, 20; Valtioneuvosto.)

4.1 Työhyvinvoinnin lisääminen

Hyvinvointi on kokemusperäinen mielentila ja työhyvinvoinnin kohdalla painottuu työ ja työstä saatavat kokemukset. Kokeminen on kuitenkin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat ihmisen arvot, tunnetilat, odotukset sekä työlle ja muulle elämälle asetetut tavoitteet. Henkilökohtaisella elämäntilanteella voi olla eritasoisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin sekä henkilösuhteisiin. Toisaalta paineiden ja stressin kokeminen töissä voi heijastua yksityiselämän puolelle. Yksilön kannalta olisi tärkeää, että hänellä olisi useita mielenkiinnon kohteita, jotta pystyisi purkamaan jonkun tekijän aiheuttamia paineita esimerkiksi harrastusten parissa tai puhumaan vaikeista asioista toiselle henkilölle. (Aalto 2006, 13.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee johtamiskulttuurin oikeudenmukaiseksi (Aalto 2006, 13). Tasa-arvoinen kohtelu kuuluu työhyvinvointia vaalivan ja edistävän yrityksen toimintatapoihin. Työnantaja ei saa yhdenvertaisuuslain mukaan asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan esimerkiksi iän, sukupuolen, terveydentilan, vammaisuuden tai etnisen taustan perusteella ilman hyväksyttävää syytä. (Moilanen 2008, 30; Viitala 2009, 236-237.) Tasa-arvoa pyritään edistämään etenkin työsuhteen ehdoissa, palkkauksessa, urakehityksessä ja työolosuhteissa. Työelämän jakautumista naisten ja miesten aloihin tai ammatteihin pyritään lieventämään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Työhyvinvointia lisää myös se, että työntekijä kokee voivansa vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin. Tämän lisäksi olisi työnantajan hyvä panostaa työntekijöiden ammattitaitoon, sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työntekijöillä pitäisi olla selvillä oma roolinsa ja heidän tulisi tietää vastuunsa tuotannon kokonaisuudessa.

Henkilö, joka kokee työnsä tarkoituksenmukaiseksi, kokee myös työn mielekkääksi, jolloin se motivoi ja lisää työhyvinvointia. (Aalto 2006, 13-14; Luukkala 2011, 26-27.)

Sydänmaanlakan (2006b, 65-66) mukaan tasapainoinen elämä edellyttää hyvää kokonaiskuntoa, joka muodostuu ammatillisesta, sosiaalisesta, henkisestä, fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta. Työntekijän hallitessa ja tiedostaessa oman kokonaiskuntonsa hän pystyy käsittelemään väsymystä ja tylsistymistä. Voidaan puhua hyvästä itsensä johtamisesta, kun työntekijällä on selkeät päämäärät ja osaaminen on päämääriä vastaavalla tasolla. Työntekijän ihmissuhteet ovat kunnossa ja hän ehtii vaalimaan niitä perheensä, ystävien ja harrastusten parissa. Työntekijällä on selvillä hänen oman elämänsä tarkoitus ja hän toimii arvojensa mukaisesti. Työntekijällä on mahdollisuus huolehtia liikunnan, ravinnon ja levon kolminaisuudesta sekä omata energisyyttä, uteliaisuutta ja nopeaa oppimiskykyä. Tämä mahdollistaa henkilön muuttumisen, kasvun ja kehittymisen.

Yhä useammassa yrityksessä hyvinvointia tukevat toimet ovat osa henkilöstölle tarjottavia etuja tai palkitsemisjärjestelmää. Henkilöstöä pyritään kannustamaan omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen esimerkiksi virkistys- ja liikuntasetelien avulla, yrityksen omilla liikuntatiloilla sekä maksamalla osan työntekijän omatoimisesta harrastamisesta. Usealla työpaikalla henkilöstö on voitu myös haastaa liikkumaan erilaisten kampanjoitten tai kilpailujen avulla. Unohtamatta muunlaista virkistystoimintaa, kuten teatteri- ja konserttimatkat, joiden avulla yritys voi tukea henkilöstönsä työhyvinvointia. (Viitala 2009, 232-233.)

4.2 Työn kuormittavuus

Työhyvinvointia tarkastellaan usein työn kuormittavuuden näkökulmasta. Työn kuormitustekijöillä tarkoitetaan työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka aiheuttavat työntekijälle joko positiivista tai negatiivista kuormitusta. Negatiivinen kuormitus heikentää työntekijän kykyä hallita omaa työtään sekä kuormittuneisuuttaan. Kuormittuneisuutta ei pidä nähdä kuitenkaan vaan negatiivisena asiana, koska ihminen tarvitsee sopivanlaista kuormitusta voidakseen hyvin. Lisäksi sopiva kuormitus mahdollistaa sen,

että työntekijä pystyy kokemaan aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita. (Viitala 2009, 216.)

Kuormitustekijät voidaan jakaa psyykkisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin, jotka ilmevät eri tehtävissä eri tavalla. Esimerkiksi rakennesuunnittelijan työssä kuormittavat erilaiset asiat kuin ahtaajan työssä satamassa. Vastaavasti hoito- ja asiakaspalvelutehtäviin liittyy sosiaalinen kuormitus, joka voi myös olla positiivista ja sopivaa tai jollakin tavalla negatiivista ja haitallista. Kuormitustekijöiden muotoja ei voida helposti erotella toisistaan, koska ne liittyvät usein toisiinsa tai voivat jopa kiihdyttää toinen toistaan. (Viitala 2009, 216.)

Työn suunnittelulla voidaan vähentää virheellisiä työasentoja sekä varmistaa, että kuormitus olisi monipuolista ja vaihtelevaa. Työtä pitäisi osata myös rytmittää, jolloin työn määrä ja vaativuus vaihtelisi. (Viitala 2009, 230.)

4.2.1 Fyysisesti raskas työ

Fyysisesti raskas työ määritellään työksi, jossa työntekijän täytyy käyttää isoja lihasryhmiä joko oman kehonsa tai taakan liikuttamana. Tällöin verenkiertoelimistö ja liikuntaelimet kuormittuvat, jolloin elimistö alkaa vaatia happea ja sydän rupeaa sykkimään nopeammin. Tämä johtaa elimistön lämpötilan nousuun ja hikoiluun. (Viitala 2009, 217.)

Työasennot, työliikkeet, nostaminen, liikkuminen, työajat, työvuorot ja taukomahdollisuudet lasketaan työn fyysisiksi kuormitustekijöiksi. Lisäksi työympäristössä on omat kuormitustekijänsä, kuten lämpötila, melu ja kemikaalit. Rasitusvammat ja erilaiset kiputilat ovat mahdollisia, jos työn rasitus kohdistuu jatkuvasti toistuvana tiettyyn kehon osaan. Henkilön kuormittumiseen vaikuttavat sekä työn fyysiset vaatimukset että työntekijän terveydentila, toimintakyky, ikä ja sukupuoli. (Viitala 2009, 217.)

4.2.2 Psyykkisesti raskas työ

Psyykkisesti kuormittava työ voidaan määritellä siten, että työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä on ristiriita. Toisena määritelmä vaihtoehtona on, että työn antamat mahdollisuudet eivät kohtaa työntekijän tavoitteiden kanssa, jolloin työstä

muodostuu sitä kautta psyykkisesti kuormittavaa. Voidaan siis todeta, että psyykinen kuormitustekijä on jonkinlainen kitka työntekijän ja hänen työnsä välillä. (Viitala 2009, 217.)

Psyykinen kuormitus voi olla luonteeltaan joko laadullista tai määrällistä. Laadullisesta näkökulmasta tarkasteltuna työtehtävät voivat olla liian helppoja, jolloin voidaan käyttää termiä laadullinen alikuormitus. Laadullisesta ylikuormituksesta puhutaan silloin, kun työtehtävät ovat liian vaikeita. Termit ovat määrällisen kuormituksen kohdalla vastaavat, mutta silloin puhutaan tehtävien määrästä suhteessa normaaliin tasoon. (Viitala 2009, 218.)

Yksilölliset ja tilanteittain vaihtelevat tekijät vaikuttavat siihen, kuinka eri henkilöt kokevat psyykkisen kuormituksen. Persoonalliset ominaisuudet, fyysinen kunto ja osaaminen ovat esimerkkejä yksilöllisistä tekijöistä, jotka voivat olla joko suhteellisen pysyviä tai tilanteesta riippuvaisia. Kyky sietää kuormitusta voi muuttua tilapäisesti esimerkiksi yksityiselämän kriisin myötä. (Viitala 2009, 218.)

Psyykinen kuormittuneisuus rinnastetaan arkikielessä usein stressin kokemiseen, vaikka psyykinen kuormitus ei välttämättä vielä tarkoita stressitilaa. Pitkään jatkunut psyykinen kuormitus voi johtaa stressitilaan, joka voi pahimmillaan johtaa loppuun palamiseen. (Viitala 2009, 218.)

5 Työssä jaksaminen

Mukava työ ja hyvä työympäristö edistävät työssä jaksamista. Toimivan työympäristön aikaansaaminen edellyttää työelämältä uudistuksia. Jaksamisen kannalta tärkeintä on työvoiman määrän oikea mitoittaminen. Lisäksi työssä jaksamisen mahdollistamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan muun muassa työaikojen ja töiden uudelleenjärjestelyjä, ammattitaidon kehittämistä sekä työyhteisön toimivuuden että työympäristön parantamista. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.)

Työllä on ihmiselle monta eri merkitystä. Työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden elannon ansaitsemiseen, itsensä toteuttamiseen sekä sosiaalisten kontaktien luomiseen. Työn avulla ihminen pystyy liittymään laajempaan yhteisöön ja kouluttamaan sekä kehittämään itseään. Työ on keino palvella muita ihmisiä ja tuntea olevansa hyödyllinen. Ihmiset suhtautuvat ja asennoituvat työhönsä eri tavoin. Toisille työ voi olla elämäntehtävä, kutsumus, ura tai ammatti. Toisille se voi olla vain välttämätön paha. (Hakanen 2011, 26-27; Sydänmaanlakka 2006a, 234-236.)

5.1 Arjen vaatimukset

Perinteinen ajattelutapa on, että työntekijä sopeutuu työn vaatimuksiin. Kuitenkin esimerkiksi ikääntyvän työvoiman tilanteessa perinteistä ajattelutapaa täytyy muuttaa, kun työssä jaksamisesta tulee keskeinen tavoite. Tilanteessa voidaan miettiä, kuinka työelämän täytyy muuttua, jotta työntekijät pystyisivät työskentelemään tehtävissään entistä pidempään. Työelämä antaa toivottavasti voimia arjen vaatimuksista selviämiseen ja tarjoaa edellytykset hyvälle eläkeiälle, mutta ennen eläkeikää ihmisen elämänkulku sisältää monenlaisia vaiheita. Vaiheet voidaan nähdä ikään liittyvinä kehitysprosesseina ja siirtymävaiheina. Elämänkulkuun voi sisältyä kriittisiä jaksoja tai tapahtumia, joilla on merkittäviä vaikutuksia elämänkulkuun myöhemmässä vaiheessa. (Ilmarinen 2006, 37.)

Työelämänkulku on ehdottomasti yksi pisimmistä elämänpoluista ihmisen elämässä. Siihen liittyy usein paljon siirtymiä, kuten ensimmäinen työpaikka, työpaikan vaihto, työttömyys tai eläkkeelle siirtyminen. Lisäksi työelämänkulkuun liittyy mahdollisesti erilaisia kriisejä, mutta myös mahdollisuuksia. Työelämänkulkuun voidaan liittää luon-

tevasti muutamia vaiheita ja tapahtumia. Ensimmäinen vaihe on siirtyminen koulutuksesta ja opiskelusta työelämään noin 18-25-vuotiaana. Kyseinen siirtymä on merkittävyydestään huolimatta siirtynyt kronologisesti yhä kauemmaksi nuoruudesta aikuisuuteen. Seuraavana vaiheena noin 25-35-vuotiaana tulee perheen ja työn yhteensovittaminen, mutta tässäkin vaiheessa perheen perustaminen on siirtynyt myöhemmäksi ja ensisynnyttäjien keski-ikä lähentelee 30 ikävuotta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaiheeseen liittyy paljon haasteita ja samalla myös yhteiskunta painostaa nuoria aikuisia, koska työuran aloittamista pitäisi aikaistaa sekä syntyvyyttä lisätä. Kolmantena vaiheena ovat työtehtävien vaihdokset ja työpaikan muutokset (35-45-vuotiaana). Työelämän jatkuvat muutokset merkitsevät jatkuvia muutoksia myös työtehtävissä ja työyhteisöissä. Uusien taitojen ja asioiden jatkuva opettelu ja oppiminen mahdollistavat kehittymisen, mutta uhkana voi olla ylikuormittuminen. Neljäntenä vaiheena voidaan pitää omien voimavarojen muutosta, ja vaikka muutosten alkua on monesti hankala huomata, tulevat tietyt muutokset konkreettisiksi sekä näkyviksi 45 ikävuoden jälkeen. (Ilmarinen 2006, 38-41.)

Työntekijän toimintakyky, terveys, osaaminen ja asenteet muuttuvat merkittävästi elämänsä aikana. Toimintakyvyn lasku näkyy lisääntyneenä väsymyksenä sekä hitaampana palautumisena päivittäisten toimien rasituksesta. Seuraavina vaiheina tulevat muutokset perhe- ja lähiyhteisöissä (yli 50-vuotiaana), työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55-vuotiaana) ja työstä luopuminen sekä eläkkeelle siirtyminen (yli 60-vuotiaana). Muutokset omassa terveydessä ja toimintakyvyssä, elämäntilanteessa sekä työelämässä voivat vauhdittaa työ- ja eläkeasenteiden muutosta. Siirtyminen eläkkeelle ja samalla luopuminen työelämästä ovat elämänsä aikana merkittävimpiä ja suurimpia siirtymiä. Eläkkeelle valmentautuminen on varsin harvinaista, vaikka arkipäivän muutokset ovat hyvin suuria. Eläkevalmennuksen tulisi olla osa yrityksen henkilöstökoulutusta etenkin työuran viimeisen vuosikymmenen aikana, jotta eläkkeelle siirtymisestä tulisi turvallisempaa ja onnistuneempaa. Työelämän verkostojen rinnalle tulisi rakentaa vapaa-ajan verkostoja, jotta pystyttäisiin ehkäisemään henkilön vajoaminen yksinäisyyteen ja eristytymiseen. (Ilmarinen 2006, 41-43.)

5.2 Työsopimus, työaika ja vuorotyö

Työsopimus voi olla vakituinen, jolloin työsopimus on toistaiseksi voimassa siihen saakka, kun se joko työntekijän tai työntantajan toimesta puretaan. Työsopimus voi myös olla määräaikainen, jolloin se on voimassa siihen saakka, kun määräaika umpeutuu tai työ saadaan tehdyksi. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain perustellusta syystä, joka voi olla esimerkiksi toisen työntekijän poissaolosta johtuva sijaisuus. Määräaikaisten työsopimusten toistuva käyttö ei ole sallittua ilman perusteltua syytä. (Luhtanen 2011, 3; Palvelualojen ammattiliitto.) Edellä mainittujen vakituisen ja määräaikaisen työsuhteen lisäksi voidaan Viitalan (2009, 95) mukaan käyttää vuokratyövoimaa. Työvoiman vuokraus voi olla tarkoituksenmukaisin resursointitapa tilapäisissä ja määräaikaisissa työvoimatarpeissa. Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa ja kuuluu vuokrausyrityksen henkilöstöön. Vuokratyövoima tarkoittaa sitä, että työvoiman vuokrausyritys asettaa työntekijän toisen yrityksen käyttöön korvausta vastaan (Moilanen 2008, 86; Viitala 2009, 95). Vuokratyöntekijän työsuhte vuokrausyritykseen voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen (Moilanen 2008, 86).

Työaikalaki määrittää säännöllisen työajan siten, että se on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työaikalaki antaa kuitenkin joustovaraa esimerkiksi viikokotasolla kertyviin työtunteihin, jos vuoden kokonaistyöaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Alakohtaiset määräykset on kirjattu työaikalakiin ja työehtosopimuksiin. (Luhtanen 2011, 82-83; Viitala 2009, 92.)

Työ määritellään osa-aikaiseksi silloin, kun sitä tehdään vähemmän kuin työehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on määritelty täydeksi työajaksi. Yleensä työntekijä, joka tekee töitä alle 30 tuntia viikossa, määritellään osa-aikaiseksi. Osa-aikaisessa työsuhteessa oleva saa yleensä vastaavat työsuhte-edut kuin kokoaikaisessakin työsuhteessa oleva, mutta edut on suhteutettu työaikaan. Suomessa osa-aikatyötä tekee noin 13 prosenttia työssä olevista ja yleisintä se on kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Melkein puolet osa-aikaisista työntekijöistä on alle 30-vuotiaita ja naiset tekevät miehiä enemmän osa-aikatyötä. (Viitala 2009, 19, 93-94.)

Vuorotyö voi tarjota elämäntilanteesta riippuen muutamia etuja työntekijälle. Vuorotyötä tekeväälle voi olla etuna muun muassa vapaa-ajan lisääntyminen tai rahallisten lisäkorvausten saaminen. Kuitenkin vuorotyö voi aiheuttaa muutoksia unessa sekä uni-valvetrytmisissä, jotka voivat haitata sosiaalista elämää. Lisäksi elimistö kuormittuu tavallista enemmän epäsäännöllisessä työssä. Tällöin jaksamisen ja yleisen terveyden kannalta korostuu riittävä uni, ravinnon säännöllisyys ja terveellisyys, liikunta sekä muut terveelliset elämäntavat. Säännöllisten terveystarkastusten avulla voidaan ennaltaehkäistä terveyshaittojen syntymistä vuorotyössä. (Työterveyslaitos 2012b.)

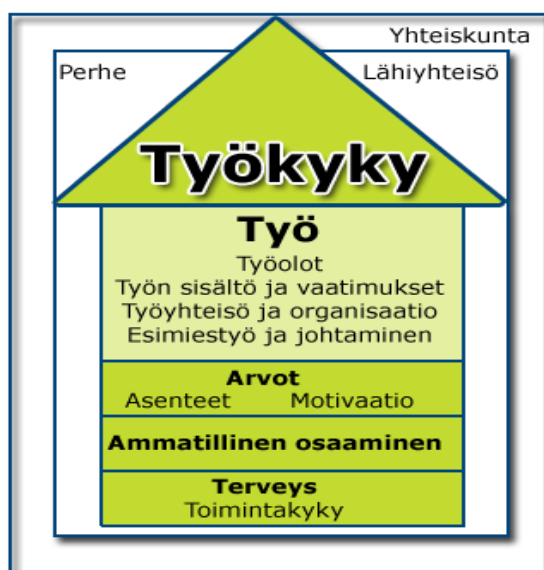
Vuorotyö ja etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot aiheuttavat eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen elämän kanssa. Työntekijän voi olla vaikeata suunnitella yhteistä toimintaa perheen tai harrastuksen parissa, jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja työvuorot ovat tiedossa vain lyhyeksi aikaa eteenpäin. Työntekijän hyvinvointia voisi lisätä siten, että hän pystyisi vaikuttamaan omiin työaikoihin. (Työterveyslaitos 2012b.)

5.3 Työkyvyn hallinta

Työkyvyttömyys on työuraa lyhentävistä tekijöistä merkittävin ja sen takia hallitus painottaa työurien pidentämisessä työkyvyttömyyden ehkäisemistä sekä osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantamista. Edellytyksenä on terveyden edistämisen lisäksi työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työelämän kehittäminen. Mielenterveys- ja päihdeongelmien ehkäisyn ja hoidon tehostamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään myös työhön paluun helpottamiseen sekä hoitoon ohjaamiseen työpaikoilla ja sen toteutumiseen. (Hallitusohjelma 2011, 64.)

Työkyvystä ja työhyvinvoinnista tehtyjen mallien mukaan työkyky ja työhyvinvointi koostuvat paljon laajemmista asioista kuin pelkästään terveydestä ja fyysisestä turvallisuudesta. Työterveyslaitos on ottanut käyttöönsä työkykytalo nimisen mallin, jossa on neljä eri tasoa (kuvio 2). Ensimmäinen taso on terveys, toinen taso on osaaminen, kolmas taso on motivaatio, arvot ja asenteet ja neljäntenä tasona on työ, työyhteisö ja organisaatio. Työkykytalo mallin tarkoituksena on havainnollistaa ne osa-alueet, joihin organisaation tulisi kiinnittää huomiota henkilöstön työkykyä edistäessään. Kolme ensimmäistä (alinta) tasoa keskittyvät yksilön omiin voimavaroihin ja neljäs (ylin) taso

keskittyy työhön ja työoloihin. Kokonaistyökyky määrittyy näiden tasojen lujuuden ja toisiaan tukevan vaikutuksen perusteella. (Viitala 2009, 227-228.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2012a)

Työkyvyn ylläpitäminen vaatii työn ja ihmisen voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista ja työkyvyssä onkin kyse tasapainon löytämisestä omien voimavarojen ja työn välille. Työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti ja työkyvyn ylläpitäminen sekä kehittäminen vaativat työntekijän ja esimiehen välistä yhteistyötä. Työntekijä tai esimies ei kykene yksin turvaamaan työkyvyn säilymistä, vaan molempien on kannettava vastuunsa. Yksilölle työyhteisön tuki voi olla varsin merkittävä työkyvyn kannalta ja ei pidä unohtaa työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation merkitystä. (Ilmarinen 2006, 80-81.)

Työkyky on työntekijän tärkein pääoma työelämässä. Yrityksen on tärkeää tukea ja kehittää henkilöstönsä työkykyä, koska yrityksen tulokset syntyvät henkilöstön hyvän työkyvyn kautta. Myös perhe ja lähiyhteisö voivat vaikuttaa henkilön työkykyyn erilaisilla eri elämänvaiheissa, minkä takia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta on tullut merkittävä tekijä työkyvyn kannalta. Työkykyä voidaan määritellä esimerkiksi työterveyden, sosiaalivakuutuksen tai kuntoutuksen näkökulmasta. (Ilmarinen 2006, 79-81.)

Osuuskauppa Hämeenmaassa on käytössä työkyvyn hallintaohjelma, jonka tavoitteena on löytää työpaikan keinoja työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi ja tukemiseksi. Työ-

paikalla pyritään reagoimaan varhaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn heikkenemiseen. Työntekijän kanssa mietitään yhdessä sopivaa työnkuvaa ensisijaisesti omasta toimipaikasta ja toissijaisesti muista Hämeenmaan toimipaikoista ja muista työtehtävistä. Työkyvyn hallintaan on erikseen lomake, jonka avulla esimies ja työntekijä voivat helpommin löytää ratkaisuja työkyvyn ylläpitämiseen. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2011, 2.)

5.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan jokaisen yrityksen velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen. Työterveyshuoltolaki on niin sanotusti puitelaki, joka ei anna yksityiskohtaisia toimintaohjeita terveyspalveluiden järjestämiselle. Työsuojeluviranomaiset valvovat, että yritys on järjestänyt lainmukaiset työterveyspalvelut. (Aalto 2006, 26; Viitala 2009, 234.)

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli työurien pidentämisessä. Tämän takia on varmistettava laadukkaan työterveyshuollon saatavuus ja työterveyshuollon on keskityttävä nykyistä enemmän tukemaan työurien pidentymistä. (Hallitusohjelma 2011, 64.) Työterveyshuolto on sitoutumaton taho työnantajan ja työntekijöiden välissä. Työterveyshuollon tehtävänä on kuunnella ja olla tiiviisti yhteydessä sekä työnantajaan että työntekijään, mutta luottamus ja vaitiolovelvollisuus on muistettava pitää molempiin suuntiin. (Aalto 2006, 26.)

Työterveyshuollon ammattilaisten ja yrityksen henkilöstöammattilaisten tulisi toimia yhdessä, kun halutaan kehittää yrityksen työkykyä ylläpitävää toimintaa. Yrityksen kanalta työterveyshuollon toiminnan pitäisi olla enemmän uhkatekijöiden seurausten ennaltaehkäisyyn keskittyvää, kuin pelkästään sairauksien ja vammojen hoitoon keskittyvää. Yrityksen ja työterveyspalveluorganisaation toimivan yhteistyön perustana on, että työterveyspalveluhenkilöstö tuntee yrityksen toiminnan ja kulttuurin sekä yrityksen henkilöstön. Molempiin suuntiin pitäisi olla jatkuva keskusteluyhteys, jotta mahdollistuu yritys kohtaisten toimintamallien luominen ja kehittäminen. (Viitala 2009, 234-235.)

Työpaikkaterveydenhuolto on laajempi käsite, joka voidaan myös jakaa lakisääteiseen ehkäisevään toimintaan ja työnantajan vapaaehtoisesti tarjoamiin palveluihin. Lakisääteisen työterveyshuollon tehtävänä on pyrkiä ehkäisemään työperäiset terveysuhat parantamalla työolosuhteita ja poistamalla vaaratekijät työstä. Vapaaehtoisesti tarjottaviin palveluihin voivat kuulua muun muassa sairaanhoito-, liikunta- ja kuntoutuspalvelut. Nykyään monella isommalla yrityksellä on käytössään laajat palvelut eli he sisällyttävät työterveyshuoltosopimukseensa lakisääteisten palvelujen lisäksi vapaaehtoisesti tarjottavat palvelut. Tarkemmat linjaukset työterveyshuoltopalvelujen suhteen sovitaan työpaikkojen kanssa vuosittain pidettävissä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaneuvoiteluissa. Kela ei maksa korvauksia työterveyspalveluista ellei toimintasuunnitelmaa ole tehtynä. (Aalto 2006, 26.)

Yritys voi järjestää oman työterveyshuoltonsa esimerkiksi siten, että yrityksellä on oma työterveysasema tai useammalla yrityksellä on yhteinen työterveysasema. Yritys voi myös ostaa työterveyspalvelut terveyskeskuksesta tai lääkärikeskuksesta tai toisen yrityksen työterveysasemalta. Pienemmissä yrityksissä tämä saattaa tarkoittaa sitä, että työntekijä ohjataan vain terveyskeskusten työterveyshuoltoon. (Aalto 2006, 26; Työterveyslaitos 2012d; Viitala 2009, 234.)

6 Liikunnalliset elämäntavat ja liikuntaan tukeminen

Elämäntapojen muuttaminen vaatii itsekuria ja kovaa työtä. Uuden elämäntavan omaksuminen on harvemmin helppoa, olipa kyse sitten liikunnallisen elämäntavan opettelusta, alkoholin käytön vähentämisestä tai laihduttamisesta. Elämäntavan muutosprosessi vaatii pitkäjänteisyyttä, suunnitelmallisuutta, kärsivällisyyttä sekä vanhojen toimintatapojen muuttamista, koska kukaan ei laihdu kymmentä kiloa viikossa, eikä liikunnallisesti passiivisesta tule maratonjuoksijaa yhdessä yössä. Liikunnallisen elämäntavan oppiminen vie aikaa noin kahdesta kolmeen vuoteen ja on hyvin tärkeää, että aloitus on riittävän rauhallinen, jotta into ei pääse lopahtamaan alkuinnostuksen jälkeen. Monesti työyhteisö voi tarjota ulkopuolisen avun ja kannustuksen elämäntapamuutosta tekeväälle. (Aura & Huuska 2006, 124-125.)

Työikäisten siirtyminen ennenaikaiselle eläkkeelle liikuntaelämistön vaivojen takia sekä nopea ikärakenteen muutos aiheuttavat haasteita koko yhteiskunnalle. Työikäisillä etenkin lanneselkävaivat, niskan- ja hartianseudun kiputilat sekä nivelrikko heikentävät liikuntaelämistön fyysistä toimintakykyä. Väestön terveyden edistämisen ja ennakkoinnin kannalta pidetään kansainvälisestikin tärkeänä, että väestön fyysistä kuntoa ja aktiivisuutta seurattaisiin ja arvioitaisiin. (Suni & Vasankari 2011, 32.) Liikunnan avulla pystyttäisiin ennaltaehkäisemään monien sairauksien, oireiden ja oireyhtymien syntymistä. Lisäksi liikunnalla on merkitystä näiden hoidossa ja kuntoutuksessa. Liikunta on apuväline toimintakyvyn säilyttämiseen ja parantamiseen. Säännöllisesti liikuntaa harrastavilla on fyysisesti passiivisiin nähden pienempi vaara sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen. (Vuori 2011a, 12.)

Työikäisillä suorituskyvyn lähtötaso sekä suorituskyvylle asetetut tavoitteet vaikuttavat liikunnan tarpeeseen. Toisilla liikunnan tarpeeseen saattaa vaikuttaa sairaus tai uhkatekijä. Liikunnan tarvetta nyky-yhteiskunnassa lisää työikäisten lihominen, joka johtuu vähäisestä energiankulutuksesta suhteessa energiansaantiin. Liikunnan tulisi olla elämäntapa, jotta siitä olisi eniten hyötyä terveydelle. Lyhyistä kuntoilujaksoista ei ole suurta hyötyä terveydelle ja vähäisen liikunnan haittavaikutukset voivat olla pitkään piilossa ennen niiden ilmenemistä. (Vuori 2011a, 18.)

Väestö- ja liikuntaharjoittelututkimusten perusteella eniten hyvinvointihyötyä liikunnasta on vähiten liikkuville. Vähiten liikkuvien ryhdyttyä säännölliseen ja kohtalaisen kuormittavaan liikuntaan heidän hyvinvointinsa kohenee enemmän verrattuna sellaisiin henkilöihin, jotka siirtyvät kohtalaisen kuormittavasta liikunnasta raskaaseen liikuntaan. (Nupponen 2011, 49.)

Liikuntaan tukeminen ja aktivoiminen ovat muuttuneet. Aikaisemmin riitti, että johdattiin, perehdytettiin ja opetettiin liikunnasta kiinnostunut liikkujaksi ja lajiharrastajaksi. Tämän jälkeen keskeiseksi kohderyhmäksi nostettiin terveytensä kannalta riittämättömästi liikuntaa harrastavat. Tämän hetkisenä tavoitteena on aktivoida liikkujaksi sellainen ihminen, joka ei itse tiedä tarvitsevansa liikuntaa. Lisäksi hänellä saattaa olla negatiivinen kuva liikunnasta johtuen aikaisemmassa elämässä hankituista liikuntakokemuksista. Toisena tavoitteena on varmistaa, että liikunnallisesti aktiivisen ikääntyvän väestönosan liikunnan harrastaminen kehittyisi laadullisesti ja monipuolistuisi iän mukanaan tuomien vaatimusten mukaisesti. (Savola 2006, 64.)

6.1 Liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen

Käsitteen liikunta määrittäminen on tärkeää, koska puhuttaessa liikunnasta käytetään muun muassa käsitteitä hyötyliikunta, arkiliikunta, kuntoliikunta, terveystoiminta, kuntourheilu ja kilpaurheilu. Liikunta käsitteenä on muuttunut ja monipuolistunut viime vuosikymmenten aikana, mutta ihmisen omakohtainen skeemarakenne eli tietorakenne saattaa olla muuttumaton ja suppea. Skeemat ovat yksilön sisäisiä malleja siitä, mitä asiat sisältävät, miten ne toimivat ja miten tapahtumat etenevät. Tietorakenteen avulla yksilö jäsentää, tulkitsee ja selittää maailmaa. Seuraava esimerkki havainnollistaa tilannetta: Erääseen seminaariin oli kutsuttu asiantuntijoita puhumaan liikunnan edistämisestä ja yksi asiantuntijoista kertoi, ettei harrasta liikuntaa käytännössä ollenkaan. Hänen esityksensä aikana tuli kuitenkin ilmi, että hän pyöräilee päivittäin 20 kilometrin työmatkan. (Savola 2006, 65, 67.)

Säännöllisen liikunnan uskotaan poistavan tai ainakin lievittävän mahdollisia puutteita hyvinvoinnissa. Liikunnan avulla halutaan päästä eroon väsymyksen tai haluttomuuden tunteesta sekä lievittää stressiä. Odotusarvona ihmisillä on, että mieliala paranee en-

nemmin vapaa-ajan liikunnan avulla kuin työhön tai muihin välttämättömyyksiin sisältyvän fyysisen toiminnan avulla. (Nupponen 2011, 48.)

Liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen voivat erota suuresti eri ikäluokkien tai ajatusmallien välillä, kuten Savolan (2006, 67) mukaan suurten ikäluokkien eli 1945-1950 syntyneille tietopohja liikunnasta on rakennettu hyvin urheilulliseksi. Suurille ikäluokille liikuntaa on opetettu kouluissa lähinnä hiihdättämällä tai juoksuttamalla kilpaa. Liikunnan urheilullisen skeeman oppineille on tyypillistä harrastaa liikuntaa liian korkealla fyysisellä intensiteetillä. Tämän takia aikoinaan urheilullisen skeeman oppineelle ja sen jälkeen vuosikymmenet liikunnallisesti passiivisesti elämäänsä viettäneelle olisi tärkeää oppia niin kutsutun terveysliskujan skeema.

Ihmisten erilaiset kehotuntemukset auttavat ymmärtämään liikuntatottumusten omaksumisessa ilmenevää ristiriitaa. Suurin osa liikuntaharrastusta aloittamassa olevista tietää monia liikunnan terveyshyötyjä ja kokee ne myös tavoittelemisen arvoisina. Kuitenkin varsin moni keskeyttää harjoittelun ennen kuin tavoiteltuja hyötyjä on saatu tai liikuntatottumus olisi vakiintunut, jolloin oudot ja kielteiset tuntemukset eivät ehdi muuttua myönteisiksi. (Nupponen 2011, 48.)

Ihmisen haluja ja sen jälkeistä toimintaa ohjaavat erilaiset välittömät kehotuntemukset. Ihmisen uupessa hän haluaa levätä ja kivun tunteminen on ihmiselle myös toimintaa ohjaava kehotuntemus. Eroavaisuudet ihmisten välillä tulevat esiin siinä, miten herkästi he tunnistavat muutokset omassa tilassaan ja kuinka he tulkitsevat kehon antamia viestejä. Vain osa ihmisistä on omaksunut liikunnan tietoiseksi keinoksi, jonka avulla pyrkii säätelemään ja ohjaamaan omaa tilaansa. Muita ihmisten käyttämiä keinoja ovat esimerkiksi lepo, rentoutuminen, toiminnan vaihtaminen, nautintoaineet ja lääkkeet. Liikunta synnyttää samanaikaisesti lihas- ja asentotuntemuksia, havaintoja sykkeen ja hengityksen kiihtymisestä, lämpenemisestä ja hikoilusta sekä muita vastaavanlaisia tuntemuksia. Kyseiset tuntemukset voivat olla outoja ja epämiellyttäviä henkilöille, jotka eivät ole tottuneet liikkumaan. Muita liikuntakerran jälkeisiä tuntemuksia voivat olla väsymys ja lihasten kipeytyminen sekä muunlaiset poikkeavuudet normaaliin kehotuntemukseen nähden. Liikuntaa harrastavalle henkilölle liikunnasta saatavat tuntemukset antavat tietoa omasta kehosta ja suorituskyvystä. Hän pystyy samanaikaisesti tuntemaan rasku-

sen merkkejä ja mielihyvää. Liikuntaa harrastava tietää, milloin sujuu hyvin ja milloin täytyy esimerkiksi lisätä voimaa. ”Liikunnan harrastaja tuottaa liikkumalla haluamiaan elämyksiä ja kehotuntemuksia.” (Nupponen 2011, 47.)

Tottumattomallakin liikkujalla on odotuksia liikunnan suhteen, mutta ne ovat usein epämääräisiä. Henkilö voi odottaa jonkin liikuntamuodon olevan liian raskasta hänelle, ja jos hän päättää sitä kuitenkin kokeilla niin ensimmäinen kerta saattaa tuntuakin hänestä liian raskaalta eikä hän sen jälkeen kokeile kyseistä liikuntamuotoa. Tämän kaltaisissa tilanteissa ohjaaja voi auttaa aloittelevaa liikkujaa ymmärtämään ja tulkitsemaan oikein omia tuntemuksiaan liikunnasta. Henkilön odotusten muututtua realistisemmiksi liikunnan jatkaminen käy todennäköisemmäksi. (Nupponen 2011, 48.)

6.2 Terveysliikuntasuositukset ja UKK-instituutin liikuntapiirakka

Liikunta, fyysinen kunto ja terveys yhdistyvät käsitteeseen terveyskunto. ”Terveyskunto laajentaa perinteistä kuntokäsitettä urheiluun ja liikuntaan liittyvästä suorituskyvystä arkielämän terveyteen ja toimintakykyyn.” Terveyskuntoon määritetään kuuluviksi sellaiset fyysisen kunnan osatekijät, joilla on yhteys terveyteen tai fyysiseen toimintakykyyn erikseen tai yhteisvaikutus molempiin. Riittävän terveyskunnan avulla henkilö selviytyy arkipäivän toiminnoista liikaa väsymättä. (Suni & Vasankari 2011, 32-34.) Hyvä terveyskunto pitää sisällään hyvän kestävyuden eli aerobisen kunnan, motorisen kunnan eli liikkeiden hallinnan ja tasapainon, tuki- ja liikuntaelimestön kunnan eli lihasvoiman ja lihaskestävyyden sekä nivelten liikkuvuuden ja luun vahvuuden ja lisäksi sopivan kehon painon ja vyötärön ympärysmittan. Näiden lisäksi yleinen terveys, esimerkiksi infektioiden vastustuskyky on osa hyvää terveyskuntoa. (Fogelholm & Oja 2011, 73.)

Huomattavan suuri osa väestöstä liikkuu liian vähän terveytensä kannalta ja juuri he hyötyisivät eniten liikunnan aikaansaamista terveysvaikutuksista. On huomioitava, että väestön fyysisen aktiivisuuden edistämisen kannalta vain pieni osa koko väestöstä on kiinnostunut, halukas ja kykenevä suhteellisen vaativaan kuntoliikuntaan. (Fogelholm & Oja 2011, 70.)

Käytettäessä liikuntaa apuna terveyden edistämiseksi, on tiedettävä, minkälaista liikuntaa on harrastettava haluttujen terveysvaikutusten saavuttamiseksi. On tunnettava liikunnan ja terveyden väliset annos-vastesuhteet. Liikunnan annos määräytyy liikuntakerän keston, toistotiheyden, kuormittavuuden sekä liikuntamuodon mukaan. Terveyden vastemuuttujista yleisimmin käytettyjä ovat ei-tarttuvien tautien esiintyvyys, ilmaantu- vuus ja kuolleisuus sekä kyseisten tautien riskitekijät. Lisäksi vastemuuttujina on käytetty hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyä. (Oja 2011, 58.) Päivittäinen perusliikunta sekä kuntoliikunta ovat molemmat hyödyllistä terveystoimintaa. Eroavaisuudet terveyttä edistävän perusliikunnan ja kuntoliikunnan välillä ovat kuormittavuudessa, toistotiheydessä sekä päivittäisessä ajankäytössä. Ihmisen terveyden kannalta tärkeintä on välttää täydellinen fyysinen passiivisuus, jota voidaan pitää terveystoimintasuositusten lähtötasona. (Fogelholm & Oja 2011, 70-71.)

Terveystoimintasuositusten muotoutuminen vaatii laajan asiantuntijajoukon, jonka avulla pyritään löytämään sekä ajan tasalla oleva että mahdollisimman oikea tieto, jonka kaikki osapuolet pystyvät ainakin pääosin hyväksymään. Työryhmä joutuu tekemään monia myönnytyksiä, yleistyksiä ja oletuksia, koska useat sairaus- ja riskitekijäkohtaiset näytöt yleistetään yhden ainoan suosituksen alle. Terveystoimintasuositusten painotukseen vaikuttavat yleensä kansanterveydellisesti keskeiset sairaudet, kuten sydän- ja verisuonisairaudet, tyypin 2 diabetes ja syöpä, joihin on tieteellistä näyttöä liikunnan merkityksestä. Terveystoimintasuositukset on tarkoitettu sekä tavallisille ihmisille ohjeistukseksi että päättäjiä ja toimijoita ohjaaviksi. (Fogelholm & Oja 2011, 67-68.)

Terveystoimintasuositukset pohjautuvat asiantuntijoiden yhteiseen näkemykseen tieteellisestä näytöstä liikunnan ja terveyden annos-vastesuhteista. Kansanterveydellisesti keskeiset sairaudet ja tutkimusnäytön vahvuus vaikuttavat myös terveystoimintasuositukseen. Suositusten tulee olla selkeitä ja ymmärrettäviä sekä mahdollisia toteuttaa. Liikuntasuosituksia on laadittu eri vuosikymmenillä siten, että 1970-luvun lopulla laaditun liikuntasuosituksen mukaan ihmisten tulisi harrastaa vähintään kolme kertaa viikossa kuntoliikuntaa eli hengästymiseen ja hikoiluun johtavaa aerobista liikuntaa. Yhden liikuntakerän keston tulisi olla 20-60 minuuttia ja kuormittavuuden 60-90 % maksimaalisesta hapenkulutuksesta. 1990-luvulla liikuntasuosituksia korostivat kohtalaisen kuormittavaa liikuntaa terveyden edistämiseksi. Liikuntasuosituksien ohjenuorana oli liikkua

vähintään 30 minuuttia päivässä ja mieluiten päivittäin. Kuormittavuudeltaan liikkun-
nan tuli vastata reipasta kävelyä ja päivän liikunta-annoksen pystyi jakamaan lyhyempiin
pätkiin (10-15 minuuttia kerrallaan). Vuonna 2008 julkaistun amerikkalaisen terveyslii-
kuntasuosituksen mukaan aikuisten tulisi liikkua viikoittain joko 2 h 30 minuuttia koh-
tuullisella kuormitusteholla tai 1 h 15 minuuttia raskaalla kuormitusteholla. Terveysshyö-
tyjä pystyy lisäämään liikkumalla kaksinkertaisen määrän ja kestävyysliikunnan lisäksi
tulisi tehdä monipuolista lihaskuntoharjoittelua vähintään kaksi kertaa viikossa. Terve-
ysliikuntasuositusten hahmottamista helpottamaan on kehitetty UKK-instituutin liikun-
tapiirakka (liite 2), jonka uusin versio on vuodelta 2009. Liikuntapiirakka havainnollis-
taa amerikkalaiset suositukset liikuntaneuvontaa varten. (Fogelholm & Oja 2011, 67.)

Uusissa liikuntasuosituksissa esitetään, että lihaskuntoharjoittelua tulisi tehdä kahdesti
viikossa. Ohjeistuksen ansiosta tuki- ja liikuntaelimistön harjoittaminen tulee aikaisem-
paa näkyvämmäksi. Vanhat suositukset saattoivat antaa sellaisen kuvan, että lihaskun-
toharjoittelu ei olisi niin merkityksellistä, koska ne korostivat kävelyn ja hölkkäämisen
merkitystä. Tuki- ja liikuntaelimistön vaivat ovat kuitenkin varsin yleisiä selittämään
työntekijän työkyvyttömyyttä, joten perustelut tuki- ja liikuntaelimistön harjoittamiselle
ovat selkeät. (Fogelholm & Oja 2011, 72.)

7 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumuksia ja liikuntakäyttäytymistä sekä kuinka työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Osuuskauppa Hämeenmaa voisi työntekijöiden mielestä motivoida heitä liikkumaan ja haluaisivatko työntekijät, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta. Tulosten perusteella Osuuskauppa Hämeenmaa pystyy entisestään kehittämään työntekijöidensä työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoitus on olla lähtötilanne selvitys suunniteltaessa mahdollista työpaikkaliikunnan kehittämistä.

Tutkimusongelmat:

1. Millaiset ovat Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen?
2. Miten Osuuskauppa Hämeenmaa voisi motivoida työntekijöitään liikkumaan?
3. Haluaisivatko työntekijät, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta?
4. Millä tavoin työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa?

8 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin Webropol 2.0 – kyselysovelluksen avulla tammikuussa 2013 17.1.-31.1.2013. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Osuuskauppa Hämeenmaassa työskentelevät henkilöt.

Kysely (liite 1) toteutettiin siten, että jokaiseen Osuuskauppa Hämeenmaan toimipaikkaan lähetettiin esimiehille sähköpostilla infokirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja mukana oli internet-linkki, jonka kautta työntekijät pääsivät omalla ajalla vastaamaan kyselyyn. Toimipaikkojen esimiehet ohjeistettiin laittamaan infokirje esille työntekijöiden taukuhuoneeseen tai työntekijöiden lokeroon sekä liittämään mukaan erilliset linkkilaput, joiden avulla kyselyyn pääsi vastaamaan. Tämän lisäksi Osuuskauppa Hämeenmaan viidessä Prismassa (Hämeenlinna, Forssa, Riihimäki, Holma Lahti ja Laune Lahti) työntekijät pääsivät vastaamaan kyselyyn myös työajallaan iPad-kyselyn avulla. iPad-kysely toteutettiin tammikuussa 2013 viikolla neljä 21.1.-25.1.2013 siten, että jokaisessa Prismassa oli yhtenä arkipäivänä mahdollisuus vastata kyselyyn iPadeja käyttäen. IPadeja oli käytössä kolme kappaletta aineiston keräämistä varten. Molemmissa kyselyissä oli täsmälleen samat kysymykset ja vastaaminen tapahtui nimettömänä.

Tutkimus oli laadultaan pääasiassa määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, mutta sisälsi myös kvalitatiivisia eli laadullisia piirteitä. Kvantitatiiviseen tutkimukseen liittyy keskeisesti suunnitelmat aineiston keräämistä varten, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston muokkaaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä päätelmien tekeminen havaintoaineistoon perustuen ja johtopäätösten tekeminen aiemmista tutkimuksista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140). Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin ”kuinka moni?”, ”kuinka usein?” ja ”kuinka paljon?”. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimustietoa tarkastellaan numeerisesti, jolloin tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia kuvaillaan numeroiden avulla. Tutkimusaineistot ovat usein suuria. (Vilkkä 2007, 14; Holopainen & Pulkkinen 2008, 21.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin ”miksi?”, ”miten?” ja ”millainen?” (Holopainen & Pulkkinen 2008, 20-21). Kvalitatiivisia piirteitä oli kyselyn avoimissa kysymyksissä, mutta aineisto käsiteltiin tilastollisessa muodossa.

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat Osuuskauppa Hämeenmaassa työskentelevät henkilöt. Kaikille Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöille haluttiin antaa mahdollisuus vastata kyselyyn, koska ei haluttu asettaa toimipaikkoja eriarvoiseen asemaan vastaamisen suhteen. Prismojen valitsemista iPad-kyselyyn toimeksiantaja perusteli sillä, että siten tavoitetaan eniten työntekijöitä yhdellä kertaa. Tutkimukseen osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista.

Kysely ei ole sama asia kuin kvantitatiivinen tutkimus, vaan kyselyä käytetään usein kvantitatiivisen tutkimuksen kohdalla tutkimusaineiston keräämiseen (Vilkkä 2007, 17). Kyselytutkimuksen etuna pidetään usein sitä, että sen avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto. Tämän mahdollistaa se, että kyselyyn voidaan saada paljon vastaajia ja voidaan kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä on siinä mielessä tehokas, että se säästää tutkijan aikaa ja vaivaa. Siihen liittyy kuitenkin omat heikkoutensa. Kyselytutkimuksella kerättyä aineistoa saatetaan pitää pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomana. Lisäksi tutkija ei voi varmistua siitä, että vastaajat ovat vastanneet huolellisesti ja rehellisesti sekä väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselytutkimus sisälsi yhteensä 34 kysymystä, jotka olivat tyyliltään valintakysymyksiä, monivalintakysymyksiä, asteikkokysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kysely (liite 1) oli jaettu kolmeen osaan: taustakysymyksiin (1-11), liikuntatottumuksia ja liikuntakäyttäytymistä käsitteleviin kysymyksiin (12-28) sekä työssä jaksamista koskeviin kysymyksiin (29-34). Kyselyn avoimet vastaukset luokiteltiin siten, että vastauksista poimittiin vastaukset, jotka käsitelivät samaa asiaa ja tulokset käsiteltiin määrällisessä muodossa. Tähän päädyttiin sen takia, että yksittäistä vastausta ei voitaisi yhdistää tiettyyn vastaajaan. Kysely laadittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa ja kyselyn toimivuutta testattiin viidellä vastaajalla ennen virallista kyselyä. Kyselyn testauksella varmistettiin, että vastaajat ymmärtävät kyselyn kysymykset sekä varmistettiin kyselysovelluksen toimivuus. Samalla pystyttiin tekemään arvio siitä, kuinka kauan kyselyyn vastaaminen keskimäärin kestää. Kyselyn tulokset käsiteltiin Microsoft Excel 2010-taulukkolaskentaohjelmalla.

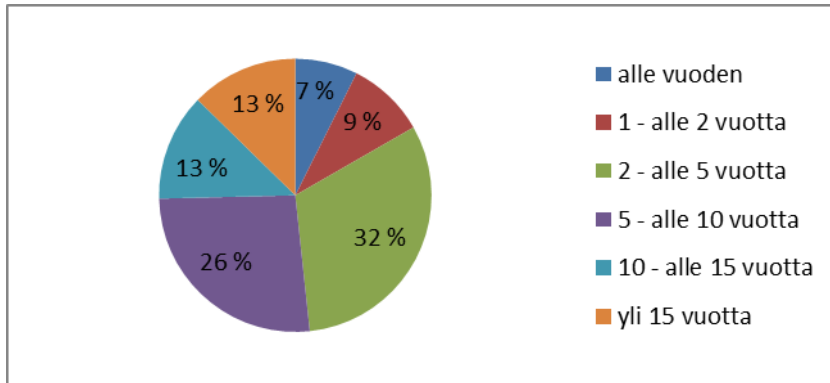
9 Tutkimustulokset

Liikunta osana työssä jaksamista Osuuskauppa Hämeenmaassa – kyselyyn (liite 1) vastasi yhteensä 323 työntekijää, joista 252 (78 %) oli naisia ja 71 (22 %) miehiä. Internetissä kyselyyn vastasi 135 työntekijää ja iPadien avulla kyselyyn vastasi 188 työntekijää. Tuloksia käsiteltäessä vastaukset on yhdistetty. Vastanneista (n=323) 211 ilmoitti työskentelevänsä Prismoissa, 32 Tukitoiminnoissa, 22 S-marketeissa, 16 S-ryhmän ravintoloissa, yhdeksän Sale toimipaikoissa, yhdeksän Hämeenmaan autokaupoissa, seitsemän Sokos tavarataloissa, seitsemän ABC-ketjun toimipaikoissa, kolme Emotion liikkeissä, yksi Kodin Terrassa ja kuusi vastaajaa ei ilmoittanut toimipaikkaansa.

Kysyttäessä työntekijän työtehtävää, vastanneista (n=323) 243 ilmoitti työskentelevänsä myymälä-, palvelu-, varasto- tai yms. tehtävissä, 31 ilmoitti olevansa tulosvastuullinen esimies tai johtoryhmän jäsenelle raportoiva johtaja/päällikkö, 20 ilmoitti työskentelevänsä konttori-, toimisto- tai asiantuntijatehtävissä, 17 ilmoitti toimivansa vuoropäällikkönä tai vastaavana, yksi vastanneista ilmoitti olevansa ylempi toimihenkilö tai päällikkö, jolla ei ole alaisia ja 11 jätti ilmoittamatta työtehtävänsä.

Kyselyyn vastanneista (n=323) 24 ilmoitti työskennelleensä Osuuskauppa Hämeenmaassa alle vuoden, 30 ilmoitti työskennelleensä 1 – alle 2 vuotta, 102 ilmoitti työskennelleensä 2 – alle 5 vuotta, 85 ilmoitti työskennelleensä 5 – alle 10 vuotta, 41 ilmoitti työskennelleensä 10 – alle 15 vuotta ja 41 ilmoitti työskennelleensä yli 15 vuotta. Kyselyyn vastanneista 84 % on työskennellyt vähintään kaksi vuotta Osuuskauppa Hämeenmaassa. (Kuvio 3.)

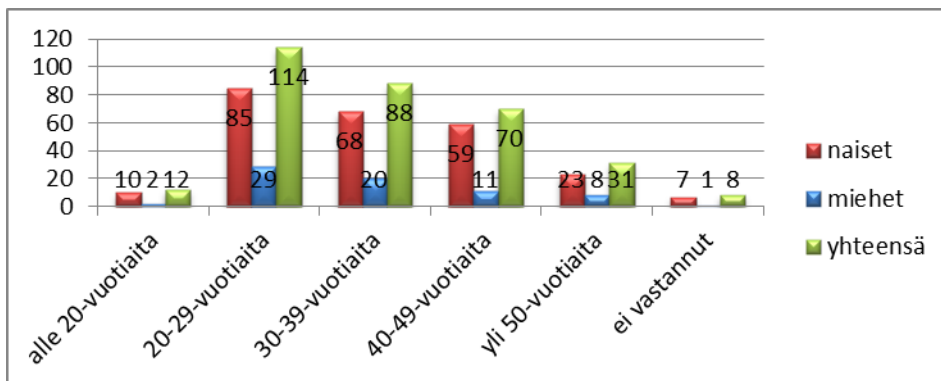
Vakituisessa työsuhhteessa ilmoitti työskentelevänsä 290 vastaajaa (n=323), 29 vastaajaa ilmoitti työsuhteen olevan määräaikainen ja vastanneista neljä ilmoitti olevansa tarvittaessa töihin kutsuttavia.



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden (n=323) työskentelyhistorian pituus Osuuskauppa Hämeenmaassa

Kyselyyn vastanneista (n=323) 41 % ilmoitti työsopimuksensa olevan kokoaikainen (37,5 tuntia / viikko, kauppa tai 37 tuntia / viikko, ravintola), 38 % ilmoitti työsopimuksensa olevan osa-aikainen (30 – alle 37,5 tuntia / viikko, kauppa tai 30 – alle 37 tuntia / viikko, ravintola), 5 % ilmoitti työsopimuksensa olevan osa-aikainen (25 – alle 30 tuntia / viikko), 6 % ilmoitti työsopimuksensa olevan osa-aikainen (20 – alle 25 tuntia / viikko), 5 % ilmoitti työsopimuksensa olevan osa-aikainen (10 – alle 20 tuntia / viikko), 5 % ilmoitti työsopimuksensa olevan osa-aikainen (alle 10 tuntia / viikko) ja yksi vastaaja jätti vastaamatta.

Kyselyyn vastanneiden (n=323) keski-ikä oli 34,2 vuotta. Vastanneista 4 % oli alle 20-vuotiaita, 35 % vastanneista oli 20-29-vuotiaita, 27 % vastanneista ilmoitti olevansa 30-39-vuotiaita, 22 % vastanneista oli 40-49-vuotiaita, 10 % vastanneista oli yli 50-vuotiaita ja 2 % kyselyyn vastanneista jätti vastaamatta ikäkysymykseen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden (n=323) jakautuminen eri ikäryhmiin, naiset ja miehet eroteltuina sekä yhteensä

Kysyttäessä henkilön asuinpaikkakuntaa vastaukset jakaantuivat siten, että vastanneista (n=323) yksi ilmoitti asuinpaikkakunnakseen Akaan, yksi Asikkalan, 24 Forssan, yksi Hartolan, kahdeksan Hattulan, viisi Hausjärven, neljä Heinolan, yksi Helsingin, 52 Hämeenlinnan, 14 Hollolan, kaksi Humppilan, viisi Hyvinkään, yksi Hämeenkosken, seitsemän Janakkalan, kolme Jokioisen, kaksi Järvenpään, yksi Kosken, yksi Kouvolan, yksi Kärkölä, 104 Lahden, viisi Lammin, neljä Lopen, yksi Mäntsälän, 11 Nastolan, seitsemän Orimattilan, kaksi Padasjoen, 28 Riihimäen, yksi Someron, 11 Tammelan, yksi Tampereen, kaksi Tervakosken, yksi Toijalan, yksi Turengin, yksi Turun, yksi Vilhelmin, yksi Vääksyn ja seitsemän jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Vastanneista (n=323) 51 ilmoitti työmatkansa olevan alle kaksi kilometriä, 99 ilmoitti työmatkansa pituuden olevan 2 – alle 5 kilometriä, 61 ilmoitti työmatkansa pituuden olevan 5 – alle 10 kilometriä, 33 ilmoitti työmatkansa olevan 10 – alle 15 kilometriä, 35 ilmoitti työmatkansa olevan 15 – alle 30 kilometriä, 43 ilmoitti työmatkansa olevan yli 30 kilometriä ja yksi jätti vastaamatta kysyttäessä työmatkan pituutta yhteen suuntaan (taulukko 1).

Vastaavasti kysyttäessä työmatkaan käytettävää aikaa, vastanneista (n=323) 50 ilmoitti käyttävänsä alle 10 minuuttia työmatkaansa, 142 ilmoitti käyttävänsä 10 – alle 20 minuuttia, 62 ilmoitti käyttävänsä 20 – alle 30 minuuttia, 35 ilmoitti käyttävänsä 30 – alle 40 minuuttia, 23 ilmoitti käyttävänsä 40 – alle 60 minuuttia ja 11 ilmoitti käyttävänsä yli 60 minuuttia työmatkaansa (taulukko 1).

Työmatkan pituuden ja työmatkaan käytettävän ajan lisäksi työntekijöiltä kysyttiin, miten he yleensä kulkevat työmatkansa. Vastanneista (n=323) 207 ilmoitti kulkevansa työmatkansa autolla, 53 ilmoitti kulkevansa jalan, 27 ilmoitti kulkevansa pyörällä, 16 ilmoitti kulkevansa linja-autolla, 12 ilmoitti kulkevansa jollakin yhdistelmällä, kuten linja-autolla ja jalan, kuusi vastaajaa valitsi vaihtoehdon muu, koska saattoi esimerkiksi talvella kulkea autolla ja kesällä pyörällä tai kulkuväline vaihteli päivittäin, yksi ilmoitti kulkevansa junalla ja yksi vastaaja ei ilmoittanut, miten kulkee työmatkansa. (Taulukko 1.)

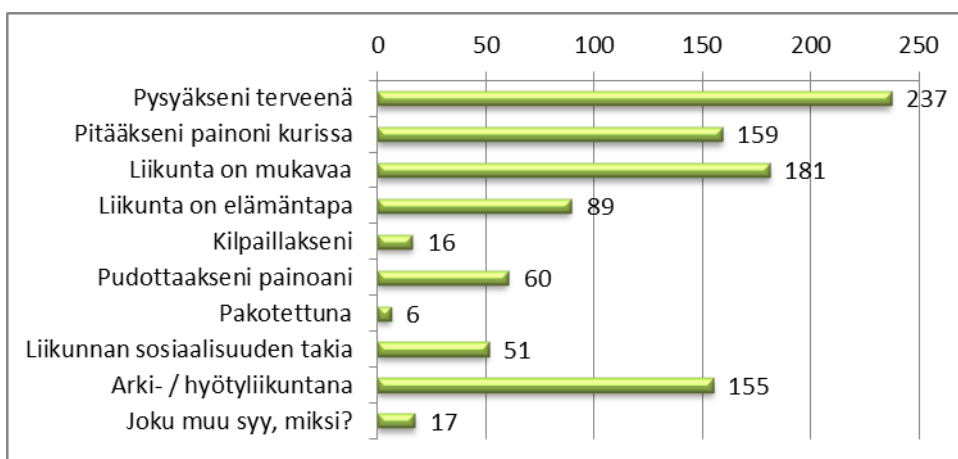
Taulukko 1. Työmatkan kulkeminen jaoteltuna työmatkan pituuden ja työmatkaan käytetyn ajan mukaan (n=323)

Työmatkan kulkeminen									
Työmatkan pituus (yhteen suuntaan)	Jalan	Pyörällä	Autolla	Linja-autolla	Junalla	Yhdistelmä (esim. junalla+jalan)	Muu	Ei ilmoittanut	YHT
Alle 2 kilometriä	27 52,9 %	8 15,7 %	14 27,5 %	-	-	2 3,9 %	-	-	51 100 %
2 - alle 5 kilometriä	26 26,3 %	16 16,2 %	45 45,5 %	5 5,1 %	-	4 4,0 %	3 3,0 %	-	99 100 %
5 - alle 10 kilometriä	-	1 1,6 %	48 78,7 %	7 11,5 %	-	3 4,9 %	2 3,3 %	-	61 100 %
10 - alle 15 kilometriä	-	1 3,0 %	29 87,9 %	-	-	1 3,0 %	1 3,0 %	1 3,0 %	33 100 %
15 - alle 30 kilometriä	-	-	34 97,1 %	1 2,9 %	-	-	-	-	35 100 %
Yli 30 kilometriä	-	-	37 86,0 %	3 7,0 %	1 2,3 %	2 4,7 %	-	-	43 100 %
Ei ilmoittanut	-	1 100 %	-	-	-	-	-	-	1 100 %
YHTEENSÄ	53 16,4 %	27 8,4 %	207 64,1 %	16 5,0 %	1 0,3 %	12 3,7 %	6 1,9 %	1 0,3 %	323 100 %
Työmatkaan käytetty aika (yhteen suuntaan)	Jalan	Pyörällä	Autolla	Linja-autolla	Junalla	Yhdistelmä (esim. junalla+jalan)	Muu	Ei ilmoittanut	YHT
Alle 10 minuuttia	7 14,0 %	5 10,0 %	38 76,0 %	-	-	-	-	-	50 100 %
10 - alle 20 minuuttia	20 14,1 %	15 10,6 %	96 67,6 %	4 2,8 %	-	3 2,1 %	3 2,1 %	1 0,7 %	142 100 %
20 - alle 30 minuuttia	15 24,2 %	5 8,1 %	34 54,8 %	5 8,1 %	-	2 3,2 %	1 1,6 %	-	62 100 %
30 - alle 40 minuuttia	9 25,7 %	2 5,7 %	17 48,6 %	3 8,6 %	1 2,9 %	2 5,7 %	1 2,9 %	-	35 100 %
40 - alle 60 minuuttia	2 8,7 %	-	16 69,6 %	2 8,7 %	-	2 8,7 %	1 4,3 %	-	23 100 %
Yli 60 minuuttia	-	-	6 54,5 %	2 18,2 %	-	3 27,3 %	-	-	11 100 %
YHTEENSÄ	53 16,4 %	27 8,4 %	207 64,1 %	16 5,0 %	1 0,3 %	12 3,7 %	6 1,9 %	1 0,3 %	323 100 %

9.1 Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen

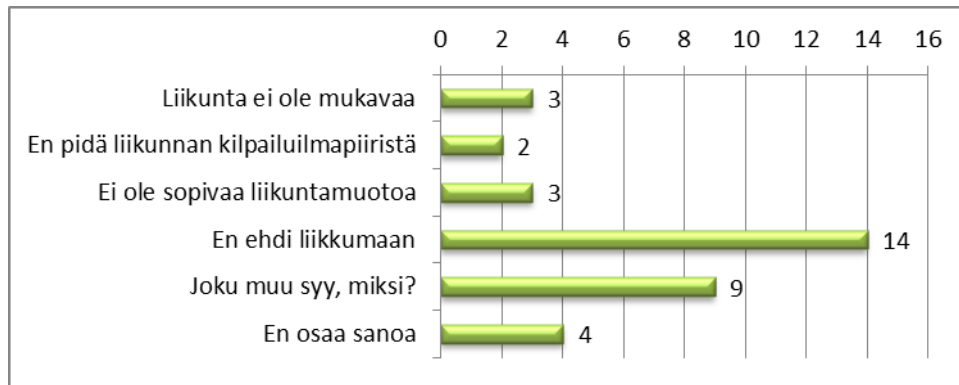
Kyselyyn (liite 1) vastanneista (n=323) 91,6 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa, 8 % ilmoitti, ettei harrasta liikuntaa ja yksi vastaaja ei vastannut tähän kysymykseen. Työntekijöiden piti vastata myös kysymyksiin, minkä takia liikkuu, jos harrasti liikuntaa tai minkä takia ei liiku, jos ei harrastanut liikuntaa. Liikuntaa harrastaville oli annettu valmiina yhdeksän vastausvaihtoehtoa, vapaavalintainen syy sekä en osaa sanoa vaihtoehto. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Liikuntaa harrastavista 237 ilmoitti liikkuvansa pysyäkseen terveenä, 181 ilmoitti liikkuvansa, koska liikunta on mukavaa, 159 ilmoitti liikkuvansa pitääkseen painonsa kurissa, 155 ilmoitti liikkuvansa arki- tai hyötyliikuntana, 89 ilmoitti liikkuvansa, koska liikunta on elämäntapa, 60 il-

moitti liikkuvansa pudottaakseen painoa, 51 ilmoitti liikkuvansa liikunnan sosiaalisuuden takia, 17 ilmoitti jonkun muun syyn, kuten koiran kanssa lenkkeily, työssä jaksaminen tai stressin purku, 16 ilmoitti liikkuvansa kilpaillakseen ja kuusi kertoi liikkuvansa pakotettuna. Lisäksi yksi henkilö oli vastannut myös kysymykseen 13 (liite 1), vaikka hänen olisi pitänyt vastata vain kysymykseen 14. Hänen vastaustaan ei kysymyksen 13 kohdalla otettu huomioon. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden (n=295) liikkumisen syyt

Vastaajille, jotka eivät harrastaneet liikuntaa, oli annettu valmiina kuusi vastausvaihtoehtoa, vapaavalintainen syy sekä en osaa sanoa vaihtoehto. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Kyselyyn vastanneista (n=323) 26 ilmoitti, että ei harrasta liikuntaa. Liikuntaa harrastamattomista 14 ilmoitti, ettei ehdi liikkumaan, yhdeksän ilmoitti jonkun muun syyn, kuten motivaation puute, laiskuus tai saamattomuus, kolme ilmoitti syyksi, että liikunta ei ole mukavaa, kolme ilmoitti syyksi, että ei ole sopivaa liikuntamuotoa, kaksi ei pidä liikunnan kilpailuilmapiiristä ja neljä vastaajaa ei osannut sanoa syytä. Lisäksi yksi henkilö oli vastannut myös kysymykseen 14 (liite 1), vaikka hänen olisi pitänyt vastata vain kysymykseen 13 ja toinen henkilö oli jättänyt vastaamatta kysymykseen 12, mutta vastannut kysymykseen 14, että ei osaa sanoa. Molempien vastaukset on jätetty tulosten ulkopuolelle. (Kuvio 6.)



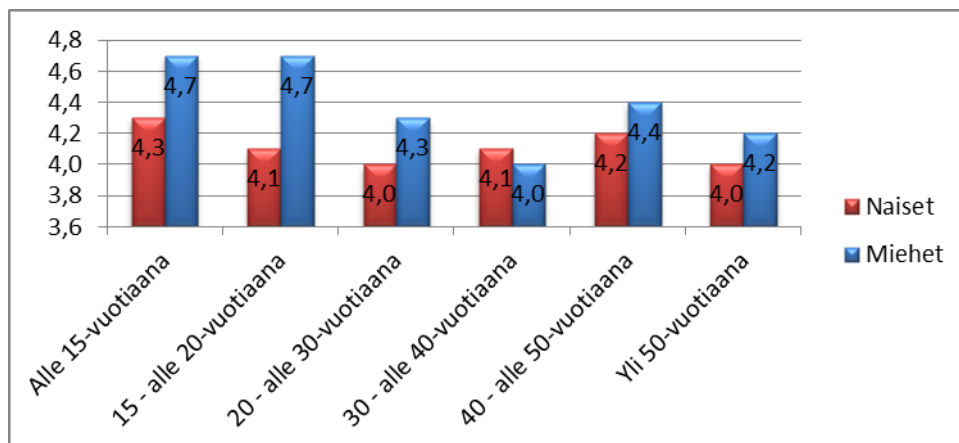
Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden (n=25) liikkumattomuuden syyt

Kyselyyn vastanneet (n=323) pääsivät arvioimaan, kuinka aktiivisesti he ovat harrastaneet liikuntaa eri elämänvaiheissa. Elämänvaiheet oli jaettu iän mukaan siten, että ensimmäinen vaihe oli alle 15-vuotiaana, toinen vaihe oli 15 – alle 20-vuotiaana, kolmas vaihe oli 20 – alle 30-vuotiaana, neljäs vaihe oli 30 – alle 40-vuotiaana, viides vaihe 40 – alle 50-vuotiaana ja kuudes vaihe yli 50-vuotiaana. Vastaajan täytyi vastata vain niiden ikävuosien osalta, jotka koskivat häntä. Arviointi toteutettiin asteikolla 1-6 (1 = en lainkaan, 2 = vähän, 3 = melko vähän, 4 = kohtuullisesti, 5 = aktiivisesti ja 6 = erittäin aktiivisesti) ja EOS (en osaa sanoa). Kyselyyn vastanneiden keskiarvo jakautui siten, että alle 15-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,4. 15 – alle 20-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,2. 20 – alle 30-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,1. 30 – alle 40-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,0. 40 – alle 50-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,2. Yli 50-vuotiaana vastaajat ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisuustasolla 4,1. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Vastanneiden (n=323) liikunnallinen aktiivisuus eri elämänvaiheissa

Elämänvaihe	Aktiivisuus						EOS	Yhteensä	Keskiarvo
	Ei lainkaan (1)	Vähän (2)	Melko vähän (3)	Kohtuullisesti (4)	Aktiivisesti (5)	Erittäin aktiivisesti (6)			
Alle 15-vuotiaana	4	30	37	78	89	69	4	311	4,4
15 - alle 20-vuotiaana	5	30	40	102	97	41	-	315	4,2
20 - alle 30-vuotiaana	3	19	54	113	84	17	-	290	4,1
30 - alle 40-vuotiaana	2	13	29	75	49	10	3	181	4,0
40 - alle 50-vuotiaana	1	8	10	34	31	8	4	96	4,2
Yli 50-vuotiaana	-	2	6	13	9	2	7	39	4,1
Yhteensä	15	102	176	415	359	147	18	1232	4,1

Vastausten perusteella miehet ovat olleet liikunnallisesti aktiivisempia eri elämänvaiheissa. Miesten vastauksissa korostuu liikunnallinen aktiivisuus alle 15-vuotiaana ja 15-alle 20-vuotiaana. Naiset ovat olleet miehiä aktiivisempia ainoastaan 30 – alle 40-vuotiaana. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Vastanneiden (n=323) liikunnallinen aktiivisuus eri elämänvaiheissa sukupuolen mukaan

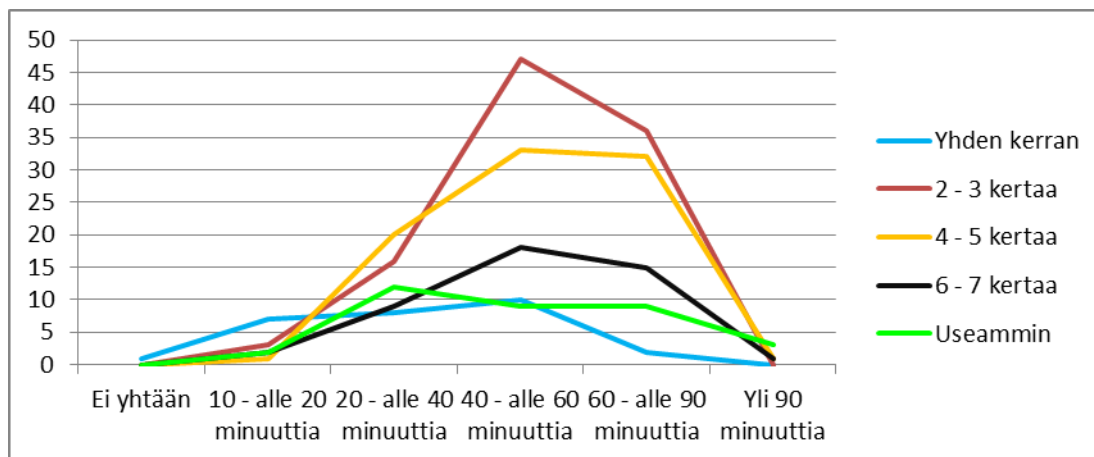
Vastanneista (n=323) 52,3 % harrastaa mielestään riittävästi liikuntaa oman terveytensä kannalta ja 47,4 % ei mielestään harrasta riittävästi liikuntaa oman terveytensä kannalta. Yksi henkilö jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Seuraavaksi kysyttiin, kuinka hyvin henkilö tietää liikunnan terveysvaikutukset omasta mielestään. Arviointi toteutettiin asteikolla 1-6 (1 = hyvin huonosti, 2 = huonosti, 3 = melko huonosti, 4 = melko hyvin, 5 = hyvin ja 6 = erittäin hyvin) ja EOS (en osaa sanoa). Kyselyyn vastanneista (n=323) tähän kysymykseen vastasi 320 henkilöä, joista kaksi ei osannut sanoa. Vastanneiden keskiarvo oli 5,16 eli työntekijät arvioivat tietävänsä ”hyvin” liikunnan terveysvaikutukset. Vastaukset jakaantuivat siten, että 43 % vastanneista arvioi tietävänsä ”hyvin” liikunnan terveysvaikutukset, 37 % vastanneista arvioi tietävänsä ”erittäin hyvin”, 19 % arvioi tietävänsä ”melko hyvin” ja 1 % vastanneista arvioi tietävänsä ”melko huonosti”.

Kyselyyn vastanneilta (n=323) kysyttiin, kuinka usein he harrastavat liikuntaa viikossa. Tämän kysymyksen kohdalla yhdeksi liikuntakerraksi laskettiin reippaasti tehtynä vähintään 10 minuuttia / kerta: kävelyä, sauvakävelyä, pyöräilyä (alle 20 km/h), arki-, hyöty-

ja työmatkaliikuntaa tai muuta vastaavaa. Toisena vaihtoehtona oli rasittavasti tehtynä vähintään 10 minuuttia / kerta: sauvakävelyä, ylämäkikävelyä, aerobicia, kuntouintia, juoksua, pyöräilyä (yli 20 km/h), hiihtoa ja maila- ja pallopetiä tai muuta vastaavaa. Kolmantena vaihtoehtona oli lihaskunta ja liikehallintaa kehittävää, vähintään 10 minuuttia / kerta: kuntopiiriä, kuntosalia, tanssia ja venyttelyä tai muuta vastaavaa. Vastanneista (n=323) kymmenen ilmoitti, ettei harrasta liikuntaa kertaakaan viikossa, 11 ei osannut sanoa ja yksi ei ollut vastannut tähän kysymykseen. Liikuntaa harrasti yhden kerran viikossa 28 vastaajaa, 2-3 kertaa 103 vastaajaa, 4-5 kertaa 88 vastaajaa, 6-7 kertaa 46 vastaajaa ja 36 vastaajaa kertoi harrastavansa liikuntaa useammin, kuin 6-7 kertaa viikossa. (Kuvio 8.) (Taulukko 3.)

Liikuntakertojen lisäksi kyselyyn vastanneilta (n=323) kysyttiin, kuinka paljon he liikkuvat keksimäärin yhdellä liikuntakerralla. Liikuntakerraksi katsottiin kävely, sauvakävely, pyöräily (alle 20 km/h), arki-, hyöty ja työmatkaliikunta tai muu vastaava. Aerobic, kuntouinti, juoksu, pyöräily (yli 20 km/h), hiihto sekä maila- ja pallopetit tai muu vastaava. Kuntopiiri, kuntosali, tanssi ja venyttely tai muu vastaava. Vastausvaihtoehdot olivat, ei yhtään, 10 – alle 20 minuuttia, 20 – alle 40 minuuttia, 40 – alle 60 minuuttia, 60 – alle 90 minuuttia, yli 90 minuuttia ja ei osaa sanoa. Tämän kysymyksen kohdalla kahdeksan ilmoitti, ettei liiku yhtään, kahdeksan ei osannut sanoa ja yksi oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. 17 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 10 – alle 20 minuuttia kerrallaan, 70 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 20 – alle 40 minuuttia kerrallaan, 118 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 40 – alle 60 minuuttia kerrallaan, 96 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 60 – alle 90 minuuttia kerrallaan ja viisi vastaajaa ilmoitti liikkuvansa yli 90 minuuttia kerrallaan. (Kuvio 8.) (Taulukko 3.)



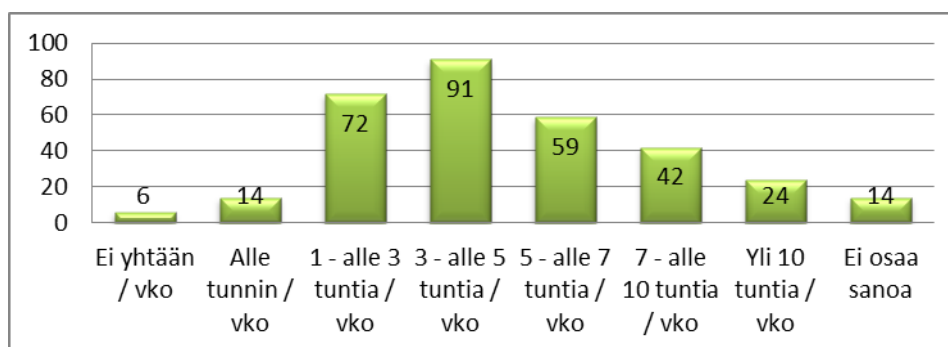
Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden (n=297) yhden liikuntakerran kesto liikuntakertojen määrän mukaan

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden (n=323) yhden liikuntakerran kesto liikuntakertojen määrän mukaan

Liikuntakertojen määrä viikossa	Yhden liikuntakerran kesto							EOS / Ei ilmoittanut	YHT
	Ei yhtään	10 - alle 20 minuuttia	20 - alle 40 minuuttia	40 - alle 60 minuuttia	60 - alle 90 minuuttia	Yli 90 minuuttia			
Nolla kertaa	7 70,0 %	-	3 30,0 %	-	-	-	-	-	10 100 %
Yhden kerran	1 3,6 %	7 25,0 %	8 28,6 %	10 35,7 %	2 7,1 %	-	-	-	28 100 %
2 - 3 kertaa	-	3 2,9 %	16 15,5 %	47 45,6 %	36 35,0 %	-	1 1,0 %	-	103 100 %
4 - 5 kertaa	-	1 1,1 %	20 22,7 %	33 37,5 %	32 36,4 %	1 1,1 %	1 1,1 %	-	88 100 %
6 - 7 kertaa	-	2 4,3 %	9 19,6 %	18 39,1 %	15 32,6 %	1 2,2 %	1 2,2 %	-	46 100 %
Useammin	-	2 5,6 %	12 33,3 %	9 25,0 %	9 25,0 %	3 8,3 %	1 2,8 %	-	36 100 %
EOS / Ei ilmoittanut	-	2 16,7 %	2 16,7 %	1 8,3 %	2 16,7 %	-	5 41,7 %	-	12 100 %
Yhteensä	8 2,5 %	17 5,3 %	70 21,7 %	118 36,5 %	96 29,7 %	5 1,5 %	9 2,8 %	-	323 100 %

Kyselyyn vastanneiden (n=323) tuli vielä arvioida, kuinka paljon he liikkuvat yhteensä viikossa. Vastausvaihtoehdot olivat, ei yhtään, alle tunnin, 1 – alle 3 tuntia, 3 – alle 5 tuntia, 5 – alle 7 tuntia, 7 – alle 10 tuntia, yli 10 tuntia ja ei osaa sanoa. Esimerkkeinä oli annettu samat liikuntamuodot, kuin aikaisemmassakin kysymyksessä (liite 1). Tämän kysymyksen kohdalla kuusi vastaajaa ilmoitti, ettei liiku yhtään, 14 ei osannut sanoa ja yksi oli jättänyt vastaamatta. 14 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa alle tunnin viikossa, 72 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 1 – alle 3 tuntia viikossa, 91 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 3 – alle 5 tuntia viikossa, 59 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa 5 – alle 7 tuntia viikossa, 42 vas-

taajaa ilmoitti liikkuvansa 7 – alle 10 tuntia viikossa ja 24 vastaajaa ilmoitti liikkuvansa yli 10 tuntia viikossa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Liikunnan määrä yhteensä viikossa (n=322)

Kyselyyn vastanneista (n=323) 229 ilmoitti harrastavansa arki- ja hyötyliikuntaa, kysyttäessä minkälaista liikuntaa harrastaa. Kuntoliikuntaa ilmoitti harrastavansa 222 vastaajaa, kestävyystyypistä liikuntaa 112 vastaajaa, ryhmäliikuntaa 75 vastaajaa, palloilu- tai joukkuelajia 49 vastaajaa, 35 ilmoitti harrastavansa jotain muuta liikuntaa, kuten ratsastusta tai laskettelua, yhdeksän vastaajaa ilmoitti, ettei harrasta liikuntaa ja kaksi ei osannut sanoa. Vastaajat saivat valita useamman vastausvaihtoehdon.

Kyselyyn vastanneet (n=323) pääsivät arvioimaan, kuinka kuormittavaa liikuntaa he harrastavat. Vastaajille oli annettu vaihtoehdoiksi verkkaista ja rauhallista liikuntaa, reipasta liikuntaa sekä voimakasta ja rasittavaa liikuntaa. Lisäksi vastaajat pystyivät valitsemaan, joko en harrasta liikuntaa vaihtoehdon tai en osaa sanoa vaihtoehdon. Vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. 257 vastaajaa ilmoitti harrastavansa reipasta liikuntaa, joka saa aikaan jonkin verran hikoilua tai hengityksen kiihtymistä. Voimakasta ja rasittavaa liikuntaa, jossa ilmenee paljon hikoilua ja voimakasta hengityksen kiihtymistä ilmoitti harrastavansa 118 vastaajaa. Verkkaista ja rauhallista liikuntaa, jossa ei ilmene hikoilua tai hengityksen kiihtymistä ilmoitti harrastavansa 75 vastaajaa. Kahdeksan vastaajaa ei osannut sanoa, mutta heistä kaksi oli vastannut myös muihin vaihtoehtoihin, joten heidän vastauksiaan ei otettu huomioon. Lisäksi kymmenen vastaajaa ilmoitti, että ei harrasta liikuntaa. Vastanneista 18 ilmoitti harrastavansa pelkästään verkkaista ja rauhallista liikuntaa, pelkästään reipasta liikuntaa ilmoitti harrastavansa 134 vastaajaa ja 28 vastaajaa ilmoitti harrastavansa pelkästään voimakasta ja rasittavaa liikuntaa. 36 vastaajaa ilmoitti harrastavansa sekä verkkaista ja rauhallista liikuntaa että

reipasta liikuntaa. Kaksi vastaajaa ilmoitti harrastavansa sekä verkkaista ja rauhallista että voimakasta ja rasittavaa liikuntaa. 68 vastaajaa ilmoitti harrastavansa sekä reipasta että voimakasta ja rasittavaa liikuntaa. 20 vastaajaa ilmoitti harrastavansa kaikkia kuoritusmuotoja.

Kyselyllä selvitettiin myös, liikkuvatko työntekijät eniten yksin, perheen kanssa, työporukan kanssa vai jotenkin muuten. Vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Tähän kysymykseen vastanneista (n=322) 265 ilmoitti liikkuvansa yksin, 174 ilmoitti liikkuvansa kaverin kanssa, 121 ilmoitti liikkuvansa puolison kanssa, 57 ilmoitti liikkuvansa lapsen kanssa, 55 ilmoitti liikkuvansa perheen kanssa, 48 ilmoitti liikkuvansa kaveriporukan kanssa, 41 vastaajaa valitsi vaihtoehdon muu ja suurin osa heistä liikkui koiran kanssa ja 19 ilmoitti liikkuvansa työporukan kanssa. Yksi henkilö ei harrastanut liikuntaa ja ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

Kyselyyn vastanneet (n=323) pääsivät arvioimaan, mikä motivoi liikkumaan ja kuinka paljon. Valmiina vaihtoehtoina oli annettu kilpaileminen, kunnon kehittäminen, elämäntapa, oman hyvinvoinnin edistäminen, terveenä pysyminen, työn asettamat vaatimukset, työssä jaksaminen, ulkonäkö, liikunnan sosiaalisuus ja vapaavalintainen syy. Arviointi tapahtui asteikolla 1-6 (1 = todella vähän, 2 = vähän, 3 = melko vähän, 4 = melko paljon, 5 = paljon ja 6 = erittäin paljon) ja EOS (en osaa sanoa). Vastanneiden keskiarvo jakautui siten, että terveenä pysyminen sai arvon 5,1 ja oman hyvinvoinnin edistäminen sai arvon 5,0. Työn asettamien vaatimusten kohdalla vastanneiden keskiarvo oli 3,4 ja samoin liikunnan sosiaalisuuden kohdalla. Kilpailemisen kohdalla vastanneiden keskiarvo oli 2,0. Muut motivaatiotekijät ja keskiarvot näkyvät taulukosta. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään mihinkään motivaatiotekijään ja yksi vastaaja jätti vastaamatta. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Liikuntaan motivoivat tekijät (n=323)

Motivaatiotekijä	Motivaation määrä						EOS	Yhteensä	Keskiarvo
	Todella vähän (1)	Vähän (2)	Melko vähän (3)	Melko paljon (4)	Paljon (5)	Erittäin paljon (6)			
Kilpaileminen	151	49	33	21	12	11	3	280	2,0
Kunnon kehittäminen	3	6	25	83	110	79	2	308	4,7
Elämäntapa	15	14	47	92	75	55	6	304	4,2
Oman hyvinvoinnin edistäminen	-	4	14	63	127	106	2	316	5,0
Terveenä pysyminen	-	8	7	60	122	115	2	314	5,1
Työn asettamat vaatimukset	32	49	63	80	53	15	4	296	3,4
Työssä jaksaminen	15	18	40	94	96	38	3	304	4,2
Ulkonäkö	14	26	43	68	94	53	4	302	4,2
Liikunnan sosiaalisuus	39	50	56	59	52	21	10	287	3,4
Joku muu, mikä?	2	1	1	1	2	2	9	18	3,7
Yhteensä	271	225	329	621	743	495	45	2729	4,1

Kysymyksessä 25 (liite 1) kyselyyn vastanneet (n=323) saivat vastata avoimeen kysymykseen, mikä heitä itseään kannustaisi parhaiten liikkumaan. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi 167 henkilöä, 149 jätti vastaamatta ja seitsemän ei osannut sanoa. Tuloksiin on poimittu sellaiset vastaukset, jotka toistuivat useammalla vastanneella. Kenenkään vastausta ei ole mainittu suoraan, vaan ainoastaan vastanneiden määrä ja aihe on ilmoitettu, jotta yksittäistä vastaajaa ei voida yhdistää tiettyyn vastaukseen.

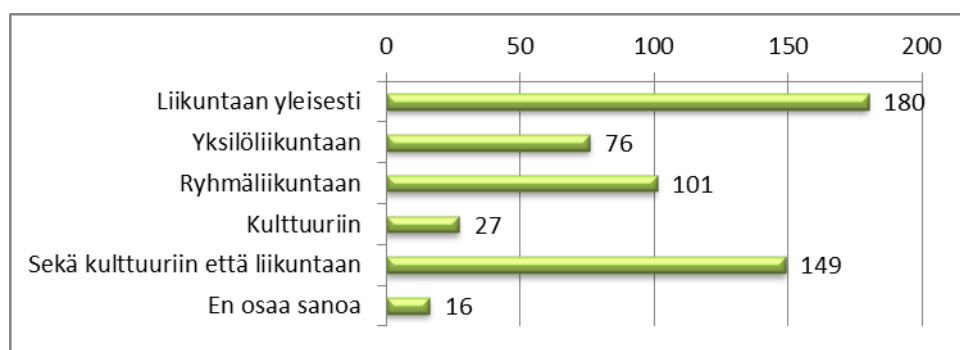
Avoimissa vastauksissa esiintyi seuraavia aiheita: **24 vastaajaa** ilmoitti, että terveenä pysyminen kannustaa liikkumaan. **23 vastaajaa** ilmoitti, että liikkumaan kannustavat tavoitteet ja kehittyminen sekä saavutetut tulokset liikunnan avulla ja sitä kautta jaksamisen parantuminen. **22 vastaajaa** ilmoitti, että parhaiten liikkumaan kannustaa kaveri, ystävä tai perhe, jonka kanssa voi liikkua. Lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esille, että **vastanneista 20** haluaisi lisää vapaa-aikaa tai muuten järjestää enemmän aikaa liikunnalle. **19 vastaajan** mukaan heitä kannustaa liikkumaan liikunnan jälkeinen hyvänolon tunne. **14 vastaajaa** haluaisi, että liikunnan harrastaminen olisi halvempaa tai voisi saada enemmän liikuntaseteleitä. **12 vastaajaa** ilmoitti, että liikkumaan kannustaa painonhallinta tai painon pudottaminen. **Yhdeksän vastaajaa** on sitä mieltä, että ryhmäliikunnan mahdollisuus kannustaisi liikkumaan. **Seitsemän vastaajaa** haluaisi enemmän henkilökohtaista tukea esimerkiksi työnantajalta tai personal trainerilta. **Kuusi vastaajaa** ilmoitti, että liikkumaan kannustaa se, että jaksaa paremmin töissä ja vapaa-ajalla. **Viiden vastaajan** mukaan heitä kannustaisi liikkumaan liikuntapaikan helppo saavutettavuus ja sopivuus omiin käyttötarkoituksiin. Edellä mainittujen tekijöiden

lisäksi, **vastanneista kolmea** kannusti liikkumaan liikunnan hauskuus ja **kolmea** kannusti liikkumaan toimiminen joukkueen kanssa.

9.2 Osuuskauppa Hämeenmaan mahdollisuudet motivoida työntekijöitään liikkumaan

Kysymyksessä 30 (liite 1) kyselyyn vastanneet (n=323) pääsivät vastaamaan kuuteen väittämään, joista kaksi väittämää liittyi tähän tutkimusongelmaan. Väittämien vastausvaihtoehtoina oli täysin eri mieltä, eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa. Ensimmäinen väittämä oli, että Osuuskauppa Hämeenmaa tukee riittävästi liikunnan harrastamista. Tämän väittämän kohdalla vastanneiden (n=318) keskiarvoksi tuli 3,9 ja vastausten mediaani oli 4 eli osittain samaa mieltä. Mediaani on keskiluku, joka kertoo suuruusjärjestykseen asetettujen arvojen keskimmäisen arvon (Vilka 2007, 175). Toinen väittämä oli, että Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi kehittää työpaikkaliikuntaa. Tämän väittämän kohdalla vastanneiden (n=318) keskiarvoksi tuli 4,8 ja vastausten mediaani oli 5 eli samaa mieltä.

Kyselyyn vastanneista (n=323) 180 vastaajaa oli sitä mieltä, että Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi suunnata tukensa liikuntaan yleisesti ja 149 vastaajaa oli sitä mieltä, että tuki pitäisi suunnata sekä kulttuuriin että liikuntaan. Ryhmäliikunnan tukemisen kannalla oli 101 vastaajaa ja yksilöliikunnan tukemisen kannalla oli 76 vastaajaa. Lisäksi 27 vastaajaa oli sitä mieltä, että tuki pitäisi suunnata kulttuuriin. 16 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi henkilö jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vastanneet pystyivät valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastanneiden (n=322) mielipide siitä, mihin Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi suunnata tukensa työntekijöiden kohdalla

Kyselyyn vastanneet (n=323) saivat vastata avoimeen kysymykseen, millä tavoin Osuuskauppa Hämeenmaa voisi heidän mielestään motivoida työntekijöitään liikkumaan. Tähän kysymykseen vastasi 208 henkilöä, 109 jätti vastaamatta ja kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. Tuloksiin on poimittu sellaiset vastaukset, jotka toistuivat useammalla vastanneella. Kenenkään vastausta ei ole mainittu suoraan, vaan ainoastaan vastanneiden määrä ja aihe on ilmoitettu, jotta yksittäistä vastaajaa ei voida yhdistää tiettyyn vastaukseen.

Avoimissa vastauksissa esiintyi seuraavia aiheita: **106 vastaajaa** mainitsi liikunta- tai virikesetelit työnantajan keinona motivoida liikkumaan. Moni liikunta- tai virikesetelit maininneista haluaisi saada niitä enemmän. **58 vastaajaa** haluaisi lisää yhteistä tekemistä työporukan kanssa. Yhteistä tekemistä toivoneet haluaisivat monipuolisempia liikuntamahdollisuuksia jääkiekon ja salibandyn pelaamisen rinnalle. Lisäksi moni vastaaja haluaisi, että virkistyspäivien yhteydessä olisi liikuntaa tai järjestettäisiin pelkästään liikuntatapahtumia tai liikuntapäiviä työntekijöille. Lisäksi toivottiin lisää työkyky-päiviä. **28 vastaajaa** haluaisi, että Osuuskauppa Hämeenmaa tekisi yhteistyösopimuksia esimerkiksi kuntosalien tai uimahallien kanssa, jotta työntekijät pääsisivät liikkumaan edullisemmin. **14 vastaajaa** haluaisi, että Osuuskauppa Hämeenmaa tukisi enemmän urheilutapahtumiin osallistuvia henkilöitä. Vastanneet mainitsivat, että voisi olla joku bonus käytäntö sen suhteen, kuinka moneen urheilutapahtumaan on osallistunut. **Yhdeksän vastaajaa** toivoisi, että työnantaja pystyisi tarjoamaan lahjakortin liikuntavälineisiin, lenkkikengiin tai liikuntavaatteisiin. **Kahdeksan vastaajaa** toivoisi, että olisi enemmän erilaisia lajikokeiluja, joiden avulla voisi saada kipinän liikuntaan. **Kahdeksan vastaajaa** toivoisi, että Osuuskauppa Hämeenmaa tarjoaisi säännöllisesti kuntotestausta tai esimerkiksi kehoniän tai kehon koostumuksen mittausta. Vastanneiden mukaan Osuuskauppa Hämeenmaa voisi mahdollisesti palkita kuntotesteissä kehittyneitä työntekijöitä, jotta se motivoisi myös liikkumaan. **Seitsemän vastaajaa** toivoisi, että työnantaja suunnittelisi työajat paremmin, jotta liikunnan harrastaminen helpottuisi. **Kuuden vastaajan** mukaan erilaiset kampanjat, kuten työmatkan kulkeminen jalan tai pyörällä tai erilaiset leikkimieliset kilpailut toimipaikkojen välillä liikunnan harrastamisen suhteen voisivat motivoida. **Viisi vastaajaa** toivoisi, että työpaikalla olisi oma kuntosali, jossa työntekijät pystyisivät harjoittelemaan. **Neljän vastaajan** mukaan liikunnan harrastamisen tulee lähteä henkilöstä itsestään eikä siihen tarvitse työnantajan tukea. Kysymyk-

seen vastanneet mainitsivat myös, että Hämeenmaan tulisi ottaa oppia muualta, tarjota paikka liikunnan harrastamiseen, mahdollistaa joinakin kertoina liikunnan harrastaminen työajalla, tukea muutenkin, kuin pelkällä liikunnalla, esimerkiksi hieronta tai muut huoltavat palvelut ja palkita vähäisistä sairauspoissaoloista. Lisäksi erilaiset (valmennus/tavoite) ryhmät, ravitsemusseminaarit ja yleinen liikuntaan aktivoiminen voisivat olla vastanneiden mielestä Osuuskauppa Hämeenmaan keinoja motivoida työntekijöitään liikkumaan.

9.3 Työntekijöiden fyysisen kunnan testaaminen Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta

Kyselyyn (liite 1) vastanneista (n=323) 60 % haluaisi, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta ja 37 % ei haluaisi fyysistä kuntoaan testattavan. Kysymykseen jätti vastaamatta 8 henkilöä.

Kyselyyn vastanneet (n=323) saivat vastata jatkokysymykseen, minkä takia haluaisivat tai minkä takia eivät haluaisi fyysistä kuntoaan testattavan Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta. Tähän kysymykseen vastasi 195 henkilöä, 126 jätti vastaamatta ja kaksi ei osannut sanoa. Avoimeen kysymykseen vastanneista kuntotestaamista halusi 133 henkilöä ja 62 henkilöä oli sen kannalla, että testaamista ei tarvittaisi. Tuloksiin on poimittu sellaiset vastaukset, jotka toistuivat useammalla vastanneella. Kenenkään vastausta ei ole mainittu suoraan, vaan ainoastaan vastanneiden määrä ja aihe on ilmoitettu, jotta yksittäistä vastaajaa ei voida yhdistää tiettyyn vastaukseen.

Fyysisen kunnan testaamista halunneet ja avoimeen kysymykseen vastanneet (n=133) perustelivat kantaansa seuraavin tavoin: **77 vastaajaa** perusteli kantaansa yksinkertaisesti sillä, että haluaisi vain tietää oman kuntonsa. Voisi suhteuttaa oman kuntonsa työn vaatimuksiin. Vastanneet mainitsivat, että kuntoa tulee itse harvemmin testattua ja kuntotestaukset maksavat omakustanteisesti asiantuntijan suorittamana varsin paljon. Lisäksi vastanneet mainitsivat, että henkilöllä itsellään voi olla vääristynyt kuva omasta fyysisestä kunnostaan. **37 vastaajaa** on sitä mieltä, että kuntotestit toimisivat hyvänä herättelijänä tai motivaationa aloittaa liikuntaharrastus tai muokata nykyisiä liikuntatottumuksiaan. Vastanneet mainitsivat, että kuntotestien avulla saisi myös tietää ne osa-

alueet, joita täytyy parantaa. Lisäksi saisi todellisemman kuvan omasta kunnostaan ja voisi sitä kautta löytää itselleen paremmin sopivan liikuntalajin tai ruveta paremmin huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan. **26 vastaajaa** haluaisi kunnan testaamisen olevan säännöllistä, jotta pystyisi seuraamaan kehittymistä ja näkemään, että onko harjoittelu tuottanut tulosta. Vastanneet mainitsivat, että testien avulla pystyisi määrittelemään henkilökohtaisia tavoitteita työntekijöille, joiden saavuttamista pystyisi arvioimaan seuranta kerroilla. Vastanneiden mukaan kunnan testaaminen voisi lisätä liikunnan jatkuvuutta ja kannustaa pitämään yllä hyvää fyysistä kuntoa. **Neljän vastaajan** mukaan kuntotestien järjestäminen/mahdollistaminen lisäisi Osuuskauppa Hämeenmaan arvostusta työntekijänä, koska se osoittaisi työnantajan välittävän työntekijöidensä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. **Neljä vastaajaa** haluaisi tietää oman kuntonsa suhteessa muihin, esimerkiksi yleisesti oman ikäisiinsä nähden. **Kolme vastaajaa** kokee kuntotestit mahdollisuutena tarkkailla omaa hyvinvointia ja työssä jaksamista, jotta pystyisi jatkamaan työssään pidempään.

Vastaajat, jotka eivät halunneet fyysistä kuntoaan testattavan Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta ja vastasivat avoimeen kysymykseen, perustelivat kantaansa seuraavin tavoin (n=62): **21 vastaajaa** oli sitä mieltä, että fyysisen kunnan testaaminen on heidän mielestään tarpeetonta. Vastanneet perustelivat kantaansa sillä, että he eivät koe tulosten hyödyttävän ketään. Vastanneet eivät halua, että työnantaja jotenkin tarkkailisi tai, että kunnan testaaminen aiheuttaisi paineita. **16 vastaajaa** ei pidä testaamistilannetta mielekkäänä ja heidän mukaansa testaamisen pitäisi olla ehdottomasti vapaaehtoista. **15 vastaajaa** ilmoitti tietävänsä oman fyysisen kuntonsa jo entuudestaan, eikä sitä sen takia tarvitse erikseen testata. Lisäksi vastanneet mainitsivat, että liikkuvat riittävästi muutenkin. **Kuusi vastaajaa** pitää kunnan testaamista henkilökohtaisena asiana. **Kolmen vastaajan** mukaan testaaminen ei kuulu työnantajan tehtäviin ja **kolme vastaajaa** kertoi testaavansa fyysistä kuntoaan muutenkin.

9.4 Työssä jaksaminen Osuuskauppa Hämeenmaassa

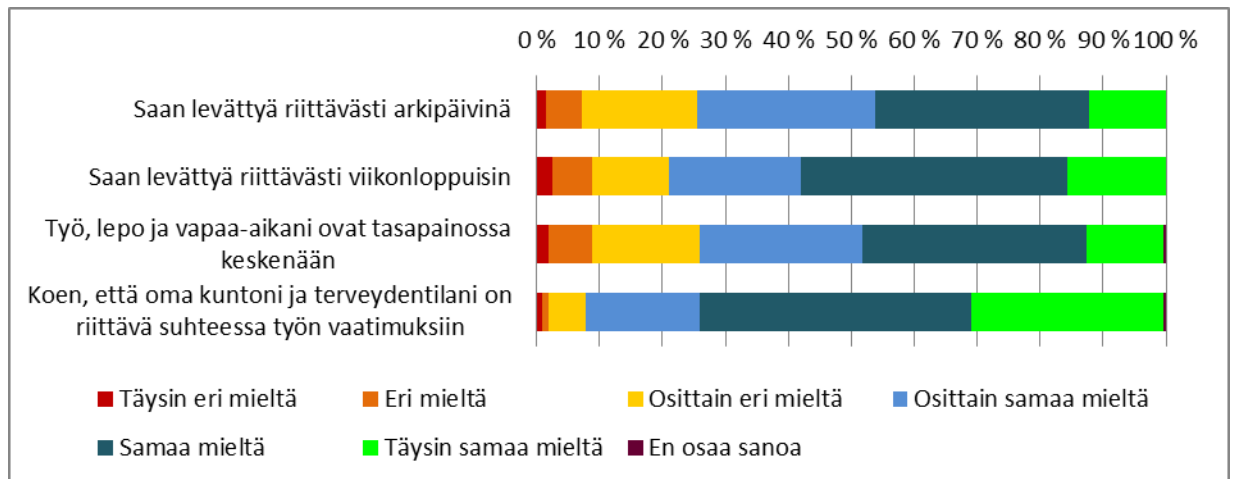
Kyselyyn (liite 1) vastanneet (n=323) pääsivät arvioimaan omaa työssä jaksamistaan. Ensimmäiseksi heidän tuli arvioida itseään muun muassa fyysisen kunnan, terveydentilan, ravintotottumuksien ja työssä jaksamisen kannalta. Arviointi tapahtui asteikolla 1-6

(1 = hyvin huono, 2 = huono, 3 = välttävä, 4 = tyydyttävä, 5 = hyvä ja 6 = erinomainen) ja EOS (en osaa sanoa). Suurimmat keskiarvot saivat terveydentila sekä työssä jaksaminen ja pienimmät vapaa-ajan riittävyys sekä ateriarytmi. Muut arvioitavat asiat ja keskiarvot näkyvät taulukosta. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Vastanneiden (n=323) arvio omasta toimintakyvystään ja elämäntavoistaan

Arvioitava asia	Toimintakyky/tilanne arvioitavan asian suhteen						EOS	Yhteensä	Keskiarvo
	Hyvin huono (1)	Huono (2)	Välttävä (3)	Tyydyttävä (4)	Hyvä (5)	Erinomainen (6)			
Fyysinen kunto yleisesti	1	4	26	106	163	21	2	323	4,5
Kestävyyskunto	1	14	53	122	115	14	3	322	4,2
Lihaskunto	2	9	48	135	106	18	4	322	4,2
Liikkuvuus	2	14	51	121	107	25	2	322	4,2
Terveydentila	1	1	18	75	182	43	1	321	4,8
Liikunnan määrä	7	15	54	104	109	30	1	320	4,2
Ravinnon monipuolisuus	2	15	48	109	122	25	-	321	4,3
Ravinnon terveellisyys	1	15	55	105	118	27	-	321	4,3
Ateriarytmi (suositus 5-7 ateriaa päivässä)	15	55	80	72	75	23	1	321	3,6
Työssä jaksaminen	-	5	22	81	171	42	1	322	4,7
Unen määrä	5	23	43	93	128	29	1	322	4,3
Unen laatu	2	19	40	86	134	40	1	322	4,4
Vapaa-ajan riittävyys (harrastuksiin/palautumiseen yms.)	9	28	53	81	122	19	6	318	4,1
Yhteensä	48	217	591	1290	1652	356	23	4177	4,3

Seuraavaksi kyselyyn vastanneiden (n=323) piti arvioida, mitä mieltä he ovat neljästä väittämästä. Arviointi tapahtui olemalla täysin eri mieltä, eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä tai ei osaa sanoa. Vastanneista 73,6 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän oma kuntonsa ja terveydentilansa on riittävä suhteessa työn vaatimuksiin. Vastanneista 58 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että saa levähtyä riittävästi viikonloppuisin ja 46,3 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että saa levähtyä riittävästi arkipäivinä. Vastanneista 47,9 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että työ, lepo ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Vastanneiden (n=323) mielipide väittämiin ilmaistuna prosenttiosuuksina

Kyselyyn vastanneita (n=323) pyydettiin arvioimaan, miten työ kuormittaa. Arviointi tapahtui valitsemalla täysin eri mieltä, eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä tai ei osaa sanoa vaihtoehto. Arvioitavat asiat olivat annettu valmiiksi lauseina: ”työ on fyysisesti raskasta”, ”työ on henkisesti raskasta”, ”työ on liian kiireistä”, ”työ on liian vastuullista” ja ”työmäärä on liian suuri”. Vastaukset jakaantuivat siten, että suurin osa vastaajista on osittain samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti ja henkisesti raskasta sekä työ on liian kiireistä. Vastaajat ovat osittain eri mieltä siitä, että työ on liian vastuullista ja työmäärä on liian suuri. Taulukosta on nähtävissä vastanneiden keskiarvo, keskihajonta ja mediaani. Keskihajonta kuvaa muuttujien poikkeavuutta suhteessa keskiarvoon ja se kuvaa parhaiten yksittäisen muuttujan jakautumista (Vilka 2007, 124). (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Vastanneiden (n=323) mielipide työn kuormittavuudesta

Kuormitustekijä	Mielipide						EOS	Yhteensä	Keskiarvo	Keskihajonta	Mediaani
	Täysin eri mieltä (1)	Eri mieltä (2)	Osittain eri mieltä (3)	Osittain samaa mieltä (4)	Samaa mieltä (5)	Täysin samaa mieltä (6)					
Työ on fyysisesti raskasta	22 6,9 %	49 15,3 %	48 15,0 %	84 26,3 %	71 22,2 %	44 13,8 %	2 0,6 %	320 100 %	3,8	1,48	4
Työ on henkisesti raskasta	14 4,4 %	30 9,3 %	51 15,9 %	109 34,0 %	68 21,2 %	46 14,3 %	3 0,9 %	321 100 %	4,0	1,34	4
Työ on liian kiireistä	8 2,5 %	34 10,6 %	56 17,4 %	140 43,6 %	54 16,8 %	28 8,7 %	1 0,3 %	321 100 %	3,9	1,17	4
Työ on liian vastuullista	31 9,7 %	97 30,4 %	122 38,2 %	49 15,4 %	11 3,4 %	5 1,6 %	4 1,3 %	319 100 %	2,8	1,14	3
Työmäärä on liian suuri	25 7,8 %	73 22,8 %	102 31,9 %	83 25,9 %	17 5,3 %	17 5,3 %	3 0,9 %	320 100 %	3,1	1,27	3
Yhteensä	100 6,2 %	283 17,7 %	379 23,7 %	465 29,0 %	221 13,8 %	140 8,7 %	13 0,8 %	1601 100 %	3,5	1,34	4

Kyselyyn vastanneiden (n=323) mielestä työ rasitukset ilmenevät yleisimmin niska- ja hartiasseudun vaivoina sekä väsymyksenä ja vähiten sairasteluina ja työpoissaoloina. Työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, että kuinka usein heillä esiintyy työstä aiheutuvia rasitustekijöitä. Arviointiasteikko oli seuraavanlainen, ei ollenkaan, satunnaisesti, melko usein tai usein. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vastanneiden (n=323) arvio työn aiheuttamien rasitusten yleisyydestä

Työn rasitus ilmenee	Yleisyys				Yhteensä	Keskiarvo
	Ei ollenkaan (1)	Satunnaisesti (2)	Melko usein (3)	Usein (4)		
Päänsärkynä	124	152	34	4	314	1,7
Unettomuutena	147	136	29	3	315	1,6
Selkäkipuina	87	148	64	19	318	2,0
Niska- ja hartiasseudun vaivoina	58	137	87	38	320	2,3
Jalkojen / polvien kiputiloina	162	108	35	11	316	1,7
Työpoissaoloina	246	63	4	1	314	1,2
Stressinä	99	162	47	8	316	1,9
Väsymyksenä	40	186	76	17	319	2,2
Sairasteluina	214	95	4	1	314	1,3
Joku muu, mikä?	4	2	2	2	10	2,2
Yhteensä	1181	1189	382	104	2856	1,8

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä työntekijät pääsivät vastaamaan avoimeen kysymykseen, miten he voisivat mielestään itse parantaa omaa työssä jaksamistaan. Kyselyyn vastanneista (n=323) tähän kysymykseen vastasi 164 vastaajaa, 154 jätti vastaamatta ja 5 ei osannut sanoa. Tuloksiin on poimittu sellaiset vastaukset, jotka toistuivat useammalla vastanneella. Kenenkään vastausta ei ole mainittu suoraan, vaan ainoastaan vastanneiden määrä ja aihe on ilmoitettu, jotta yksittäistä vastaajaa ei voida yhdistää tiettyyn vastaukseen.

Avoimissa vastauksissa esiintyi seuraavia aiheita: **75 vastaajaa** ilmoitti, että voisi liikkua enemmän, monipuolisemmin tai säännöllisemmin. Lisäksi he mainitsivat, että pitäisi saada enemmän aikaa liikunnan harrastamiselle. **41 vastaajaa** ilmoitti, että nukkumalla enemmän tai paremmin pystyisi parantamaan omaa jaksamistaan. **40 vastaajaa** ilmoitti, että terveellisemmällä, monipuolisemmalla tai säännöllisemmällä ravinnolla saisi parantua omaa jaksamistaan. **15 vastaajaa** ilmoitti, että pitämällä itsestään huolta ja ottamalla aikaa itselleen jaksaa paremmin. **11 vastaajaa** kommentoi, että jatkaa samanlaista elämää, kuin tähänkin asti, koska kaikki asiat ovat kunnossa. **Seitsemän vastaajan**

mukaan erilaisilla työpaikka järjestelyillä voisi parantaa työssä jaksamista. **Kuusi vastaajaa** ilmoitti, että jaksaminen olisi parempaa, jos pystyisi paremmin jättämään työasiat työpaikalle, eikä veisi niitä kotiin. **Kuusi vastaajaa** haluaisi noudattaa säännöllisempiä ja terveellisempiä elämäntapoja. **Viisi vastaajaa** ilmoitti, että saamalla työn, vapaa-ajan ja muun elämän sovitettua paremmin yhteen pystyisi parantamaan työssä jaksamistaan. **Viisi vastaajaa** aikoo vähentää stressitekijöitä siten, että ei ottaisi liikaa paineita. **Neljä vastaajaa** haluaisi pudottaa painoa, jotta jaksaisi paremmin.

10 Pohdinta

Tämän tutkimuksen päälöydöksenä voidaan pitää sitä, että 91,6 % kyselyyn vastanneista ilmoitti harrastavansa liikuntaa. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2011 – tutkimuksen mukaan vuonna 2011 naisista 74 % ja miehistä 67 % ilmoitti harrastavansa vapaa-ajan liikuntaa vähintään puoli tuntia kerrallaan ja kahdesti viikossa (Helakorpi, Holstila, Virtanen & Uutela 2012, 19). Kyselyyn vastanneilla riitti, että mielestään harrastaa liikuntaa, eikä tämän kysymyksen kohdalla tarvinnut erotella, kuinka usein tai kuinka paljon liikkuu. Vastanneista 80 % ilmoitti terveenä pysymisen olevan syynä liikunnan harrastamiseen. Muita syitä liikunnan harrastamiseen olivat liikunnan mukavuus, oman hyvinvoinnin lisääminen sekä arki- tai hyötyliikunta. Kilpailemisen takia liikuntaa harrasti ainoastaan 5,4 % vastanneista. Liikunnan syitä ja motiiveja on selvitetty eri tutkimuksissa ja suomalaisten keskuudessa yleisimmät syyt ovat terveys, kunto, rentoutus ja virkistys (Vuori 2003, 42; Vuori 2011b, 624-625). Voidaan todeta, että kyselyyn vastanneiden vastaukset noudattavat yleistä tilannetta varsin hyvin, eikä vastauksista noussut esille mitään poikkeavaa.

Vastanneista, jotka eivät harrastaneet liikuntaa, 56 % ilmoitti syyksi, ettei ehdi liikkumaan. Motivaation puute, laiskuus ja saamattomuus olivat syynä 36 % liikunnan harrastamattomuuteen. Vuoren (2003, 44) mukaan liikunnan harrastamista rajoittavat tekijät vaihtelevat enemmän eri tutkimuksissa ja vastaukset eivät ole niin yhtenäisiä, kuin liikunnan syissä. Yleisimmin esitetyt liikunnan harrastamista rajoittavat tekijät ovat ajan puute, väsymys ja terveydelliset syyt (Vuori 2003, 45; Vuori 2011b, 625). Voidaan todeta, että vastanneiden liikkumattomuuden syyt noudattavat myös yleistä tilannetta ja ovat samansuuntaisia muiden tutkimusten kanssa. Tulosten perusteella Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden tilanne liikunnan suhteen näyttäisi olevan hyvä. Täytyy kuitenkin huomioda se, että kyselyyn vastasi 323 henkilöä, mikä on 10,6 % Osuuskauppa Hämeenmaan 3053 työntekijästä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, joten liikunnallisesti passiiviset saattoivat helpommin jättää vastaamatta. Tämän takia todellinen prosenttiosuus liikunnan harrastamisen suhteen voi olla alhaisempi.

Tutkimuksella haluttiin myös selvittää, miten työntekijät kulkevat työmatkansa. Vastanneista 46,4 % ilmoitti työmatkansa olevan alle viisi kilometriä. Kyseisen matkan voisi

hyvin kulkea jalan sekä talvella että kesällä. Lisäksi etenkin kesällä alle viiden kilometrin työmatkan voisi hyvin kulkea pyörällä. Vastanneista, joiden työmatka on alle viisi kilometriä, 51,3 % ilmoitti kulkevänsa sen jalan tai pyörällä. Täytyy huomioida se, että kyseily toteutettiin tammikuussa, joten tilanne voi olla erilainen esimerkiksi kesäkuussa, jolloin pystyy turvallisesti pyöräilemään. Vastaajat mainitsivatkin, että talvella tulee kuljetua autolla ja kesällä pyörällä. Stenvallin (2006, 197) mukaan suurin osa työmatkoista tehdään autolla, vaikka moni työmatkoista tai matka joukkoliikennepysäkille olisi vain parin kilometrin mittainen, jonka voisi hyödyntää liikuntana. Työmatkaliikuntaa tuke-
malla pystytään edistämään työntekijöiden terveyttä ja työssä jaksamista. Suurelle osalle ihmisistä liikunnan yhdistäminen arkirutiineihin voi olla ainoa tapa liikkua terveyden kannalta riittävästi. Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiltä voisi jatkossa selvittää tarkemmin heidän mahdollisuuksiaan kulkea työmatkansa esimerkiksi jalan tai pyörällä. Esimerkiksi lasten vieminen tarhaan voi olla esteenä työmatkan kulkemiselle muulla kuin autolla, vaikka työmatka itsessään olisikin alle viisi kilometriä.

Tämän kyselyn perusteella työntekijöiden liikunnallinen aktiivisuus eri elämänvaiheissa on pysynyt samanlaisena, eikä suuria heilahduksia voida havaita. Vastanneet ovat harrastaneet liikuntaa aktiivisimmin alle 15-vuotiaana ja vähiten aktiivisesti 30 – alle 40-vuotiaana. Ero näiden kahden ikäkauden välillä on vain 0,4 yksikköä asteikolla 1-6. Lisäksi molempien keskiarvo on lähempänä kohtuullisen, kuin aktiivisen rajaa. Vastanneet arvioivat aktiivisuuttaan asteikolla 1-6 (1 = ei lainkaan ja 6 = erittäin aktiivisesti). Vastaukset ovat vastaajien omia näkemyksiä ja esimerkiksi alle 15-vuotiaana kilpaillut voi verrata omaa aktiivisuuttaan 30-vuotiaana erilailla, kuin alle 15-vuotiaana ei lainkaan liikkunut ja myöhemmin liikunnallisen elämäntavan oppinut.

Kyselyn tuloksista käy ilmi, että 36,5 % vastanneista liikkuu 40 – alle 60 minuuttia kerrallaan ja heistä 90,7 % harrastaa liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa. Vastanneista 66,9 % ilmoitti harrastavansa liikuntaa vähintään kolme tuntia viikossa, mikä on riittävä tuntimäärä terveysliikuntasuosituksen mukaan. UKK-instituutin liikuntapiirakan (liite 2) mukaan 18-64-vuotiaiden tulisi liikkua kaksi ja puoli tuntia viikossa reippaalla teholla tai tunti ja 15 minuuttia rasittavasti. Lisäksi tulisi tehdä lihaskuntoa ja liikehallintaa vähintään kaksi kertaa viikossa. (UKK-instituutti 2011.) Kyselyssä vastanneet ohjeistettiin, että yksi liikuntakerta oli vähintään kymmenen minuuttia ja lajiesimerkit oli jaotel-

tu reippaasti tehtävään liikuntaan, rasittavasti tehtävään liikuntaan sekä lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävään liikuntaan. Vastanneiden ei tarvinnut eritellä, minkälaista liikuntaa harrastaa ja kuinka paljon, vaan kokonaisuus riitti. Sen takia ei voida todeta varmaksi, että vähintään kolme tuntia viikossa liikkuvat tekisivät myös suositusten mukaisia lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävää liikuntaa vähintään kahdesti viikossa. Eri kyselyjen mukaan työkäisistä noin puolet liikkuu terveyslääkintäsuositusten mukaisen määrän kestävyysliikuntaa. Lihaskuntoa kehittävää liikuntaa tekee heistä vain joka kymmenes terveyslääkintäsuositusten mukaisesti eli kahdesti viikossa. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 9.) Lihaskunnan ja liikehallinnan harjoittamista ei pidä väheksyä ja Fogelholmin ja Ojan (2011, 72) mukaan tuki- ja liikuntaelimistön harjoittaminen on aikaisempaa näkyvämmässä roolissa uusissa liikuntasuosituksissa. Vanhat suositukset saattoivat antaa sellaisen kuvan, että lihaskuntoharjoittelu ei olisi niin merkityksellistä, koska ne korostivat kävelyn ja hölkkäämisen merkitystä. Tuki- ja liikuntaelimistön vaivat ovat kuitenkin varsin yleisiä selittämään työntekijän työkyvyttömyyttä, joten perustelut tuki- ja liikuntaelimistön harjoittamiselle ovat selkeät. Tämän pohjalta voidaan todeta, että olisi tärkeää ohjeistaa Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöitä liikkumaan monipuolisesti ja sisällyttämään lihaskuntoharjoittelua viikoittaiseen liikuntaan.

Kyselyyn vastanneista 52,3 % ilmoitti omasta mielestään liikkuvansa riittävästi terveytensä kannalta. Vastaajien ilmoittaman liikunnan määrän mukaan katsottuna ja verrattuna terveyslääkintäsuosituksiin, oman terveytensä kannalta riittävästi liikkui 66,9 % vastanneista. Tähän voi vaikuttaa se, että ihmiset kokevat liikunnan erilaisilla. Savolan (2006, 67) mukaan liikunta käsitteenä on muuttunut ja monipuolistunut, mutta ihmisten omakohtainen skeemarakenne saattaa olla muuttumaton ja suppea. Henkilöt, joiden mukaan liikkua tulisi kovalla fyysisellä intensiteetillä, eivät ehkä koe liikkuvansa terveytensä kannalta riittävästi, jos liikunnan kuormittavuus on alhaisempaa. Vastanneet tiesivät omasta mielestään hyvin liikunnan terveysvaikutukset, joten siinä mielessä heidän omaa vastaustaan voitaisiin pitää luotettavana, mutta se ei kuitenkaan ihan kohtaa terveyslääkintäsuositusten kanssa. Nupposen (2011, 48) mukaan suurin osa liikuntaharrastusta aloittavista tietää monia liikunnan terveyshyötyjä ja kokee ne myös tavoittelemisen arvoisiksi. Valitettavasti moni keskeyttää harjoittelun ennen tavoiteltujen hyötyjen saavuttamista, jolloin liikuntatottumus ei ehdi vakiintua. Osuuskauppa Hämeenmaan kohdalla työntekijöitä voisi neuvoa liikuntaharrastuksen aloittamisessa ja tukea työntekijöi-

tä, jotta liikunnan harrastaminen muodostuisi pysyväksi osaksi työntekijöiden päivittäistä elämää. Lisäksi työntekijöille voisi olla hyvä kertoa, miten liikunnan harrastamisen tulisi mahdollisesti muuttua ikävuosien mukanaan tuomien vaatimusten mukaisesti.

Kyselyyn vastanneista 70,1 % ilmoitti harrastavansa arki- ja hyötyliikuntaa ja 68,7 % kuntoliikuntaa. 34,7 % ilmoitti harrastavansa kestävyystyypistä liikuntaa, ryhmäliikuntaa 23,2 %, palloilu- tai joukkuelajia 15,2 % ja 10,8 % ilmoitti harrastavansa jotain muuta liikuntaa, kuten ratsastusta tai laskettelua. Arki- ja hyötyliikunnan valitsemista helpotti varmasti se, että siihen laskettiin lähes kaikki liikunnallinen toiminta, kuten kodinhoito, pihatyöt ja portaiden nousu. Lisäksi sen alle kuului myös työmatkaliikunta, joten ei ollut mikään suuri yllätys, että se nousi suosituimmaksi liikuntamuodoksi. Kuntoliikunnan oli valinnut lähes yhtä moni vastaaja kuin arki- ja hyötyliikunnan. Kuntoliikuntaan laskettiin kuuluvaksi muun muassa kävely, kuntosaliharjoittelu ja uinti. Kyseiset liikuntamuodot ovat varsin helposti lähestyttävissä ja harrastaminen on etenkin kävelyn osalta edullista. Vuoden 2010 kansallisen liikuntatutkimuksen mukaan suosituimmat liikuntamuodot olivat kävely, pyöräily ja kuntosaliharjoittelu (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 32). Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden vastaukset noudattavat samaa kaavaa muun väestön kanssa harrastetuimpien liikuntamuotojen kohdalla. Osuuskauppa Hämeenmaan työpaikkaliikunnan kannalta on mielenkiintoista, että ainoastaan 15,2 % ilmoitti harrastavansa palloilu- tai joukkuelajia, mutta siitä huolimatta Hämeenmaa tarjoaa salibandyä ja jääkiekkoa työpaikkaliikuntana.

Liikunnan kuormittavuudessa oli havaittavissa eroavaisuuksia, sillä 79,6 % ilmoitti harrastavansa reipasta liikuntaa ja 36,5 % ilmoitti harrastavansa voimakasta ja rasittavaa liikuntaa. Verkkaista ja rauhallista liikuntaa ilmoitti harrastavansa 23,2 %. Kansallisen liikuntatutkimuksen 2009-2010 mukaan suomalaiset aikuiset liikkuvat nykyään useammin kuin 2000-luvun alussa. Vuoden 2010 liikuntatutkimuksen mukaan 62 % vastaajista ilmoitti harrastavansa reipasta liikuntaa eli hengästyy ja hikoilee. Voimaperäisesti ja rasittavasti ilmoitti liikkuvansa 22 % vastaajista ja 16 % ilmoitti liikkuvansa verkkaisesti ja rauhallisesti. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 31-32; Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2010, 9.) Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden vastaukset ovat hivenen kansallista liikuntatutkimusta paremmat, mutta molemmissa reippaasti tehtävä liikunta on suurimmassa suosiossa. Kansallinen liikuntatutkimus seuraa vastaajien liikunnallisen

kuormittavuuden kehittymistä ja samanlainen seuranta voisi olla hyvä toteuttaa myös Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöille. On otettava huomioon myös se tekijä, että kyseessä on työntekijöiden oma arvio liikunnan kuormittavuudesta, joten eri vastaajilla voi olla erilainen kuva siitä, mikä luokitellaan esimerkiksi reippaaksi liikunnaksi.

Kyselyyn vastanneet liikkuvat eniten yksin ja toiseksi eniten kaverin kanssa. Ja vähiten vastanneet liikkuvat kaveriporukan ja työporukan kanssa. Kaveriporukan ja työporukan kanssa liikkumisen vähäisyyteen voi osaltaan vaikuttaa myös se tekijä, että vastanneet eivät kokeneet liikunnan sosiaalista puolta kovin merkittävänä motivaatio tekijänä liikkua. Vuoren (2003, 42) mukaan suomalaiset liikkuvat paljon yksin ja luonnossa sekä kokevat liikunnan enemmän sisäisenä tyydytyksenä kuin ulospäin pursuavana ilona. Lisäksi Vuori mainitsee, että suomalaiset eroavat muista eurooppalaisista siinä, että suomalaiset korostavat vähemmän liikunnan hauskuutta. Tämä voi vaikuttaa siihen, että suomalaiset eivät koe liikuntaa sosiaalisesti tapahtumaksi, vaan haluavat liikkua mieluummin itsenäisesti.

10.1 Liikuntaan motivointi

Vastanneet olivat osittain samaa mieltä väittämästä, että Osuuskauppa Hämeenmaa tukee riittävästi liikunnan harrastamista. Osuuskauppa Hämeenmaa tukee työntekijöiden liikuntaa pääasiassa liikunta- ja kulttuurisetelein. Työntekijä voi saada vuonna 2013 75 euron arvosta liikunta- ja kulttuuriseteleitä ja ehtona on, että työsopimuksessa on vähintään 10 työtuntia / viikko. Työntekijä maksaa itse 25 euroa ja loput 50 euroa maksaa työnantaja. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013c.) Avoimeen kysymykseen, millä tavoin Osuuskauppa Hämeenmaa voisi työntekijöiden mielestä motivoida heitä liikkumaan, vastanneista 51 % mainitsi liikuntasetelit. Vastaajien mukaan liikuntaseteleitä pitäisi saada enemmän ja työnantaja voisi työntekijöiden mielestä tukea liikunnan harrastamista myös muilla tavoin enemmän. Liikunta- ja kulttuurisetelit vaikuttavat toimivalta ratkaisulta siinä mielessä, että vastausten perusteella työntekijöiden liikunnallinen harrastaminen vaihtelee paljon eri yksilöiden välillä. Liikunta- ja kulttuuriseteli on verovapaa työsuhde-etu, jolla työnantaja voi tukea työntekijöiden harrastamista. Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöillä on käytössään Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit, jotka käyvät maksuvälineenä 5500:ssa liikunta- ja kulttuuripaikassa. (Osuuskauppa Hämeen-

maa 2013c; Smartum.) Liikunta- ja kulttuurisetelien käyttö ei rajoitu vain muutamiin paikkoihin ja sen takia ne ovatkin hyvin perusteltu vaihtoehto isolle yritykselle. Työntekijöiden mieltymykset vaihtelevat ja jokainen voi hyödyntää liikunta- ja kulttuurisetelinsä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Toinen väittämä oli, että Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi kehittää työpaikkaliikuntaa ja vastanneet olivat samaa mieltä tästä väittämästä. 61,9 % vastanneista oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, 18 % oli osittain samaa mieltä, 5,6 % oli osittain eri mieltä ja 4 % oli eri mieltä tai täysin eri mieltä ja 10,5 % ei osannut sanoa tai jätti vastaamatta. Kyselyn perusteella työpaikkaliikunnan kehittäminen olisi työntekijöiden mielestä hyvä asia. Vastanneet, jotka olivat eri mieltä tai täysin eri mieltä työpaikkaliikunnan kehittämisen suhteen, eivät välttämättä suoranaisesti vastusta työpaikkaliikunnan kehittämistä. He ovat joko tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen tai eivät koe asiaa tarpeelliseksi. Väittämällä haluttiin vain tietää työntekijöiden mielipide asiaan. Työpaikkaliikunta määritellään työnantajan järjestämäksi, kun se tapahtuu työnantajan omissa tiloissa tai oman liikunnanohjaajan vetämänä tai sopimuksella ulkopuoliselta palvelutuottajalta ostettuna (Pasanen 2006, 94). Osuuskauppa Hämeenmaan kohdalla työntekijöiden ja toimipaikkojen määrä aiheuttavat omat hankaluutensa suunnitella laajempaa työpaikkaliikunnan toteuttamista. Kyselyyn vastanneet mainitsivat yhteistyösopimukset liikuntapaikkojen kanssa ja toimipaikkojen omien tilojen hyödyntämisen jopa kuntosalin muodossa. Alkuun voisi olla hyvä hankkia taukoliikuntaan sopivia liikuntavälineitä, joilla voisi aktivoita työntekijöitä pitämään huolta esimerkiksi kehonhallinnastaan.

Kyselyyn vastanneet pääsivät vastaamaan avoimeen kysymykseen, jolla haluttiin selvittää Osuuskauppa Hämeenmaan mahdollisuuksia motivoida työntekijöitään liikkumaan. Avoimeen kysymykseen vastasi 208 vastaajaa koko kyselyyn vastanneista 323 vastaajasta. Vastanneista 51 % mielestä liikunta- ja kulttuurisetelit toimivat hyvänä keinona motivoida liikkumaan. Täytyy huomioda kuitenkin se, että kyseiset setelit oikeuttavat sekä liikunnan että kulttuurin harrastamiseen, joten setelien käyttö ei kohdistu välttämättä liikuntaan ollenkaan. Vastanneista 28 % eli joka neljäs haluaisi yhteistä tekemistä työporukan kanssa. Hyvin järjestetty työporukan yhteinen liikuntapäivä tai virkistyspäivä voisi motivoida työntekijöitä liikkumaan ja ainakin sillä olisi positiivisia vaikutuksia yrityksen sisäiseen ilmapäiriin. Työntekijät saisivat mukavaa yhdessäoloaikaa aktiviteetin lo-

massa. Lisäksi vastanneet toivoivat monipuolisuutta työnantajan tarjoamiin liikuntamahdollisuuksiin. Työntekijöistä suurin osa on naisia, mutta siitä huolimatta jääkiekko ja salibandy ovat yleisimmät työnantajan tarjoamat liikuntamuodot. Voisi olla järkevää toteuttaa joku enemmän naisille suunnattu liikuntamuoto. On sinänsä mielenkiintoista, että vastauksista ei suoraan noussut esille sitä, että työpaikkaliikuntaa tulisi suunnitella eri sukupuolten näkökulmasta. 13 % vastaajista toivoisi Osuuskauppa Hämeenmaan solmivan yhteistyösopimuksia esimerkiksi kuntosalien tai uimahallien kanssa, jotta harrastaminen olisi edullisempaa. Tätä hankaloittaa se, että mahdollisuus pitäisi taata kaikille työntekijöille, työskenteli työntekijä sitten esimerkiksi Hämeenlinnan Prismassa tai Turengin S-marketissa. Yhteisen yhteistyökumppanin löytäminen jokaiselta paikkakunnalta ei ole järkevää eikä kannattavaa, joten kaikkia tyydyttävän ratkaisun löytäminen olisi avain yhteistyösopimusten solmimiselle. Lisäksi työntekijä saattaa työskennellä Lahdessa, mutta asuukin Heinolassa, jolloin työntekijän kannalta olisi järkevämpää, että yhteistyökumppani löytyisi Heinolasta. Tähän liittyen 2,5 % vastanneista mainitsi työpaikan oman kuntosalin, mutta sellaisenkaan järjestäminen jokaiseen Hämeenmaan toimipaikkaan ei ole mahdollista eikä järkevää, vaikka voisikin olla hyvin toimiva ratkaisu liikuntaan motivoimisessa.

Vastanneiden mielestä Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi suunnata tukensa työntekijöiden kohdalla yleisesti liikuntaan sekä kulttuuriin ja liikuntaan yhdessä. Liikunnan osalta ryhmäliikunnan tukeminen sai enemmän suosiota, kuin yksilöliikunnan tukeminen. Kyselyyn vastanneista 92,6 % oli sitä mieltä, että Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi suunnata tukensa työntekijöiden kohdalla jollakin tavalla liikuntaan. Vastausvaihtoehdoissa oli tosin vain liikuntaan tai kulttuuriin liittyviä vaihtoehtoja sekä vaihtoehto ei tukea kumpaankaan, mutta sitä ei ollut kukaan vastanneista valinnut. Kulttuurin ja liikunnan yhteinen tukeminen sai kannatusta 46,1 % vastanneista, joten työntekijät kokevat kulttuurin myös hyvänä kohteena tuen suuntaamiselle. Vastausten perusteella liikunta- ja kulttuurisetelit, joiden avulla voi harrastaa liikuntaa tai nauttia kulttuurista olisivat toimiva ratkaisu Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöille.

Liikuntaan aktivoiminen käsittää liikkumattomien aktivoimisen sekä liikuntaa harrastavien liikunnan laadun kehittämisen. Kyse on elämäntavan edistämisestä ja on tärkeää, että yrityksen henkilöstön liikuntaan aktivoitumista tuetaan liikunnallisten palveluiden

lisäksi liikuntatietoutta tukevilla ja edistävillä palveluilla. Tutkimustiedon avulla saa hyvät lähtötiedot organisoida työyhteisön liikuntaa siten, että se vastaa parhaiten henkilöstön tarpeisiin ja kuntotasoon. (Huuska 2006, 224.) Osuuskauppa Hämeenmaan kohdalla liikuntatietoutta voisi välittää työntekijöille koulutustilaisuuksissa tai virkistyspäivien/liikuntapäivien yhteydessä. Savolan (2006, 64) mukaan nykyinen haaste on saada aktivoitua liikkujaksi sellainen ihminen, joka ei itse tiedä tarvitsevansa liikuntaa.

10.2 Kuntotestaus

Kyselyyn vastanneista 60 % haluaisi, että heidän fyysistä kuntoaan testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta, 37 % ei halunnut fyysistä kuntoaan testattavan ja 3 % jätti vastaamatta. Kuntotestaus on hyvä apukeino muun muassa terveysneuvonnassa, yksilöllisten voimavarojen arvioinnissa, toimintakyvyn arvioinnissa sekä työkykyä ylläpitävien hankkeiden vaikuttavuuden seurannassa (Aalto 2006, 42; Jokela 2006, 239). Testauksen sisällöissä sekä liikuntaohjeissa on otettava huomioon mahdolliset työn asettamat erityisvaatimukset. Kuntotestaus on kokonaisvaltaista palvelutoimintaa, jossa eri testausmenetelmin pyritään selvittämään henkilön fyysisen suorituskyvyn tilaa. Kuntotestauksen tulee aina olla vapaaehtoista. (Jokela 2006, 237,239.)

Kunnon testaamisen kannalla olleet henkilöt perustelivat kantaansa sillä, että he saisivat yksinkertaisesti tiedon omasta kunnostaan ja pystyisivät mahdollisesti peilaamaan sitä työn vaatimuksiin. Lisäksi kunnon testaaminen nähtiin mahdollisuutena herätellä liikkumaan tai ohjata liikkumaan oikealla tavalla. Vastaajat toivoivat testaamisen olevan myös säännöllistä, jotta kehittymisen seuranta olisi mahdollista. Kuntotestaus ei saa olla itsetarkoitus, vaan saatujen testitulosten avulla on muokattava liikunnan ja harjoittelun tavoitteita sekä seurattava tavoitteiden toteutumista. Testipalautteen ja harjoitteluohjeiden antaminen on tärkeä osa testaustilannetta. Testipalautteen tulee olla selkeässä ja liikuntaan motivoivassa muodossa. Palaute tulee antaa sekä kirjallisesti että suullisesti ja testattavalla on oltava mahdollisuus selventää saamaansa palautetta, jotta varmasti ymmärtää testitulokset oikein. (Aalto 2006, 44; Jokela 2006, 237,241.) Suurin osa kyselyyn vastanneistakin mainitsi, että testaamisen tulisi olla säännöllistä, jotta siitä saisi parhaan mahdollisen hyödyn. Lisäksi Jokelan (2006, 237) mukaan kuntotestaukset antavat yritykselle suuntaviivoja siitä, millaisia liikuntaratkaisuja kannattaa organisoida. Päätäjät

saavat tärkeää tietoa liikunnan tarpeesta kuntotestien ja kunnan muutosten seurannan avulla.

Kunnan testaamista vastaan olleet henkilöt perustelivat kantaansa sillä, että heidän mielestään testaaminen ei hyödytä ketään. Kuntotestauksen hyödyt ja rooli osana liikuntaan aktivoitumista sekä liikuntahankkeita on tiedotettava henkilöstölle selkeästi. Testaamisen kannalta riittävän osallistujamäärän saamiseksi on tiedottamisella pyrittävä poistamaan testaukseen liittyviä ennakkoluuloja ja pyrittävä tavoittamaan liikunnallisesti passiiviset työntekijät. (Jokela 2006, 238.) Testaamista vastustaneet eivät pitäneet testaamistilanteita mielekkäinä sekä eivät halua kokea, että työnantaja jollakin tavalla tarkkaileisi heitä. Tähän liittyen testauksen toteuttamisen valinta vaikuttaa osallistujamäärään. Kuntotestien toteuttaminen osana ikäkausitarkastuksia työterveyshuollon tai palveluntuottajan toimesta on hyvin perusteltua ja tavoittaa paremmin myös ne, jotka eivät muuten osallistuisi kunnan testaamiseen. (Jokela 2006, 238.) Lisäksi kyselyssä (liite 1) kysymys oli muotoiltu: ”Haluaisitko, että fyysistä kuntoasi testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta?”. Sillä tarkoitettiin sitä, että Hämeenmaa mahdollistaisi työntekijöille kunnan testaamisen ja itse testaustilanteen voisi toteuttaa erillinen palveluntarjoaja. Ulkopuolinen testaaja voisi madaltaa kynnystä osallistua, koska osa vastanneista pelkäsi työnantajan liikaa tarkkailevan testaustuloksia ja saattoi ymmärtää kysymyksen siten, että testaajana toimisi Osuuskauppa Hämeenmaa.

Voidaan todeta, että Osuuskauppa Hämeenmaa voisi hyvin harkita kuntotestauksen mahdollistamista työntekijöilleen. Saatujen tulosten perusteella suurin osa Hämeenmaan työntekijöistä kokee, että kunnan testaaminen olisi hyvä asia. Hyvin suunnitellulla viestinnällä myös kyselyssä kuntotestausta vastustaneet voisivat innostua aiheesta, kun heille perusteltaisiin, että kuntotestaus on ensinnäkin heitä itseään varten.

10.3 Työssä jaksaminen

Vastanneet arvioivat oman toimintakykynsä ja elämäntapansa keskimäärin tyydyttäväksi. Tuloksista voidaan nostaa esille se, että vastanneet arvioivat oman terveydentilansa olevan 4,8 asteikolla 1-6 ja työssä jaksamisen 4,7 asteikolla 1-6. Vastanneista 92,9 % arvioi oman terveydentilansa olevan vähintään tyydyttävä ja 91 % arvioi työssä jaksami-

sensa vähintään tyydyttäväksi. Koettu terveydentila on henkilön omiin tuntemuksiin perustuva arvio yleisestä terveydentilastaan. On havaittu, että työikäisillä koettu terveys on vahvasti yhteydessä koettuun työkykyyn. Työterveyslaitoksen tekemien Työ ja terveys - haastattelututkimusten mukaan koettu terveydentila ja työkyky eivät ole valtavasti muuttuneet vuosina 1997-2009. (Työterveyslaitos 2013.) Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden vastauksista voidaan myös nähdä, että työntekijöiden koettu terveys on vahvasti yhteydessä työssä jaksamiseen. Työnantajan kannalta on positiivista, että vastanneista yli 90 % kokee itsensä terveeksi ja kokee jaksavansa töissä.

Vastanneet arvioivat fyysisen kuntonsa yleisesti olevan 4,5 asteikolla 1-6 ja liikkuvuudessa, lihaskunnossa sekä kestävyyskunnossa arvioiden keskiarvo oli 4,2 eli tyydyttävä. Lisäksi vastanneiden mukaan heidän liikunnan määränsä on tyydyttävällä tasolla. Annetuista vaihtoehdoista ainoastaan ateriarytmi (suositus 5-7 ateriaa päivässä) arvioitiin alle tyydyttävän tason (3,6). Vastanneet arvioivat ravinnon monipuolisuuden ja ravinnon terveellisyyden olevan 4,3 asteikolla 1-6. Vastajat arvioivat heidän unen laatuksa olevan 4,4 ja unen määränsä 4,3 asteikolla 1-6, joten merkittävää eroa näiden kahden välillä ei ollut. Toisessa kysymyksessä vastanneet arvioivat, että saavat levätyä paremmin viikonloppuisin verrattuna arkipäiviin. Vastanneista 73,6 % kokee oman kuntonsa ja terveydentilansa olevan riittävä suhteessa työn vaatimuksiin. 47,9 % vastanneista on sitä mieltä, että työ, lepo ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan (Työterveyslaitos 2012a). Työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti ja työkyvyn ylläpitäminen sekä kehittäminen vaativat työntekijän ja esimiehen välistä yhteistyötä. Työntekijä tai esimies ei kykene yksin turvaamaan työkyvyn säilymistä, vaan molempien on kannettava vastuunsa. (Ilmarinen 2006, 80-81.) Kyselyyn vastanneista yli 90 % koki terveydentilansa ja työssä jaksamisensa vähintään tyydyttäväksi, mutta vain 73,6 % arvioi oman kuntonsa ja terveydentilansa olevan riittävä suhteessa työn vaatimuksiin. Lisäksi alle puolet vastanneista oli sitä mieltä, että työ, lepo ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa. Osuuskauppa Hämeenmaan kannalta työntekijöiden työkykyyn on hyvä kiinnittää huomiota ja mahdollistaa esimerkiksi työaikajärjestelyillä työn ja vapaa-ajan helppomman yhteensovittamisen. Henkilön työkykyyn vaikuttaa myös perhe, ystävät ja sukulaiset. Vastuu yksilön työkyvystä jakautuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2012a.) Tämän perusteella olisi tärkeää, että työntekijä pystyisi huo-

lehtimaan vapaa-ajallaan sosiaalisesta elämästään, jotta työkyky säilyisi parempana. Osuuskauppa Hämeenmaa voisi ottaa tavoitteekseen, että työntekijät kokisivat työn, levon ja vapaa-ajan olevan paremmin tasapainossa keskenään. Työn ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen kuuluvat Hämeenmaan työhyvinvoinnin osa-alueisiin (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012a).

Kyselyyn vastanneet arvioivat työn olevan enemmän henkisesti raskasta kuin fyysisesti raskasta, mutta merkittävää eroa näiden kahden tekijän välillä ei ollut. Arviointi tapahtui olemalla täysin eri mieltä, eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja ei osaa sanoa. Työtä ei koettu liian kiireiseksi, vastuulliseksi tai työmäärältään liian suureksi. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vastanneiden mielestä työ kuormittaa oikealla tavalla, koska Viitalan (2009, 216) mukaan sopiva kuormitus mahdollistaa sen, että työntekijä voi kokea aikaansaamisen ja kehittymisen tunteita. Ihminen tarvitsee sopivanlaista kuormitusta voidakseen hyvin, joten kuormittuneisuutta ei pidä nähdä pelkästään negatiivisena asiana. Vastanneet eivät pitäneet työtä liian vastuullisena, mutta tietynlainen vastuullisuus olisi hyvä asia, jotta työntekijä kokisi työn mielekkääksi ja tuntisi kehittyvänsä siinä mitä tekee. Vastuullisuutta ja uusia kokemuksia sekä osaamista haluavilla on Osuuskauppa Hämeenmaassa mahdollisuus työskennellä eri toimialoilla ja erillisen järjestelmän kautta halukkaat voivat saada lisää työtunteja, vaihtelua ja laaja-alaisempaa osaamista. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b, 16.) Sitä kautta oman työnsä voi kokea merkityksellisemmäksi.

Työn rasitukset ilmenevät vastaajien mukaan yleisimmin niska- ja hartiaseudun vaivoina, selkäkipuina sekä väsymyksenä. Arviointi tapahtui asteikolla, ei ollenkaan (1), satunnaisesti (2), melko usein (3) ja usein (4). Niska- ja hartiaseudun vaivat ovat varsin yleisiä ja ne ovat usein myös syynä sairauspoissaoloihin. Terveys 2000-tutkimukseen osallistuneista 30 % ilmoitti kärsineensä niskakivuista edeltävän kuukauden aikana. (Työterveyslaitos 2011.) Eniten sairauspoissaoloja tuki- ja liikuntaelinsairauksista aiheuttaa selkäsairaudet (Työterveyslaitos 2012c). Kyselyyn vastanneiden yleisimmät vaivat noudattavat yleistä tilannetta, mutta positiivista on se, että vaivojen ilmeneminen arvioitiin keskimäärin satunnaiseksi. Vastanneista 27 % ilmoitti kärsivänsä niska- ja hartiaseudun vaivoista melko usein, joten sitä voitaisiin verrata Terveys 2000-tutkimuksessa saatuun tulokseen, jossa 30 % ilmoitti kärsineensä niskakivuista edeltävän kuukauden

aikana. Muiden tekijöiden kohdalla keskiarvo asettuu alle arvon kaksi ja sairastelut sekä poissaolot töistä ovat harvinaisempia vastanneiden keskuudessa, arvioitaessa työn raskuuden ilmenemistä. Vertailua Terveys 2000-tutkimuksen kanssa olisi helpottanut, jos kysymys olisi muotoiltu eri tavalla.

Liikkuminen säännöllisemmin ja monipuolisemmin nousi esille työntekijöiden avoimissa vastauksissa, kun heidän tuli miettiä, miten he voisivat itse parantaa omaa työssä jaksamistaan. Lisäksi vastanneet nostivat esille nukkumisen sekä monipuolisen ja terveellisen ravinnon merkityksen työssä jaksamiselle. Vastanneet halusivat työn, vapaa-ajan ja levon parempaan tasapainoon. Elämäntapojen muuttaminen vaatii itsekuria ja kovaa työtä. Uuden elämäntavan omaksuminen ei ole usein helppoa. Esimerkiksi liikunnallisen elämäntavan oppiminen vie aikaa noin kahdesta kolmeen vuotta. (Aura & Huuska 2006, 124-125.) Kyselyyn vastanneet ovat hyvissä aikeissa, mutta heidän onnistuminen vaatii mahdollisesti myös ulkopuolista tukea ja sitä esimerkiksi työyhteisö voi tarjota perheen ja muiden läheisten lisäksi. Työntekijöiden tulisi tiedostaa, että muutosprosessi vaatii pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä.

10.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tekemisessä pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys voivat vaihdella. Sen takia kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan kyseisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan käyttää muun muassa käsitteitä tutkimuksen reliabelius ja tutkimuksen validius. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja tulosta voidaan pitää reliabelina esimerkiksi siinä tapauksessa, että kaksi vastaajaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Validiuteen vaikuttaa esimerkiksi se, ovatko vastaajat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset samalla tavoin kuin tutkija on ajatellut. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232; Vilka 2007, 149-152.)

Kyselyn (liite 1) tuloksia voidaan pitää reliabeleina, koska tutkimus on toistettavissa samanlaisena ja tutkijasta riippumatta voidaan päästä samaan lopputulokseen. Eroavaisuutta voi aiheutua, jos tutkimus toteutetaan uudelleen esimerkiksi kesäaikaan tai kyse-

lyyn ei saada samoja henkilöitä vastaamaan. Lisäksi henkilöiden mieltymykset ja liikuntatottumukset voivat vaihdella, mikä tulee ottaa huomioon. Tutkimuksen validiutta pyrittiin lisäämään kyselyn mukana olleella saatekirjeellä sekä joidenkin kysymysten alapuolelle kirjoitetuilla selitteillä. Selitteiden avulla pyrittiin varmistamaan, että vastaaja ymmärtää kysymyksen tarkoituksen samalla tavalla tutkijan kanssa. Esimerkiksi kysyttäessä työmatkan pituutta, oli selitteeseen laitettu *yhteen suuntaan*. Kyselyn luotettavuutta pyrittiin lisäämään sillä, että ohjeistukset menivät esimiesten kautta ja kyselyyn pääsi kirjautumaan tietyn linkin ja salasanan avulla, jotka jaettiin ainoastaan työpaikoilla.

Kyselyyn vastasi yhteensä 323 Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijää, mikä on 10,6 % Hämeenmaassa työskentelevistä. Vastanneista 65,3 % työskentelee Hämeenmaan Prismoissa. Vastausprosentti Prismojen kohdalla oli 31,6 % kaikista Prismojen työntekijöistä. Tulokset käsiteltiin Hämeenmaan tuloksina, koska toimipaikkojen vertailu ei olisi ollut perusteltua johtuen muiden toimipaikkojen pienemmistä vastausmääristä. Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöistä 82 % oli naisia ja 18 % miehiä vuoden 2012 lopussa (Osuuskauppa Hämeenmaa 2013a). Kyselyyn vastanneista 78 % oli naisia 22 % miehiä, joten tämän tekijän valossa tuloksia voidaan pitää luotettavina ja suuntaa antavina. Lisäksi vastanneiden keski-ikä oli 34,2 vuotta, joka vastaa Hämeenmaan yleistä keski-ikää. Kyselyyn vastanneista 84 % on työskennellyt vähintään kaksi vuotta Osuuskauppa Hämeenmaan palveluksessa, joten heillä on kokemusta Hämeenmaan toimintatavoista. Suurin osa vastanneista (32 %) ilmoitti asuinpaikkakunnakseen Lahden ja siihen vaikutti se, että Lahdessa on kaksi Prismaa, joiden työntekijät pääsivät vastaamaan iPad-kyselyyn.

Laadullisessa aineiston analyysissä on tärkeää tehdä luokittelua. Lisäksi lukijalle tulisi kertoa luokittelun perusteet ja minkä takia on päädytty kyseiseen luokitteluun. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Kyselyn avoimet vastaukset luokiteltiin siten, että vastauksista poimittiin vastaukset, jotka käsittelivät samaa asiaa ja tulokset käsiteltiin määrällisessä muodossa. Tähän päädyttiin sen takia, että yksittäistä vastausta ei voitaisi yhdistää tiettyyn vastaajaan.

10.5 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumusten ja liikuntakäyttäytymisen sekä työssä jaksamisen selvittämisen tarkoituksena oli saada selville työntekijöiden tämän hetkinen tilanne. Tulosten pohjalta Osuuskauppa Hämeenmaa voi jatkossa kehittää entisestään työntekijöidensä työhyvinvointia. Opinnäytetyön selvityksen pohjalta voitaisiin suunnitella paremmin työntekijöiden toiveisiin vastaavaa työpaikkaliikuntaa tai miettiä mahdollisuuksia työntekijöiden vapaa-ajan liikunnan harrastamisen tukemiseen. Kokonaisvaltaisen työpaikkaliikunnan kehittämisohjelman suunnittelemiseen vaatisi asiantuntijoita ja riittävät resurssit, jotta toiminnan pyörittäminen olisi sujuvaa ja suunnitelmallista.

Yhtenä jatkotutkimusvaihtoehtona olisi tehdä seurantatutkimus, jossa valittaisiin esimerkiksi 30 työntekijää eri toimipaikoista ja seurattaisiin tarkemmin heidän työssä jaksamistaan ja liikunnan harrastamistaan. Tämän avulla voitaisiin saada tarkempi kuva esimerkiksi työntekijöiden käyttämästä ajasta liikuntaan ja kuinka kuormittavaa liikuntaa he todellisuudessa harrastavat.

Osuuskauppa Hämeenmaa voisi ottaa käyttöönsä työntekijöiden fyysisen kunnon testaamisen tai kehon iän mittaamisen, joiden suosiota ja toimivuutta voitaisiin arvioida uudella tutkimuksella. Lisäksi Hämeenmaa voisi toteuttaa mahdollisesti muunlaisia kampanjoita, kuten pyöräillen työpaikalle tai kuntosalilta jaksamista työpäivään. Ennen ja jälkeen kampanjan olisi hyvä mitata samalla testillä kampanjaan osallistuneiden kunto.

Jatkossa vastaavanlaista tutkimusta tehtäessä voisi harkita tarkemman otannan suorittamista perusjoukosta tai työntekijät saisivat vastata esimiesjohtoisesti työajallaan, jolloin vastausprosentti olisi suurempi. Suurempi vastausprosentti mahdollistaisi myös toimipaikkojen välisen vertailun. Tämän tutkimuksen kohdalla päädyttiin siihen, että otantaa ei suoritettu ja kaikki työntekijät saivat vastata, koska joulukuun 2012 puoleenväliin saakka oli ajatuksena, että kaikki työntekijät saivat vastata työajallaan. Siihen tuli kuitenkin muutos, koska Hämeenmaassa oli samaan aikaan menossa muitakin opinnäytetöitä ja niiden toteuttamiskeinot haluttiin yhtenäistää.

10.6 Opinnäytetyön oppimisprosessi

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoista ja haastavaa. Prosessi lähti liikkeelle elokuussa 2012, kysely toteutettiin tammikuussa 2013 ja työ valmistui huhtikuussa 2013. Prosessi on opettanut lisää neuvottelutaitoja, joita vaadittiin etenkin työn alkuvaiheessa, jotta työn tavoitteesta päästiin yhteisymmärrykseen toimeksiantajan kanssa. Sen lisäksi opinnäytetyön tekeminen on opettanut tutkivampaa otetta lähdekirjallisuuden sekä opettanut rajaamaan työn sisältöä tarkoituksenmukaiseksi. Kyselyn tekeminen opetti sen, että kyselyn suunnitteluun ja testaamiseen kannattaa käyttää aikaa, jotta vastaajien on helppo vastata ja he ymmärtävät kysymykset samalla tavoin tutkijan kanssa. Tuloksen kirjoittaminen opetti itselleni sen, että ei kannata tehdä asiaa liian monimutkaiseksi, jotta lukija ymmärtää helpoiten saadut tulokset.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa toimi erittäin hyvin ja sain tarvitsemani tiedot taustaosan kirjoittamista, kyselyn tekemistä ja pohdintaa varten. Toimeksiantajan kanssa pidimme alussa kaksi palaveria, joiden avulla saimme suunniteltua työn raamit. Lisäksi kyselyn sisällöstä ja laajuudesta pidimme kaksi palaveria. Toimeksiantaja on osallistunut aktiivisesti työn eri vaiheissa ja puhelimen sekä sähköpostin välityksellä on vaihdettu ajatuksia opinnäytetyön edetessä. Toimeksiantajan kanssa on sovittu, että pääsen esittelemään työn tulokset sekä johtopäätökset Hämeenmaan henkilöstöjohtajalle, työhyvinvointiasiantuntijalle sekä Prisma-ketjun johtajalle toukokuussa 2013.

Suunnittelemani aikataulus toimii varsin hyvin ja ehdin ennen kyselyn tekemistä perehtyä kirjallisuuteen ja kyselyn jälkeen pystyin käytännössä keskittymään vain tulosaan sekä pohdintaan. Pieniä muutoksia täytyi tosin tehdä myös taustaosaan, jotta siitä sai yhtenäisemmän kokonaisuuden. Opinnäytetyön tekemisen kannalta oli hyvä, että pystyin keskittymään yhteen kokonaisuuteen kerrallaan. Siten pystyin jättämään jonkun osan hautumaan ja palaamaan siihen avarakatseisemmin. Tähän liittyen oli varsin mielenkiintoista huomata, kuinka sokeaksi omaa tekstiään kohtaan välillä tuli ja sen takia sitä oli hyvä luetuttaa ja pyytää palautetta muilta henkilöiltä. Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi on ollut mielestäni onnistunut ja olen tyytyväinen lopputulokseen.

Lähteet

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. WSOYpro/Docendo-tuotteet. Jyväskylä.

Aura, O. 2006. Liikunnan johtaminen ja resursointi. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 82-85. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Aura, O. & Huuska, M. 2006. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 124-133. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Aura, O. & Sahi, T. 2006. Esipuhe. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 5-6. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Fogelholm, M. & Oja, P. 2011. Terveysliikuntasuosituksset. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 67-75. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere.

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia. Luettavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. Luettu: 19.12.2012.

Helakorpi, S., Holstila, A-L., Virtanen, S. & Uutela, A. 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2011. Luettavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90839/URN_ISBN_978-952-245-566-6.pdf?sequence=1. Luettu: 10.3.2013.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5. uudistettu painos. WSOY. Helsinki.

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:15. Luettavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf?lang=fi>. Luettu: 11.3.2013.

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

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Jokela, H. 2006. Kuntotestaus. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 237-242. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Keinänen, S. 2006. Liikunta työkyvyn hallinnassa – työeläkevakuuttajan näkemys. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 24-27. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Luhtanen, R. (toim.). 2011. Työelämän lait 2011. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Tammi. Helsinki.

Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum Media Oy. Helsinki.

Nupponen, R. 2011. Liikunta ja koettu hyvinvointi. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 43-56. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Oja, P. 2011. Liikunnan ja terveyden annos-vastesuhde. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 58-66. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2011. Työkyvyn hallintaohjelma.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2012a. Toimintaohje. Työhyvinvointi.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2012b. Yritysesittely.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2013a. Henkilömäärä.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2013b. Puhelinluettelo.

Osuuskauppa Hämeenmaa 2013c. Tiedote. Liikunta- ja kulttuurisetelit.

Palvelualojen ammattiliitto. Työsopimus. Luettavissa:

<http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/tyosopimus/Sivut/Default.aspx>. Luettu: 5.2.2013.

Pasanen, S. 2006. Verotus, kirjanpito ja työpaikkaliikunnan Kela-korvattavuus. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 94-100. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Saari, T. & Pyöriä, P. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys?. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys, s. 41-60. Haka-paino. Helsinki.

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

Smartum. Smartum Liikunta- ja kulttuurisetelillä harrastat liikuntaa ja kulttuuria. Luettavissa:

<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/21913938/Työnantajan%20tuella.html>.

Luettu: 12.3.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Tasa-arvopolitiikka. Luettavissa:

<http://www.stm.fi/tasa-arvo/tasa-arvopolitiikka>. Luettu: 4.2.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi. Luettavissa:

<http://www.stm.fi/tyosuojelu/työhyvinvointi>. Luettu: 27.2.2013.

Stenvall, M. 2006. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. (toim.) & Sahi, T. (toim.). Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 196-202. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 32-42. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2010. Kansallinen liikuntatutkimus 2009-2010. Aikuisliikunta. SLU:n julkaisusarja 6/2010. Luettavissa: http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/d313a5d44375a0385cfd890e3e166f52/1363017740/application/pdf/3244706/Liikuntatutkimus_aikuiset_2009_2010.pdf. Luettu: 11.3.2013.

Suomen Kuntoliikuntaliitto ry 2012. Tiedote Henkilöstöliikuntabarometri 2012. Yrityksiltä ennätysinvestoinnit liikuntaan, suunnitelmallisuus ja tulosten todentaminen ontuu. Luettavissa: <http://www.kunto.fi/tutkimukset2/henkilostoliikuntabarometri/>. Luettu: 3.2.2013.

Sydänmaanlakka, P. 2006a. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Sydänmaanlakka, P. 2006b. Älykäs johtajuus. 2. Painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

S-kanava a. Historia. Luettavissa: <http://www.s-kanava.fi/web/s-kanava-tietoa-s-ryhmasta/historia>. Luettu: 26.11.2012.

S-kanava b. Tietoa alueosuuskaupasta. Luettavissa: <http://www.s-kanava.fi/web/hameenmaa/tietoa-alueosuuskaupasta>. Luettu: 26.11.2012.

S-kanava c. Yritysprofili. Luettavissa: <http://www.s-kanava.fi/web/s-kanava-tietoa-s-ryhmasta/yritysprofili>. Luettu: 26.11.2012.

S-ryhmä tänään 2012. Vastuullisuus S-ryhmässä.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013. Työssä jaksaminen perustuu hyvään työhön ja työympäristöön. Luettavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tyohyvinvointi/tyossajaksaminen/tyossa-jaksaminen-perustuu-hyvaan-tyohon-ja-tyoymparistoon/>. Luettu: 5.2.2013.

Työterveyslaitos 2011. Niska-hartiaseudun vaivat. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/liikuntaelimet_terveys/liikuntaelimet_ja_tyo/vaikuttavat_tekijat/niska-hartiaseudun_vaivat/sivut/default.aspx. Luettu: 13.3.2013.

Työterveyslaitos 2012a. Tykytoiminta. Mitä työkyky on?. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx. Luettu: 28.2.2013.

Työterveyslaitos 2012b. Työhyvinvointi. Työaika. Vuorotyö ja terveys. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu: 3.2.2013.

Työterveyslaitos 2012c. Selkävaivat. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/liikuntaelimet_terveys/liikuntaelimet_ja_tyo/vaikuttavat_tekijat/selkavaivat/sivut/default.aspx. Luettu: 13.3.2013.

Työterveyslaitos 2012d. Työterveyspalvelujen järjestäminen. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/jarjestaminen/sivut/default.aspx>. Luettu: 14.3.2013.

Työterveyslaitos 2013. Koettu terveys ja työkyky. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tilastot/koettu_terveys_ja_tyokyky/sivut/default.aspx. Luettu: 12.3.2013.

UKK-instituutti 2011. Liikuntapiirakka. Luettavissa:
<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu: 10.3.2013.

Valtioneuvosto. Nykyinen hallitus. Luettavissa: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/fi.jsp>.
Luettu: 28.1.2013.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 1.-2. painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki.

Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa!. Edita Publishing Oy. Helsinki.

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

Vuori, I. 2011a. Liikunnan vaikutustapa. Teoksessa Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. (toim.). Terveysliikunta, s. 12-19. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Vuori, I. 2011b. Suomalaisten liikunta. Teoksessa Vuori, I. (toim.), Taimela, S. (toim.) & Kujala, U. (toim.). Liikuntalääketiede, s. 618-627. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

(Sivu 1 / 1)

LIIKUNTA OSANA TYÖSSÄ JAKSAMISTA OSUUSKAUPPA HÄMEENMAASSA

Hyvä Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijä!

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää Osuuskauppa Hämeenmaan työntekijöiden liikuntatottumukset ja liikuntakäyttäytyminen sekä kuinka työntekijät kokevat oman työssä jaksamisensa. Kyselyn tulosten pohjalta Osuuskauppa Hämeenmaa saa arvokasta tietoa kehittääkseen entisestään työntekijöidensä työhyvinvointia.

Vastaa kysymyksiin valitsemalla parhaiten itsellesi sopiva vastausvaihtoehto ja avointen kysymysten kohdalla kirjoittamalla vastauksesi vastauskenttään. Mikäli sopivaa vastausvaihtoehtoa ei löydy, vastaa "EOS" tai jätä kyseinen kohta tyhjäksi. **Muista lopuksi painaa LÄHETÄ-painiketta, jotta vastauksesi tallentuu.**

Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, joten voit vastata avoimesti.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.
Vastaathan viimeistään **31.1.2013!**

Kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka aiheena on *Liikunta osana työssä jaksamista Osuuskauppa Hämeenmaassa*. Työskentelen Osuuskauppa Hämeenmaassa opiskelujen ohessa.

Kiitokset kyselyyn vastaamisesta jo etukäteen ja mukavaa vuotta 2013!

Asko Jortikka
liikunnanohjaajaopiskelija
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
asko.jortikka@myy.haaga-helia.fi
050 3057357

Jaana Kajasaranta-Alenius
työhyvinvointiasiantuntija
Osuuskauppa Hämeenmaa
jaana.kajasaranta-alenius@sok.fi
044 7130343

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Missä toimipaikassa työskentelet?

Valitse se toimipaikka, johon pääsääntöisesti kuulut.

S-MARKETIT

- S-market Ahtiala
- S-market Ankkuri
- S-market City Hämeenlinna
- S-market Forssa
- S-market Hartola
- S-market Hauho
- S-market Heinola

- S-market Heinoska
- S-market Hennala
- S-market Hirsimäki
- S-market Hollola
- S-market Hätilä
- S-market Idänpää
- S-market Iittala
- S-market Jalkaranta
- S-market Jokioinen
- S-market Jukola
- S-market Järvelä
- S-market Kiveriö
- S-market Lammi
- S-market Loppi
- S-market Mascot
- S-market Metsäkangas
- S-market Mukkula
- S-market Nastola
- S-market Oitti
- S-market Orimattila
- S-market Padasjoki
- S-market Parola
- S-M ABC Forssa
- S-M ABC Heinola
- S-M ABC Nastola
- S-M ABC Renkomäki
- S-M ABC Riihimäki
- S-M ABC Tiiriö
- S-market Sokos Lahti
- S-market Syke
- S-market Sysmä
- S-market Tammela
- S-market Tavastila
- S-market Tervakoski
- S-market Tonttila
- S-market Turenki
- S-market Tuulos
- S-market Villähde
- S-market Vääksey

KODIN TERRAT

- Kodin Terra Hämeenlinna
- Kodin Terra Lahti

SALET

- Sale Artjärvi
- Sale Forssa
- Sale Hollola
- Sale Humppila
- Sale Hämeenkoski
- Sale Jalkaranta
- Sale Jyränkö
- Sale Kukkila
- Sale Liipola
- Sale Läyliäinen
- Sale Metsäpelto
- Sale Myrskylä
- Sale Nastola
- Sale Okeroinen
- Sale Poltinaho
- Sale Renko
- Sale Ryttylä
- Sale Vierumäki
- Sale Ypäjä

PRISMAT

- Prisma Forssa
- Prisma Holma
- Prisma Hämeenlinna
- Prisma Laune
- Prisma Riihimäki

SOKOKSET

- Sokos Hämeenlinna
- Sokos Lahti

EMOTIONIT

- Emotion Forssa
- Emotion Hämeenlinna
- Emotion Laune

Emotion Riihimäki

Emotion Syke

RAVINTOLAT

Amarillo Lahti

Buffa/Presso/Hesburger Prisma Forssa

Buffa/Presso/Hesburger Prisma Holma

Buffa/Presso/Hesburger Prisma Hämeenlinna

Buffa/Presso/Hesburger Prisma Laune

Buffa/Presso/Hesburger Prisma Riihimäki

El Toro

Hesburger/Presso Sokos Lahti

Iloinen Kulkija Heinola

Iloinen Kulkija Hämeenlinna

Iloinen Kulkija Lahti

Pieni Talo Preerialla

Public Corner Hämeenlinna

Public Corner Lahti

Rosso Forssa

Rosso Hämeenlinna

Rosso Lahti

Torero

HOTELLIT

Sokos Hotel Lahden Seurahuone

Sokos Hotel Vaakuna Hämeenlinna

AUTOKAUPAT

Hämeenmaan Auto Oy

Nelipyörä Oy

Vesijärven Auto Oy

ABC LIIKENNEMYYMÄLÄT

ABC Forssa

ABC Heinola

ABC Kivimaa

ABC Nastola

ABC Padasjoki

ABC Pesukatu Prisma Laune

ABC Pesukatu Tiiriö

ABC Renkomäki

- ABC Riihimäki
- ABC Savikukko
- ABC Tiiriö
- ABC Tuulos

TUKITOIMINNOT

- Toimitusjohtajan alaiset
- Market-toimialajohtajan alaiset
- Talousjohtajan alaiset
- ABC-toimialajohtajan alaiset
- Henkilöstöjohtajan alaiset
- Ravintolatoimialajohtajan alaiset
- Kenttäpäällikön alaiset
- Laskentapäällikön alaiset
- Kiinteistöpäällikön alaiset
- Asiakkuuspäällikön alaiset
- Prisma-ketjujohtajan alaiset
- Suunnittelujohtajan alaiset
- Ryhmäpäällikön alaiset (Prismojen ravintolapäällikkö)
- Ketjujohtajan alaiset (S-market-, Sale-aluepäällikkö)
- Tavaratalojohtajan alaiset (Sokos, Emotion esim.)

2. Missä tehtävissä työskentelet?

- Myymälä-/palvelu-/varasto- yms. tehtävissä työskentelevä
- Konttori-/toimisto-/asiantuntijatehtävissä työskentelevä
- Vuoropäällikkö tai vastaava
- Ylempi toimihenkilö tai päällikkö, jolla ei ole alaisia
- Tulosvastuullinen esimies tai johtoryhmän jäsenelle raportoiva johtaja/päällikkö
- Johtoryhmä

3. Kuinka kauan olet työskennellyt Osuuskauppa Hämeenmaalla?

- Alle vuoden
- 1 - alle 2 vuotta
- 2 - alle 5 vuotta
- 5 - alle 10 vuotta
- 10 - alle 15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4. Millainen on työsopimuksesi?

- Kokoaikainen (37,5h / viikko, kauppa) (37h / viikko, ravintola)
- Osa-aikainen (30 - alle 37,5h / viikko, kauppa) (30 - alle 37h / viikko, ravintola)
- Osa-aikainen (25 - alle 30h / viikko)
- Osa-aikainen (20 - alle 25h / viikko)
- Osa-aikainen (10 - alle 20h / viikko)
- Osa-aikainen (alle 10h / viikko)

5. Millainen on työsuhteesi?

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Vuokrahenkilö
- Tarvittaessa töihin kutsuttava

6. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

7. Ikä

8. Asuinpaikkakunta

9. Työmatkan pituus

(Yhteen suuntaan)

- Alle 2 km
- 2 - alle 5 km
- 5 - alle 10 km
- 10 - alle 15 km
- 15 - alle 30 km
- Yli 30 km

10. Työmatkaan käyttämäsi aika

(Yhteen suuntaan)

- Alle 10 minuuttia
- 10 - alle 20 minuuttia
- 20 - alle 30 minuuttia

- 30 - alle 40 minuuttia
- 40 - alle 60 minuuttia
- Yli 60 minuuttia

11. Kuinka yleensä kuljet työmatkasi?

- Jalan
- Pyörällä
- Autolla
- Linja-autolla
- Junalla
- Yhdistelmä (esim. junalla+jalan)

Muu, mikä?

LIIKUNTATOTTUMUKSET JA LIIKUNTAKÄYTTÄYTYMINEN

12. Harrastatko liikuntaa?

- Kyllä
- En

13. Jos vastasit kysymykseen (12) **KYLLÄ** - Minkä takia liikut?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- Pysyökseni terveenä
- Pitääkseni painoni kurissa
- Liikunta on mukavaa
- Liikunta on elämäntapa
- Kilpaillakseni
- Pudottaakseni painoani
- Pakotettuna
- Liikunnan sosiaalisuuden takia
- Arki- / hyötyliikuntana
- Joku muu syy, miksi?
- _____
- En osaa sanoa

14. Jos vastasit kysymykseen (12) EN - Minkä takia et liiku?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

Liikunnasta ei ole mielestäni hyötyä

En pysty liikkumaan

Liikunta ei ole mukavaa

En pidä liikunnan kilpailuilmapiiristä

Ei ole sopivaa liikuntamuotoa

En ehdi liikkumaan

Joku muu syy, miksi?

En osaa sanoa

15. Kuinka aktiivisesti olet harrastanut liikuntaa eri elämänvaiheissa?

Täytä vain niiden ikävuosien osalta, jotka koskevat sinua!

(1 = en lainkaan, 2 = vähän, 3 = melko vähän, 4 = kohtuullisesti, 5 = aktiivisesti, 6 = erittäin aktiivisesti ja EOS = en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	EOS
Alle 15-vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 - alle 20 vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 - alle 30 vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30 - alle 40 vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40 - alle 50 vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yli 50-vuotiaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Harrastatko mielestäsi riittävästi liikuntaa oman terveytesi kannalta?

Kyllä

En

17. Kuinka hyvin mielestäsi tiedät liikunnan terveysvaikutukset?

(1 = hyvin huonosti, 2 = huonosti, 3 = melko huonosti, 4 = melko hyvin, 5 = hyvin, 6 = erittäin hyvin ja EOS = en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	EOS
Liikunnan terveysvaikutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kuinka usein harrastat liikuntaa viikossa?

Yksi liikuntakerta voi olla esimerkiksi:

Reippaasti tehtynä vähintään 10 minuuttia / kerta: Kävelyä, sauvakävelyä, pyöräilyä (alle 20 km/h), arki-, hyöty ja työmatkaliikuntaa tai muuta vastaavaa.

Rasittavasti tehtynä vähintään 10 minuuttia / kerta: Sauvakävelyä, ylämäkikävelyä, aerobicia, kuntouintia, juoksua, pyöräilyä (yli 20 km/h), hiihtoa ja maila- ja pallopelejä tai muuta vastaavaa.

Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävää vähintään 10 minuuttia / kerta: Kuntopiiriä, kuntosalia, tanssia ja venyttelyä tai muuta vastaavaa.

- En kertaakaan
- Yhden kerran
- 2 - 3 kertaa
- 4 - 5 kertaa
- 6 - 7 kertaa
- Useammin
- En osaa sanoa

19. Kuinka paljon liikut keskimäärin yhdellä liikuntakerralla?

Yksi liikuntakerta voi olla esimerkiksi:

Kävelyä, sauvakävelyä, pyöräilyä (alle 20 km/h), arki-, hyöty ja työmatkaliikuntaa tai muuta vastaavaa.

Aerobicia, kuntouintia, juoksua, pyöräilyä (yli 20 km/h), hiihtoa sekä maila- ja pallopelejä tai muuta vastaavaa.

Kuntopiiriä, kuntosalia, tanssia ja venyttelyä tai muuta vastaavaa.

- En yhtään
- 10 - alle 20 minuuttia
- 20 - alle 40 minuuttia
- 40 - alle 60 minuuttia
- 60 - alle 90 minuuttia
- Yli 90 minuuttia
- En osaa sanoa

20. Kuinka paljon liikut yhteensä viikossa?

Kävelyä, sauvakävelyä, pyöräilyä (alle 20 km/h), arki-, hyöty ja työmatkaliikuntaa tai muuta vastaavaa.

Aerobicia, kuntouintia, juoksua, pyöräilyä (yli 20 km/h), hiihtoa sekä maila- ja pallopelejä tai muuta vastaavaa.

Kuntopiiriä, kuntosalia, tanssia ja venyttelyä tai muuta vastaavaa.

- En yhtään
- Alle tunnin
- 1 - alle 3 tuntia
- 3 - alle 5 tuntia
- 5 - alle 7 tuntia
- 7 - alle 10 tuntia
- Yli 10 tuntia
- En osaa sanoa

21. Minkälaista liikuntaa harrastat?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- En harrasta liikuntaa
- Kestävyystyypistä liikuntaa (juoksu, hiihto, pyöräily, yms.)
- Palloilu- tai joukkuelajia (jalkapallo, jääkiekko, tennis, yms.)
- Ryhmäliikuntaa (zumba, pilates, spinning, yms.)
- Kuntoliikuntaa (kävely, kuntosali, kuntonyrkkeily, uinti, yms.)
- Arki- / hyötyliikuntaa (työmatkat, kodinhoito, pihatyöt, portaiden nousu, yms.)
- Muu, mitä?

- En osaa sanoa

22. Kuinka kuormittavaa liikuntaa harrastat?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- En harrasta liikuntaa
- Verkkaisista ja rauhallista liikuntaa (ei hikoilua tai hengityksen kiihtymistä)
- Reipasta liikuntaa (jonkin verran hikoilua tai hengityksen kiihtymistä)
- Voimakasta ja rasittavaa liikuntaa (paljon hikoilua tai voimakasta hengityksen kiihtymistä)
- En osaa sanoa

23. Kun liikut, niin liikutko...?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- Yksin
- Kaverin kanssa
- Kaveriporukan kanssa
- Työporukan kanssa
- Lapsen kanssa
- Puolisosi kanssa
- Perheen kanssa
- Joku muu, miten?

24. Mikä sinua motivoi liikkumaan?

Arvioi seuraavia tekijöitä siten, että kuinka paljon kyseinen tekijä motivoi sinua harrastamaan liikuntaa.

(1 = todella vähän, 2 = vähän, 3 = melko vähän, 4 = melko paljon, 5 = paljon, 6 = erittäin paljon ja EOS = en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	EOS
Kilpaileminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnon kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämäntapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman hyvinvoinnin edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveenä pysyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn asettamat vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkonäkö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan sosiaalisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Mikä sinua itseäsi kannustaisi parhaiten liikkumaan?

26. Millä tavoin mielestäsi Osuuskauppa Hämeenmaa voisi motivoida työntekijöitään liikkumaan?

27. Haluaisitko, että fyysistä kuntoasi testattaisiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta?

- Kyllä
 En

28. Minkä takia haluaisit tai et haluaisi fyysistä kuntoasi testattavan Osuuskauppa Hämeenmaan toimesta?

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

29. Arvioi itseäsi seuraavien tekijöiden osalta.

(1 = hyvin huono, 2 = huono, 3 = välttävä, 4 = tyydyttävä, 5 = hyvä, 6 = erinomainen ja EOS = en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	EOS
Fyysinen kunto yleisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kestävyyss kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lihaskunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveydentila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnan määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravinnon monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravinnon terveellisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ateriarytmi (suositus 5-7 ateriaa päivässä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unen määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unen laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan riittävyys (harrastuksiin/palautumiseen yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	täysin eri mieltä	eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
Saan levätyä riittävästi arkipäivinä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan levätyä riittävästi viikonloppuisin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ, lepo ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että oma kuntoni ja terveydentilani on riittävä suhteessa työn vaatimuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osuuskauppa Hämeenmaa tukee mielestäni riittävästi liikunnan harrastamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi kehittää työpaikkaliikuntaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Millä tavoin työsi kuormittaa? Arvioi seuraavia tekijöitä.

	täysin eri mieltä	eri mieltä	osittain eri mieltä	osittain samaa mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
Työ on fyysisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on henkisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on liian kiireistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on liian vastuullista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on liian suuri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Millä tavoin työn rasitukset ilmenevät? Arvioi seuraavia tekijöitä.

	ei ollenkaan	satunnaisesti	melko usein	usein
Päänsärkynä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unettomuutena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkäkipuina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niska- ja hartiasseudun vaivoina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jalkojen / polvien kiputiloina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpoissaoloina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsyyksenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairasteluina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Mihin seuraavista Osuuskauppa Hämeenmaan tulisi mielestäsi suunnata tukensa työntekijöiden kohdalla?

(Voit valita useamman vastausvaihtoehdon)

- Liikuntaan yleisesti
- Yksilöliikuntaan
- Ryhmäliikuntaan
- Kulttuuriin
- Sekä kulttuuriin että liikuntaan
- Ei kumpaankaan
- En osaa sanoa

34. Millä tavoin voisit mielestäsi itse parantaa omaa työssä jaksamistasi?

